

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Al-Taie Jaffar Hassan Jassem. Towards Empowering Contemporary And Sustainable A leadership to Implement Sustainable Development Goals in Iraq Information Institutions. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science*. Volume (14) Issue (2) Appendix (1) The special issue of the Fifth Scientific Conference of the College of Administration and Economics - University of Diyala - Digital Transformation and its Role in Administrative and Economic Decision-Making - 24-25, April - 2024. p-p: 23-36.

Towards Empowering Contemporary And Sustainable A leadership to Implement Sustainable Development Goals in Iraq Information Institutions

Jaffar Hassan Jassem Al-Taie ¹

¹ Diyala University/ Director Of The Internal Department Affairs Department, Diyala, Iraq

jaffarjassem@yahoo.com¹

Abstract. The research aims to introduce leadership and the leader and the importance of each of them to society, as well as clarify the difference between leadership and management, and show the role of leadership and electronic management in implementing the sustainable development goals, knowing the role of contemporary administrative leaders in implementing the sustainable development goals in Iraqi information institutions. As for the research methodology: The researcher in this research used the descriptive-analytical method because it is the most Suitability to the nature of the research and its requirements. The most important conclusions are:

- 1-There is a significant shortage in assigning people with specializations to manage Iraqi government information institution.
- 2-Most Iraqi governmental information institutions do not have the position of Assistant Secretary-General, which causes confusion in the preparation of future leaders.
- 3-The administrative leaders of information institutions have full knowledge of the sustainable development goals.

Keywords: Leadership, Sustainable Leadership, Sustainable Leader, Contemporary Management, Sustainable Development.

نحو تمكين قيادات إدارية معاصرة ومستدامة لتنفيذ اهداف التنمية المستدامة في مؤسسات المعلومات العراقية

أ.م.د. جعفر حسن جاسم الطائي¹

¹ جامعة ديالى / مدير دائرة الشؤون الداخلية، ديالى، العراق

المستخلص. يهدف البحث إلى التعريف بالقيادة والقائد وأهمية كل منهما للمجتمع، وكذلك تبيان الفرق بين القيادة والإدارة، وإظهار دور القيادة والإدارة الإلكترونية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، معرفة دور القيادات الإدارية

المعاصرة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات المعلومات العراقية. أما منهج البحث: لقد استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي – التحليلي لكونه الأكثر ملائمة لطبيعة البحث ومتطلباته أما أهم الاستنتاجات فهي:

- ١- هناك نقص كبير في تكليف ذوي الاختصاصات لإدارة مؤسسات المعلومات العراقية الحكومية.
- ٢- تعاني أغلب مؤسسات المعلومات العراقية الحكومية من قلت وجود منصب معاون أمين عام الأمر الذي يسبب أرباك في اعداد القادة المستقبليين.
- ٣- أن القيادات الإدارية لمؤسسات المعلومات لديهم معرفة تامة بأهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة المستدامة، القائد المستدام، الإدارة المعاصرة، التنمية المستدامة.

Corresponding Author: jaffarjassem@yahoo.com

المقدمة

تعد كل من الإدارة والقيادة مفهومين متلازمان ولا يمكن لأي مؤسسة من المؤسسات الحكومية والأهلية أن تعمل بدونهما، فالإدارة تُعد المفهوم الأول الذي تستند إليه كل المؤسسات بدءاً من البيت وانهاءً بأعلى مؤسسات الدولة، فالدولة ومؤسساتها تُدار من خلال الإدارات الناجحة وبالتالي تستطيع هذه المؤسسات أن تؤدي مهامها بالشكل المطلوب، وجاءت القيادة لتكمل الدور الإداري لهذه المؤسسات من خلال تحريك الناس نحو الهدف المنشود.

المبحث الأول الإطار العام للبحث

أولاً: إشكالية البحث:

مما لا شك فيه إن موضوع القيادة يعد موضوعاً بالغ الأهمية، وإنه لم ينل حقه من البحث والدراسة في البلاد العربية والعراق بالشكل الذي يمكن أن يحقق طموحات الملايين من المواطنين ولا سيما الشباب منهم، ومن هنا تبدأ إشكالية البحث. علاوة على ذلك، فإن موضوع القيادة الحقيقية واحدة من أهم المسائل أو الأمور التي يفقدها العراق اليوم وعلى مختلف المستويات من حيث التمكين ومنها المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ومؤسسات المعلومات منها... الخ، فالأمة العربية اليوم تعيش حالة أزمة بسبب افتقارنا إلى القائد الممكن والهدف الذي ننجذب إليه جميعاً وتتلاقى فيه خطوط حياتنا، وهذا هو الجزء الأول من إشكالية البحث. لقد بات مؤكداً إن معظم القيادات والإدارات التقليدية التي تدير معظم مؤسسات الدولة العراقية تعمل ومنذ زمن بعيد وإلى يوم الناس هذا من خلال تغليب مبدأ الارتجالية والعشوائية في معالجة المشاكل والإشكاليات التي تتعرض لها مؤسسات الدولة، إذ إنها تقوم على سبيل المثال بإطفاء الحرائق حينما تشتعل، ومحاولة معالجة الأمراض حينما تستشري، وعمل السدود أو أخذ التدابير الوقائية حينما تغرق المدن، وتتجه لمعالجة الظلم حينما يصرخ الشعب عبر الأدوات والوسائل المتاحة، الأمر الذي يبين لنا الضعف الفكري القيادي والإداري الممكن في معالجة الأزمات بعيداً عن الفكر التنموي المستدام في إدارة مؤسسات المعلومات، وهذا هو الجزء الثاني من إشكالية البحث.

وتماشياً مع ما تقدم، فإن أغلب مؤسسات الدولة ومنها مؤسسات المعلومات تعاني من غياب المنهج الفكري لدى القيادة والإدارة المعاصرة والممكنين في معالجة الأزمات والمشاكل التي تتعرض لها مؤسسات الدولة، ناهيك عن غياب القادة المستدامين الممكنين والذين يؤمنون بالأهداف التنموية المستدامة، بل ويؤمنون بإدامة الاستدامة، ولديهم المؤهلات الأكاديمية التي تمكنهم من استثمار عناصر البيئة من أشعة الشمس ومياه الأمطار والهواء، وهذا هو الجزء الثالث من إشكالية البحث. زيادة على ما تقدم، يتضح إن مشكلة العراق اليوم ليست في وجود الموارد الاقتصادية والبشرية والاجتماعية، ولا في الإدارات المتعاقبة على إدارة مؤسسات الدولة، بل في القيادات الممكنة التي تدير هذه المؤسسات من خلال الإدارات التي جاءت بها ولا سيما المعاصرة منها، فمشكلة العراق هي قلة تمكين القيادات المتفق عليها من حيث وحدة الهدف، الأمر الذي جعل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة شبه مستحيل، وهذا هو الجزء الأخير من إشكالية البحث.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تأتي أهمية البحث من أهمية الموضوع نفسه، فالقيادة في كل دول العالم لها مكانة مهمة، بيد إنها في الوطن العربي والعراق لها خصوصية، لا بل وحساسية لا يستطيع أحد أن يكتب فيها إلا بما يرضي هذا أو ذاك القائد، حتى في بعض الدول العربية التي تدعي إنها تمارس نظام الحكم الديمقراطي، الأمر الذي يجعل الأعم والأغلب من الباحثين يبعد نفسه عن الكتابة في مثل هذا الموضوع. تأتي كذلك أهمية البحث من أهمية موضوع الإدارة المعاصرة بوصفها العنصر الذي يستطيع أن يضع مجريات أمور الدولة في نصابها أو خارج أماكنها، وإذا ما اتفق أو نجح كل من عنصري القيادة والإدارة المعاصرة، فإن الدولة تكون قد وضعت أقدامها في الطريق الصحيح.

تكمّن كذلك أهمية الموضوع في أهمية وجود قيادات تؤمن بالتنمية المستدامة والعمل على تحقيق أهدافها من خلال المجيء بإدارات معاصرة تؤمن هي الأخرى بالدولة العصرية، وتعمل على الانتقال بالمجتمع العراقي المحلي إلى مجتمع معلوماتي، أي رقمي عالمي، وتتجلى قوة هذا المجتمع من خلال الاعتماد على المعلومة الرقمية القابلة للتجميع والتحليل والتوزيع عبر المنصات الرقمية والتي تدعم كل أنشطة الدولة العراقية بدءاً من مؤسسات المعلومات مروراً بالفنون والتربية والتعليم العالي والصحة... الخ، وإذا ما

حصل ذلك، فإن الأمر يكون مبشراً بولادة مجتمع عراقي رقمي عالمي جديد تتحقق فيه أهداف التنمية المستدامة، علاوة على ذلك، فإن هذا البحث يعد من الدراسات النادرة في هذا المجال حسب معلومات الباحث المتواضعة.

ثالثاً: أهداف البحث:

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- ١- التعريف بالقيادة والقائد وأهمية كل منهما للمجتمع.
 - ٢- تبيان الفرق بين القيادة والإدارة.
 - ٣- اظهار دور القيادة والإدارة الإلكترونية المعاصرة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.
 - ٤- معرفة دور القيادات الإدارية المعاصرة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات المعلومات العراقية الحكومية.

رابعاً: حدود البحث:

- ١- الحدود الموضوعية: القيادة والإدارة المعاصرة المستدامة.
- ٢- الحدود المكانية: مؤسسات المعلومات الجامعية العراقية الحكومية.

خامساً: مجتمع وعينة البحث:

المكتبات الجامعية:
العينة: المكتبات الجامعية العراقية الحكومية والبالغ عددها (٣٥) مكتبة جامعية حكومية.

سادساً: أدوات جمع البيانات والمعلومات:

- ١- مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية لتغطية الجوانب النظري من البحث.
- ٢- الاستبانة: إذ تم تصميم استبانة وفقاً لمقاييس متعددة منها ثنائي ومنها ثلاثي ومنها مفتوح الاجابة وتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين *، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً وفقاً للجدول الآتي:

جدول (١): يبين أعداد الاستبانة الموزعة والمسترجعة والمهملة

ت	الموضوع	العدد	النسبة
١	الاستبانة الموزعة	٣٥	١٠٠%
٢	الاستبانة المسترجعة	٢٣	٦٥,٧%
٣	الاستبانة المهملة	١٢	٣٤,٣%

*تم تحكيمها من قبل كل من:

- ١- ا.م.د أمل فاضل عباس/قسم المعلومات وتقنيات المعرفة/ الجامعة المستنصرية
- ٢- ا.م.د سلام جاسم عبد الله/ الأمين العام للمكتبة المركزية/ جامعة ديالى.
- ٣- م.د ساهر محمود كاظم/شعبة المكتبة/كلية التربية للعلوم الصرفة/ جامعة ديالى.

سابعاً: منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي – التحليلي بوصفه المنهج الأنسب للوصول إلى تحقيق أهداف البحث المشار إليها أعلاه.

المبحث الثاني

مفهوم القيادة والإدارة والفرق بينهما

أولاً- تعريف القيادة والتعاريف ذات العلاقة: من الأهمية بمكان أن نقوم في البداية بتحديد المصطلحات والمفاهيم التي يركز عليها هذا البحث لغرض شرحها وتفسيرها وتحديد إطارها بما يتماشى ويتلاءم ومضمون هذا البحث، ومن هذه المفاهيم والمصطلحات المهمة هنا هي:

١. **القيادة: بدءاً لأبد من القول:** إن مفهوم أو مصطلح القيادة مفهوم محير، ومن الصعب تعريفه بالشكل الذي يمكن أن يكون عليه مقبولة من قبل المعنيين، والتعاريف التي عادةً يقدمها الباحثين على اختلاف مللهم، واتجاهاتهم، وانتماءاتهم الفكرية، والسياسية في هذا المجال لمفهوم القيادة بالتأكيد تختلف اختلافاً كبيراً، ومن الجدير بالذكر هنا، إن هذا المصطلح يستخدم أحياناً للإشارة إلى صفة أو سمة لدى شخص معين.

تعريف القيادة لغةً: وكما جاء في لسان العرب (الْقُوْد) ((نقيض السوق: يقال يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها. وفي هذا إشارة لطيفة مفادها: إن مكان القائد عادةً في المقدمة وذلك لكي يكون دليلاً لجماعته على الخير ومرشداً لهم إلى ما فيه صلاحهم)) (ابن منظور، ٢٠٠٥: ٨٤)

وتماشياً مع ما سبق، فإن كلمة ((قيادة ذات أصول يونانية ولايتينية لأن (Leader ship) مشتقة من الفعل يفعل أو يقوم، ويتفق الفعل اليوناني (Archein) مع الفعل اللاتيني (Agree) الذي يعني: يحرك أو يفقد، فالقيادة بداية يقوم بها شخص واحد، وعمل ينجزه آخرون حسب توجهات هذا الشخص)) (المربع، ٢٠١٢: ١٤)

تعريف القيادة اصطلاحاً: بتعريف بسيط وعميق للقيادة بأنها ((فن يعمل على تحفيز وقيادة مجموعة من الناس لغرض تحقيق هدف مشترك في مكان أو بيئة العمل، قد تعني توجيه الموظفين أو المرؤوسين باستراتيجية لتلبية احتياجات المؤسسة) (Winston, & patteston, 2016:p36)

وبدورنا يمكن أن نعرف القيادة تعريفاً شاملاً جامعاً وهو إن القيادة بأنها عبارة عن مجموعة عملية من السلوكيات الذكية تسمى (الأنشطة) والتي يقوم بها شخصاً يسمى (القائد) الغرض منه إلهام وإقناع الآخرين ويسمون ((المجموعة أو المرؤوسين أو الشعب)) والتأثير فيهم وجعلهم في حالة من الاستعداد المستديم من أجل تحقيق الهدف أو الأهداف التي يريدها القائد وتحقق مصالح الناس.

ووفقاً لما تقدم، فإن القيادة تتعلق بالعناصر الآتية (الناس — القائد — الاتصالات — الموقف القيادي — المهمة أو الأهداف المشتركة) وفيما يلي شرح وتوضيح لهذه العناصر وفقاً لما يأتي:

جدول (٢): يبين عناصر القيادة*:

ت	العنصر	شرحه
١	القائد	يعد القائد واحداً من أهم عناصر القيادة، فهو من يقوم بقيادة المجموعة أو الذي تنقاد له مجموعة من أفراد المجتمع، ويتوقف نجاح القائد على قدرة وقوة تأثيره في المجموعة. (العتيبي وآخرون، ٢٠٠٧: ٦٤)
٢	الناس أو المجموعة	القائد لكي يكون قائداً يحتاج إلى من ينقادون إليه، وبما أن القيادة تعد ظاهرة اجتماعية عادة لا تحدث إلا عند وجود مجتمع بشري وعليه، فإن تلبية حاجات المجموعة يعد أمراً هتماً للغاية حيث يعتمد على قدرة تقدير القائد لأهمية الحاجات.
٣	الأهداف المشتركة	صلة الوصل بين القائد والمجموعة هي الأهداف المشتركة بين الطرفين والتي يوجه القائد جهود المجموعة لتحقيقها ضمن موقف معين.
٤	الاتصالات	وهي إحدى أهم الطرق التي يلجأ إليها القائد في عملية التأثير وتوجيه سلوك المجموعة، كذلك يساعد على نقل المعلومات التي تتعلق بظهورهم وأحوالهم وحاجاتهم.
٥	الموقف القيادي أو التأثيري	إن إنجاز الواجبات، بل والمسؤوليات من قبل المجموعة لغرض إنجاز الهدف، وعليه فإن مهمة القائد هنا هي حشد الجهود وتحريك مشاعر الأفراد الكامنة، وخلق حالة من الانسجام بينهم، بل وإقناعهم بأهمية الهدف الذي تريد المجموعة تحقيقه.

(Carron,&separi2011:p.52)

*الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات.

- ١- **تعريف القائد:** هو ذلك الشخص أو الإنسان المبدع الذي يبتكر طرقاً جديدة، من أجل العمل على تحسين وتغيير العمل إلى الأفضل ووظيفته أن يكون وسيطاً يوازن بين متطلبات الجماهير والمؤسسة داخلياً وخارجياً، والقائد الناجح هو الذي يكون متميزاً في بعث روح المثابرة والحماس عند المجموعة ويتمتع بمنظومة قيم عالية وطموحات مشروعة. (الفتي، ٢٠٠٨: ١٢)
 - ٢- **السلطة:** وهي تتمثل بالحق في أن نقوم بتوجيه الآخرين أو المجموعة أو تأمرهم بالاستماع إليك وكذلك طاعتك، والسلطة تتطلب عادة قوة، غير أن القوة بلا سلطة ظلم واستبداد، وبموجب ذلك فإن السلطة تعني الحق، ويراد بها أيضاً سلطة الدولة، وعليه فإنها سلطة التنسيق والقرار التي تتمتع بها مؤسسات الدولة لقيادة البلاد، وهي علاقة شرعية بين اثنين القائد والمجموعة (طبيب، ٢٠١٦: ٢٢)
 - ٣- **السلط أو السلطوية:** هي الخضوع التام أو الكلي للسلطة، وتعد إحدى صور الحكومة والتي تتسم بحكومة مركزية قوية، ولذلك فهي ممارسة القوة لذات القوة بدلاً من التركيز على الحريات السياسية أو الفردية، ومن وسائلها استخدام القوة لغرض العقاب وإلقاء الأوامر وإطاعتها والتهديد المخيف، وهنا لا توجد مساءلة دستورية وتخضع كل الحريات للدولة السلطوية. (Richard shorten, 2012.p.67)
 - ٤- **أهمية القيادة:** يمكن القول: إن أهمية القيادة تتجلى من خلال الأدوار التي تقوم بها للمجتمع وهي:
 - أ- **إقامة العدل:** حيث إن القيادة لا بد منها في أي مؤسسة وفي الحياة من أجل ترتيب الحياة وإقامة العدل والحيلولة دون أن يأكل القوي الضعيف.
 - ب- **حلقة وصل:** حيث تعد حلقة الوصل المتجسدة في القوة التي عادة تتدفق لتوجيه طاقات المجموعة بأسلوب متناسق، لضمان عمل المرؤوسين بين خطط المؤسسة أو الدولة وتصوراتها المستقبلية.
 - ج- **تقليل السلبات:** تعمل على تدعيم السلوك اليومي الإيجابي ومحاولة التقليل قدر الإمكان من السلبات، وعليه، فهي بمثابة رُبان السفينة.
- (١) **رسم الخطط:** تعمل على السيطرة على مشكلات العمل والتقليل منها إلى أبعد الحدود، وترسم الخطط اللازمة لحلها.
- (٢) **مواكبة التطورات:** تعمل على مواكبة التطورات والمتغيرات المحيطة والعمل على توظيفها لصالح المؤسسة أو الدولة.

(٣) **وضع استراتيجية:** تعمل القيادة على وضع استراتيجية راشدة للمؤسسة لكي تقوم بعملية تحريك محفزة باتجاه الهدف المرسوم.

(٤) **تحقيق الأهداف:** القيادة حيث إنها تسهل للمؤسسة أو الدولة مهمة تحقيق الأهداف التي تم وضعها (بشير العلق). ، (٥٣:٢٠١٠)

ثانياً- **الفرق بين القيادة والإدارة:** لا شك إن القيادة تعد مفهوماً قديماً في حين إن الإدارة تعد مفهوماً حديثاً مقارنةً بما سبقها، فالقيادة هي قدرة الشخص وقيامه بعملية التأثير، أما الإدارة فهي تعد عملية تنسيق وتنظيم مهام وأعمال ونشاطات المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها. وفيما يلي أوجه الاختلافات بين القائد والإداري وبالعكس.

جدول (٣): يوضح الاختلافات بين الإداري والقائد*:

ت	الخاصية	عالم المدير أو الإداري	عالم القائد
١	التركيز/ الأمن	١- عادة يركز على الحاضر (الربح أو الخسارة)	١- يركز على المستقبل والتوجهات الطويلة الأمد.
٢	السياسات	٢- يلجأ إلى تطبيق السياسات واللوائح الموجودة في المؤسسة.	٢- يلجأ إلى الاستلزام والتعبير عن الثقافة والقيم السائدة في المجتمع.
٣	الحيادية	٣- يظل محايداً للوصول إلى قرار موضوعي.	٣- يعمل على إقامة روابط إنسانية مع الأعضاء.
٤	المكانة الوظيفية	٤- يعمل على استقلال مكانته الوظيفية داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها.	٤- يعمل على استغلال قوة تأثيره الشخصي ويعمل من خلال حب الجماعة له.
٥	تصميم البرامج	٥- وضع الخطط واعداد الموازنات وجدول زمنية من أجل تحقيق النتائج المنتظرة.	٥- يعمل على تحديد الاتجاهات وتنمية سلوكية للمستقبل، ووضع الاستراتيجيات المطلوبة لغرض التغيير.
٦	التنمية البشرية	٦- وضع الهيكل لتنفيذ الخطة، شغل الهيكل بالأفراد، تفويض السلطة لغرض تنفيذ الخطة، ووضع السياسات لغرض مساعدة العاملين ووضع نظام للمراقبة.	٦- يعمل على توحيد اتجاهات الأفراد، واستخدام الاتصالات المختلفة مع المرؤوسين لغرض التعاون والعمل من أجل فهم وتنفيذ الرؤية الاستراتيجية كفريق واحد.
٧	تنفيذ الخطة	٧- من خلال الرقابة وحل المشكلات، ومطابقة النتائج المتحققة مع الخطط الموضوعية، والتعرف على الأخطاء والانحرافات ومن ثم العمل على إزالة أسبابها.	٧- التشجيع وكذلك التحفيز، وحث الأفراد والعمل على تشجيعهم على التغلب على معوقات التغيير والعمل على إشباع احتياجاتهم المتعددة.
٨	النتائج	٨- الوصول لنتائج متوقعة ولكافة أصحاب العلاقة ولا سيما المرؤوسين والأطراف الأخرى.	٨- إحداث التغيير قد يكون بدرجات كبيرة وربما يتولد عنه تقديم خدمات أو منتجات جديدة وتحسين طرق أداء العمل، وكذلك تنمية العلاقات وتطويرها مع المرؤوسين لغرض تحسين الموقف الأدائي للمؤسسة.
٩	العلاقات	٩- تكون علاقاته تعاقدية مع المرؤوسين والعملاء...الخ.	٩- عادة تكون علاقاته مع المرؤوسين وأصحاب العلاقة تقوم على الثقة المتبادلة.
١٠	المشروعية	١٠- عادة يستمد مشروعية سلطته من المنصب الذي يشغله أو ما يخوله من سلطات.	١٠- في حين يستمد القائد مشروعيته من الثقة التي يمنحها له الآخرون بسبب ما يعتقدون فيه من أمانة وكفاءة. (المنيف، ٢٠١١: ٤٨)
١١	السلطة	١١- المدير يمارس السلطة ويعطي الأوامر والتوجيه للمرؤوسين.	١١- القائد لا يمارس السلطة بقدر العمل على تمكين الآخرين ومنحهم السلطة من خلال إلهامهم وتحفيز قدراتهم وخبراتهم وإمكانيات المبادرة لديهم.
١٢	التعليمات	١٢- المدير ملتزم بالتعليمات التي تصدر له من مديره أعلاه ويلتزم بها حرفياً وهنا يكون أسير الجدران الأربعة الخاصة بمكتبه.	١٢- القائد لا يتلقى تعليمات أو أوامر، بل هو الذي يلهم الآخرين الأفكار المبتكرة، وبالتالي فهو لن يكون أسير الجدران الأربعة، بل تفكيره أكبر وأوسع وأعمق من الإداري.
١٣	الاستماع	١٣- في أغلب الأحيان المدير لا يستمع، بل هو الذي يبدأ بالحديث مع الموظف ولا سيما إذا كان الموظف مخالفاً، ولذلك يصدر أحكام دون الاستماع لكل الأطراف.	١٣- الاستماع واحدة من أهم صفات القائد فهو دائماً يبدأ بالاستماع للآخرين من أجل كسبهم ومن ثم يعلق وإذا تطلب الأمر يتخذ قرار.

* الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات.

ويستنتج الباحث من كل ما تقدم، هناك العديد من الفوارق بين القائد والمدير أو بين القيادة والإدارة، ورغم ذلك فإن كلاهما يكمل الآخر نظراً لتداخل الأدوار من جهة، وعدم وضوح الرؤية للآخرين من حيث أداء الأدوار من جهة أخرى، بمعنى آخر، إن كلا المفهومين أو المصطلحين منفصلان عن بعضهما إلا إنهما مترابطان مع بعضهما البعض بسبب المجموعات البشرية التي يتم قيادتها من كلا الطرفين.

ثالثاً- القيادة المستدامة: المفهوم والخصائص:

لا شك إن التغيير نحو الأحسن هو جهد جماعي كبير، ويتطلب إنشاء وتنفيذ أفكار جديدة، بل وأكثر استدامة، لغرض تدريب القيادة على الاستدامة، والتعريف الإجرائي للتنمية المستدامة إنها الإدارة الناجحة والحكيمة أو الرشيدة للموارد الطبيعية المتاحة بشكل

يضمن الرخاء الاجتماعي والاقتصادي والبيئي وكذلك الثقافي وتلبية الاحتياجات الانمائية وكذلك البيئية للأجيال الحالية واللاحقة. تماشياً مع ما سبق، فإن مفهوم التنمية المستدامة يفرض على مؤسسات الدولة المختلفة أن تقوم بتغيير سلوكياتها باتجاه المرؤوسين وأصحاب العلاقة من أجل المحافظة على ديمومة المؤسسة من جهة وكذلك استدامة الموارد المتاحة من جهة أخرى. ومن أجل أن تتحقق المعادلة السابقة فإن الأمر يتطلب أنواع جديدة من القيادة وتأخذ على عاتقها الاستعداد على التخطيط والاستعداد للخلافة. (Bend ell, little, R., 2015. p13-26)

وهذا النوع من القيادة يؤمن باستدامة التنمية المستدامة، القيادة المستدامة تؤمن كذلك بحق الأجيال القادمة في حقها واستحقاقها من الموارد الطبيعية المتاحة وكذلك حقها في استغلالها بما يماشى مع احتياجاتها ومتطلباتها. ووفقاً لهذه المواصفات أطلق عليها اسم التنمية المستدامة. (عبدالله، ٢٠١٧: ٤٨)

ووفقاً لما تقدم، فإنه يمكن تعريف القيادة المستدامة بأنها تلك القيادة التي تعمل على مبدأ التخطيط والاستعداد للخلافة، ليس كما لو كانت فكرة لاحقة، تعمل ومن اليوم الأول لتعيين القائد القادم، وتعرف كذلك بأنها تلك القيادة التي تؤمن بالمشاركة الفعلية بالمسؤولية الفعالة لمختلف أو بكافة القوى المؤثرة أو الفعالة في الحفاظ على مختلف أنواع الموارد البشرية منها والمادية، وكذلك الطبيعية والعمل على عدم استنزافها إلا لضرورة حتمية تحتاجها الأجيال الحالية مع الاحتفاظ بحق الأجيال القادمة* وبمعنى آخر، إن القيادة المستدامة هي القيادة المستمرة سواء في شخص قائدها أو بالأشخاص أو الأفراد المتميزين والناجحين والذين يتم امدادهم من خلال العمل للأعوام القادمة أو للمستقبل.

ووفقاً لما سبق، فإن للقيادة اعمدة أو أذرع، وواحداً من أهم هذه الأعمدة هو القائد المستدام والذي يمكن تعريفه على أنه أي شخص يتحمل المسؤولية عن فهم تحديات الاستدامة المعقدة والتصرف بناءً عليها يعد قائد الاستدامة سواء كان أو لم يكن هذا القائد يشغل منصباً قيادياً رسمياً أو كان له تأثير سياسي واجتماعي واقتصادي معترف به (Mary. A, 2012. p210-216)

ويعرف القائد المستدام أو القائد الاستدامي بأنه كل شخص يستطيع أن يلهم غيره ويساند كل الأعمال والتصرفات الرامية إلى الوصول إلى عالم أحسن وأفضل. وفي تعريف أشمل وأوسع للقادة المستدامين بأنهم أولئك الأشخاص الذين جُلبوا لغرض صناعة الفرق عن غيرهم من خلال زيادة وعيهم لطبيعة أنفسهم، وذلك لما يخص علاقاتهم بالعالم من حولهم، حيث يتبنون أساليب وطرق جديدة في التفكير والتفاعل وهي بلا شك تؤدي إلى الحلول المبتكرة والمستدامة (الجهني وآخرون ، ٢٠١٨: ٢٠٩)

أما خصائص القيادة المستدامة: اتضح من خلال التعاريف السابقة الذكر بأنه هنالك فوارق ما بين القيادة المستدامة والقيادة غير المستدامة، وتتضح هذه الفوارق أكثر عند عقد مقارنة بينهما من خلال خصائص كل منهما، حيث يتضح ذلك جلياً من خلال الجدول التالي الذي يبين تلك الخصائص:

جدول (٤): يوضح خصائص القيادتين (المستدامة واللامستدامة):*

ت	الخاصية	القيادة اللامستدامة	القيادة المستدامة
١	الرؤية	غير واضحة تماماً.	واضحة تماماً وموجهة باتجاه الاستدامة.
٢	الاهداف المخطط لها	موجهة من أجل حصول تقدم سريع.	موجهة من أجل التقدم الطويل المدى.
٣	المسؤولية	تقع على عاتق المدير أو القائد أولاً وتقع بشكل جزئي على فريق العمل.	تقع المسؤولية على عاتق القائد والمجموعة وكذلك المؤسسة والمجتمع.
٤	الثقافة التنظيمية	ثقافة غير مترابطة، بل مجزئة.	ثقافة قوية وموجهة نحو التطوير المستدام للمؤسسة.
٥	التماسك المؤسسي	الجهود تكون فردية.	الجهود مشتركة قائمة على التعاون والمساعدة المتبادلة.
٦	الثقة	الرقابة صارمة وحتمية.	الثقة عالية وحسن النوايا قائمة.
٧	التعاون المشترك	مرغوب فيه، ولكنه ليس ضرورياً	منظم وضروري ويتم بصورة منتظمة.
٨	فلسفة العمل الجماعي	العمل ينجز بأسلوب جماعات العمل.	العمل يتم بروح الفريق الواحد.
٩	الجودة في العمل	تتحقق عادةً من خلال الرقابة الصارمة.	جزء أساسي من ثقافة المؤسسة وموجهة عادةً نحو الاستدامة.
١٠	مفهوم الاستدامة	ليس لديها فكرة واضحة عن هذا المفهوم	قائم وموجود على اساس مبادئ الاستدامة
١١	الولاء	الولاء قائم على اساس الراتب وهذا سبب بقاءهم في المؤسسة	ولاء والتزام عاطفي قائم الوفاء باحتياجاتهم
١٢	المسؤولية اتجاه البيئة	يعد استغلال البيئة لمصلحة المؤسسة مطلوب	تعد حماية البيئة واجب حتمي وجزء من ثقافة القائد. (اشتوي ، ٢٠١٧: ٢٦-٢٥)

*الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات.

رابعاً- صفات القائد المستدام: السمة البارزة للقرن الحادي والعشرين هي وجود تكنولوجيا المعلومات بهذا الكم الهائل، الذي بدوره أدى إلى إمكانية الوصول إلى المعلومات، والأخيرة خلقت وعياً أكبر لما يدور من حولنا، الأمر جعلنا نتطلع إلى قادة لهم مواصفات لا تشبه صفات قادة القرن العشرين؛ نظراً لكثرة المتغيرات وأهمها التنمية المستدامة التي باتت موضوع العصر والتي باتت تحتاج إلى قيادة مستدامة، ومن أهم صفات القائد المستدام وكما بينها الجدول التالي:

جدول (٥): يشرح صفات القائد المستدام*:

ت	الخاصية	شرحها
١	الجانب الإنساني والاخلاقي	التواصل مع الجماعة على المستوى الإنساني له تأثير إيجابي على نجاح القائد، فالذي يهتم بمصلحة الناس جميعاً تكون بوصلته أخلاقية.
٢	تعيين الأشخاص الأفضل	يعمل القائد المستدام على تعيين أشخاص متميزين في مؤسسته فتلك الطريقة المثلى لإدارة المؤسسة، لأن ذلك يؤدي إلى تحقيق نتائج مذهلة وأفضل بكثير مما قد ينجزه كل موظف على حدا.
٣	السماح للمخاطر المحسوبة	يعمل القائد المستدام على خلق بيئات يستطيع المرؤوسين من خلالها التجريب وتحمل المخاطر من أجل اكتشاف حلول جديدة، وعليه القائد المستدام يكافئ الناجح ويظهر التقدير للدروس التي تعلمها المرؤوسين عند الفشل، فالنجاح المستقبلي هو حصيلة دروس الماضي.
٤	الحفاظ على الأصالة	الأصالة والنزاهة صفات يتمتع بها القائد المستدام الناجح وباتت مطلوبتين اليوم أكثر من أي وقت مضى، بل وصفات أصبحت دائماً مرغوبتان، يضاف لهما الشفافية، فالأخيرة تظهر الفجوة بين الأقوال والأفعال والقائد المستدام الذي يتمتع بالنزاهة يثبت نفسه حالاً.
٥	عقلية منفتحة	يبحث عن المعلومات الجديدة التي يستقبلها بما فيها المعلومات التي تكون مخالفة لأرائه، حيث إنه قائد للجميع.
٦	الاهتمام بالجميع	الاهتمام بمصالح الأجيال الحالية وكذلك مصالح الأجيال القادمة، ولا يهتم بالمكاسب الفردية لأنها تتجه نحو الاستدامة.
٧	قدرة التغيير	يمتلك صفة القدرة على التغيير، وعلى مواجهة مقاومة التغيير (Bergsteiner2011.p5-15&Avery)

*الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات.

المبحث الثالث

استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠

يمكن تحديد وتعريف استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ على إنها "خطة عمل للناس وللوكب من أجل الازدهار، وتشمل (١٧) هدفاً للتنمية المستدامة، وهي استراتيجية عالمية، أي لجميع دول العالم، وتعد التزام حكومي ودولي" ويمكن أن نوجز خطة ٢٠٣٠ في خمسة أهداف واضحة المقاصد وفق الآتي:

- ١- الناس: من أجل إنهاء الفقر والجوع.
- ٢- الكوكب: من أجل حماية كوكب الأرض من التدهور.
- ٣- الرخاء: من أجل ضمان تمتع جميع البشر بحياة مزدهرة ومرضية قدر الامكان.
- ٤- السلام: من أجل أن يعم السلام والعدالة جميع المجتمعات الانسانية.
- ٥- الشراكة: من أجل حشد الوسائل اللازمة لتنفيذ أهداف الخطة من خلال إعادة إحياء الشراكات العالمية. ولكن الاستراتيجية تتضمن (١٧) هدفاً ويمكن ادراجها بالجدول الآتي:

جدول (٦): يظهر أهداف التنمية المستدامة*:

ت	الهدف التنموي المستدام	مضمونه
١	القضاء على الفقر	القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.
٢	القضاء التام على الجوع	القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.
٣	الصحة الجيدة والرفاه	ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الاعمال.
٤	التعليم الجيد	ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.
٥	المساواة بين الجنسين	تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.
٦	المياه النظيفة والنظافة الصحية	ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة.
٧	طاقة نظيفة وبأسعار معقولة	ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة.
٨	العمل اللائق والنمو الاقتصادي	تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.
٩	الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية	إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار.
١٠	الحد من أوجه عدم المساواة	الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.
١١	مدن ومجتمعات محلية مستدامة	جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وأمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.
١٢	الاستهلاك والإنتاج المسؤولين	الاستهلاك والإنتاج المسؤولين
١٣	العمل المناخي	اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ واثاره.
١٤	الحياة تحت الماء	حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
١٥	الحياة في البر	حماية النظم الإيكولوجية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام.
١٦	السلام والعدل والمؤسسات القوية	السلام والعدل والمؤسسات القوية التي يسود فيها العدل والديمقراطية بغية إنجاز التنمية المستدامة.
١٧	عقد الشراكات لتحقيق الأهداف	تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة(متاح في: https://www.undp.org/arvabic-sdg-booklet.pdf تاريخ الزيارة ٥/٢/٢٠٢٤).

*الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات.

المبحث الرابع

الإدارة الإلكترونية ودورها في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة

يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية المعاصرة على إنها "مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة، وكذلك استخدام تلك البيانات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية متجاوزة لعامل الزمان والمكان، وتميزها على تخليق المعرفة بصورة مستدامة (ليلي، ٢٠٢٣: ٣٨١) وبما إن الإدارة الإلكترونية هي الوجه المعاصر والجديد للإدارة التقليدية الأمر الذي جعل من القيادات الإدارية أن تتخذ من الإدارة الإلكترونية سبيلاً لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة. أما الدور الذي تقوم به كلاً من القيادة والإدارة الإلكترونية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، فيمكن ابرازه في الجدول الآتي:

جدول (٧): يبين دور القيادة والإدارة الإلكترونية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة:

ت	القيادة والإدارة الإلكترونية	دورها في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة
١	المساعدة الإلكترونية	تساعد كلاً من القيادة والإدارة في تحويل عمليات الابتكار والاختراعات إلى سلع وخدمات ذات عوائد اقتصادية، الأمر الذي يساهم في زيادة الفرص الاستثمارية والنمو الاقتصادي.
٢	عملية التسريع	كلاهما يساعد في عملية تسريع التحول الإلكتروني في المؤسسات الحكومية وفقاً للاستراتيجيات ملبية أولويات أهداف التنمية المستدامة عبر تقديم الخدمات الإلكترونية للمواطنين.
٣	صنع القرار	لهما دور فعال لرسم وتسهيل سياسات متكاملة وتقديم خدمات معلومات من خلال تعزيز مؤسسات تتسم بالشفافية عن طريق البيانات المفتوحة والمشاركة في صنع القرار الأمر الذي يجعل لكلاهما القدرة على المساعدة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.
٤	جمع البيانات وتحليلها	تساعد كلاً من القيادة والإدارة الإلكترونية في جمع وتخزين وكذلك تحليل الكميات الهائلة من البيانات والمتعلقة بجوانب مختلفة من الاستدامة، مثل الظروف البيئية، واستهلاك الطاقة، والمؤشرات الاجتماعية، وتساهم هذه البيانات في رسم خارطة طريق لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة. (٢٤)
٥	حماية المعلومات	تهتم كلاً من القيادة والإدارة على توفير فرص وظيفية مستدامة في مجالات عديدة منها حماية البيانات، ومعالجتها، وتحليلها عند الضرورة، ووظيفة تشغيل وصيانة البنية التحتية للحكومة الإلكترونية.
٦	تحفيز المواطنين	تعمل القيادات والإدارات الإلكترونية على تحفيز المواطنين على استخدام الحكومة الإلكترونية، وبالتالي إيجاد مجتمع معلوماتي قادر على التعامل مع المعطيات التكنولوجية ومواكبة عصر المعلومات.
٧	إتاحة خدمات المعلومات	تسهم القيادة والإدارة الإلكترونية على إتاحة الخدمات الذاتية للحكومة الإلكترونية وتوفير المعلومات الضرورية للمواطنين خاصة في المناطق النائية والمهمشة مثل المعلومات الخاصة بفرص التوظيف والموارد التعليمية.
٨	إنشاء المنصات الصحية الرقمية	تعمل كلاً من القيادة والإدارة المعاصرة على إنشاء وإتاحة منصات الصحة الرقمية والعمل على تقديم خدمات المعلومات الطبية، بل والاستشارات الطبية عن بعد، ومراقبتها وتشخيصها، الأمر الذي يحسن الوصول إلى الرعاية الصحية في المناطق النائية، بالإضافة إلى المدن.
٩	توفر منصات التعلم الرقمية	عادة تسهم القيادة والإدارة المعاصرة على توفر منصات التعلم والموارد التعليمية الرقمية المرنة والتي تسهل الوصول إليها، لا سيما للمواطنين ذوي الوصول المحدود إلى التعليم التقليدي.
١٠	أنظمة النقل الذكية	تعمل القيادات والإدارات في معظم مؤسسات الدولة على إنشاء أنظمة النقل الذكية، مثل الأنظمة الذكية لحركة المرور، والأدوات الرقمية لنقل البيانات والمعلومات في مؤسسات المعلومات.
١١	استدامة المنتجات	تشجع كلاً من القيادات والإدارات المعاصرة على إنشاء منصات التجارة الإلكترونية والاستهلاك المستدام من خلال توفير المعلومات حول استدامة المنتجات، وتسهيل حركة الأسواق.
١٢	الزراعة الدقيقة	تدعم كلاً من القيادات والإدارات المعاصرة على استخدام التقنيات الرقمية مثل الطائرات بدون طيار وأجهزة الاستشعار في ممارسات الزراعة الدقيقة، ومكنت هذه التكنولوجيات المزارعين من مراقبة نمو المحاصيل، وتحسين المدخلات، وتقليل هدر الموارد، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الغلة والاساليب الزراعية المستدامة.
١٣	ترشيد إدارة المياه	تعمل القيادات والإدارات المعاصرة على تحسين وترشيد إدارة المياه من خلال إدارة المياه القائمة على إنترنت الأشياء، إذ تشجع على استخدام استشعار إنترنت الأشياء لمراقبة جودة المياه واكتشاف التسربات وإدارة موارد المياه بكفاءة إذ تساعد مل هذه الأنظمة على تحسين الممارسات والإدارة المستدامة للمياه.
١٤	حلول الطاقة الشمسية	يمكن للقيادات ومن خلال الإدارات المعاصرة من استثمار الامكانيات الهائلة للطاقة الشمسية، إذ يساعد نشر الطاقة الشمسية بما في ذلك الألواح الشمسية على زيادة الوصول إلى الطاقة النظيفة والموثوقة لاسيما في المناطق النائية وخارج الشبكة. (فوزي، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، متاح في: مركز النهدين للدراسات الاستراتيجية. تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٢/٢٠).
١٥	تأكيد أهمية دور المرأة	يمكن لكل من القيادة والإدارة الإلكترونية أن تؤكد، بل وتدعم دور أهمية المرأة ليس بوصفها نصف المجتمع بقدر ماهي المدبر الأول الاقتصادية والاجتماعية في المنزل وخارج المنزل، فهي المرتكز الأساسي والممول عليه في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.*

*الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات.

المبحث الخامس الجانب العملي: تحليل الاستبيان الخاص بدور القيادات الادارية

المعاصرة في تنفيذ اهداف التنمية المستدامة في مؤسسات المعلومات العراقية الحكومية:
من اجل كشف الدور الذي تقوم به القيادات الادارية في تنفيذ اهداف التنمية المستدامة، تم توجيه وعرض استبانة متألّفة من ثلاثة عشر سؤالاً على السادة الأمناء العاميين للمكتبات الجامعية العراقية الحكومية حصراً علماً أن عدد المكتبات الجامعية العراقية الحكومية التي تمتلك مكتبات جامعية بلغ عددها (٣٥) جامعة، وجاءت اجاباتهم وفق الجدول التالي*:

جدول (٨): يبين نتائج اجابات السادة امناء المكتبات الجامعية العراقية الحكومية.

ت	مضمون السؤال	الاجابات
١	هل انت مختص في مجال المعلومات والمكتبات؟	نعم ١٨ كلا ٥
٢	بوصفك اميناً عاماً للمكتبة المركزية، فهل لديك معاون يقوم بالمهام والمسؤوليات في غيابك؟	نعم ١٢ كلا ١١
٣	رئيسك يمنحك أكبر قدر من الحرية لإصدار التعليمات واتخاذ القرارات؟	نعم ١٤ كلا ٩
٤	كونك المسؤول الأول عن إدارة المكتبة المركزية هل لديك دراية ومعرفة تامة بأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠؟	نعم ١٥ كلا ٨
٥	هل ترى جازماً بأن للمكتبة المركزية الجامعية دوراً بارزاً في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠؟	دائماً ٨ نادراً ٢ أحياناً ١٣
٦	بوصفك قيادياً وإدارياً معاصراً وتستخدم تكنولوجيا المعلومات، فكيف يمكن للمكتبة المركزية الجامعية أن تسهم في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة؟	١- من خلال تجميع وتخزين وتحليل البيانات. ٠ ٢- من خلال المنصات والورش الرقمية المختلفة القاصد. ٤ ٣- من خلال مختلف البرامج والأعمال المختلفة التي تقوم بها المكتبة المركزية خلال العام. ٤ ٤- من خلال كل ما تقدم. ١
٧	بوصفك قيادياً وإدارياً معاصراً وتستخدم التكنولوجيا الرقمية فهل يمكن استحداث وحدة للتنمية المستدامة كأحد المتطلبات الإدارية المعاصرة ويجب أن تتبناها المكتبة المركزية الجامعية.	نعم ١٦ كلا ٧
٨	هل تطلب القيادة العليا منكم بوصفك قيادياً وإدارياً معاصراً ضرورة تنفيذ اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في مكتبك الجامعية؟	دائماً ٥ نادراً ٩ أحياناً ٩
٩	بوصفك قيادياً وإدارياً معاصراً، هل بادرت باستخدام التكنولوجيا الرقمية من أجل تحويل أهداف أو بعض اهداف التنمية إلى جانب تطبيقي؟	نعم ١ كلا ١٢

١٠	إذا كان الجواب بنعم، فما الأهداف التي عملت على تحويلها إلى جانب تطبيقي؟ اذكرها رجاءً	الاجابات سيتم ذكرها في تحليل السؤال بالنسبة للذين اجابوا بنعم
١١	هل ترى ان تكنولوجيا المعلومات الرقمية ساهمت في تقليل التحديات التي تواجهكم في تنفيذ اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠؟	دائماً ٩ أحياناً ١٢ نادرأ ٢
١٢	هل هناك قنوات اتصال رقمية مستدامة مع المستفيدين والباحثين الماكثين في المناطق الريفية أو النائية وتعمل خلال ٢٤ ساعة؟	دائماً ٤ أحياناً ٨ نادرأ ١١
١٣	هل ساهمت مكتبكم بإقامة شراكات مع مؤسسات اخرى من اجل تنفيذ بعض من اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠؟	نعم ٨ كلا ١٥

*الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات.

وفيما يلي تحليل وعرض للإجابات أعلاه بالأرقام والنسب المئوية:

١- وفيما يتعلق بالسؤال الأول المتعلق بالاختصاص من عدمه أجاب (١٨) بنعم مختص و بنسبة بلغت (٧٨,٣%) وكلا (٥) وبنسبة (٢١,٧%)، وهذا مؤشر جيد جدا حيث يعكس أن الغالبية من أمناء المكتبات الجامعية هم من ذوي الاختصاص في مجال المعلومات والمكتبات.

٢- أما فيما يتعلق بالسؤال الثاني حول وجود معاون، أجاب (١٣) من هم (بنعم) بنسبة وصلت إلى (٥٢,٢%) وهذا هو الآخر مؤشر جيد جداً، وذلك لكي لا تنحصر السلطات في يد الأمين العام وحده، وهذا يمنح الإدارة مساحة من الحرية والحركة في حالة غياب رأس الهرم، وهذا يتماشى تماماً مع توجهات القيادة الإدارية المعاصرة ويخدم مسارات وأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. في حين أجاب (١١) من الأمناء العاممين (بكلا) وبنسبة (٧٤,٨%) وهذا بالتأكيد مؤشر غير جيد ولا يتماشى مع متطلبات القيادة الإدارية المعاصرة ومتطلبات أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٣- وفيما يخص للسؤال الثالث والذي يتعلق بمنح رئيس الجامعة الأمين العام قدراً من الصلاحيات أجاب (١٤) منهم (بنعم) وبنسبة تجاوزت (٦٠%) وهذا هو الآخر مؤشر مهم جداً، بل انه يتماشى مع ما تريده استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠. في حين أجاب (٩) منهم (بكلا) وبنسبة اقترنت إلى (٤٠%) وهذا مؤشر ودليل على إن أمناء قسم من المكتبات الجامعية مقيدون ولا يمتلكون الصلاحيات التي تخولهم أو على الأقل تسمح لهم بالتحرك واتخاذ القرارات التي تطلبها القيادات الإدارية المعاصرة وهذا لا يتماشى مع اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٤- أما بخصوص السؤال الرابع والمتعلق بدراية ومعرفة الأمين العام بأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، أجاب (١٥) منهم (بنعم) وبنسبة (٦٥,٢%) وفي الحقيقة هذا مؤشر جيد ودليل على استيعاب وفهم هؤلاء لطبيعة التنمية المستدامة من جهة، ومعرفة طبيعة وأهداف المكتبة المركزية من جهة أخرى، وذلك لأن جميع الأعمال التي تقوم بها الإدارة والعاملين في المكتبات الجامعية هو عمل تنموي مستدام بحت. واجاب (٩) منهم (بكلا) بنسبة تجاوزت (٣٤%) وهذا مؤشر خطير جداً ولا يتطابق والعمل في مؤسسات المعلومات والمكتبات ولا يتماشى أيضاً مع متطلبات وأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، وذلك لأنه كل ما تقوم به المكتبات الجامعية هو عمل تنموي مستدام، والدليل على ذلك هو بقاء هذه المكتبات قبل عشرات السنين إلى يومنا هذا، وهذا ما ينص عليه مفهوم وتعريف التنمية المستدامة(التنمية هي العملية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم المستقبلية).

٥- وفيما يتعلق بخصوص السؤال الخامس حول دور المكتبات الجامعية في تنفيذ اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، فكانت إجابات (٨) منهم ب (دائماً) وبنسبة (٣٤,٨%) وهي نسبة جيدة إلى حد ما ولكنها ليست في مستوى الطموح ولا تتوافق وعمل المكتبات الجامعية وكذلك لا تتوافق مع أهداف التنمية المستدامة؛ وذلك لأن جميع المكتبات الجامعية لها دور مستدام في تنفيذ اهداف التنمية المستدامة، بل أن اغلب إن لم تكن جميع أعمالها تنموية ومستدامة، وكانت إجابات (١٣) منهم ب (أحياناً)، وبنسبة (٥٦,٥%) وهذا مؤشر خطير ويدل على ضعف فهم أصحاب هذه الإجابات بعمل وأهداف وأدوار المكتبات الجامعية من جهة،

وضعف فهمهم لما هية التنمية المستدامة؛ وذلك لأن جميع ما تقوم به المكتبات الجامعية من أعمال هي أعمال تنموية ومستدامة، وكانت إجابات (٢) منهم (نادراً) وبنسبة (٨,٧%) وهذا مؤشر خطير وسلبى جداً للسادة أصحاب هذه الإجابات، ويبين مدى بعدهم عن ماهية المكتبات الجامعية وأدوارها وأعمالها، بل يدل أيضاً على عدم فهمهم لما هية التنمية المستدامة وأهدافها (١٧).

٦- وبخصوص السؤال السادس والذي يتمحور حول إسهام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، فكانت إجابات من خلال "تجميع وتخزين وتحليل البيانات" (صفرأ)، وكانت الإجابات "من خلال المنصات والورش الرقمية المختلفة المقاصد (٤) وبنسبة (١٧,٤%) وهو مؤشر تنموي ضعيف لعمل إدارات هذه المكتبات؛ لأن عملية توظيف تكنولوجيا المعلومات في مثل هذه المكتبات ضعيف أو قليل، وهذا لا يتناسب وعمل القيادات الإدارية المعاصرة ولا يتماشى مع متطلبات تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، و شعارها الذي ينص (على عدم استثناء أحداً)، وكانت الإجابات ((من خلال مختلف البرامج والأعمال المختلفة التي تقوم بها المكتبة المركزية خلال العام)) (٤) وبنسبة (١٧,٤%) وهي إجابة تقصح عن فهم محدود لدور وقيمة وأهمية تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة من جهة، ويشير إلى ضعف توظيف تكنولوجيا المعلومات من قبل هؤلاء الأمناء في مكباتهم من جهة أخرى، في حين أجاب "من خلال كل ما تقدم" (١٥) وبنسبة (٦٥,٢%) وهو مؤشر جيد جداً ويتماشى لفهم أصحاب هذه الإجابات لدور وقيمة وأهمية تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٧- أما بخصوص السؤال السابع والذي يدور حول استحداث وحدة للتنمية المستدامة، فكانت إجابات (١٦) منهم (بنعم) وبنسبة (٦٩,٦%) وهذا مؤشر جيد من قبل اصحاب هذه الإجابات ويعكس فهمهم لما هية التنمية المستدامة بالنسبة للمكتبات المركزية الجامعية، في حين كانت إجابات (٧) منهم (بكلأ) وبنسبة (٣٠,٤%) وهذا يعكس ضعف فهم أصحاب هذه الإجابات لما هية التنمية المستدامة في المكتبات الجامعية، ولا سيما أن الأخيرة تعمل على قدم وساق في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٨- وفيما يتعلق بالسؤال الثامن حول طلب القيادات العليا من الأمناء العاملين بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، فكانت إجابة (٥) منهم ب (دائماً) وبنسبة (٢١,٧%) وهذا يدل على فهم هذه القيادات لقيمة وأهمية تنفيذ أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات المعلومات والمكتبات، في حين كانت إجابات (٩) منهم ب (أحياناً) وبنسبة (٣٩,١%) وهذا مؤشر على القيادات العليا لا تزال لم تقدر قيمة وأهمية عمل المكتبات الجامعية في الجامعة من جهة، ولا تزال أيضاً هي الأخرى لم تعط أهمية قصوى لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة في المكتبات الجامعية من جهة أخرى، في حين كانت إجابات (٩) منهم ب (نادراً) وبنسبة تجاوزت (٣٩,١%) وهذا مؤشر خطير، بل وخطير جداً، ويدل على أن القيادات العليا التابعة لها هذه المؤسسات بعيدة جداً عن الدور الذي تقوم به المكتبات الجامعية في دعم عمل الجامعة بشكل عام ودعم العملية البحثية بشكل خاص.

٩- وبخصوص السؤال التاسع الذي يدور حول تنفيذ أهداف أو بعض أهداف التنمية المستدامة باستخدام تكنولوجيا المعلومات فكانت إجابات (١١) منهم (بنعم) وبنسبة تجاوزت (٤٧%) وهذا يعد مؤشراً جيداً للمبادرات التي يقوم بها الأمناء العاملين في هذه المكتبات في تحويل قسماً من أهداف التنمية المستدامة إلى جانب تطبيقي، وكانت إجابات (١٢) منهم (بكلأ) وبنسبة قد تجاوزت (٥٢%) وهذا يعد مؤشراً خطيراً ويدل على أن أصحاب هذه الإجابات ليس لديهم تصور عن أهمية وقيمة ودور تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة من جهة، ويدل على ضعف توظيف تكنولوجيا المعلومات في هذه المؤسسات من جهة أخرى.

١٠- أما فيما يتعلق بالسؤال العاشر من الذين أجابوا (بنعم) حول تحويل بعضاً من أهداف التنمية المستدامة إلى جانب تطبيقي، فكانت إجاباتهم وفقاً لما يأتي:

- أ- ضمان التعليم الجيد.
- ب- إقامة برامج ودورات تعليمية مجانية.
- ت- إقامة معارض الكتب، إقامة الدورات وورش العمل لخدمة المجتمع، إقامة محاضرات نوعية عبر المنصات الرقمية، زرع أشجار حول المكتبة، محاولة تفعيل الإضاءة بالطاقة الشمسية، توزيع الإعلانات في المكتبة حول منع هدر المياه وحماية البيئة.
- ث- تم استخدام التكنولوجيا الرقمية والاستفادة منها بالفهرسة الإلكترونية وتحويل الكتب الاطاريح الورقية إلى إلكترونية بصيغة PDF، إدخال الرقم المعياري (ISBN) ورقم التصنيف العشري DDC.
- ج- أتاحت فهارس المكتبة للجميع بقصد تسهيل وصول الباحثين لمحتويات المكتبة.
- ح- تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية وورش العمل للمستفيدين حضورياً إلكترونياً.
- خ- تنفيذ خدمات إلكترونية من شأنها تسهيل وصول المعلومات كخدمة الإحاطة الجارية.
- د- تنفيذ موقع الويب في المكتب المركزية وضمان وصول المستفيدين إليه.
- ذ- تنفيذ خدمة إيصال الوثائق للمستفيدين والباحثين عبر استمارة إلكترونية.
- ر- من خلال التواجد الرقمي للمكتبة الرقمية، البيئة الخضراء، توفير الإنترنت للطلاب، فهرس آلي متاح على النت، صفحة موقع العمل.

١١- وفيما يتعلق بالسؤال الحادي عشر المتمحور حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تقليل التحديات التي تواجه المكتبة، فقد كانت إجابة (٩) منهم ب (دائماً) وبنسبة بلغت (٣٩,١%) ، وإجابة السؤال السابق خير دليل على ذلك، فبدلاً من أن يأتي الباحث أو المستفيد إلى المكتبة، أضحت المكتبة تذهب إليهم، مختصرة عليهم عناء الذهاب والإياب والوقت والمال، في حين كانت إجابة (١٢) منهم ب (أحياناً) وبنسبة (٥٢,٢%)، وهذا مؤشر يدل على عملية توظيف تكنولوجيا المعلومات في هذه المكتبات توظيف ضعيف، وكذلك يدل على أن إدارات هذه المكتبات إدارات وقيادات غير معاصرة، وجاءت إجابة (٢) منهم ب (نادراً) وبنسبة (٨,٨%) وهذا مؤشر خطير ويشير إلى أن إدارات هذه المكتبات لا تزال بعيدة عن البيئة الرقمية.

١٢- أما فيما يتعلق بالسؤال الثاني عشر والذي يدور حول وجود قنوات اتصال رقمية مستدامة للتواصل مع المستفيد في المناطق النائية، فقد كانت إجابات (٤) منهم ب (دائماً) وبنسبة بلغت (١٧٤%) وهذه نسبة متدنية ولا تتماشى مع العصر الرقمي، ولا تتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة، وجاءت إجابة (٨) منهم ب (أحياناً) وبنسبة (٣٤,٨%)، وهذا مؤشر يدل على أن إدارات هذه المكتبات لم تدخل بعد عصر تكنولوجيا المعلومات وبشكل فعلي، فهي لا تزال تطلب من المستفيد بالمجيء إليها والوقوف أمام أبوابها حين يبدأ دوامها وينتهي، وكذلك الأمر ينطبق على إجابة الجزء الثالث من السؤال ب (نادراً) وكان عددهم (١١) وبنسبة (٤٧,٨%) وهذا مؤشر خطير جداً وبنسبة لإدارات هذه المكتبات فهي إدارات غير عصرية ووجودها لا يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة.

١٣- وبخصوص السؤال الثالث عشر والأخير والمتعلق بإقامة شراكات مع مؤسسات أخرى لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة فجاءت إجابات (٨) منهم ب (نعم) وبنسبة (٣٤,٨%) وهذا مؤشر جيد ويدل على أن إدارات هذه المؤسسات لديهم معرفة بحدود وقدرة إمكانياتهم على تحقيق أهداف التنمية المستدامة لا يتم من قبلهم فقط، فالهدف ذاته يدعو جميع الأطراف من افراد ومنظمات وحكومات ودول إلى التعاون من أجل تحقيق الاهداف (١٧). أما بخصوص إجابة (١٥) منهم ب (كلا) وبنسبة (٦٥,٣%) وهذا مؤشر خطير جداً ويدل على أن قيادات وإدارة هذه المؤسسات لم تلتفت بعد إلى هذه المكتبات التابعة لها من جهة، ولم تهتم بموضوع التنمية المستدامة وآلية تنفيذ أهدافها في مثل هذه المكتبات.

النتائج والتوصيات: توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات ووفقاً لما يأتي:

أولاً- النتائج:

- ١- هناك نقص كبير في تكليف ذوي الاختصاص في مجال المعلومات والمكتبات في إدارة مؤسسات المعلومات وبنسبة بلغت (٢١,٧%).
- ٢- تعاني العديد من مؤسسات المعلومات والمكتبات من قلة وجود منصب معاون أمين عام وبنسبة بلغت (٤٧,٨%) الأمر الذي يسبب إرباك في إعداد القادة المستقبلين والمعاصرين من جهة، وضعف في تمكين وتهيئة قيادات إدارية معاصرة تتلاءم ومتطلبات البيئة الرقمية من جهة أخرى.
- ٣- هناك قسماً قليلاً إلى حد ما من القيادات التابعة لها مؤسسات المعلومات لم تمنح الحرية الكافية أو اللازمة في اتخاذ وإصدار القرارات والتعليمات اللازمة وبنسبة بلغت (٣٩,١%).
- ٤- تبين أن الأكثرية من القيادات الإدارية المعاصرة لمؤسسات المعلومات لديهم معرفة تامة بأهداف التنمية المستدامة و بنسبة بلغت (٦٥,٢%)، في حين لا يزال عدد غير قليل منهم لم تعرف بأهداف التنمية المستدامة وبنسبة بلغت (٣٤,٨%).
- ٥- هناك عدداً غير قليلاً من القيادات الإدارية المعاصرة ترى أحياناً هناك دوراً بارزاً للمكتبات الجامعية المركزية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وبنسبة بلغت (٥٦,٥%) و العدد القليل الذي يرى دائماً هناك دوراً بارزاً للمكتبات المركزية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وبنسبة بلغت (٣٤,٨%).
- ٦- هناك العديد من القيادات الإدارية المعاصرة تستخدم تكنولوجيا المعلومات في مؤسسات المعلومات من أجل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وبنسبة بلغت (٦٥,٢%).
- ٧- تكاد تجمع اغلب القيادات الإدارية المعاصرة على استحداث وحدة للتنمية المستدامة كأحد المتطلبات الإدارية المعاصرة لمتابعة وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة وبنسبة بلغت (٦٩,٦%).
- ٨- تقاربت القيادات الإدارية المعاصرة في مبادراتها باستخدام تكنولوجيا المعلومات من أجل تحويل بعضاً أو قسماً من أهداف التنمية المستدامة إلى جانب تطبيقي ما بين مبادرة وبنسبة بلغت (٤٧,٨%) وغير مبادرة بنسبة بلغت (٥٢,٢%).
- ٩- تطابقت طلبات القيادات العليا التابعة لها مؤسسات المعلومات مدار البحث في طلبتها من الأمين العام في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ما بين يطلب أحياناً وبنسبة بلغت (٣٩,١%) وما بين نادراً يطلب وبنسبة بلغت كذلك (٣٩,١%).
- ١٠- ترى اغلب القيادات الإدارية المعاصرة أن تكنولوجيا المعلومات أحياناً تساهم في تقليل التحديات التي تواجه مؤسساتهم في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وبنسبة بلغت (٥٢,٢%) والبعض الآخر يرى أنها ساهمت وبنسبة بلغت (٣٩,١%).
- ١١- تبين أن الأكثرية من القيادات الإدارية المعاصرة التي تدير مؤسسات المعلومات أن الأخيرة ليس لديها شراكات مع مؤسسات أخرى لغرض تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وبنسبة بلغت (٦٥,٣%).

ثانياً- التوصيات:

- ١- من المفضل أن تقوم شعبة تطوير المكتبات الجامعية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بأن تلزم السادة رؤساء الجامعات في تعيين ذوي الاختصاص في إدارة مؤسسات المعلومات الجامعية.
- ٢- إعادة النظر في هيكلية المكتبات الجامعية.
- ٣- مفاتحة القيادات الإدارية للجامعات بطلب مقدم من قبل شعبة تطوير المكتبات الجامعية إلى معالي الوزير المحترم بضرورة منح الأمناء العاملين المزيد من الحرية والصلاحيات لاتخاذ القرارات اللازمة من أجل ان تماشي مؤسساتهم التطورات الجارية.
- ٤- العمل على إدخال القيادات الإدارية المعاصرة لمؤسسات المعلومات في ورش عمل ودورات وندوات واعادهم لمتطلبات قضية التنمية المستدامة وأصبح أمراً لا بد منه في استدامة مؤسسات المعلومات.
- ٥- اعتماد التنمية المستدامة كمفردة اساسية في برامج مراكز التدريب والتطوير المستمر في الجامعات العراقية.
- ٦- توجيه القيادات الإدارية المعاصرة في مؤسسات المعلومات على حث الخطا لغرض توظيف المزيد من تكنولوجيا المعلومات الرقمية لتنفيذ اهداف التنمية المستدامة في مؤسساتها.
- ٧- ضرورة حث القيادات الإدارية المعاصرة في مؤسسات المعلومات على إقامة تعاون وشراكات محلية وعربية وعالمية قدر الامكان من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- ٨- العمل من قبل القيادات الإدارية في الجامعات العراقية على إعداد قيادات إدارية معاصرة مستدامة ومنحها المزيد من الحرية والصلاحيات في اتخاذ القرارات واصدار التعليمات.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

- ١- إبراهيم الفقي. سحر القيادة: كيف تصبح قائداً فعالاً. — القاهرة: دار اليقين للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص١٢.
- ٢- إبراهيم المنيف. القيادة والادارة: إعداد القيادات الإدارية العربية. مجلة المدير، ٢٠١١، ص٤٨.
- ٣- أهداف التنمية المستدامة: متاح في: <https://www.undp.org/arvabic-sdg-booklet.pdf> تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٢/٥.
- ٤- بشير العلق. القيادة الإدارية. — عمان: دار اليازوري، ٢٠١٠، ص٥٣.
- ٥- جمال الدين ابن منظور. لسان العرب. — بيروت: دار صادر، ٢٠٠٥، ص٨٤.
- ٦- صالح بن سعد المربع. القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية بالأجهزة الأمنية. — الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٢، ص١٤.
- ٧- ضرار العتيبي وآخرون. العملية الإدارية: مبادئ وأصول وعلم وفن. — عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧، ص١٦٤.
- ٨- ماهي خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، متاح في: <https://campaignfroeducation.org>. تاريخ الزيارة: ٢٠٢٤/٢/٤.
- ٩- محمدي ليلي، الإدارة الالكترونية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. م٨، ع١٦، ٢٠٢٣، ص٣٨١.
- ١٠- محمدي ليلي، الإدارة الالكترونية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. م٨، ع١٦، ٢٠٢٣، ص٣٨٥.
- ١١- محمد عمر أحمد اشتوي. درجة ممارسة مديري التربية والتعليم بمحافظات غزة لنمط القيادة المستدامة وسبل تطورها. — غزة: الجامعة الاسلامية، كلية التربية (رسالة ماجستير غير منشورة)، ٢٠١٧، ص٢٥-٢٦.
- ١٢- مولود طيب. اشكال وأسس الممارسات الموصلة للسلطة السياسية في الدولة: دراسة سوسيو- سياسية للانتخابات بولاية تبسة. — الجزائر: جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، (اطروحة دكتوراه)، ٢٠١٦، ص٢٢.
- ١٣- نجوى عبدالله الطيلوي. القيادة المستدامة وفعالية الأداء التنظيمي لتحقيق التنمية المستدامة. في المؤتمر العلمي الدولي: التنمية المستدامة في ظل الصراعات والأزمات. — جامعة بيرزيت، ٢٠١٩. متاح في: <https://birzeit.edu/ar/sdc2019/wrg-lbhty-lmqdm-llmwtmr>. تاريخ الزيارة: ٢٠٢٠-٢-٥.
- ١٤- نعيم بن عطا الله الجهني وآخرون. نماذج معاصرة في القيادة. — الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠١٨، ص٢٠٩.
- ١٥- نوال محمد عبدالله. المكتبات العربية كشريك في تحقيق التنمية المستدامة: المكتبات العامة نموذجياً. — Cybrarians Journal. ع١٧، ٢٠١٧، ص٤٨.
- ١٦- وفاء فوزي. تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، متاح في: مركز النهرين للدراسات الاستراتيجية. تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٢/٢.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- A good boy. Forms and foundations of the exercise of political authority in the state: a socio-political study of elections in Tebessa. Algeria: University of Oran, Faculty of Social Sciences, (Doctoral dissertation), 2016. p. 22.
- 2- Bashir Al-Alaq. Administrative Administration. Amman: Dar Al-Yazouri, 2010, p. 53.
- 3- Dirar Al-Otaibi and others. The Administrative Process: Principles and Principles of Van Van. Amman: Dar Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution, 2007, p. 164.
- 4- Ibrahim Al-Faqi. The Magic of Leadership: How to Become Effectively Ambitious. Cairo: Dar Al-Yaqin for Publishing and Distribution, 2008, p. 12.
- 5- Ibrahim Al-Munif. Administration and Management: Preparing Arab Administrative Leaders. Director Magazine, 2011, p. 48.
- 6- Jamal al-Din Ibn al-Sharj. Lisan al-Arab. Beirut: Dar Sader, 2005, p. 84.
- 7- Muhadid Laila, electronic management as a mechanism for achieving sustainable development. Journal of Personal Legal Sciences. M 8.No. 1, 2023, p. 385.
- 8- Muhammad Omar Ahmed Ashtawi. Training director of education in the Gaza governorates for communication style and methods, New York. Gaza: Islamic University, College of Education (unpublished master's thesis), 2017, pp. 25-26.
- 9- Mutqan Laila, Executive Director of Sustainable Development. Journal of Personal Legal Sciences. M 8.No. 1, 2023, p. 381.
- 10-Naeem bin Atallah Al-Juhani and others. Contemporary versions of leadership - Riyadh: Library of Economics and Economy, 2018, p. 209.
- 11-Najwa Abdullah Al-Tablawi. Effective and effective organizational movement to achieve social development. International Scientific Conference: Technological Development in Conflicts and Crises. Birzeit University, 2019. Available at: <https://birzeit.edu/ar/sdc2019/wrg-lbhty-lmqdm-llmwtmr>. Date of visit: 5/2/2020.
- 12-Nawal Muhammad Abdullah. Arab libraries as a partner in achieving social development: public libraries as an example, - Cybrarians Journal. No. 48, 2017.
- 13-Saleh bin Saad Al-Hizam. Its strategic direction in developing the new culture in the security services. Riyadh: Naif Arab University for Security Sciences, 2012, p. 14.
- 14-Social development goals: Shares in: <https://www.undp.org.arvabic-sdg-booklet.pdf> Date of visit 2/5/2024.
- 15-Wafaa Fawzi. Basic information technology in achieving social development goals, and the right to: Al-Nahrain Strategic Center. Date of visit 2/2/2020.
- 16-What is the technology development plan for 2030, available at: <https://campaignfroeducation.org>. Date of visit: 2/4/2024.

ثالثاً: المصادر الاجنبية

1. Andy Hargreaves and Dean Fink. The seven principles of sustainable leadership. Journal Educational Leadership. No. 7.vol. 61,2014. Pp8.-13.
2. Avery C. Gayle, Bergsteiner Harald. Sustainable leadership Practices for enhancing business resilience and Performance. Strategy and leadership. Vol.39,2011.pp5-15.
3. Bend ell, and little, R. seeking sustainability leadership. Journal of corporate citizenship, 2015. No.60.pp13-26.
4. Bruce E. Winston, Kathleen patteston. An integrative Definition of leadership. International Journal of leadership studies. Vol, 1 lss2, 2016,pp.6-36.
5. eadership management is one better than the other. Available by: <https://www.lifehack.org/b74254/leadership-vs-management-is-one-better-than-the-other>. Access Data: 2020/4/27.
6. Jean LUC CARRON, Sabine SEPARI. Organizational et gestation de 1 enter pries.-: Dunod, 2011, p.52.
7. Julia Malenkov. The theory of sustainable leadership in Education. Available by: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/theory-sustainable-leadership-wdueation,2019>. Access Data: 2020-5-1.
8. Mary. A Ferdig. What is sustainability leadership? Journal of Management and sustainability. 2(1), 2012.pp210-216.
9. Richard shorten. Modernism and Totalitarianism: Rethinking the intellectual, sources of Nazism and Stalinism, 2012.p.67.