

تأثير أنماط القيادة في استخدام تكنولوجيا المعلومات

”دراسة تحليلية في الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة“*

م. عرفات ناصر جاسم
جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد
قسم نظم المعلومات الادارية

أ. د. ظاهر محسن منصور
عميد كلية شط العرب الجامعة

TaherMohsinMansoor@sa-uc.iq
arafat.alyusuf@uobasrah.edu.iq

المستخلص:

الهدف من البحث تحديد أثر أنماط القيادة بمتغيراتها (الداعمة والتوجيهية والتشاركية والتحويلية والمعاملات) في استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة، أجري البحث على عينة من المديرين ومعاونيهم ومديري الشعب ووكلائهم في الشركة، عينة البحث والبالغ عددهم (309) موظفين. أشارت نتائج البحث إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية بين أنماط القيادة وتكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل في الشركة. لذلك أوصى الباحثان بضرورة تبني استخدام تكنولوجيا المعلومات، من قبل القادة والسير ضمن هذا المسار بتقدم أكثر متابعة للتطورات للشركات المشابهة للشركة العامة لموانئ العراق في البصرة، والنتائج الإيجابية التي يحققها القادة في عملهم. الكلمات الدالة: أنماط القيادة، القيادة التوجيهية، الداعمة، التشاركية، التحويلية، المعاملات، تكنولوجيا المعلومات.

* بحث مسئل من الأطروحة الموسومة بـ (" الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات والهيكل التنظيمي والدور التفاعلي للهوية التنظيمية " في العلاقة بين أنماط القيادة في تحقيق الفعالية التنظيمية دراسة تطبيقية في الشركة العامة لموانئ العراق - البصرة)

The impact of leadership styles on information technology An applied study at the General Company for Ports of Iraq in Basra

Lecturer Arafat Naser Jasim Alyousuf
College of Administration and Economics, University of Basrah
Management Information Systems Section

Prof.Dr.Taher Mohsin Mansoor Algalibi
Dean of Shatt al-Arab University College

Abstract:

The aim of the research is to determine the impact of leadership patterns with their variables (supportive, directive, participatory, transformative, and transactional) on the use of information technology in the General Company for Ports of Iraq in Basra. The results of the research indicated that there is a positive, statistically significant effect between leadership styles and information technology in improving the work environment in the company. Therefore, the researchers recommended the need to adopt the use of information technology by leaders and follow this path by providing more follow-up to the developments of companies similar to the General Company for Ports of Iraq in Basra, and the positive results achieved by the leaders in their work.

Key words: leadership styles (directive leadership, supportive, participatory, transformational, transactional) information technology.

يعد موضوع القيادة موضوعا مهما منذ العصر القديم، وينظر إليه عبر قواعده الفطرة السليمة، وقد أخذ المصطلح من المفردات الشائعة والمدمجة في التخصص العلمي (Nwokocho&lheriohanma, 2015:186) ، وتم تناوله بشكل كبير من الباحثين والمؤرخين والكتاب والفلاسفة ورواد الفكر الإداري المعاصر، ويعود ظهوره إلى التكوينات البشرية على مستوى الأسرة والقبلية والدولة لإدارة شؤونهم المختلفة، نحو الاستقرار والبقاء وبناء العلاقات وتكوين مجتمع قوي (Abu-Nahleh, 2013:33) ، كشيدة، ٢٠١٦:١٠. وتعد القيادة نشاطا إيجابيا يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر به سمات وخصائص قيادية يشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير، والسلطة بالقدر المناسب وعند الضرورة، اما القيادة الإدارية فهي تفاعل اجتماعي، إذ لا يمكن لأي منا أن يكون قائدا بمفرده، إلا إذا وجد من "يقود" ومن "يقادون" و "هدف مشترك" مطلوب تحقيقه في إطار مواقف معينة (موسى ومحمد، 2017:4، Gerpott et al. 2019:1066) ، ، ووفقا لرؤية لـ (Kotter)، تحديد الاتجاه الذي من الممكن أن تعمل من خلاله المنظمة، وهذا يتضمن تطوير ما يجب أن تكون عليه في المستقبل، ووضع الاستراتيجيات المناسبة للوصول إليها وتحقيقها، بالإضافة إلى تنظيم الأفراد لضمان تعاونهم (Swamy&Swamy, 2014:57). نحن حقا نعيش في عصر انفجار المعلومات وتوليد المعرفة نتيجة للثورة التكنولوجية التي غيرت بشكل جوهري حياة الانسانية وعالم الاعمال، شكلا ومضمونا (الاسدي، 2008:47). وأسهمت في تعزيز وتحسين فاعلية الأداء المنظمي، وأساليب أداء المنظمات الانتاجية والخدمية وإحداث نمو هائل في المعرفة، (Oražem,2014:27) ، وأصبح من الممكن خزن واسترجاع

المعلومات بسهولة ويسر، مما يساعد على توافر كم هائل من البيانات والمعلومات واستخراج النتائج منها بأقصى سرعة ممكنة (غفوري، ٢٠١٨:٦). ويرى الباحثان ضرورة تحديد نمط القيادة الأكثر تأثيراً في الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة ودوره في استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل يسهل إجراءات العمل ويجعل من التكنولوجيا سمة أساسية لتسهيل سير العمليات اليومية ويجعل من الشركة أكثر فعالية تنظيمية وتحقق الأهداف من خلال نمط أكثر من غيره ليكون هو المفضل في ظروف العمل معينة.

١- المنهجية

١-١- أهمية البحث:-

تكمن أهمية البحث بالآتي:-

١- التعريف بأنماط القيادة (الداعمة، التشاركية، التوجيهية، المعاملات، التحويلية) الأكثر تواجداً، وما هو تأثيره الإيجابي على سير العمل بالشركة العامة لموانئ العراق في البصرة.

٢- توضيح أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في ظل التطورات بمجال الاستخدام لتحسين الإجراءات اليومية للعمل.

٣- إثارة الانتباه حول أهمية أنماط القيادة في زيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات في أقسام وشعب الشركة العامة لموانئ العراق.

٤- يسهم في إغناء الجانب المعرفي والبحثي للباحث العراقي في مجال دور أنماط القيادة في زيادة استخدام التكنولوجيا في الشركات الخدمية التجارية، وما هي الآثار الإيجابية من الاستخدام وهل وصلت إلى مستوى الطموح وغطت الفجوة بينها وبين الشركات المماثلة بنفس مجال العمل والمتقدمة تكنولوجياً وقيادياً.

١-٢-: أهداف البحث:-

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- اختبار علاقة التأثير بين أنماط القيادة (الداعمة، التشاركية، التوجيهية، المعاملات، التحويلية) ، واستخدام تكنولوجيا المعلومات من خلال المقياس الذي اعتمده الباحثان.
- ٢- التعرف على نمط القادة (الداعمة، التشاركية، التوجيهية، المعاملات، التحويلية) الأكثر استخداماً لتكنولوجيا المعلومات في أقسام الشركة.
- ٣- التعرف على نتائج البحث في كشف إسهامات أنماط القادة في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق أهداف الشركة.
- ٤- تقديم توصيات للشركة العامة لموانئ العراق بشأن أبعاد البحث ذات العلاقة لتحسين الأداء المستهدف.
- ٥- كشف نسبة الاستخدام لتكنولوجيا المعلومات في أقسام الشركة المبحوثة بحسب ما مخطط له مسبقاً ، ويمكن التعرف على أسباب القصور عن المخطط من خلال نتائج البحث.

١-٣-: مشكلة البحث:-

في عالم رقمي بشكل متزايد، فإن محترفي إدارة المعلومات ضروريون في إدارة وتنظيم عمل المنظمات، فمن خلال العقد الماضي بشكل أساسي، تم التركيز على التغيير التنظيمي في المنظمة بطريقة ما، يتراوح هذا العمل بين جهود تحسين العمليات الصغيرة والتكنولوجيا بعمليات التنفيذ وعمليات الدمج وإعادة التنظيم، في كل من هذه الأدوار (Shields,2018:7) ، وهذا مفيد في الشركات الخدمية التي هي محل دراستنا وهو الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة، مجتمع البحث كونها من

الشركات الرائدة في تقديم الخدمات البحرية على مستوى العراق وواجهة الدولة على المنافذ البحرية. وإن الأساس لفهم العناصر الأساسية والممارسات تأتي من تشجيع القادة على توضيح قيمهم الخاصة ثم ترسيخ القيم المشتركة داخل المنظمة ولنمذجة السلوك الذي يتوقعونه من الآخرين بشكل فعال، يجب أن يكون القادة واضحين أولاً حول مبادئهم التوجيهية (Calkins, 2013:20) ، وتمكين تحسين التنفيذ لها، أو القدرة على توقع التحديات من خلال إشراك المتابعين، حيث تؤثر القيادة التشاركية على نتائج الأداء الإدراكي (Al-Khaled & Fenn, 2020:60) على سبيل المثال موقف العمل الإيجابي للمرؤوسين وربحية المنظمة، وهذا يدعم قدرة المنظمة على الملاءمة في ظروف عدم اليقين البيئي وقدرة قادتها على التأقلم والبقاء وإحراز التقدم لفعاليتها (Mwai et al., 2018:55)، كون الشركة تعمل مع بيئة عمل متغيرة ومعقدة ومع مستفيدين محليين وعالميين وهذا يجعل الشركة يقع على عاتقها أن يكون قادة العمل ذوي نمط يميزهم بأنهم أكفاء ضمن ظروف العمل المطلوبة، من خلال البيانات والتوصيات القيمة للقيادة لدعم التغيير المستمر، بالإضافة إلى ذلك، يجب على قادة الفرق. التميز حول فهم كيفية القيام بذلك بشكل فعال لإدارة التغييرات في سياسة المعلومات وتعيين فريق قصير الأجل وطويل الأجل لتحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية (Meraku,2017:336) .

تأسيساً "على ما سبق ذكره تم التوصل إلى مشكلة الدراسة ممثلة بالتساؤل الآتي:-

(إلى أي مدى يؤثر دور أنماط القيادة في استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة العامة لموانئ العراق - البصرة؟)

١-٤-: فرضية البحث

١-٥-: تصميم البحث

اعتماد التصميم الوصفي/ التشخيصي الذي يُعد تصميماً مقارناً يلقي الضوء على جميع نقاط البحث مع مراعاة أهدافه، فضلاً عن ضمان المستوى الأدنى من التحيز. والمستوى الأعلى من تعظيم الموثوقية في تحليل البيانات التي تم جمعها، ويتم الاعتماد على هذا التصميم في حال صياغة أهداف محددة والاختيار للأساليب لجميع البيانات، ومن ثم تحديد العينة بطرائق عشوائية وصولاً إلى النتائج الموثوقة (Kothari، 380: 2004).

١-٦-: مجتمع وعينة البحث

تم اختيار عينة البحث استناداً إلى مجتمع البحث في الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة. ذات العلاقة بالبحث الحالي إذ تم استطلاع آراء كل من يحمل عنوان (مدير عام ومديري الأقسام ومعاونيهم ومديري الشعب ووكلائهم) من كافة العاملين في الشركة. وتمثلت عينة البحث (309) عينة قصدية محددة شاملة لعنوان (مدير) لكل الأقسام والشعب بالشركة. وذلك بالاستناد إلى (بشير، 2003) الذي أورد جدولاً يبين فيه حجم العينة الملائم عند مستويات مختلفة من مجتمع البحث الأصلي الذين تنطبق عليهم الخصائص المطلوبة للاستجواب.

١-٧-: طرائق جمع البيانات

تم استخدام طرائق متعددة لجمع البيانات والمعلومات لهذا البحث تمثلت

بالآتي:-

أولاً:- الجانب النظري: تم تقديم الجانب النظري بما فيه من معلومات بالاستناد إلى المقالات والدراسات والرسائل الجامعية والبحوث والكتب العلمية العربية والأجنبية

المتخصصة بمجال الدراسة الحالية، فضلاً عن الانتفاع من شبكة المعلومات الإلكترونية الإنترنت (Internet) (المجلات الإلكترونية).

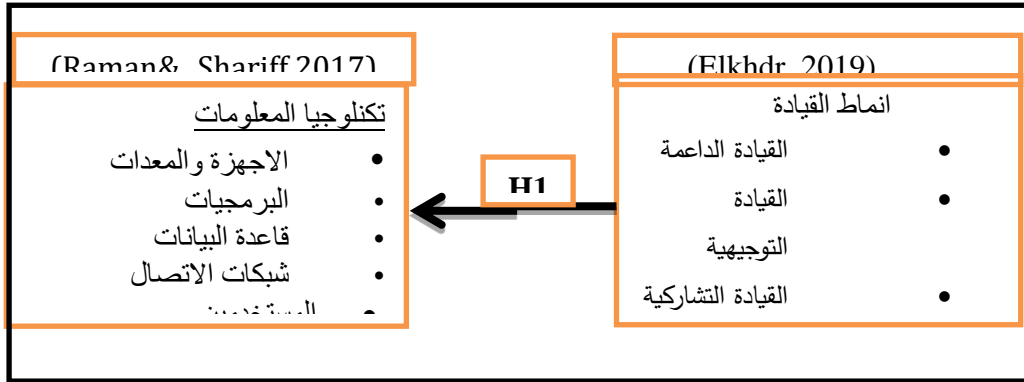
ثانياً - " الجانب الميداني:- تعد الاستبانة من المصادر المهمة والمعتمدة لجمع البيانات، وتعد من خلال مجموعة من الأسئلة موجهة لعينة البحث ويقوم أفراد العينة (المستجوبون) بتسجيل إجاباتهم عليها.

١-٨-: المخطط الفرضي وفرضية البحث

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة تصميم مخطط افتراضي يعكس طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية المتغير المستقل (أنماط القيادة) والمتغير التابع (تكنولوجيا المعلومات) وتم اختيارهما كونهما مفهومين حالياً في كل منظمة لتحقيق أهدافها في ظل بيئة عمل متغيرة ومتقلبة تم اختيارهما بعد الاطلاع على الأبحاث الحديثة في هذا المجال، وللتعبير عن نتائج الأسئلة البحثية في مشكلة الدراسة، ولذا تم بناء المخطط الموضح في الشكل رقم (١) المخطط الفرضي.

شكل رقم (١)

المخطط الفرضي للبحث



المصدر من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر

فرضية البحث

((توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية ومعنوية بين أنماط القيادة

وتكنولوجيا المعلومات)).

وتتفرع منها:-

(Ha):- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التشاركية وتكنولوجيا المعلومات.

(Hb):- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التوجيهية وتكنولوجيا المعلومات.

(Hc) :- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الداعمة وتكنولوجيا المعلومات.

(Hd):- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتكنولوجيا المعلومات

(He):- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قيادة المعاملات وتكنولوجيا المعلومات.

١-٩-: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية في هذا البحث. استخدمنا اختبار Skewness and Kurtosis لغرض التعرف على طبيعة توزيع البيانات. ومعامل ألفا كرونباخ لغرض التأكد من ثبات المقاييس. كما تم اختبار الإحصاء الوصفي بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري، في حين اعتمدنا على معامل ارتباط Pearson لغرض اكتشاف العلاقات بين المتغيرات. وأخيرا ولغرض اختبار الفرضيات تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي linear regression analysis لهذا الغرض.

١٠-١-: الدراسات السابقة العربية والأجنبية

١- الدراسات العربية

١- (بسام، ٢٠١٩) بعنوان أثر النمط القيادي وعلاقات العمل على الأداء- دراسة حالة مديرية الكهرباء والغاز- عين تيموشنت، تهدف الدراسة إلى البحث في علاقة أنماط القيادة في أداء العمل اليومي وتحقيق أفضل أداء تنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز، تعتمد على تشكيلة من الأنماط القيادية (التوجيهي والتشاركي)، إلى جانب أنه يوجد أثر إيجابي للقيادة الداعمة في الأداء، لأنه يهتم بزيادة المرؤوسين والإصغاء الجيد لهم، واتباع أسلوب اللين في التعامل معهم، ضمن التعليمات. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بهذه الأنماط وتعزيزها في مديرية الكهرباء والغاز- عين تيموشنت لتأثيرها الإيجابي على استخدام التكنولوجيا وتعزيز الأداء اليومي تحقيق الفعالية التنظيمية.

٢- (آمنة ورحمة، ٢٠١٨) "دور تكنولوجيا المعلومات في عملية الإنتاج/دراسة

ميدانية بمؤسسة عمر بن عمر للمبصرات الغذائية- بلوعاتي- قالمه"، وتهدف الدراسة إلى حتمية أخذ التطورات التكنولوجية لمواكبة كل ما هو جديد والجودة العالية للمنتج، ونتائج الدراسة أوضحت الدور الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات في عملية إنتاج داخل المنظمة، وان لتكنولوجيا المعلومات تأثيراً كبيراً على تحسين أداء العمل بمؤسسة وأوصت الدراسة بالاهتمام ليس فقط من قبل الموظفين حصراً بل من قبل الإدارة العليا أيضاً بضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات الأحدث والأكثر تطوراً في قسم الإنتاج وتوسيعه ومتابعة التطورات بما يخدم المؤسسة.

٣- "The Impact Of Leadership Styles" (Al-Khaled & Fenn,2020) -
On Organizational Performance (أنماط القيادة وتأثيرها على الأداء التنظيمي) ، يهدف البحث إلى التركيز بشكل أساسي على الأنماط الثلاثة الشائعة للقيادة وهي القيادة (التوجيهية، والتشاركية) ، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التشاركية هي الأفضل مقارنة بالانمطين الآخرين لأنها ستساعد في تعزيز أداء الموظفين والمنظمة ككل، وأوصت الدراسة بأهمية أن يسهم المديرون الذين يتبنون أسلوب القيادة التشاركي أو التوجيه بحسب الوضع العام ليساعد في رفاهية الموظفين. ويشارك في صنع القرار، ويلعب نمطا القيادة دوراً مهماً في الأداء التنظيمي والأمر متروك للمديرين.

٤- "Influence Of Technological Assets On " (Sánchez et al.2018) -
Organizational Performance Through Absorptive Capacity
Organizational Innovation And Internal Labour Flexibility (أثر
تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الأداء التنظيمي من خلال القدرات الديناميكية،
والإبداع التنظيمي والمرونة التنظيمية)، دراسة حالة في ١٦٠ شركة أوروبية تهدف
الدراسة إلى إظهار تأثير تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء وتحقيق الفعالية
التنظيمية، وتوصلت إلى النتائج التي تدعم التكنولوجيا وتحسن المهارات التكنولوجية،
والتميز التكنولوجي. والكفاءات لتعزيز التحسين في الأداء التنظيمي من خلال تأثيرها
الإيجابي على عمليات القدرة الاستيعابية المحتملة والمحقة لتأثير المرونة الداخلية
في الأداء التنظيمي، وتوصي الدراسة بضرورة تبني التكنولوجيا لأنها تساهم في
تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة للمنظمة وكان هذا واضحاً من خلال النتائج العملية
للشركات المبحوثة .

٢- الجانب النظري

٢-١: أنماط القيادة

٢-١-١: نشأة ومفهوم القيادة:- يقوم قادة الأعمال بتقييم أسلوبهم وإعادة هيكلته والتعامل مع قيم مكان العمل الجديدة على أداء المرؤوسين (Arokiasamy et al. 2014:29). ومن الضروري أن يقوم القادة بتوجيه المهام، لتوضيح وتخطيط ومراقبة العمليات وحل المشكلات، والسماح لهم بالعمل بالطريقة الصحيحة التي يؤمنون بها، (Fairhurst & Connaughton 2014:8). وتعرف القيادة بأنها "عملية للتأثير على التزام الآخرين تجاه إدراك إمكاناتهم الكاملة في تحقيق الأهداف والرؤية بشغف (بسام، ٢٠١٩:٤٠)، وبتعريف آخر (هي نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر فيه سمات وخصائص قيادية يشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير واستخدام السلطة، بالقدر المناسب وعند الضرورة) (عبد الحكيم وصلاح الدين، ٢٠١٦:١٢٥). وبسبب زيادة الوصول إلى المعلومات لم يعد بإمكان القادة استخدام عدم تناسق المعلومات كمصدر هام للسيطرة والتأثير على الموظفين فقط وإنما على المجتمع الذي يساهمون بالعمل به والمراجعات والموارد والمشروعات. (Dunst et al., 2018:19) ، تدعو جميع أنماط القيادة إلى التأثير على التابعين، وتشكل مكوناً رئيسياً في نظام الاتصال الداخلي مضافاً إلى إدارة التسلسل الهرمي التقليدي (Agbim et al., 2014:2) ، وتواجه منظمات اليوم خطر الانقراض لذلك على القادة تغيير سياسات المنظمة وقراراتها أثناء العمل لتحقيق الأهداف والغايات الاستراتيجية بصفة الانتماء أي الحاجة إلى أن يكون محبوباً ومقبولاً من الآخرين (Altun et al., 2017:1613)، ولا بد من امتلاك مهارات التعامل مع القوى العاملة غير المتجانسة دينياً وثقافياً، أو السماح لهم بذلك الاحتفال بأعيادهم الدينية

الخاصة وأعيادهم الثقافية وإعطائهم شعور أنهم جزء من المنظمة وأهدافها وجودهم مهم لتحقيقها (Kalsoom et al., 2018:23). وسوف يقدم الباحثان بعض أنماط القيادة ذات التأثير الأكبر في الشركة ويتم طرح أفكار الباحثين وآرائهم حول مفهومهم وأهمية هذا النمط في تحسين الأداء وتحقيق الفعالية التنظيمية وإنجاز الأعمال وتحسين الأداء.

٢-١-٢: أنماط القيادة:- تبرز أهمية القيادة في الجانب الإنساني للإدارة، بتكوين علاقات إنسانية قائمة على التفاهم المتبادل بينه وبين مرؤوسيه ورؤسائه، واحترامهم ومناقشة ما يمس شعار كل فرد، والتقدير المناسب لما يبذلونه من جهود في شؤونهم وتقبل اقتراحاتهم القيمة، وتحفيزهم على العمل بحماس ورضا لتقديم أقصى طاقاتهم في إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم في العمل (Dunst et al., 2018:2). إذا لم يكن الأمر كذلك، فسوف تنخفض مصلحة الفرد، والمرؤوسون مختلفون، لذلك من المهم جدًا للقادة أن يتفاهموا معهم ويعرفوا حاجاتهم، عواطفهم ودوافعهم، وخصائصهم، ويقضي المديرون من 70 إلى 90 في المائة من وقتهم يوميا في أنشطة التواصل وتحمل مسؤولية الإجراءات وتوجيه المنظمة إلى آفاق جديدة (Babayigir, 2017:1613). في العالم الماضي كان هناك نوع واحد من القادة (اسم القيادة تعني كل شيء). ويعود ذلك للاستقرار وسرعة التنبؤ، أما عالم اليوم المعولم فتحتاج المنظمات إلى قادة يتعاملون مع مواقف مختلفة، ويحتاج هذا العمل بمرونة عالية ضمن سياقات العمل المتصلة واستخدام الاتصالات الألكترونية (Kalsoom et al., 2018:23)، وعلى الرغم من اتفاق العديد من الباحثين والدارسين على استراتيجيات القيادة الكفوءة والفعالة، إلا أن ما صلح منها في الماضي لا يصلح في الوقت الحاضر أو مستقبلا (معمرى، ٢٠١٩:١٤)، لذلك اختار الباحثان خمسة

أنماط من القيادة يراها الباحثان الأكثر تداولاً وأهمية لمنظماتنا (الداعمة، التشاركية، التوجيهية، المعاملات، التحويلية)، ومما تقدم تم استعراض أبعاد أنماط القيادة بالآتي:-

١- القيادة الداعمة:- القيادة الداعمة تعني التعبير عن قلق التابعين ومراعاة احتياجاتهم الفردية، والقادة الداعمين يوجهون، عرض السلوك نحو تلبية احتياجات وتفضيلات المرؤوسين، والاهتمام برفاهيتهم وخلق صداقة ودية وداعمة نفسياً في بيئة العمل، (Keskes, 2014:30)، من خلال توفير جو عمل ممتع ومريح للعاملين، ويحاول أن يعامل الكل بشكل متساوٍ ومن دون تفرقة (بسام، ٢٠١٦:٣٦). ومن صفاتهم الأخرى أنهم ودودون ومتعاطفون مع رفاهية مرؤوسيهم، المرؤوسون الذين ليسوا متأكدين من أنفسهم يفضلون هذا الأسلوب (Mwai et al., 2018:53). باختصار، يمكن وصف القيادة الداعمة بأنها تظهر اهتماماً حقيقياً بالتابعين، سيكون القادة ملتزمين بالمشكلات التي قد يواجهها الاتباع وتتعامل معهم بطريقة ودية وداعمة نفسياً بيئة العمل (Elkhdr, 2019:61)، أنها تشمل سلوك القيادة مثل التحدث إلى الناس ودعم جهودهم ومنحهم الأمل، حل مشكلاتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار"، (Nawaz & Khan, Khan, 2016:1)، ويرى الباحثان أن هذا النوع يساهم كثيراً في دعم قدرات العاملين وتحريك المهارات والقدرات والإبداع للموظفين وبالتالي نجاح الشركة في تحقيق الأهداف المرسومة.

٢- القيادة التوجيهية:- يتميز القادة التوجيهيون بأنهم يتخذون قرارات على أساس قواعد صارمة، ولا يمنحون أي مرونة لأعضاء مجموعتهم للمشاركة بصنع القرارات والسياسات والأنظمة وإجراءات التنفيذ (Kadiyono et al., 2020:368)، يحتكر القائد هنا سلطة اتخاذ القرار، ويحدد المشكلات، ويضع لها الحلول بمفرده، ويبلغ

المرؤوسين الأوامر وعليهم السمع والطاعة (معمرى، ٢٠١٩: ١٣٩)، واعتمد نمط القيادة التوجيهية على فرضية أن الإنسان بطبيعته كسول، وغير مسؤول وغير جدير بالثقة (Puni et al., 2014:178). وهنا يعرف التوجيه (مقدار المتابعة أو السلوك التوجيهي فيما يتعلق بتنفيذ القرار) (Hwang et al., 2015:261). والقائد يضطر إلى استخدام هذا الأسلوب في الحالات الطارئة التي يمر فيها التنظيم والتي تتطلب نوعاً من الحزم والشدة في التصدي لها، وأن التهاون فيه قد يؤدي إلى الإضرار بمصالح التنظيم والعاملين، الفائدة منها هي اتخاذ القرارات بسرعة (Haslam et al. 2017:3)، ومن مبررات استخدام هذا النمط في الشركة هو عندما تواجه المنظمة أزمة، أو إذا كانت هناك مشكلة ملحة تتطلب استجابة فورية حيث يوجد قوة عاملة متجانسة مدرجة، يكون فيها القائد ذكياً، عقلانياً، وله فهم كبير للتابعين، ويساهم في تجنب وقوع حادث محتمل، وكذلك يفيد هذا الأسلوب الموظفين الذين يحتاجون إلى إشراف دقيق (Hwang et al., 2015:266)، هذا النمط مهم جداً للشركة في حالة وجود أفراد لا يعملون أو إمكانيتهم بطيئة في العمل ويحتاجون إلى توجيه من قبل القادة الأكثر خبرة، وكذلك إذا طلب من المديرين إنجاز أعمال في ظل ظروف بيئية معقدة ومتغيرة للحفاظ على مستوى الإنجاز وإلقاء في الأسواق.

٣- القيادة التشاركية:- نشأت القيادة التشاركية، كفكرة وانتشرت في معظم دول العالم، مع اختلاف أنظمتها، فظهورها في الإدارة لم يكن عن طريق الصدفة، بل كان ثمرة تطور تاريخي طويل (ملائكة، ٢٠١٢: ٨٤)، وبعد تجارب عديدة، حتى وصلت إلى هذه المرحلة، أما في بلداننا العربية، فهناك تأخر في ظهور هذا النمط باختلاف الأنظمة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية فيها (Khan&Anjum, 2013:56) وتعد مفهوماً إجرائياً مفاده "هي أسلوب القيادة الذي يشارك فيه جميع العاملين في اتخاذ

القرارات الإدارية وبحث مشكلات العمل ومعالجتها ووضع الحلول الناجحة لها بإقامة علاقات إنسانية طيبة بين القائد والعاملين معه بهدف تطوير الإجراءات والاستراتيجيات لتحقيق الأهداف (كشميدة، ٢٠١٦:١٢). ويتم التعرف على الأداء العالي ويكافأ، ويكمن التأثير على الأفراد عبر مشاركة المعلومات والمعارف (Bell et al., 1975:2014)، من خلال سلسلة تواصل إلكترونية أو العلاقات الاجتماعية، وأخيراً تهدف إلى تشجيع المرؤوسين على اكتشاف الفرص الجديدة ومواجهة التحديات (Haslam et al 2017:2) ومن صفات الأفراد المرغوب مشاركتهم في القرار أنهم من المهرة وذوي الخبرة كالمهندسين والباحثين ورجال المبيعات، حيث إن طبيعة العمل تقتضي الحيوية والتصرف بسرعة أو وفق مقتضيات الظروف مع عدم الرغبة بالجمود والروتين (ملائكة، ٢٠١٢:٨٤). وتعد القيادة التشاركية قيادة استشارية للأفراد ذوي الخبرة بالشركة وليس معناه إعطاء الحق للأفراد لاتخاذ القرارات، بل فقط المشاركة في إعطاء الأفكار والرأي حول المشكلات ويعود الرأي الأخير للقائد التشاركي لاتخاذ القرار وبحزم لحل المشكلات.

٤- القيادة التحويلية:- ينظر إلى القيادة التحويلية على أنها عملية مستمرة، ظهرت كنظرية حديثة تحت هذا المسمى، وكتحول نموذجي في منتصف 1970 (Somech & Wenderow, 2006:748)، ولقد جاءت محصلة للجهود الحديثة والمستمرة من قبل المفكرين والعلماء في مجال تطوير الإدارة والقيادة، وتجمع بين مميزاتهما، ويعتقد أنها من أنسب الممارسات القيادية استجابة لمعطيات هذا العصر، ويمكنها الحفاظ على نجاح المنظمات (إيمان، ٢٠١٤:٥٠). وتتكون من أربعة أبعاد مهمة نستعرضها بالبعد الأول وهو **الدافع التمكيني** الذي يعتمد بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على النتائج وإذكاء قيم الحماسة والاندفاع لديهم،

وتقديم النصح والإقناع للعمل بروح الفريق (إسماعيل، ٢٠٢٠:١٢)، أنه بث القدرة لتمكينه لدى الموظفين وتشجيعهم على العمل وتحقيق رغباتهم وطموحاتهم في المنظمة. أما البعد الثاني فهو الاستثارة الفكرية يُنظر إلى القائد عموماً على أنه مدرب ومرشد، وتظهر الاستثارة الفكرية عندما يسأل القائد أسئلة لتجربتها وزيادة الإنتاجية والابتكار، أنه مدخل يؤدي دوراً حاسماً في الأداء التنظيمي (Mwai et al., 2018:56). في الاستثارة الفكرية، يكون القادة أكثر إبداعاً وجدة وابتكاراً في أفكارهم، والشركات تقوم بها من أجل البقاء والتطور والكفاءة (Yildiz et al., 2014:786)، إن هذا البعد مهم لتفجير الأفكار الإبداعية وتحريها وتحويلها لأرض الواقع وتحقيق الأهداف والنمو والتوسع والبقاء. أما البعد الثالث فهو التأثير المثالي أي لديك الكاريزما التي تقدم إلهاماً ذكياً ومشجعاً، ويمكن للقادة الكاريزماتيين تحمل الكثير من التغييرات التنظيمية والبيئية (Khan&Anjum, 2013:56). أنه القدوة والمثل الأعلى الذي يقتدى به العاملون، أنه ذو شخصية محبوبة وقوية وتوفير المعنى والتحدي للعمل وتحفيز الجهود لتصبح أكثر إبداعاً مع إيلاء اهتمام أكبر ليصبحوا مبدعين (الأخضر، ٢٠١٩:٧٢)، كلما كان القائد يمتلك هذه الصفات سوف يتأثر به الأفراد العاملون ويحاول تقليده وبذلك يسهم في رفع مستوى الأداء للمنظمة وتحقيق الأهداف ويكونون موظفين متميزين عن غيرهم. أما البعد الرابع والأخير فهو الاعتبار الفردي، في الاعتبار الفردي يعمل القائد كمتابع ومدرب وناصح وموجه، ويولي اهتماماً كبيراً للمرؤوسين ولاحتياجاتهم واستيعابها عن طريق الاستماع إليهم، والتفويض كوسيلة لنمو مقدرات الأفراد (علي، ٢٠٢٠:٢٢). يحاول مساعدتهم في أن يحققوا ذاتهم (العثماني، ٢٠١٧:٢٧). ويتمتع بلطف ويولي اهتماماً بإنجازاتهم، من خلال تبني استراتيجيات التقدير والإطراء (موسى ومحمد، ٢٠١٧:١٠). إن هذا البعد

يفجر الطاقات الفردية وبالتالي يسمح للأفراد بالتميز عن بعضهم البعض الآخر وإخراج طاقاتهم الفردية التي تسهم في دفع الأهداف نحو التحقيق بشكل أسرع وبروز قادة للمستقبل بما يمتلكونه من صفات تميزهم عن غيرهم.

٥- **قيادة المعاملات:** - إن هذا النمط من القيادة تم اختياره من الباحثين، لأنه اكتسب في العقود القليلة الماضية أهمية كبيرة، إذ تعد جزءاً أو مجموعة فرعية من القيادة التحويلية كونهما الاثنتين متعلقتين بالأداء التنظيمي. (Taylor et al, 2014:567). وتتكون من ثلاثة من الأبعاد وهي الأول بعد الأداء عن طريق الاستثناء النشاط الإيجابي وتعني تطبيق وظائف العملية الإدارية على مشكلة طارئة وغير مخطط لها، والتي تفاجئ المؤسسة أثناء تنفيذها لأنشطتها العادية، وترفع إلى الإدارة العليا من إحدى الوحدات التنظيمية فيها لاتخاذ القرار لحلها، واعتماد ذلك القرار وبرمجته والرجوع إليه مستقبلاً في حل المشكلات (Khan&Anjum, 2013:56). ويرى الباحثان مساهمة هذا البعد في السيطرة على المشكلات الإدارية والتجنب لآثارها السلبية على المنظمة. أما البعد الثاني الإدارة عن طريق الاستثناء السلبي، فيقوم القادة في الإدارة بالاستثناء (السلبي)، بالتوقعات عندما يتطلب الأمر الإشراف على عدد أكبر من الموظفين الذين يقدمون تقاريرهم مباشرة لهم، حيث يتم استخدام العقاب المشروط وبعض الأفعال التصحيحية لمواجهة أي انحرافات واضحة عن الأداء ضمن المعايير المحددة (Smith,2015:16) ، تقع أهمية هذا البعد عندما تواجه المنظمة مجموعة موظفين لا يمثلون للأوامر ولا يلتزمون بمعايير العمل وهناك مجموعة من الشروط لتطبيق الإدارة بالاستثناء (السلبي). نذكر منها، كفاءة الإدارة العليا وقدرتها على استقراء الحالات الاستثنائية التي قد تواجهها خلال ممارستها لنشاطات مختلفة، (Brown,2008:11)، أما البعد الثالث والأخير فهو المكافأة

المحتملة او الطارئة أو المشروطة، تعرف المكافأة المشروطة بأنها العامل الأول من عوامل القيادة المعاملاتية، وهي مرتبطة بشكل إيجابي بدفع الاتباع نحو العمل، وتعزيز العمل الإيجابي وربح المكافأة، فالمرؤوسون يقبلون وعود القائد بالمكافآت أو تجنب العقاب، مقابل قيامهم بتنفيذ المهام المطلوبة منهم على نحو جيد (Gençer&Samur)،(2016:227) . إذ تسهم المكافأة المادية والمعنوية برفع جهد الافراد العاملين وحثهم على أداء الاعمال المكلفين بها وبالتالي تحقيق الأهداف المرسومة من قبل الإدارة العليا وتحسين الأداء التنظيمي.

٢-٢-٢- تكنولوجيا المعلومات

٢-٢-٢-١- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:- اختلف الباحثون حول تحديد مفهوم تكنولوجيا المعلومات فبعضهم عرفها بالمعنى الضيق والآخر بالمعنى الواسع (العمرى والسامرائي،2008:132) . وكلمة تكنولوجيا كمصطلح عليه الكثير من الالتباس كونها يونانية الأصل من كلمة (Techno) التي تعني المكانة و(Logos) العلم. إذن أنها التطبيق العملي للاختراعات العلمية ومن خصائصها أنها علم مستقل له أصوله ونظرياته وأهدافه، علم، وهو يسعى للمعرفة ويمس حياة الناس، ويحل المشكلات (أمنة ورحمة،2018:4) . وقد عرفت من قبل المهتمين بنظرية المنظمة بأنها " العلم والفن "المستخدم في إنتاج وتوزيع السلع والخدمات، إذ تعد علما لأنها تركز على الأساليب والبحوث والأمور العلمية، وهي فن لأنها الخبرات والمهارات الفنية(Jalagat&Al-Habsi,2017:5113)، وكانت بداية ظهوره في بداية الأربعينيات مع تطور مفردات الحاسبة الإلكترونية بتقنياتها وبرمجياتها وأنظمتها. إذ ظهرت الحواسيب الإلكترونية على نطاق تجاري واسع حتى وصل في الوقت الحاضر لمرحلة متطورة بالحجم الكبير والصغير والحاسوب الشخصي

(Adriani et al.,2019:3) ، وكانت التنمية في الستينيات والسبعينيات كبيرة من قبل المنظمات أو الشركات التي تستخدمها خاصة في العمل، لتطور الوظائف الكتابية والإدارية، والأنشطة مثل المحاسبة ومسك دفاتر عمل، (Jalagat& Al-Habsi, 2017:5128) ودمج الأنظمة في جميع مراحل تطوير المنتج وعمر الخدمة، من أجل المراقبة والتحكم المادي بالعمليات والأنظمة فضلا عن دعم العاملين باستخدام الروبوتات والأدوات الذكية (Oberer&Erkollar, 2018:3) . إنه أعطي لها تعريفات وتصورات وتفسيرات مختلفة لكثير من العلماء والباحثين، لذلك عرفت بانها تشير الى إمكانية التطبيق العملي للوسائل المتعلقة بالتطورات الجديدة في العمليات الانتاجية بالإضافة الى التقدم العلمي المؤثر في مختلف الانشطة التي يمكن استخدامها فيه (عاصم وإبراهيم، ٢٠١٣:٢٣٢). تكنولوجيا المعلومات هي مزيج من القدرة على توجيه العمليات التشغيلية والاستراتيجيات وطرق حل المشكلات باستخدام الحاسب الآلي (احمد وحسب الله، ٢٠١٥:٥٩)، وأيضا عرفت بانها القدرة على تحسين تسهيل الاتصالات في المنظمة، بما في ذلك توفير البنية التحتية، وتقديم المساعدة الداعمة على تنفيذ وتوفير التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات للأفراد في المنظمة. (Krajewski et al., 2016:37) .

٢-٢-٢ - أهمية تكنولوجيا المعلومات:- وتعود هذه الأهمية إلى الخصائص التي تمتاز بها، (منها الانتشار الواسع وسعة التحمل سواء بالنسبة لعدد الأفراد المشاركين أو المتصلين)، أو بالنسبة لحجم المعلومات المنقولة (العمرى والسامرائي، ٢٠٠٨:١٣٤)، كما أنها تتسم بسرعة الأداء وسهولة الاستعمال وتنوع الخدمات (عاصم وإبراهيم، ٢٠١٣:٢٣٤)، أنها تسهل التواصل الفعال، زيادة الإنتاجية وتحسين التكامل، وتقديم منتجات وخدمات عالية الجودة (Oberer&Erkollar, 2018:2) ،

تعمل على تطور القدرات إلى مكونات التصميم التنظيمي، وستؤثر على الأداء التنظيمي، كوسيلة للتفاعل بين الموارد والقدرات التكنولوجية التي تتطور لدعمها في منافسة شديدة على نحو متزايد، ونشر المعلومات وتطوير قاعدة البيانات وجودة تحسين المعرفة وأنظمة البيانات المتقلة (Sibanda&Ramrathan, 2017:191). وينظر إليها كعامل تمكين أساس لتحقيق أهداف تجارية طويلة الأجل، والاستفادة بشكل أفضل من أصولها الخاصة ضمن الدور المتقدم الذي تلعبه داخل المنظمة، يتضمن اتخاذ القرارات في شبكة العلاقات التنظيمية (Arokiasamy et al., 2014:29). وكان له تأثير كبير على كيفية عمل المنظمات وإجبارهم على إعادة التفكير في كيفية تصورهم لاستراتيجياتهم، وتحت على التطوير والتدريب لتعزيز قدرات الموظفين على أن يكونوا منتجين في مجال تكنولوجيا المعلومات (Xue et al., 2018:5). وتلعب التكنولوجيا دور الوسيط بين الأفراد، ويجب أن تكون بنيتها التحتية سهلة الفهم والاستخدام. والعاملون يستخدمون قنوات اتصال مختلفة حسب احتياجاتهم الناشئة، الهدف هو تحقيق آراء مشتركة جديدة ومبتكرة بأفكارهم ورغباتهم بطريقة غير محددة مسبقا (Mano et al., 2014:30).

٢-٢-٣: أبعاد تكنولوجيا المعلومات:- يجب أن تتناول تكنولوجيا المعلومات المجالات الداخلية، تحديد البنية التحتية من الأجهزة والبرامج والاتصالات وهندسة البيانات والتطبيقات التي تشكلها، هذه السمة قابلة للمقارنة لتصميم العمليات التجارية لتنفيذ الأعمال الاستراتيجية، (Oražem 2014:27)، وتغطي تكنولوجيا المعلومات مجالات مختلفة مثل العمليات وبرامج الكمبيوتر وأنظمة المعلومات، وأجهزة الكمبيوتر ولغات البرمجة، وتؤدي وظائف مختلفة (مثل الانضباط والكفاءة) لقاعدة البيانات

(Mano et al., 2014:30)، لذلك تم اعتماد هذه الأبعاد في بحثنا الحالي وتم التطرق إليها بالشكل الآتي:-

١- **الأجهزة والمعدات**:- يعد الحاسوب جزءاً من هذا العصر المتطور حيث يعد هذا الابتكار، من أهم الإنجازات التكنولوجية في فترة وجيزة فقد أتاح إمكانية تخزين المعلومات وتنظيمها ومعالجتها (سعيد، ٢٠١٧:٢٣٠)، مع توفير الوقت والجهد والتحسين في الطريقة التي تؤدي بها أغلب الأعمال، وأصبح في أعلى أولويات المستويات بالنسبة للأفراد والمؤسسات والحكومات (عاصم وإبراهيم، ٢٠١٤:٢٣٢). إذ إن استخدام أجهزة الكمبيوتر، والاتصالات متاح على نطاق واسع، الهواتف المحمولة، الإنترنت، شبكات الأقمار الصناعية، وغيرها التي تقدم أحدث الاتجاهات في الاتصال قابلة للتطبيق في المعالجة والتخزين (Jalagat&Al-Habsi، 2017:5113) تعرف الأجهزة والمعدات بأنها "مجموعة الأجهزة أو الوحدات المستقلة، تؤدي كل منها وظيفة وتعمل هذه الوحدات فيما بينها بأسلوب متناسق ومنظم من خلال برمجيات الحاسوب (اومر واخرون، ٢٠١٦:١٨٠). إنها تشمل كافة المكونات المادية التي تستخدم في استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حواسيب، وطابعات، وماساحات ضوئية، وكاميرات مراقبة، هواتف، فاكس (غفوري، ٢٠١٨:٢٢).

٢- **البرمجيات**:- البرمجيات تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الاستخدام الشخصي النهائي كبرامج التخزين ومعالج الكلمات (الوشاح وآخرون، ٢٠١٥:٨٠)، وباستخدام البرامج المستندة إلى الويب لأتمتة تفاعلات الزبائن والموردين، يمكنهم تخفيض الموظفين المطلوبين لإدارة هذه الواجبات بشكل كبير، وتقليل التكاليف (Sibanda&Ramrathan, 2017:191)، والبرمجيات هي جميع البرامج

اللازمة لتشغيل الحاسوب وتنظيم عمل وحداته وكذلك تنسيق العلاقة بين هذه الوحدات، وهي مجموعة من الأوامر التي ينفذها الحاسوب، (Benbya et al.، 2020:2) ، تتراوح هذه الأوامر بين القليلة التي تؤدي مهمة بسيطة، إلى قائمة وأوامر أكثر تعقيدا والتي من الممكن أن تحتوي جداول من البيانات. وبالتالي يمكن القول إن البرمجيات هي مجموعة من الأوامر المتتالية التي يتم تنفيذها في مراحل من طرف الحاسوب من أجل إتمام مهمة معينة (كريمة وأمنية، ٢٠١٥:٤٦). وتتكون من **برامج النظام**: - برمجيات النظام، وهي عبارة عن اصطلاح يطلق على جميع البرامج اللازمة لتشغيل الحاسوب وتنظيم عمل وحداته (غفوري، ٢٠١٨:٢٣). وهي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تجهز عادة من قبل شركات تصميم وتصنيع البرامج لإدارة نظام الحاسوب والسيطرة عليه (القواسمي، ٢٠١٥:٢١). **برامج نظام التشغيل** تتضمن البرامج التشغيل النهائية مثل معالج الكلمات وبرامج التطبيقات ومنها برامج التأليف تعني بترجمة التعليمات والإيعازات بإحدى لغات البرمجة العالية إلى لغة الحاسوب (يحياوي، ٢٠١٧:٢٧)، وتعمل على معالجة البيانات وتخزينها وتقديمها وإدارة العمليات، وتشغيل الحاسوب وربط وحداته بعضها مع الآخر (ياسين، ٢٠١٩:١٤٤). **برامج دعم ومساندة النظام** وتستخدم هذه البرمجيات بشكل أساس لتطوير الإجراءات المتعلقة بنظم المعلومات المستخدمة، ومن أشهرها البرمجيات الخاصة بالترجمة (ياسين، ٢٠١٩:١٤٤). ، ونقصد بها ترجمة التعليمات من شكلها القابل للقراءة من قبل الإنسان إلى الشكل المقروء آليا. (Abu Bakar et al.، 2008:2). **برامج التطبيقات**: - برمجيات التطبيق هي البرامج التي تعمل على أداء مهام ووجبات معينة وتكتب من قبل المبرمجين لخدمة المستخدمين (Abu Bakar et al.، 2008:2) ، وهناك برمجيات عامة فهي برمجيات معالجة النصوص

والجداول الإلكترونية وبرمجيات قواعد البيانات الجاهزة، الأخرى المتخصصة تدخل كحزم وتطبيقات جاهزة في كافة الموضوعات والتخصصات مثل برامج الإدارة والتسويق والمحاسبة وغيرها (القواسمي، 21: 2015)، وتستخدم لدعم تطبيقات معينة للمستفيد النهائي ومن ضمنها تطبيقات الأعمال، برامج تطبيقية في العلوم الكيميائية والفيزياء والهندسة وغيرها من التطبيقات في شتى المجالات (Gencer&Samur، 2016:229). برامج المستخدم النهائي عبارة عن برامج تتضمن أدوات الهدف أو التطبيق العام متعدد الاستعمالات مثل معالج الكلمات وأنظمة قواعد البيانات (ياسين، ٢٠١٩:١٤٤).

٣- قاعدة البيانات:- تؤدي تكنولوجيا المعلومات دورا متزايد الأهمية في مجال معالجة بيانات المنظمة، لذلك تعتمد عليها المنظمات كثيرا، لدرجة أنها تتوقف عن العمل إذا ما تعطل جهاز الحاسوب، أو الشبكة. (Harry et al، 42:2005)، ومن خلال نشر المعلومات وتطوير قاعدة البيانات وجودة تحسين المعرفة أي ما يطلق عليها (أنظمة البيانات المتقلة)، (Harry et al., 2005:42)، البيانات عبارة عن مجموعة من الحقائق الرقمية أو عناصر في شكل حرف أو رمز واضحة ومحددة ويمكن أن تخضع للمعالجة الآلية (أحمد وحسب الله، ٢٠١٥:٥٩)، أما قواعد البيانات فهي المخزن أو الوعاء الذي يحتوي على البيانات التي تصف العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها على شكل ملفات (هاشم، ٢٠١٣:٧٤)، تقريبا 80% من البيانات تحتفظ بها الشركات، بشكل غير منظم ويجب أن تتم تنظيمها بشكل علائقي، لذلك هناك حلول تكنولوجية، مثل استخدام تقنية مثل Hadoop، وهو اطار عمل مفتوح قائم على جافا، وبالتالي فهو يعالج هذا النوع من البيانات، خيارات البنى التحتية القابلة للتجيم، بسبب نمو

البيانات يكون متوازيًا مع قدرة الحاسوب للمعالجة (هاشم، ٢٠١٣: ٧٤)، والاعتماد على مبدأ المقابلات والملاحظة أو مصادر موثقة لبعض المراكز البحثية الجديدة (Xue et al., 2018:3). وتتفق معظم شركات الأبحاث والاستشارات الأخرى على ذلك، إذ تعد تحليلات البيانات لاكتساب الأفكار والميزة التنافسية واحدة من أكبر الفرص والتحديات التي تواجه المديرين، وتطویر الأنظمة والمشاريع، (Cram&Wiener, 2020:3). إذا لم يتم تصميم قاعدة البيانات بشكل صحيح، ينهار تحت وطأة البيانات غير الدقيقة وغير الكافية. نظرًا لأن البيانات مهمة جدًا لنجاح المؤسسة، فإن العديد من الشركات تطور قواعد بيانات لمساعدتها على الوصول إلى البيانات بشكل أكثر كفاءة واستخدامها بشكل أكثر فعالية. ويشرح، (Kościelniak & Putoa 2015:1053) وتوجد أنواع كثيرة من قواعد البيانات ولكن أبرزها وأظهرها على الساحة ثلاثة أنواع رئيسية هي (قواعد بيانات هرمية التركيب، قواعد بيانات شبكية، قواعد بيانات علائقية).

٤- الشبكات:- مع الانتشار السريع لأجهزة الكمبيوتر والنمو المتفجر للإنترنت والشبكات الداخلية للشركات وانتشار الألياف البصرية ذات النطاق الترددي العالي والتكنولوجيا اللاسلكية الرقمية (Xue et al., 2018:5)، وتداخل تأثيرها على الإنتاجية بشكل واسع النطاق وعلى جميع الأنشطة الأخرى للشركة، تستخدمها العديد من الشركات المستندة إلى الويب لتقليل تكاليف التنسيق بين الشركة وعملائها ومورديها (عبداوي، ٢٠١٦: ٤٠). وشبكات الاتصال ترسل وتتلقى المعلومات عبر شبكة الاتصالات والتي تضم مجموعة من المحطات والكابلات وأسلاك خطوط الهاتف، المايكروويف، الأقمار الصناعية وأجهزة التحكم المحطات الطرفية وشبكات الإنترنت (الجهاني وأمين، ٢٠٢٠: ٤). إن الشبكة واسعة المفهوم والنطاق فهي لا تشمل فقط الشبكات التقليدية المعتمدة على الأسلاك النحاسية أو الكابلات المحورية،

المستخدمة في الأماكن العامة (شبكات الاتصال الثابتة)، بل أيضا الشبكات الداخلية الخاصة،(Bouwman et al., 2005:23)، ، أما الاتصالات وهي العملية التي من خلالها يتم نقل وتبادل المعلومات بين طرفين أو أكثر في موقع جغرافي أو مكان محدد (Krajewski et al., 2016:37، او مرواخرون ٢٠١٥:٥٠) وتتكون من أنواع الشبكات الإنترنت ميدان التنافس مما أدى إلى التطور الواسع في شبكة خدمات الإنترنت، إذ تنوعت خدماتها خاصة بعد أن بين جميع القطاعات دون تقييد بنوعية الحواسيب الآلية، وأصبحت تضم الشركات والهيئات الحكومية والمؤسسات والمنظمات العالمية (كريمة وأمينة، 2015:57). ومن أهم الخدمات التي تقدمها هذه الشبكة إدخال إنترنت الأشياء في التصنيع، وتقديم نماذج أعمال جديدة وتؤثر على عمليات خلق القيمة في المنظمة، المنتجات الذكية يمكن التعرف إليها بشكل فريد، يمكن تحديد موقعها في جميع الأوقات، تاريخها، حالتها الحالية، والطرق البديلة لتحقيقها حالتهم المستهدفة كلها معروفة. (Oberer & Erkollar, 2018:1)، هو الإنترنت الذي يعرف على أنه شبكة الشبكات التي يتم من خلالها توصيل الملايين من أجهزة الحواسيب والشبكات المحلية والشبكات الواسعة، التي تستخدم لنقل وتبادل المعلومات على نطاق واسع (Agbim, 2013:56)، والإنترنت: - هو تكامل لنظم المعلومات الداخلية وارتباطها واتصالها في المنظمة باستخدام تكنولوجيا المعلومات التي أوجدتها شبكة الإنترنت وهو حاجة ضرورية للترابط داخل المنظمة (غفوري، ٢٠١٧:٢٥)، إنه عبارة عن شبكة إنترنت مصغرة داخلية في الشركة في موقع جغرافي واحد، وتستخدم لتنفيذ الأنشطة والعمليات الداخلية في المنظمة ، (Krajewski et al., 2016:37)، بحيث لا يستطيع أحد الدخول إلى الشبكة واستخدامها سوى الأفراد العاملين والمخولين، وتحتوي على معلومات يمكن تعديلها وتحديثها بسهولة وسرعة مما يساعد الموظفين على الاتصال بالمعلومات الحديثة والمعدلة بوقت قصير (Agbim, 2013:56)، . وأخيرا الاكسترنات وهو عبارة عن شبكات إنترنت داخلية توسعت وامتدت خدماتها إلى مستخدمين خارجيين مخولين

من خارج المنظمة يكون لهم استخدام محدد في شبكات المنظمة الداخلية الاكسترنات مفيدة للربط بين المنظمة والمجهزين (غفوري، ٢٠١٧:٢٥) وهي شبكة عمل لقواعد الإنترنت تشترط اتصال المتصفح ليس ضمن المنظمة فقط ولكن مع أطراف ثالثة أيضا مثل البائع، الزبون، المشترك أي هي نظام ثانوي من أجهزة الحاسوب توافر اتصالات عن طريق الإنترنت (Sartori et al. 2013:19). وهناك أنواع أخرى من الشبكات تتوزع بحسب النطاق ومنها: - الشبكة المحلية (LAN) وهي شبكات صغيرة تتكون من مجموعة حواسيب شخصية مربوطة معا بواسطة خطوط اتصال كوابل (ياسين، ٢٠١٦:١٦٥)، توجد عادة ضمن مبنى واحد أو ضمن مجموعة مبان، تتبع نفس المؤسسة، (Sartori et al. 2013:19). والأخرى الشبكة الواسعة (WAN) يطلق عليها أيضا اسم شبكات نقل البيانات العامة، وهي شبكة الاتصال الممتدة إلى مناطق جغرافية واسعة تبدأ من مئات الأميال إلى القارات (ياسين ٢٠١٩:١٦٦).

٥- المستخدمين: وتضم الأفراد الذين سيقومون بإدارة وتشغيل تكنولوجيا المعلومات سواء أكانوا إداريين أم فنيين متخصصين، إذ إن أهمية العنصر البشري، تعد عنصرا حاكما وضروريا في تصميم وتطوير نظم تكنولوجيا المعلومات (Saether, 2019:1). ومسؤول قاعدة البيانات (DBA) هو متخصص في أنظمة المعلومات ماهر ومدرب يدير جميع الأنشطة المتعلقة بقاعدة بيانات المؤسسة، بما في ذلك توفير الأمان من المتطفلين (Litwin, 2011:688)، يجب تهيئة جَوِّ بيئيٍّ للموظفين للاستمتاع بأعمالهم وإنشاء معارفهم والتعلم والتواصل والمشاركة بها من أجل التكنولوجيا الفائقة، (Stein et al., 2013:167). وقد اختلفت الآراء حول المستفيدين من التكنولوجيا ومخرجاتها ومنها رجال البيع، المحاسبون، القائمون بإعداد جداول الإنتاج وأيضا الدوائر الحكومية، المستهلكين ومالكي المنظمة (الطائي، ٢٠٠٤:٢١٩). وهناك نوع آخر وهم المطورون للبرامج التي تولد المعلومات الضرورية للمستفيدين (الدوري، ٢٠١٣:٢٢٠). وأيضا يعتمد العمل على توزيع

المستفيدين بحسب الهيكل التنظيمي ومراكز عملهم. ولا زالت تكنولوجيا المعلومات وستبقى بحاجة إلى المورد البشري من حيث مهاراته ودافعيته، إذ إن العنصر البشري المتميز، هو أساس تميز المنظمة وتحقيقها المزايا التنافسية ، (Saether 2019:1). فالأفراد هم مطلب أساسي للإجراءات والعمليات (يحياوي، ٢٠١٧:١٢).

٣- الجانب العملي

١-٣ اختبار التوزيع الطبيعي

في البداية هناك ضرورة للتعرف على طبيعة توزيع البيانات. يتم الاعتماد على الإحصاء المعلمي عندما تكون البيانات ذات توزيع طبيعي، في حين يعتمد على الإحصاء اللامعلمي عند البيانات ذات التوزيع غير الطبيعي (Sekaran & Bougie, 2016:337). يوضح الجدول (1) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات. تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمتي Z Skewness & Kurtosis كانت لجميع المتغيرات في حدود ± 1.96 بما يشير إلى أن البيانات تتوزع بشكل طبيعي وهذا يدفع إلى الاعتماد على الإحصاء المعلمي. هذه لنتائج تم التأكد منها كذلك من خلال الشكل (1)، والتي تدل بيانياً على أن توزيع البيانات كان بشكل طبيعي.

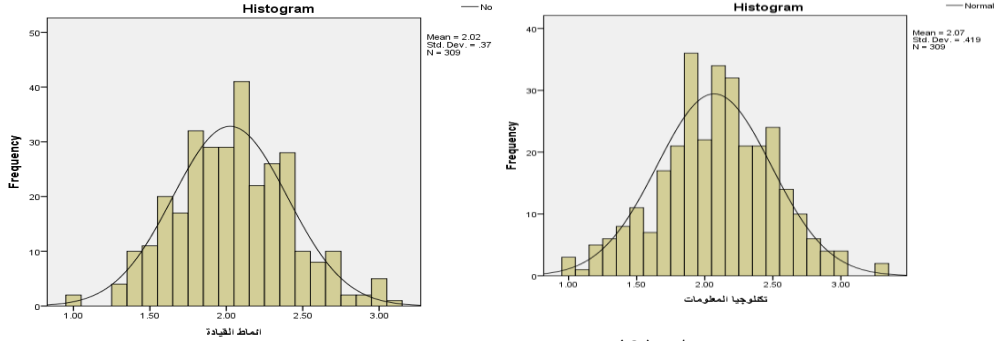
الجدول (1): طبيعة توزيع البيانات

Kurtosis			Skewness			المتغيرات
Z	Std. Error	Statistic	Z	Std. Error	Statistic	
-0.251	.276	-.067-	0.957	.139	.133	أنماط القيادة
0.058	.276	.016	-0.338	.139	-.047	تكنولوجيا المعلومات

المصدر: مخرجات SPSS V. 24

تأثير انماط القيادة في استخدام تكنولوجيا المعلومات

الشكل (٢): طبيعة توزيع البيانات



الجدول (2): الإحصاء الوصفي والنتائج

12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المتغيرات	
											0.725	القيادة التشاركية	1
										0.723	.343**	القيادة الداعمة	2
									0.751	.373*	.191**	القيادة التحويلية	3
								0.718	.113*	0.034	0.106	قيادة المعاملات	4
							0.731	0.060	.260**	.343*	.341**	القيادة التوجيهية	5
						0.721	.165**	0.012	0.101	.154*	-0.007	الأجهزة والمعدات	6
					0.727	.383**	.154**	0.005	.161**	0.109	0.017	البرمجيات	7
				0.730	.129*	.131*	.146*	0.092	0.087	0.097	0.052	قاعدة البيانات	8
			0.722	.256*	.223*	.228**	0.071	.122*	0.055	0.006	0.071	الاتصالات	9
		0.721	.420*	.252*	.143*	.146*	.177**	0.054	0.111	.113*	.121*	المستخدمون	10
	0.755	.190*	.113*	.158*	.147*	.137*	.666**	.468**	.638**	.642*	.632**	أنماط القيادة	11
0.772	.439*	.644*	.695*	.559*	.578*	.623**	.229**	0.092	.163**	.155*	0.083	تكنولوجيا المعلومات	12

المصدر: مخرجات SPSS V. 24

٣-٢- الإحصاء الوصفي والثبات:

يعرض الجدول (٢) الإحصاءات الوصفية والارتباطات إضافة إلى معاملات الثبات. تشير النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.90-2.20) بمستوى عدم الاتفاق أو أقل من المتوسط، كما أن الانحراف المعياري للمتغيرات أظهر تشتتاً بسيطاً بين آراء المستجيبين. فضلاً عن كون وجود ارتباط إيجابي بين أنماط القيادة وتكنولوجيا المعلومات، أما فيما يخص الأبعاد، فكان الارتباط إيجابياً بين أبعاد القيادة الداعمة والتحويلية والتوجيهية وتكنولوجيا المعلومات، في حين لم يكن هناك ارتباط مع القيادة التشاركية والمعاملات. أخيراً، فيما يتعلق بالثبات الذي يشير إلى درجة ظهور النتائج نفسها عند جمع البيانات من العينة نفسها في وقت لاحق، والتي يجب أن تكون قيمة ألفا كرونباخ تتجاوز 0.70 (Morgan et al.,2004:124) النتائج في الجدول (٢) تؤكد ثبات مقاييس الدراسة بشكل جيد.

٣-٣- اختبار الفرضيات

تم اختبار الفرضيات بالاعتماد على تحليل الانحدار الخطي المتوفر في برنامج SPSS، النتائج في الجدول (3) تبين نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية. النتائج تشير إلى قبول الفرضية الرئيسية وأغلب الفرضيات الفرعية، كما أن قيمة F وقيمة R^2 لنموذج الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية كان مقبولاً وجيداً. مع ملاحظة أن معامل التحديد (R^2) لنموذج الفرضيات الفرعية كان أقوى من الفرضية الرئيسية مما يدعم البناء متعدد الأبعاد لأنماط القيادة.

الجدول (3): نتائج اختبار الفرضيات

النتيجة	Sig.	T	Standardized	Unstandardized		المتغيرات
			Beta	Std. Error	B	
تقبل	0.000	4.314	0.239	0.062	0.267	أنماط القيادة
R ²			Sig.		F	
0.193			0.000		18.609	
ترفض	0.643	-0.464	-0.028	0.044	-0.020	القيادة التشاركية
تقبل	0.014	2.926	0.164	0.052	0.153	القيادة الداعمة
تقبل	0.015	3.966	0.187	0.040	0.157	القيادة التحويلية
ترفض	0.199	1.288	0.072	0.034	0.044	قيادة المعاملات
تقبل	0.002	3.079	0.189	0.039	0.119	القيادة التوجيهية
R ²			Sig.		F	
0.268			0.000		5.690	

المصدر: مخرجات SPSS V. 24

بناء على أعلاه يتبين لنا الآتي:

- ١- وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية لأنماط القيادة في تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة معنوية (0.01).
- ٢- عدم وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية للقيادة التشاركية في تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- ٣- وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية للقيادة الداعمة في تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- ٤- وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية للقيادة التحويلية في تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- ٥- عدم وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية لقيادة المعاملات في تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- ٦- وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية للقيادة التوجيهية في تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1: الاستنتاجات

هناك تأثير إيجابي معنوي لمتغير أنماط القيادة على تكنولوجيا المعلومات في الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة، ويتبين ذلك جليا من ملاحظة الاستنتاجات الآتية:-

١- توصلت النتائج إلى قبول الفرضية الرئيسية وتفرعاتها بشكل جيد وبهذا دعم البناء المتعدد لأبعاد أنماط القيادة الخمسة في هذه الدراسة وهي (، الداعمة، التوجيهية، التحويلية) لتكنولوجيا المعلومات كونهم يدعمون تكنولوجيا المعلومات ومشاركة المعارف وبنسب مختلفة بينما كان نمطا القيادة (التشاركية والمعاملات) بأثر بسيط جدا عليها.

٢- يعمل أنماط القيادة حاليا (الداعمة والتوجيهية والتحويلية) على تواجد خطوط شبكات تواصل داخل الشركة بين الأقسام والوحدات الإدارية وهو طور التشييد بما يؤكد اهتمامهم في دعم التواصل ونقل المعارف باستخدام أحدث التكنولوجيا وتبنيها بنسبة كبيرة بينما كان نمطا القيادة (التشاركية والمعاملات) بنسب أقل بالتأثير.

٣- بينت النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود قسم لتكنولوجيا المعلومات في داخل الشركة كوحدة مستقلة يتمتع بكل الصلاحيات الملائمة لإدارة العمل من حيث جمع المعلومات وإيصالها لمتخذي القرارات من أنماط القيادات بالشركة في المستويات كافة.

٤- ولوحظ من نتائج الدراسة أن نمطا القيادة (الداعمة، التوجيهية والتحويلية) أكثر تواجدا من نمطي القيادة (التشاركية والمعاملات) مع المرؤوسين وهو يتسم بنوع من التفاهم والاتفاق من خلال فتح المجال لهم للمشاركة في صنع القرار وتنفيذه، وإفشاء المهام لهم فالقائد الداعم هو الذي يوضح مسارات الأهداف ويساعدهم

- في تجاوز العقبات والأزمات ويعمل على تحفيزهم من خلال دعم نشر تكنولوجيا المعلومات داخل الشركة.
- ٥- أوضحت نتائج الدراسة أن أغلب مديري الأقسام في الشركة العامة لموانئ العراق لديهم وعي وإدراك لمفهوم تكنولوجيا المعلومات وأهميتها بالنسبة للشركة، كما أن لديهم تصوراً لها، الذي يعد المولد الأساس للمعلومات وذلك من خلال قيامه بجمع ومعالجة البيانات ومن ثم خزنها أو بثها لاتخاذ القرارات المناسبة.
- ٦- كما أكد أن جمع المعلومات من قبل القادة ذي الأنماط (الداعمة والتوجيهية والتحويلية) سواء المستقاة من داخل المؤسسة أم خارجها ضرورية لأداء مهامهم، ومن ثم تحقيق أهداف المؤسسة ومواجهة الخطر والتهديدات الخارجية باتخاذ قرارات، بينما كان نمطا القيادة (التشاركية والمعاملات) بنسبة أقل للتأثير.
- ٧- وكذلك توصلت الدراسة إلى أن أنماط القادة (الداعمة والتوجيهية والتحويلية) داخل الشركة ملمون بوجود تكنولوجيا معلومات تمتاز بفعالية مقبولة فيما يخص مساهمتها في التسيير الداخلي لمختلف الوظائف، وهذا ما سمح بإنتاج معلومات تتوفر على الخصائص المطلوبة، إذ تمكنهم من تحليل الوضعية الداخلية للشركة وذلك من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف الموجودة بداخلها، بينما كان نمطا القيادة (والتشاركية والمعاملات) بنسبة أقل للتأثير.
- ٨- إن المعلومات التي تتحصل عليها الشركة تمكنها من معرفة هل يمكنها البقاء في السوق أو الانسحاب، وتعطيها صورة واضحة عن وضعيتها المالية الحالية والمستقبلية خاصة إذا تحصلت على خسائر مالية كبيرة، وانطلاقاً من هذه النتائج يمكن القول بتحقق هذه الفرضية.
- ٩- وإن نمط القيادة (الداعمة، التوجيهية والتحويلية) الذين يعملون على مشاركة المعلومات من خلال الاتصال عبر شبكة الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي يجعلون من الممكن نقل وتناقل وتبادل المهارات القيمة.

4-2- التوصيات:-

يمكن أن نحدد الآن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة واستنادا إلى الاستنتاجات بالآتي:-

١- ضرورة معرفة وتفهم القادة لتكنولوجيا المعلومات، كونه من أهم نقاط القوة للشركات المتميزة، لذا على أنماط القيادة المتواجدة في الشركة حسب نسبتها (الداعمة والتحويلية والتوجيهية) والأقل هي (المعاملات والتشاركية) أن تفهم متطلبات الإدارة وسير عملها، و "تطبق الأفعال على الأقوال". ولكن تبقى وتستمر الفكرة الأساس "أخرج من مكتبك وقابل الناس وتحدث إليهم".

٢- إن نجاح المؤسسات يعتمد على مجموعة من الآليات الفعالة التي تعتمد على تفاعل نمط القيادة (الداعمة والتحويلية والتوجيهية)، وسلوك العاملين وعليه فعلمية القيادة تشكل عامل بناء أو هدم للمؤسسة مما يتطلب أن يكون هناك تلاحم إيجابي لتعزيز مستوى الفعالية وإيجاد الموائمة بين أهداف الشركة ومصالح العاملين.

٣- نوصي بأن تكنولوجيا المعلومات لدى الدول المتقدمة لم يعد وسيلة في المنظمة حتى يمكنها مزاولتها بنشاطها بصورة طبيعية مثله مثل المورد البشري والمورد المالي، بل صار حتمية لخلق أو الحفاظ على الميزة التنافسية من أجل بقاء المنظمة في السوق. أما لدى منظماتنا والتي ما زالت في طريق التوسع فقد يشكل تكنولوجيا المعلومات أهم وأحد الأسباب التي قد تضعها في خلق لها مزايا تنافسية بعيدة المدى، فمن الضروري الاهتمام بها في التطبيق في أرض الواقع في الشركة العامة لموانئ العراق في البصرة.

٤- من الضروري على أنماط القيادة الأكثر تواجدا في الشركة، إدماج تكنولوجيا المعلومات داخل الشركة لمواكبة التطورات عبر عقد ندوات ومؤتمرات وورش عمل لتشجيع العاملين على استخدامها وتدريبهم تدريباً جيداً يمنحهم الخبرة لذلك مع تخصيص مبلغ لاستثمار بها بشكل كبير داخل الشركة العامة لموائى العراق في البصرة.

٥- من الضروري أن يدرك المدير أهمية أنماط القيادة (التحويلية، والداعمة والتوجيهية) ، وزيادة دعم أنماط القيادة (التشاركية والمعاملات)، وما لها من تأثير على عدة جوانب في المنظمة، وتشجيع أسلوب العمل الجماعي في حل مشكلات العمل، من خلال نشر ثقافة الحوار الإيجابي في تبادل الأفكار والآراء، وتقبلها والتوفيق بينها . على القائد الإحساس بمشاعر العاملين والالتزام بمبدأ المساواة في تعامله مع الجميع داخل الشركة.

٦- على أنماط القيادة (التوجيهية والتحويلية والداعمة) العمل على رفع مستوى التعامل مع المعلومات من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات بهذا المجال، والسعي للحصول على أجهزة ومعدات ذات مواصفات عالية، وتتميز بمرونة الاستخدام والتوافق مع ما موجود الآن بالشركة بالتالي تكون أكثر فعالية بالاستجابة للتغيرات البيئية السريعة.

٧- من الضروري على أنماط القيادة (التحويلية والتوجيهية والمعاملات) إكمال إنشاء الشبكة الداخلية التي هي في طور التشييد وتوفير شبكات إنترنت قوية ومتميزة تلائم حجم العمل الكبير مع بناء قواعد بيانات ضخمة تلائم عمل الشركة كونها تتعامل مع موردين وموزعين محليين وعاملين وهذا يتطلب واجهة معلوماتية تميز الشركة وتجعلها في قمة هرم المنافسة لنظرياتها في المنطقة العاملة بها للدول المجاورة.

5 - المصادر

5-1: المصادر العربية

أولاً: - الكتب

١. بشير، سعد زغلول، (2003) ، كتاب دليل المعهد العربي للإحصاء، إصدار المعهد العربي سنة 2003.
٢. الدوري، زكريا مطلق، (2013) "كتاب الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية"، الطبعة الأولى، الناشر دار اليازوردي للنشر والتوزيع - عمان - الأردن.
٣. الطائي، محمد عبد الحسين ال فرج (2004) "كتاب نظم المعلومات الإدارية المتقدمة"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر - عمان - الأردن.
٤. العمري، غسان عيسى والسامرائي، سلوى أمين، (2008) "كتاب نظم المعلومات الاستراتيجية- مدخل استراتيجي معاصر"، الطبعة الأولى، الناشر دار المسيرة للنشر والتوزيع - عمان - الأردن.

ثانياً: - رسائل الماجستير والدكتوراه

١. الأسدي، عبود عبد الله، (2008) ، "أثر تكنولوجيا المعلومات في تحديد الخيار الاستراتيجي للمنظمة"، دراسة تطبيقية في شركة نفط الجنوب (شركة عامة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإدارة مقدمة إلى جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد.
٢. آمنة، داهمني ورحمة، بن عبدة، (2018)، "دور تكنولوجيا المعلومات في عملية الإنتاج/ دراسة ميدانية بمؤسسة عمر بن عمر للمبصرات الغذائية- بلوعاتي- قالمة"، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص

إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - قسم التسيير، جامعة
08 ماي 1945 - قالمة - الجزائر.

٣. بسام، حداد احمد، (2019)، "دور النمط القيادي في تعزيز الفعالية التنظيمية
في دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية وحدة عين مليلة، ام البواقي، مذكرة تخرج
لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية
والانسانية قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة العربي
بن مهدي أم البواقي - الجزائر.

٤. سعيد، أحمد الأمين عمر، (2017)، "دور تكنولوجيا المعلومات في فاعلية
الأداء المؤسسي - دراسة حالة شركة مطارات السودان"، بحث تكميلي لنيل شهادة
الماجستير، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة أفريقيا العالمية - السودان
٥. عبد الحكيم، ريموش وصلاح الدين، وبلعمري (2016)، "أثر النمط القيادي على
السلوك الإبداعي للمرؤوسين - دراسة حالة الشركة الأفريقية للزجاج"، مذكرة تدخل
ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر نظام LMD في علوم التسيير تخصص: إدارة
أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم
التسيير، جامعة العربي التباسي - تبسة - الجزائر

٦. عبداوي، هناء، (2016)، "مساهمة في دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية دراسة في شركة الجزائرية للهاتف النقال نوبيليس،
رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث، في علوم التسيير، تخصص
منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة
محمد خضير - بسكرة - الجزائر.

٧. العثماني، عزام محمد حسن، (2017)، "دور القيادة التحويلية في تحقيق الفعالية التنظيمية دراسة ميدانية في مدارس غزة"، قُدمت هذه الرسالة إتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا- جامعة الأقصى، قطاع غزة.

٨. القواسمي، سوزان عوني عبد الله، (2015)، "أثر مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة أداء العاملين (دراسة حالة البنك التجاري الأردني) ، قدمت هذه الرسالة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الأعمال الإلكترونية كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط.

٩. غفوري، زينب عبد الكريم، (2017)، "دورُ تِكْنُوْلُوجِيَا المَعْلُومَاتُ فِي اتخَاذ القرار المَصْرَفِيّ الائتماني (دراسة تحليلية آراء عينة من العاملين في مصرفي الرشيد والشرق الأوسط العراقي للاستثمار) إلى مجلس المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية في جامعة بغداد وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي المعادل للماجستير في المصارف.

١٠. كريمة، رماش وامينة عمران، (2015)، "استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في الاتصالات الإدارية- دراسة ميدانية في مركز الضرائب في ولاية أم البواقي"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص اتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي - الجزائر.

١١. كشميدة، نسيم، (2016)، "القيادة التشاركية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بملينة الحسنة بالمسيلة"، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم

الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- قسم علم الاجتماع- الجزائر.

١٢. معمرى، محمد، (2019)، "دور القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين- دراسة ميدانية بمستشفى الصداقة لطب العيون/ كوبا بولاية الجلفة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، التخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل، جامعة محمد خضير- بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية- الجزائر.

١٣. موسى، جاهل ومحمد، نويرة، (2017)، "أثر المهارات القيادية على أداء العاملين- دراسة ميدانية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (المسيلة)"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير أكاديمي، في علوم التسيير اختصاص إدارة أعمال تجارة دولية- المسيلة، العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير- قسم علوم التسيير جامعة محمد بن بوضياف- الجزائر

١٤. هاشم، غسان علي محمد، (2013)، أثر كفاءة نظم المعلومات في تحسين فاعلية عملية صنع واتخاذ القرارات، دراسة تطبيقية "حالة" في بنك اليمن الدولي، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال جامعة سانت آلي نتس العالمية/ قسم الدراسات العليا.

١٥. يحيى، إيمان، (2017)، "أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء المؤسسات الخدمائية- دراسة عينة من المؤسسات في أم البواقي"، مذكرة مقدمة من ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر.

ثالثاً: - الدوريات والبحوث

١. أحمد، مدثر سعد وحسب الله، عبد الحفيظ علي، (2015)، "أثر قدرات المنظمة على جودة المعلومات" دراسة على المصارف التجارية العاملة بالسودان" ، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (16)، العدد (1)، ص 57-70 .
٢. إسماعيل، رضا مصليحي أحمد، (2020) "تأثير القيم التنافسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وفاعلية التغيير التنظيمي «دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة القاهرة»، المجلة العربية للإدارة، مج 40، ع 4، ص 3-32 .
٣. أوامر، سيروان عمر، أحمد، سردار عبدالحميد وسول، نواره بختيار، (2015)، "دور متطلبات نظم المعلومات الاستراتيجية في فاعلية المنظمة، دراسة تحليلية لعينة من مديريين مصارف القطاع الخاص في أربيل"، مجلة زانوك للعلوم الإنسانية، المجلد (20)، العدد (2)، ص 174-192 .
٤. الجهاني، حسن مفتاح وأمين، علي (2020)، دور تكنولوجيا المعلومات في منظمات الدولة الليبية"، international Journal of Management and Human Science (IJMHS)، Issue 1، Volume 4، Pages 30-36. .
٥. جمعة، محمود حسن ونوري، حيدر شاكر، (2011)، "تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري) دراسة ديايلى تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة"، مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة ديالى، العدد 90، ص 299 .
٦. عاصم، خلود وإبراهيم، محمد، (2013)، "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين جودة المعلومات وانعكاساته على التنمية الاقتصادي" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الخاص بمؤتمر الكلية، المجلد (2013)، العدد (4)، ص 258-227 .

٧. ملائكة، عبد العزيز محمد، (2012)، "مبادئ ومهارات القيادة والإدارة مع قراءات من المنظور الاسلامي"، الطبعة الأولى- الناشر مكتبة المتنبى، الدمام- المملكة العربية السعودية.
٨. الوشاح، رحمة محمد، الحيارى، خليل أحمد وأبو زيد، محمد خير سليم، (2015)، "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الميزة التنافسية والأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية في قطاع الصناعات التحويلية؟ لأردن"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية جامعة القصيم،، المجلد (8)، والعدد (2)، ص-79 .113

2-5 : المصادر الأجنبية

A.Book

1. Bouwman, H., Hooff, B., V., D., Wijngaert, L., V., D., And DIJK, J., V., (2005), "Book Information And Communication Technology In Organizations", Adoption, Implementation, Use And Effects, Sage Publications London · Thousand Oaks · New Delhi, 1th Edition.
2. Harry ,B ., Bart ,V ., D ., H ., Lidwien, V ., D ., W., & Jan, V ., D ., (2005), " Book Information And Communication Technology In Organizations", Adoption, Implementation, Use And Effects, 1th Edition , First Published In Great Britain.
3. Kothari . C. R. (2004). " Book Research Methodology :Method And Techniques" ,.2nd New Age International.
4. Krajewski, L., J., Malhotra, M., K., & Ritzman, L., P., (2016), " Book Operations Management Processes And Supply Chains", 11th Ed, Published By Pearson Education © 2016.

5. Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2004). Book SPSS For Introductory Statistics: Use And Interpretation. 2nd Ed., Psychology Press.

B. Masters and PhD theses

1. Brown , E ., A ., (2008),” Dimensions Of Transformational Leadership And Relationship With Employee Performance In Hotel Front Desk Staff”, A Thesis Submitted To The Graduate Faculty In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science, Iowa State University Ames, Iowa.
2. Calkins,S.,A.,(2013),” Guiding Leadership In The Development And Management Of Organizational Culture A Case Study Of An Organizational Culture Change Effort”, A Leadership Thesis Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For A Master Of Arts In Organizational Leadership, St. Catherine University
3. Smith ,R ., (2015),” Advantages And Barriers To Transformational Leadership Implementation In A Scientific Laboratory”, Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy Applied Management And Decision Science, Walden University.

C. Journals and Research

1. Abu Bakar,M., A., K., Luan, W., S., Abu Samah,B.,And Samah,B., A,(2008),” School Leadership And Information Communication Technology”, The Turkish Online Journal Of Educational Technology – Tojet October 2008 Issn: 1303–6521 Volume 7 Issue 4 pp.82–91

2. Abu-Nahleh, I., I., (2013), " The Role Of Leadership Theories In Information Technology Acceptance "Case Study At Al-Hikma Pharmaceutical Company", Journal Of Computer Science And Information Technology, Vol. 1 No. 2, Pp.33-40.
3. Adriani, Z., Joeliaty, Hilmiana & Yunizar, (2019), " Improving Performance Through Transformational Leadership And Utilization Of Information Technology: A Survey In Mosque-Based Islamic Cooperatives In Indonesia Academy Of Strategic Management Journal Volume 18, Issue 2, pp.1-13.
4. Agbim ,K., C., (2013), " The Impact Of Organizational Structure And Leadership Styles On Innovation", IOSR Journal Of Business And Management (IOSR-JBM), Volume 6, Issue 6, PP 56-63.
5. Agbim, K., C., Oriarewo, G., O., & Zever, T., A., (2014), " Contribution Of Organisational Structure, Leadership & Relationship Styles And Innovation Process Toward Organisational Innovativeness Literature Review And Proposed Framework", International Journal Of Economics, Commerce And Management, Vol. II, Issue 12, Pp.1-16.
6. Al Khajeh, E., H., (2018), " Impact Of Leadership Styles On Organizational Performance", Journal Of Human Resources Management Research, Vol. 2018, pp.1-10.
7. Al-Khaled, A., A., S., & Fenn ,C., J., (2020), " The Impact Of Leadership Styles On Organizational Performance, Berjaya Journal Of Services & Management, Vol. 13, pp.55 – 62.

8. Altun, O., Cizreliogullar, M., N., & Babayigir, M., V., (2017), "The Impact Of Leadership Styles On Employees Performance In Organization" , Conference: The First International Congress On Future Of Tourism: Innovation, Entrepreneurship And Sustainability (Futourism 2017) At: Turke, pp.1613-1622.
9. Arokiasamy, A., R., A., Binabdulla, A., G., K., & Ismail, A., B., (2014), " Correlation Between Cultural Perceptions, Leadership Style And Ict Usage By School Principals In Malaysia, volume 13 issue 3, pp.27-40.
10. Avolio , B ., J ., Walumbwa, F ., O ., Weber, T ., J ., (2009), " Leadership: Current Theories, Research, And Future Directions", Published In Annual Review Of Psychology 60 ,Pp. 421-449.
11. Bell, C ., Chan , M ., Nel ,P ., (2014), " The Impact Of Participative And Directive Leadership On Organisational Culture: An Organisational Development Perspective", Mediterranean Journal Of Social Sciences, Vol 5 No 23 ,Pp.1970-1985.
12. Benbya, H., Nan, N., Tanriverdi, H., & Yoo, Y., (2020), " Complexity And Information Systems Research In The Emerging Digital World", MIS Quarterly Vol. 44 No. 1, Pp. 1-17.
13. Cram , W., A ., & Wiener , M., (2020) , " Technology-Mediated Control: Case Examples And Research Directions For The F Ections For The Future Of Organizational Control, Communications Of The Association For Information Systems, V.46,N.4, Pp.71-91.
14. Dunst, C., J., Bruder, M., B., Hamby, D., W., Howse, R., & Wilkie, H., (2018), " Meta-Analysis Of The Relationships Between

- Different Leadership Practices And Organizational, Teaming, Leader, And Employee Outcomes*", Journal Of International Education And Leadership, Volume 8 Issue 2,Pp1-45.
15. Elkhdr,H.,R.,H.,(2019)," He Relationship Between Strategic Management And Leadership: A Critical Literature Review", International Journal Of Scientific & Technology Research, V. 8, Issue. 02,Pp.58-56.
 16. Fairhurst,G.,T.,&Connaughton,S.,L.,(2014),"Leadership:ACommunicative Perspective", Journalspermissions.Vol.10N.(1)pp.7-35
 17. Gençer,M.,S.,&Samur,Y.,(2016)," Leadership Styles And Technology: Leadership Competency Level Of Educational Leaders,Procedia-Social And Behavioral Sciences V.229,pp.226- 233.
 18. Gerpott,F.,H.,Quaquebeke,N.,V.,Schlamp,S.,&Voelpean,S.,C.,(2019)" Identity Perspective On Ethical Leadership To Explain Organizational Citizenship Behavior: The Interplay Of Follower Moral Identity And Leader Group Prototypicality"J Bus Ethic, V.156,pp.1063-1078.
 19. Haslam,S., A., Steffens,N.,K., Peters,K.,. Boyce,R.,A., Mallett,C.,G.,& Fransen,K.,(2017)," A Social Identity Approach To Leadership Development The 5R Program", Journal Of Personnel Psychology, DOI: 10.1027/1866-5888/A000176,pp.1-12.
 20. Hwang , S ., J ., Quastb ,L.,N., Centerb ,B ., A ., Chungb , C., T ., N ., Hahn , H., J ., Wokittel , J .,(2015)," The Impact Of Leadership Behaviours On Leaders' Perceived Job Performance Across Cultures: Comparing The Role Of Charismatic, Directive, Participative,

- And Supportive Leadership Behaviours In The U.S. And Four Confucian Asian Countries”, Human Resource Development International, Vol. 18, No. 3, pp.259–277.
21. Jalagat,R., C., & Al-Habsi, N., A., S., (2017),” Evaluating The Impacts Of IT Usage On Organizational Performance”, European Academic Research Vol. V, Issue 9,Pp.5111–5164.
22. Kadiyono ,A ., L ., Sulistiobudi , Haris , I ., Haris , Wahab, A ., M ., K ., Ramdani , I ., Purwanto , A ., Mufid , A ., Muqtada , M ., R ., Gufron , M ., Nuryansah, M ., Nuryansah , M ., Ficayuma, L ., A ., Fahlevi ,M ., Sumartiningsih , M .,(2020),” Develop Leadership Style Model For Indonesian Teachers Performance In Education 4.0 Era”, Sys Rev Pharm,V.11,N.(9),pp.363–373.
23. Kahai ,S ., S ., Sosik , J ., J ., And Avolio ,B ., J .,(2004),” Effects Of Participative And Directive Leadership In Electronic Groups”, Group & Organization Management, Vol. 29 No. 1, pp.67–105.
24. Kalsoom , Z ., Khan , M ., A ., And Zubair , S ., S ., (2018),” Impact Of Transactional Leadership And Transformational Leadership On Employee Performance: A Case Of FMCG Industry Of Pakistan”, Industrial Engineering Letters, Vol.8, No.3,Pp.23–30.
25. Keskes,I.,(20140,” Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions”, V.10,N.(1),pp.26–51.

26. Khan , S ., & Anjum , M ., A ., (2013) ,” Role Of Leadership Style And Its Impact On Getting Competitive Advantage”, European Journal Of Applied Sciences,V. 5,N. (2),pp. 53–61.
27. Kościelniak, H., Puto, A.,(2015),” BIG DATA In Decision Making Processes Of Enterprises”, International Conference On Communication, Management And Information Technology, Procedia Computer Science ,V.65 , pp.1052 – 1058.
28. Litwin, A. S. (2011). Technological Change At Work: The Impact Of Employee Involvement On The Effectiveness Of Health Information Technology [Electronic Version] Industrial & Labor Relations Review, V.64,N.(5), pp.863–888.
29. Mano ,B., T., Thoyib,A., Maskie, G.,&Djumahr,”(2014),” Effect Of Transformational Leadership Style, Information Technology, Organization Culture And Leader Innovation On Leader Performance (Study In Jayapura City Government), International Journal Of Business And Management Invention,V. 3 Issue 10,Pp.28–39.
30. Meraku,A.,(2017),” Role Of Leadership In Organizational Effectiveness”, Journal Of Economics, Business And Management, Vol. 5, No. 11,Pp.336–340
31. Mwai,G. , Namada,J. & Katuse,P.,(2018),” Does Leadership Style Influence Organizational Effectiveness In Non–Governmental Organizations?”, International Journal Of Business And Management; Vol. 13, No. 8,Pp.52–64.
32. Nwokocha, I. & Iheriohanma, E. B. J. (2015). Nexus Between Leadership Styles, Employee Retention And Performance In Organizations. European Scientific Journal, 11, 186– 209.

33. Oberer,B., & Erkollar,R.,(2018),” Leadership 4.0: Digital Leaders In The Age Of Industry 4.0”, International Journal Of Organizational Leadership,15,Pp.1-9.
34. Orazem, B.,(2014),” Value Of IT Service Management For Small And Medium-Sized Enterprises Leveraging Cloud Computing , Thesis Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science In IT Service Management In The Northampton Business School Of The University Of Northampton, 2014.
35. Oražem,B.,(2014),” Value Of It Service Management For Small And Medium-Sized Enterprises Leveraging Cloud Computing”, Thesis Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science In It Service Management In The Northampton Business School Of The University Of Northampton, 2014, Ljubljana, Slovenia.
36. Puni, A ., Ofei , S ., B ., & Okoe ,A .,(2014),” The Effect Of Leadership Styles On Firm Performance In Ghana”, International Journal Of Marketing Studies; Vol. 6, No. 1,Pp.177-185.
37. Rafferty ,A ., E ., & Griffin , M ., A ., (2004) ,” Dimensions Of Transformational Leadership: Conceptual And Empirical Extensions”, The Leadership Quarterly 15 , 329 – 354
38. Raman ,A.,& Shariff ,S. ,B.,(2017),” Relationship Between Technology Leadership, ICT Facility, Competecy, Commitments And Teachers Practices On Implementations With Effective Teachers Management Tasks In Schools, Scholedge International Journal Of Multidisciplinary & Allied Studies, Vol.04, Issue 09 , P. 88-96.
39. Saether,E.,A.,(2019),” Motivational Antecedents To High-Tech R&D Employees' Innovative Work Behavior: Self-Determined Motivation,

- Person–Organization fit, Organization Support Of Creativity, And Pay Justice", Journal Of High Technology Management Research 30,Pp1–12.
40. Sánchez,E.,G., Morales,V.,J.,G.& Rojas,R.,M.,(2018),” Influence Of Technological Assets On Organizational Performance Through Absorptive Capacity, Organizational Innovation And Internal Labour Flexibility”, Sustainability 2018, 10, 770; Doi:10.3390/Su10030770.
41. Sartori ,R., Favretto, G., Ceschi,A.,(2013), "The Relationships Between Innovation And Human And Psychological Capital In Organizations: A Review", The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Volume 18(3), Article 2.
42. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. John Wiley & Sons.
43. Shields,M.,A.,(2018),” Leader Perspectives On Factors That Shape Their Change Leadership Practice”, Practice. Retrieved From Sophia, The St. Catherine University RepositoryWebsite: https://Sophia.Stkate.Edu/Maol_Theses/33pp.1-66.
44. Sibanda, M., & Ramathan, D., (2017),”Influence Of Information Technology On Organization Strategy”, Foundations Of Management, Vol. 9,Pp.191–202.
45. Somech ,A ., & Wenderow , M ., (2006) ,” The Impact Of Participative And Directive Leadership On Teachers’ Performance: The Intervening Effects Of Job Structuring, Decision Domain, And Leader–Member Exchange”, Educational Administration Quarterly Vol. 42, No. 5 , pp.746–772

46. Stein ,M. ,K. , Galliers , R. ,D., Markus, M.,L.,(2013)," Towards An Understanding Of Identity And Technology In The Workplace", Journal Of Information Technology, V.28, pp.167–182.
47. Swamy , N.,G.,S.,& Swamy, D.,R.,(2014)," Leadership Styles ", Advances In Management Vol. 7(2),pp.57–62.
48. Taylor ,C., M., Cornelius ,C.,J., & Colvin, K., (2014), "Visionary Leadership And Its Relationship To Organizational Effectiveness ", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 35 ,No. 6, Pp. 566–583.
49. Ul-Haq,M.,A.,& Kuchinke,K.,P.,(2016)," Impact Of Leadership Styles On Employees' Attitude Towards Their Leader And Performance: Empirical Evidence From Pakistani Banks", Future Business Journal, Vol. 2, Issue. 1, Pp. 54–64.
50. Xue,B., Xu,F.,& Warkentin,M.,(2018)," Critical Role Of Ethical Leadership On Information Security Climate And Employee ISP Violation Behavior", Ethical Security Leadership, Proceedings Of The 13th Pre-ICIS Workshop On Information Security And Privacy, San Francisco, December 13, 2,pp.1–12.
51. Yıldız ,S ., Baştürk , F ., & Bozc ,I ., T ., (2014) ," The Effect Of Leadership And Innovativeness On Business Performance", Procedia – Social And Behavioral Sciences ,V.150 ,pp.785 – 793.