

تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية- دراسة تطبيقية لعينه من موظفي جامعة البصرة

المدرس المساعد محمد هاشم عبد الكريم

المدرس المساعد : أمل طه ياسين

/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم نظم المعلومات

جامعة البصرة

المستخلص :

تهدف هذه الدراسة الى معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية ، ولأجل تحقيق هذا الهدف تم وضع مخطط فرضي يعبر عن فرضيتين رئيسيتين تتفرع منهما فرضيات فرعية ، اذ خضعت هذه الفرضيات لاختبارات متعددة ، تم استخدام الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات اللازمة لهذا الاختبار ، بالاعتماد على المنهج الاستطلاعي التحليلي الذي قد جرى تطبيقه في جامعة البصرة كمجتمع للدراسة وعلى عينة من موظفي الجامعة تتكون من (781) فرد ، اعتمد الباحثان على توزيع (300) استمارة استبانة على عينة الدراسة ، وكانت الاستمارات المسترجعة (260) والغير صالحة للتحليل (40) استبانة. تم اعتماد مجموعة من الادوات الاحصائية وهي (كمجروف سميرنوف ، الاحصاء الوصفي المتمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، معامل ارتباط بيرسون ، تحليل المسار لقياس التأثير بين المتغيرات) ، تم تطبيق تلك الادوات الاحصائية بواسطة برنامجي (SPSS.V.23) و (AMOS.v.23) ، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات ، من ابرزها ان جامعة البصرة على علم ودراية كافية بمتغيرات الدراسة الحالية، كما توصل البحث الى وجود علاقة تأثير ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات وتعزيز المهارات القيادية.

الكلمات المفتاحية : تكنولوجيا المعلومات ، المهارات القيادية

The impact of information technology on enhancing leadership skills - an applied study for a sample of Basra University employees

Assistant Teacher: Amal Taha Yassin

Assistant Teacher: Mohammed Hashim

College of Administration and Economics

University of Basra

Abstract :

This study aims to know the impact of information technology in enhancing leadership skills, and to achieve this goal, a hypothesis scheme was developed that expresses two main hypotheses from which sub-hypotheses emerge. Based on the analytical survey methodology applied at the University of Basra as a study community, and on a sample of university employees consisting of (781) individuals. The researchers relied on distributing (300) questionnaires to the study sample, and the retrieved forms were (260) questionnaires, and those that were not valid for analysis were (40) questionnaires. A set of statistical tools were adopted (such as Smirnov group, descriptive statistics represented by the arithmetic mean and standard deviation, coefficient of variation, Pearson correlation coefficient, path analysis to measure the effect between variables), and these statistical tools were applied by (SPSS.V.23) and (AMOS.V.23) The study reached a set of conclusions, most notably that the University of Basra is sufficiently aware of the variables of the current study, and the research also found that there are positive results of the effect of the relationship between information technology and the promotion of leadership skills.

Keywords: information technology, leadership skills.

المقدمة :

يعد التطور العلمي الذي حققه العنصر البشري خلال القرن العشرين قد أثر بفاعلية على أسلوب الحياة في كافة الجوانب المعاصرة، فبدأت تكنولوجيا المعلومات تسهم في تكوين ثقافة علمية جديدة تتخطى خصائص الشعوب وتزيل الفروقات بينها، فهي ليست مسألة فنية فحسب ولكنها مسألة حضارية وثقافية ترتبط بقيم وعادات سائدة، إذ تسهم تكنولوجيا المعلومات في تسهيل انسيابية القرارات المناسبة وفي توجيه وتنفيذ مختلف عملياتها فهي مصدر حيوي لديمومتها وبقائها وتميزها التنافسي التي تقوم بجمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتحليلها من أجل تحقيق هدف معين (الأمي والبياتي: 2010: 16). فضلا عما سبق أن تكنولوجيا المعلومات (IT) هي تقنية لإدارة المعلومات يمكن للمؤسسة التي تستخدمها امتلاك استراتيجية ثابتة تتميز بالنجاح والقدرة على تجنب الصوبات في انجاز العمل بما يحقق للمؤسسة التميز في العمل و تمكنها من تحقيق اهدافها الطويلة الامد (Hsu,2014:50). ومما لا شك ايضا ان استخدام تكنولوجيا المعلومات مرتبط بالمهارات القيادية التي تمتلكها المؤسسة، إذ تعد المهارات القيادية من المهارات الهامة في ظل التطور التكنولوجي الحاصل في كافة الجوانب الحياتية ، الامر الذي استوجب الاهتمام بتعزيز المهارات القيادية والمحافظة عليها في ظل وجود قيادات تمتلك الخبرة والمهارة الكافية لإنجاز العمل داخل المؤسسة (القيسي ومحمود، 2015: 197). وصف (المغربي، 2010: 155) المهارات القيادية بأنها قدرة القائد على التأثير في فريق العمل أو البيئة الداخلية أو الخارجية للمؤسسة، بحيث يجعل القائد من هذه المهارات قوة دافعة في تحقيق اهداف الجماعة أو الفريق ولا بد لكل قائد أن يتميز بصفات ومهارات تساعد على التأثير في سموك مرؤوسيه، وتحقيق اهداف المؤسسة .

تسعى هذه الدراسة الى معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية في جامعة البصرة مجتمع الدراسة، إذ ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يحتاج الى مهارات وخبرات عالية يتطلب على جميع المؤسسات بصورة عامة وجامعة البصرة بصورة خاصة العمل على تطوير المهارات القيادية اللازمة داخل الجامعة.

الفصل الأول

المنهجية وبعض الدراسات السابقة

المبحث الأول : منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة:

بالنظر الى اهمية تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية في جامعة البصرة مجتمع الدراسة، واهمية اختيار القيادات اصحاب المهارات والكفاءات المتعددة لتولي مناصب قيادية من الاهتمامات الرئيسية التي تشغل جميع المؤسسات، الامر الذي جعل الاتجاه نحو تعزيز المهارات القيادية باعتبارها احد المتطلبات الاساسية المستحدثة، في ظل الالفية الجديدة في المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات والانتشار الواسع لوسائل التواصل الاجتماعي، كما ان مساهمة القيادات اصحاب المهارات العالية اصبح امر ضروري في خلق اجواء العمل الجماعي بين موظفي الجامعة، ونشر الوعي التنظيمي لنقل ومشاركة الافكار وانشاء انظمة تكنولوجيا المعلومات بين مختلف مستويات الجامعة لضمان انسيابية العمل تركت بصمة واضحة في التقدم الحاصل في مختلف الجوانب التي نشهدها اليوم.

كما وتعد تكنولوجيا المعلومات أحد نتائج ثورة المعلومات والاتصالات في وقتنا الحالي، إذ أدت التطورات المتلاحقة في مجال المعلومات والاتصالات إلى ابتكار تقنية متطورة، جعلت الادارة العليا لأي مؤسسة تفكر بشكل جدي إلى الاستفادة من منجزات تلك الثورة في انجاز اعمالها وتقديم خدمات للمواطنين بطرق الكترونية تعود عليها بالتقليل من ضغوطات العمل والقضاء على الروتين والبيروقراطية في آن واحد معاً.

استنادا الى ما سبق يمكن تلخيص مشكلة الدراسة الحالي بالتساؤل الرئيس ((ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية في جامعة البصرة مجتمع البحث)). وتنبثق من التساؤل الرئيس الاسئلة الفرعية التالية :

- 1- هل ان جامعة البصرة مجتمع الدراسة على معرفة وعلم بمتغيرات الدراسة الحالية؟
- 2- هل يوجد تأثير لتكنولوجيا المعلومات على المهارات القيادية في جامعة البصرة مجتمع البحث؟

ثانياً: اهداف الدراسة:

اتفق اغلب الباحثين على ان اهداف اي دراسة هي امتداد لمشكلة وتساؤلات الدراسة، لذا فقد سعى الباحثان من خلال هذه الدراسة الى تحقيق هدفين هما :

- 1- ما مدى معرفة جامعة البصرة مجتمع الدراسة بمتغيرات الدراسة الحالية.
- 2- معرفة مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية في جامعة البصرة مجتمع الدراسة.

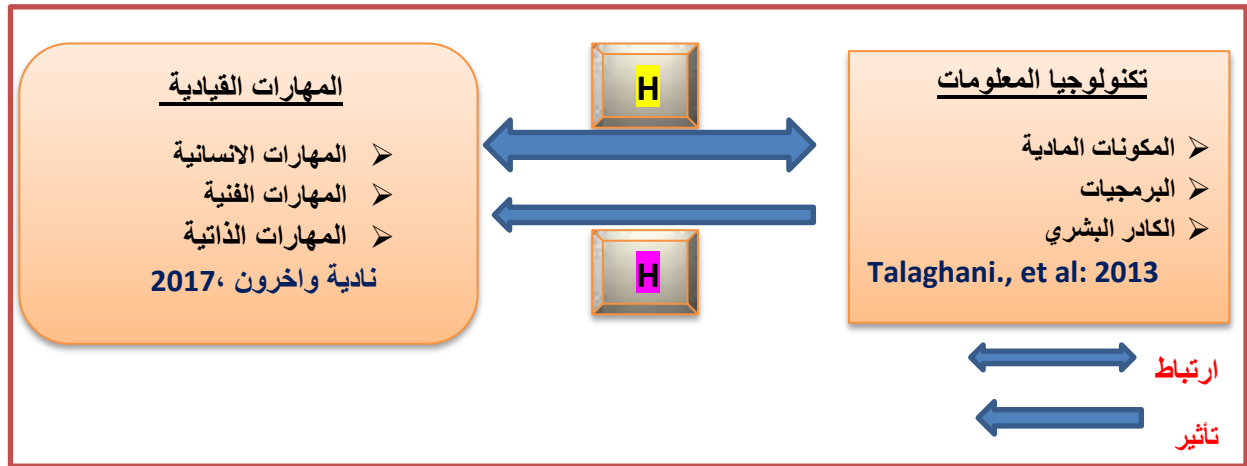
ثالثاً: اهمية الدراسة: تتضح اهمية هذه الدراسة كونها تتطرق الى موضوع اصبح يلامس واقع العمل في جميع المؤسسات، ولا سيما جامعة البصرة مجتمع الدراسة، اذ اصبح موضوع الدراسة الحالي يلامس احتياجات الموظفين في الجامعة و تطور كوادرها التنظيمية، لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال

تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية- دراسة تطبيقية لعينه من موظفي جامعة البصرة

التكنولوجيا الحديث، والتي غيرت نظرت موظفي الجامعة ، حول مستوى الخدمات التي تقدمها قيادات الجامعة لتطوير الجامعة، وما تقدم لهم من وسائل واساليب تنهض بواقع الجامعة نحو الافضل وتمكنها من تحقيق الميزة التنافسية مع نظيراتها من الجامعات الاخرى، كما ان الدراسة الحالية استمدت اهميتها من التركيز على الجوانب المهمة في تفعيل جوانب تكنولوجيا المعلومات باعتبارها المحدد الاساس لنجاح الجامعة، وبمعنى ادق فأن الدراسة الحالية ركزت على معرفة تأثير الجوانب التكنولوجية المتمثلة بالمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) في تعزيز المهارات القيادية المتمثلة بالمتغير التابع بالجامعة المبحوثة.

رابعا: المخطط الفرضي للدراسة: توضح هذه الفقرة الانموذج الفرضي الذي يظهر فيه تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع التي جرى على اساسها صياغة مشكلة الدراسة، وكما موضحة في الشكل (1) وقد تم اختيار ابعاد المتغيرات استناداً للمسوحات الفكرية والادبيات السابقة، وبما توفر للباحثان من مصادر، اذ تم الاعتماد على دراسة (Talaghani., et al: 2013) في تحديد ابعاد المتغير المستقل المتمثلة ب(المكونات المادية والبرمجيات والكادر البشري) وتم الاعتماد على دراسة (نادية واخرون ،2017). لتحديد ابعاد المتغير التابع (المهارات القيادية) ويمثل هذا المخطط مجموعة من العلاقات التي تربط بين متغيرات الدراسة وهي:

الشكل(1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثان استناداً الى ما عكسته الادبيات السابقة

خامساً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1:- توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تكنولوجيا المعلومات وتعزيز المهارات القيادية.
وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الاتية:-

الفرضيات الفرعية :-

H1-a:- توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين المكونات المادية والمهارات القيادية .

H1-b :- توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين البرمجيات والمهارات القيادية.

H1-c :- توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين الكادر البشري والمهارات القيادية.

الفرضية الرئيسية H2:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تكنولوجيا المعلومات والمهارات

القيادية وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية :-

الفرضيات الفرعية :-

H2-a:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين المكونات المادية والمهارات القيادية

H2-b :- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين البرمجيات والمهارات القيادية.

H2-c :- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين الكادر البشري والمهارات القيادية.

المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة

اولا: بعض الدراسات السابقة: توضح هذه الفقرة بعض الدراسات التي تخص متغيرات الدراسة المتمثلة بالمتغير المستقل (

تكنولوجيا المعلومات) والمتغير التابع (المهارات القيادية) و التي تمت الاستفادة منها في الدراسة الحالية من خلال الجدول

(1) المدرج في ادناه:

الجدول(1) بعض الدراسات السابقة

1	عنوان الدراسة The Impact of Information Technology Application On Personal Empowerment of Social Security Organization in Guilan Province تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على التمكين الشخصي لمنظمة الضمان الاجتماعي في مقاطعة جيلان
	اسم الباحث والسنة Talaghani et al.,2013
	هدف الدراسة تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على الشخصية تمكين منظمة الضمان الاجتماعي في محافظة جيلان إيران.
	الاساليب الاحصائية المستخدمة الاحصاء الوصفي التحليلي ، الانحدار المتعدد لاختبار تأثير المتغيرات.
	اساليب جمع البيانات الاستبانة
	اهم النتائج توجد علاقة كبيرة بين الأجهزة ، والبرمجيات ، والكادر البشري في منظمة الضمان الاجتماعي مجتمع البحث.
2	عنوان الدراسة Effects of organization culture, organizational learning and IT strategy on knowledge management and performance. تأثير الثقافة التنظيمية والتعلم التنظيمي واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات على إدارة المعرفة والأداء.
	اسم الباحث والسنة Hsu,2014
	هدف الدراسة الكشف عن وجود تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية والتعلم التنظيمي لدى كبار المسؤولين من شركات التأمين على الحياة في تايوان
	الاساليب الاحصائية المستخدمة الاحصاء الوصفي ، والتحليل الاحصائي للانحدار المتعدد
	اساليب جمع البيانات الاستبانة
	اهم النتائج وجود علاقة بين استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية والتعلم التنظيمي وادارة المعرفة

تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية- دراسة تطبيقية لعينه من موظفي جامعة البصرة

3	عنوان الدراسة	والاداء.
	اسم الباحث والسنة	نادية واخرون، 2017
	هدف الدراسة	التأكيد على مختلف المهارات القيادية في تحسين الاداء والتأكيد على اهم المهارات القيادية المتوافرة في اقسام الكلية لدى الموظفين.
	الاساليب الاحصائية المستخدمة	الاحصاء الوصفي ، معاملات الفا كورنباخ، اخبارفرضيات الارتباط معامل بيرسون
	اساليب جمع البيانات	استبانة.
	اهم النتائج	أن أهم المهارات القيادية الإنسانية الموجودة لدى الرؤساء والتي يمارسونها في العمل تتمثل في: مشاركة الرئيس النجاحات مع مرؤوسيه، كما يجب على الرئيس بث الثقة العالية بمرؤوسيه وتشجيعهم على العمل الجماعي، وأن أقل المهارات القيادية الإنسانية أهمية من حيث توفرها لدى الرؤساء هي: تميز الرئيس بالعدل ورفضه لأي شكل من أشكال التمييز ثم تلتها اهتمام الرئيس بحقوق مرؤوسيه.
4	عنوان الدراسة	Impact of Information Communication Technology on Organizational Productivity in the Nigerian Banking Industry: Empirical Evidence
	اسم الباحث والسنة	Abdullahi et al.,2019
	هدف الدراسة	تحديد تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الإنتاجية التنظيمية في نيجيريا الصناعة المصرفية
	الاساليب الاحصائية المستخدمة	الاحصاء الوصفي التحليلي ، معاملات الانحدار، معامل الفا كورنباخ.
	اساليب جمع البيانات	الاستبانة
	اهم النتائج	ان البنوك يجب أن تكتسب أو تستفيد من القرن الحادي والعشرين المحدث البرامج والأجهزة والشبكات من أجل زيادة الإنتاجية التنظيمية ورضا العملاء سيؤدي في النهاية إلى تنوع المنظمة

المصدر: من اعداد الباحثان

ثانياً: مجال الافادة من بعض الدراسات السابقة:

- 1- أسهمت الدراسات السابقة في تعزيز واغناء الجانب النظري بكل ما هو جديد للبحث الحالي بالاعتماد على الدراسات المنشورة والدوريات العلمية ومصادر اخرى.
- 2- بعد الاطلاع على المصادر العربية منها والاجنبية التي لخصتها الدراسات السابقة بوصفها الجانب الفكري والمعرفي المتراكم التي تعد كقاعدة اساسية في حال الرجوع اليها يتم بناء الاطر الفكرية لمتغيرات البحث الحالي.
- 3- تم تحديد المتغيرات الرئيسة والفرعية واسلوب البحث من خلال الاعتماد على ما تم التطرق اليه في الدراسات السابقة.
- 4- الاسهام في تحديد التعريفات الاجرائية.

ثالثاً: طرق جمع البيانات:

تم جمع البيانات بالجانب النظري والجانب التطبيقي وذلك تحقيقاً لغاية الدراسة وهي كالاتي :

- 1- الجانب النظري : اعتمدت الدراسة الحالية على المصادر التي تتوافر في مكتبات الجامعات العراقية وكذلك ما تم توافره على شبكة الانترنت في جمع البيانات والمعلومات في الجانب النظري .
- 2- الجانب التطبيقي : اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة لغرض جمع وتحليل البيانات ، وتعد الاستبانة من الوسائل المهمة في جمع البيانات ويشيع استخدامها في الدراسات السلوكية والاجتماعية، اذ تكون البيانات المطلوبة لها صلة وثيقة بمشاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم واتجاهاتهم نحو موضوع معين، فضلا عن المواقف التي يصعب الحصول على بيانات عنها بطرائق الملاحظة كالمواقف والاحداث السابقة (Sekaran & Bougie, 2016:143).

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث الحالي في جامعة البصرة- مجمع باب الزبير ، وتبلغ عينة الدراسة المتمثلة بموظفي الجامعة مجتمع الدراسة البالغ عددهم (781) فرداً وكانت عينة الدراسة التي هي جزء من المجتمع التي تتكون من (260) فرد وتم الاعتماد على دراسة (Sekaran & Bougie , 2016:160) في تحديد حجم العينة وتم توزيع (300) استبانة تم استرجاع (260) صالحة للتحليل .

خامساً: الاساليب الاحصائية المستخدمة :

اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعة من الاساليب الاحصائية منها (كمجروف سميرنوف ، الاحصاء الوصفي المتمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، معامل ارتباط بيرسون ، تحليل المسار لقياس التأثير بين المتغيرات) ، تم تطبيق تلك الادوات الاحصائية بواسطة برنامجي (SPSS.V.23)

الفصل الثاني

الاطار النظري للدراسة

المبحث الاول : تكنولوجيا المعلومات

اولاً: مفاهيم تكنولوجيا المعلومات :

بالنظر الى ما يشهده العالم من تطورات وتغييرات تكنولوجية متسارعة في مجال الحاسوب والبرمجيات ووسائلها وما توفره من الكم الهائل من المعلومات ينتقل بسهولة ويسر ما بين دول العالم، كل هذا بدوره جعل من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وسيلة مهمة في جميع المؤسسات الحديثة ومفتاح نجاحها ؛ لما توفره هذه التكنولوجيا من معلومات دقيقة وسريعة تساعد الإدارة العليا في اتخاذ القرار بسرعة. اشار (Guthrie & O'Brien , 2004:8) الى تكنولوجيا المعلومات بأنها مجموعة منظمة من المكونات المادية (الاجهزة) والبرامج وشبكات الاتصال والافراد ومصادر المعلومات التي تقوم بجمع المعلومات وتحويلها ونشرها داخل المؤسسة. بين (Fard & Taghiloo , 2009 : 48) بأنها مجموعة من التقنيات التي تعمل على زيادة المنفعة التي تسهم في سرعة انجاز العمل والقدرة على استخدام التكنولوجيا المستحدثة , والانترنت من أجل زيادة المعارف العالمية. وضح (Turban et al ., 2010:12) بانها إحدى الوسائل المستحدثة التي تعمل على تخزين كميات هائلة من المعلومات الدقيقة والموثوق بها, الغير مكلفة إذ إن إمكانية الوصول اليها يكون بسرعة وسهولة في المؤسسة. ويمكن وصف تكنولوجيا المعلومات بأنها هي جميع المكونات المادية للحاسوب المتداخلة مع بعضها والتي تعمل مجتمعة

يجمع ومعالجة وتبويب وتخزين وتوزيع المعلومات لتسهيل عملية التخطيط والرقابة واتخاذ القرار (Laudon&Laudon, 2011:13) ووضح (Abdullahi et al.,2019:3) بانها تطبيقات البرامج التي تلتقط المعلومات وتعالجها وتسمح بالوصول إليها ، والأجهزة التي تساعد في تشغيل التطبيقات المثبتة وأجهزة وشبكات الاتصالات التي تسهل نقل المعلومات داخل المؤسسة وخارجها. ويرى (زهير وعمار، 2020: 12) بأنها الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في تقديم الخدمات بسرعة عالية وجهد اقل وتكلفة منخفضة وبالتالي تقديم خدمات افضل مما تقدمه الادارة التقليدية.

من المفاهيم السابقة يمكن تلخيص مفهوم تكنولوجيا المعلومات وحسب وجهة نظر الباحثان :

أ- ان تكنولوجيا المعلومات تشمل كافة الاجهزة والبرمجيات التي تهتم بالمعلومات داخل المؤسسات.

ب- هي التقنيات التي تسهل عمل المؤسسات مع تقليل الوقت والجهد المبذول.

ت- تعمل على تخزين المعلومات الكبيرة بدقة عالية ، مع امكانية الوصول اليها بسرعة فائقة.

ث- هي مجموعة من التقنيات المستحدثة والالكترونيات الدقيقة والبرمجيات والآلات والتطبيقات التي يمكن تخزينها واسترجاعها ومعالجتها ونقلها.

ثانياً: أهداف تكنولوجيا المعلومات :

تهدف تكنولوجيا المعلومات الى تحقيق الاتي (Torkzadeh & Gemoets,1999:10):

1- تسعى تكنولوجيا المعلومات إلى القيام بأبحاث جديدة من أجل طرح تقنيات مستحدثة تتلاءم وطبيعة المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسات فهي لها تأثير في ابداع العاملين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

2- تفعيل مهام الرقابة الإدارية داخل المؤسسات, حيث إن الغرض الأساسي لتكنولوجيا المعلومات هو توفير المعلومات الضرورية التي تدعم وتنظم جميع البرامج من أجل تعزيز العلاقات بين مجريات العمل اليومية.

ثالثاً: أهمية تكنولوجيا المعلومات :

يمكن تلخيص أهمية تكنولوجيا المعلومات بما اشار اليه كلاً من (Belvedere et al ., 2013 : 410) و (Mohammed&Nzelibe, 2013 : 44) و (Hsu , 2014 : 51) إذ تعد تكنولوجيا المعلومات من التقنيات المهمة التي تعمل على تحديد الأداء المتفوق لعمليات التشغيل وهذا بدوره يعزز القدرة التنافسية للمؤسسات و تساعد على التدفق الفعال للبيانات في المؤسسات مما يساعدها في الحصول على المعلومات في أي وقت من الاوقات وخلق ميزة تنافسية وتحقيق الأهداف المرجوة. باعتبارها استراتيجية المؤسسة يمكن أن تختلف من ناحية ميزتها التنافسية والمؤسسات التي تستخدمها بمثابة استراتيجية يمكن ان تؤدي فائدة في تخفيض التكاليف وخلق القيمة. تأتي أهمية تكنولوجيا المعلومات بما تقوم به بمساعدة الأفراد للوصول الى ما يحتاجونه من معلومات باقل وقت وبالسعة الممكنة وبأقل كلفة مثل : الهواتف النقالة والحاسوب الشخصي والتلفزيون الرقمي (Gray & Denston,2006:5). وضح (Daft,2001:247) تساعد تكنولوجيا المعلومات في زيادة التنسيق بين الاقسام داخل المؤسسة كما وتتيح التنسيق بين مؤسسة اخرى ، وهذا ما يؤدي الى تقليل الكلف المتمثلة بالانتقال والمقابلات الشخصية)، كما وتوفر تكنولوجيا المعلومات امكانية ربط الحواسيب

داخل المؤسسة مع بعضها البعض. تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى زيادة إمكانية الوصول إلى المعلومات وزيادة القدرة الانتاجية فضلا عن السرعة باتخاذ القرارات (Filippov& lastrebova, 2010:123).

رابعاً: ابعاد تكنولوجيا المعلومات:

بعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة وجد الباحثان تعدد وتنوع انواع المقاييس المعتمدة في قياس تكنولوجيا المعلومات ويوضح الجدول (2) بعض مقاييس الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها.

الجدول(2) قياس تكنولوجيا المعلومات

ت	اسم الباحث والسنة	المقاييس المعتمدة في تكنولوجيا المعلومات
1	Chaffey et al.,2006	المكونات المادية، البرمجيات، قواعد البيانات، شبكات الاتصال.
2	O'Brien& Marakas, 2010	البيانات، الكادر البشري، قاعدة المعلومات، شبكات المكونات المادية، البرمجيات
3	Turban et al.,2010	المكونات المادية، البرمجيات، شبكات المعلومات، الكادر البشري.
4	Talaghani et al., 2013	المكونات المادية، البرمجيات، قواعد البيانات، الكادر البشري
5	Abdullahi et al., 2019	المكونات المادية، البرمجيات، الشبكات

المصدر: من اعداد الباحثان

بعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة تبين ان اكثر الابعاد تكراراً هي (المكونات المادية، البرمجيات، الكادر البشري) والتي تتناسب مع الدراسة الحالية والتي ركز عليها كلا من دراسات (Taleghani et al., 2013) و (O'Brien& Marakas, 2010) و (Turban et al.,2010).

البعد الاول: المكونات المادية : ادى الظهور الكبير للحاسوب الى حدوث تغييرات هائلة في كافة مجالات الحياة فهو ينجز كم هائل من المهام التي لا يستطيع جهاز آخر القيام بها ؛ لذا يمكن تمثيله بالأجزاء المرئية من التقنيات التي تتمثل عادة بالحاسوب وملحقاته، ويمكن تقسيم الأجزاء المادية الى وحدات إدخال كلوحة المفاتيح المخصصة لإدخال البيانات الى الحاسوب، وأجهزة الإدخال الصوتية كلاقطات الصوت والمساحات الضوئية والجزء الآخر من الأجزاء المادية هي وحدات الإخراج وهي المسؤولة عن اظهار النتائج او نصوص مطبوعة على الورق عن طريق الطابعات، واخيراً فإن وحدات خزن المعلومات تعد إحدى أشكال الاجزاء المادية كالأقراص الليزرية والصلبة والمرنة (يوسف : 2005 : 17). كما وبين (Laudon &Laudon : 2011: 41) ان الحاسوب : هو من المكونات المادية التي تستخدم لإدخال ومعالجة أنشطة الانتاج في نظام المعلومات والتي غالباً ما يتم استخدامها في جوانب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفيما يلي توضيح للمكونات المادية وكما في الشكل التالي :



الشكل (2) المكونات المادية
المصدر: من اعداد الباحثان

اشار (Perron at el , 2010 : 71) الى الشبكات كأحد المكونات المادية بوصفها حزمة متكاملة من البرمجيات التي تسهل الاتصال وتبادل المعلومات بين الافراد وبغض النظر عن الموقع الجغرافي او الوقت ووضح (Dandago & Rufai , 2014: 658) انواع الشبكات بتصنيفها الى ثلاثة انواع من الشبكات التي من الممكن ان تعتمد على المؤسسة في تطبيقاتها يقدمها الانترنت الذي يتمثل بمجموعة من الشبكات العنكبوتية التي تتيح كميات هائلة من البيانات وتسمح لأجراء الاتصالات وتبادل المعلومات بين مختلف دول العالم ، اما الاكسرانيت فتمثل شبكة الكترونية تربط بين المؤسسة والفروع التابعة لها او المؤسسات التي لديها اتفاقيات معها ، واخيراً الانترنت الذي يمثل شبكة داخل المؤسسة تسمح لعاملها المخولين باستعمالها

البعد الثاني: البرمجيات : تتمثل البرامج بالتعليمات التي تحدد بصورة متسلسلة عمليات المعالجة اللازمة للبيانات التي يتم ادخالها عن طريق وحدة الادخال كما وتحدد كيف يتم تنفيذها، فهي اداة مهمة جداً في أداء عمليات مؤسسات الأعمال ، فقد تتوفر برمجيات خاصة بأساليب الرقابة لكافة العمليات التي يتم من خلالها معالجة البيانات وتحويلها الى معلومات ذات اهمية اكبر (krajewski& Ritzman : 2002 : 19).
وتوجد ثلاث انواع من هذه البرمجيات هما: (Alter:2002:351)

1- البرمجيات المستخدمة للأغراض العامة : تتضمن هذه البرمجيات معالجة النصوص , اللوائح الجدولية , المساعدات , ادارة قواعد البيانات .

2- البرمجيات المستخدمة للأغراض الخاصة : ان هذه البرمجيات يتم تصميمها من أجل دعم (استراتيجية) المنظمة واعمالها التكتيكية بالمقارنة مع برمجيات التطبيقات ذات الأغراض العامة , فقد يكون لها تأثير على المنظمة , ولها ارتباط بإجراءات العمل .

3- برمجيات الخدمات: وتتمثل (مكافح الفيروسات, برمجيات ضغط الملفات, متصفحات الانترنت).

البعد الثالث: الكادر البشري: مجموعة من الموظفين المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات والذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لإدارته المعدات اللازمة والضرورية لتكنولوجيا المعلومات وبالأخص إدارة وتشغيل نظم المعلومات، وان توفر المستلزمات المادية التي تتمثل بالحاسوب ووحدات الإدخال والإخراج وتوافر البرمجيات إلا ان هذه المستلزمات غير كافية ولا يمكن تحقيق الفائدة منها الا عند توافر كادر وظيفي بشري قادر على ادارة والتعامل بمؤهلات عالية معها (الحميري وپريس، 2020:354).

ويرى الباحثان أن تكنولوجيا المعلومات بأبعادها كافة هي سلسلة من التقنيات تستخدم بشكل خطوات واضحة تبين كيفية معالجة البيانات المختلفة مثل حل المسائل العلمية أو احتساب العمليات التي تسجل في الدفاتر المحاسبية أو تحليل الاحصائيات وتوزيعها حسب أصنافها المحددة وغيرها من العمليات العلمية والإدارية والاقتصادية.

المبحث الثاني : المهارات القيادية

أولاً: مفاهيم المهارات القيادية: المهارة هي الاتقان في كل شيء من وقت وجهد بدني وذهني، او هي القدرة على الانجاز والاداء واستخلاص النتائج وحل المشاكل ومواجهة المواقف بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة (يونس، 2007: 73). القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وتحفيزهم من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة او هي فن التأثير في اكبر عدد ممكن من الافراد والقدرة على توجيههم وقيادتهم نحو الافضل بما يحقق اهداف المؤسسة (محمد، 2011: 77) كما اشار (ملال و قوجيل، 2019: 29) الى المهارات القيادية بأنها مجموعة من الخصائص والصفات التي يمتلكها القائد وتمكنه من التوجيه والتنسيق وقيادة المجموعات والتأثير في سلوكهم. ووضح (Bich & Thai, 2019: 2122) المهارات القيادية هي قدرة القائد على أداء المهام وتحويل المعرفة إلى أفعال القادة وإثباتها خبرة القيادة عند تطبيق المعرفة المكتسبة في الممارسات لتحقيق الاداء المطلوب. والمهارات القيادية هي مجموعة المهارات المدعمة بالمهارات الرقمية التي تمكن المديرين والموظفين من الاستخدام الفعال للألات والأفراد والعمليات لتحقيق نتائج المؤسسة (Philip & Gavrilova Aguilar, 2022:3).

ويرى الباحثان ان المهارات القيادية :

- أ- قدرة القائد بالتأثير على موظفيه وتحفيزهم لإنجاز العمل.
- ب- مجموعة السلوكيات التي يتصف بها القائد والتي تمكنه من تنسيق العمل داخل المؤسسة.
- ت- مجموعة الخصائص والصفات التي تمنح موظفي المؤسسة امكانية الاستفادة من جميع التقنيات التي تمتلكها المؤسسة.
- ث- هي مجموعة من السمات التي يتميز بها القادة والتي تميزهم عن الآخرين امثالهم في قدراتهم الذهنية والجسدية والفكرية، ومجموعة من المعارف والخبرات التي يحتاج إليها القادة الإداريون بهدف الارتقاء بأنفسهم، مما يساعد على تطوير العمل القيادي والإداري لديهم، بما يحقق أهداف الجامعة، ويجعلهم ميزة تنافسية للجامعة.

ثانياً : أهمية المهارات القيادية :

تظهر أهمية المهارات القيادية من الأدوار التي يمر بها القادة بغض النظر عن مدى موهبتهم فهم يدخلون المؤسسات في البداية كمبتدئين وبالتالي فإنهم يفتقرون إلى المفاهيم الأساسية التي توفر لهم فهماً للعمل والسياقات التنظيمية والأدوار القيادية ونتيجة لذلك عادة ما تكون أنواع المشكلات التي يتم تقديمها معها شديدة التنظيم ،ومن المرجح تعتمد المهارات القيادية على المهارات التقنية والاجتماعية التي تنتقل من الخبرات التعليمية أو المتعلقة بالعمل خلال هذه الفترة إذ يحاول القادة المبتدئون فهم واستيعاب القواعد والقوانين والرؤية التوجيهية للمؤسسة (Mumford,et al,2000:88). القادة هم أشخاص لا غنى عنهم في أي عمل ويؤدون وظائف قيادية في العمل وتعتمد ادارة المؤسسات وتحديد اهدافها على قدراتهم وما يمتلكونه من مهارات قيادية في توجيه العمليات والتخطيط لرؤية المؤسسة كما يمكن للقادة التأثير وإلهام الموظفين والزملاء والأشخاص الآخرين لتكريس جهودهم للمؤسسة، إلى جانب ذلك ، فإن القادة هم أولئك الذين لديهم تأثير كبير على الأفراد والمؤسسات خارج المؤسسة لضمان تحقيق الأهداف لذا تعتبر المهارات القيادية هي الأكثر أهمية ، لأن المهارات القيادية يمكن أن تساهم في تنمية قدرات القادة وسلوكياتهم (Mumford et al.,2007: 155). أصبحت المهارات القيادية الشغل الشاغل للعمل الجماعي الذي تركز عليه جميع المؤسسات، إذ تركز على تبادل الأفكار ذات الصلة ببناء فرق العمل، لغرض التطوير والتعلم العملي في هذه الحالة، تعمل مجموعة من الأشخاص في مشكلة لا يوجد حل معروف لها، لكن أثناء عملهم معاً ، يكون الجميع قادراً على تحديد الحل المحتمل ، هذا ما يحدث في تطوير تشجيع القيادات لموظفيها لغرض العمل الجماعي . نتيجة لذلك، كل قيادة هي المسؤولة عن تطوير المهارة بشكل عميق وسريع في التعلم العملي، إذ ان تطوير المهارات القيادية لكل عضو في المجموعة أمر بالغ الأهمية ليس فقط لصالح المؤسسة على المدى الطويل ، ولكن أيضاً لتمكين المجموعة بشكل أفضل من أن تصبح أكثر ذكاءً والعمل معاً بشكل أفضل ، أن تنمية المهارات القيادية جزء رسمي لا يتجزأ من نجاح المؤسسة (Sairam et al., 2017:144). كما ان المهارات القيادية هي شرط أساسي في مكان العمل في ظل التطور المستمر في جميع المجالات، ومع ذلك ، غالباً ما يغادر خريجو الجامعات مع ثروة من المعرفة ،ولكن أقل إتقاناً وثقة في المهارات القيادية، لذا لا بد من دعم المهارات القيادية وبذل المزيد من الجهد لتطويرها بما يتناسب مع طبيعة العمل داخل المؤسسات (Muammar, 2022: 297).

يرى الباحثان ان الاهتمام بتنمية المهارات القيادية يزيد من كفاءة العاملين، ويعزز من الاداء، ويقلل من الجهد المبذول، و ان القادة الاداريين في المستقبل بحاجة ماسة إلى اكتساب مهارات القيادة؛ لأهميتها في عصر التحول الرقمي، و تعزيز فرص التدريب لفحص وتطوير المهارات القيادية بما يتناسب مع متطلبات العمل المستقبلي.

ثالثاً ابعاد المهارات القيادية: توضح هذه الفقرة مجموعة من الدراسات التي اعتمدها الباحثان لغرض قياس المتغير التابع المتمثل ب(المهارات القيادية) والجدول (3) يوضح بعض المقاييس وفقاً للدراسات السابقة.

الجدول(3) قياس المهارات القيادية

ت	اسم الباحث والسنة	المقاييس المعتمدة في المهارات القيادية
1	القيسي ومحمود،2015	المهارات الانسانية ، المهارات الذاتية ، المهارات الفكرية ، المهارات الفنية
2	نادية واخرون ،2017	المهارات الانسانية ، المهارات الفنية ، المهارات الذاتية
3	Bich & Thai,2019	المهارات المعرفية، مهارات التعامل مع الآخرين، مهارات العمل، المهارات الاستراتيجية
4	Al-Oraify,2019	المهارات الانسانية، المهارات الفنية ، المهارات الذاتية ، المهارات الدارية ، المهارات السياسية

المصدر: من اعداد الباحثان

اعتمد الباحثان في قياس ابعاد المهارات القيادية الابعاد التالية (المهارات الانسانية ، المهارات الفنية ، المهارات الذاتية)، والتي تتناسب مع الدراسة الحالية، و يمكن توضيحهما بما يلي:

البعد الاول: المهارات الانسانية: هي عبارة عن مجموعة من الامكانيات والقدرات التي يمكن امتلاكها من خلال التعامل الجيد مع الموظفين والتفاعل معهم، ويعد هذا النوع من المهارات من اصعب انواع المهارات التي يجب ان يتصف بها القادة الناجحين والتي يجب على القادة اتقانها وايضا تعد المهارات الانسانية بأنها مجموعة من القدرات التي تعني بالطريقة المناسبة للتعامل مع المرؤوسين وكيف يتم تنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي وكيفية تحقيق التفاعل الايجابي بطرق تمكن من تحقيق الكفاءة والفاعلية للوصول الى الاهداف التي تسعى المؤسسة الى تحقيقها (Kinicki et al., 2008:28). ووضح (Al-Oraify,2019:203) بأنها قدرة القائد على التفاعل مع الاخرين والعمل من اجل اشباع احتياجاتهم وتفهم سلوكهم ودوافعهم. وبين (عويضة، 2021: 19) بأنها إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات، والتفاعل النشط بين القائد الإداري والتابعين، وتكوين علاقات إنسانية، واستثمار المعرفة والخبرة في تسهيل إنجاز الأعمال الإدارية.

البعد الثاني: المهارات الفنية: هي قدرة الفرد على العمل بكافة الجوانب (العامة والخاصة) بشكل دقيق اذ تظهر اهمية هذه المهارات في المستويات الادارية سواء كانت الدنيا او الوسطى من الادارة وبمعنى ادق يمكن التأكد من توافر هذه المهارات لدى القائد من خلال قدرته على تحمل المسؤوليات والقدرة على الفهم الشامل للأمور وامكانية تحقيق الاهداف التي تسعى المؤسسة لها (Kinicki et al.2008:26). وبين (Al-Oraify,2019) بأنها قدرة القائد على استخدام معرفته المتخصصة في استخدام الطرائق العلمية والوسائل التقنية لغرض انجاز عمل المؤسسة. وأشار (عويضة، 2021: 20) بأنها قدرة القائد الإداري على التفاعل الإيجابي مع المرؤوسين، وتمثل في التخطيط، والاتصال، وبناء العلاقات، وتوزيع المهام على العاملين.

البعد الثالث: المهارات الذاتية: ترتبط هذه المهارات بشخصية القائد وتمثل ب(السمات الجسدية التي تعرف بالقدرة على التحمل والحيوية والنشاط للوصول الى تحقيق الاهداف المطلوبة و السمات العقلية ويعتبر الذكاء من اهم القدرات العقلية اللازمة للإدارة و ضبط النفس المتمثل بالقدرة على ضبط الانفعالات وتكريس كافة القدرات لنجاح المؤسسة والقدرة على الابتكار والمبادأة المتمثل بقدرة القائد على تحفيز موظفيه للأبداع والابتكار بالأعمال الموكلة بهم (ملال وقوجيل ،2019: 63). وأشار (Al-Oraify,2019:203) بأنها مجموعة السمات والخصائص الفنية والقدرات اللازمة لبناء

شخصية الافراد ليصبحوا قادة ذا خبرة ومهارة عالية. ووضح (عويضة، 2021: 20) بأنها القدرة على استشراف المستقبل بالاعتماد على مقدرة القائد العقلية، بحيث يستشعر بالمشكلة قبل حدوثها، وهذا يتطلب منه الإلمام بطبيعة المرؤوسين ومعرفة أهداف الجامعة ورؤيتها المستقبلية، والقدرة على ضبط النفس وتحمل ضغط العمل والقيام بالمهام على أفضل وجه.

الفصل الثالث: الجانب العملي

يقدم هذا الفصل تحليلاً للبيانات التي تخص متغيرات وابعاد الدراسة التي تم الحصول عليها عن طريق استمارة الاستبانة إذ تضمنت الدراسة الحالية مجموعة من الفرضيات والاهداف المطلوب اختبارها والتحقق منها وتوضيح فيما اذا كانت هذه البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً أم لا التي تحدد نوع الادوات و الاساليب الاحصائية المناسبة لهذه البيانات . ولغرض تحقيق ذلك تم الاعتماد بهذا الفصل على ثلاثة مباحث رئيسة تقدم الخطوات والاجراءات الاحصائية المطلوبة لاختبار فرضيات البحث والتحقق من اهدافه وبناءً على ما سبق سيتناول هذا الفصل ما يلي :

المبحث الاول: التحليل الاولي لمتغيرات الدراسة .

المبحث الثاني: الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة وتشخيصها .

المبحث الثالث : اختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الاول : التحليل الاولي لمتغيرات الدراسة

اولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

من اجل تطبيق الاختبارات الاحصائية المعروفة التي تحقق الهدف المنشود للدراسة يجب التأكد من توزيع البيانات ، اذ ان اغلب الاختبارات الاحصائية تشترط ان تكون البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً وتسمى في هذه الحالة بالاختبارات المعلمية، اما اذا لم تتوزع البيانات توزيعاً طبيعياً ففي هذه الحالة يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية (Sekaran & Bougie,2010:337-338) وعلى اساس ذلك قامت الباحثة بإجراء اختبار البيانات باستخدام المختبر (Kolmogorov-Smirnov^a لمعرفة توزيع البيانات إذا تم توزيعها توزيعاً طبيعياً أم لا (Cooper & Schindler,2014:612). من خلال إجراء اختبارين لاختبار الفرضيات التالية :

Ho: البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً .

H1: البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً .

سنلاحظ نتائج الاختبار لكل متغير من متغيرات الدراسة من خلال الجداول المدرجة في ادناه .

1- اجراء اختبار (Kolmogorov-Smirnov) للتوزيع الطبيعي على المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات):

بناءً على ما تم التطرق إليه في اعلاه سيتم تلخيص اختبار البيانات للمتغير المستقل /تكنولوجيا المعلومات وتوضيحها على وفق الجدول (4) الآتي .

الجدول (4) نتائج الاختبار للمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)

Kolmogorov-Smirnov test							ت
Sig. (2 tailed)	n	Test Statistic	ت	Sig. (2 tailed)	n	Test Statistic	
.336	260	.292	Q9	.451	260	.265	Q1
.264		.302	Q10	.365		.260	Q2
.657		.316	Q11	.265		.295	Q3
.564		.300	Q12	.456		.323	Q4
.225		.222	Q13	.654		.310	Q5
.451		.293	Q14	.364		.317	Q6
.551		.314	Q15	.741		.345	Q7
				.364		.358	Q8

المصدر: من اعداد الباحثان

نلاحظ من الجدول اعلاه ان قيم (sig) لجميع الفقرات المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة اعلى من قيمة (0.05) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على ان البيانات لا تتوزع توزيع طبيعيا وقبول الفرضية البديلة.

2- اجراء اختبار (Kolmogorov-Smirnov) للتوزيع الطبيعي على المتغير التابع (المهارات القيادية):

بناءً على ما تم التطرق إليه في اعلاه سيتم تلخيص اختبار البيانات للمتغير التابع /المهارات القيادية وتوضيحها على وفق الجدول (5) الآتي .

الجدول (5) نتائج الاختبار للمتغير التابع (المهارات القيادية)

Kolmogorov-Smirnov test							ت
Sig. (2 tailed)	n	Test Statistic	ت	Sig. (2 tailed)	n	Test Statistic	
.442	260	.217	Q23	.364	260	.275	Q16
.654		.217	Q24	.541		.224	Q17
.756		.201	Q25	.140		.245	Q18
.456		.200	Q26	.560		.265	Q19
.352		.196	Q27	.360		.314	Q20
.542		.277	Q28	.510		.266	Q21
				.580		.286	Q22

المصدر: من اعداد الباحثان

نلاحظ من الجدول اعلاه ان قيم (sig) لجميع الفقرات المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة اعلى من قيمة (0.05) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على ان البيانات لا تتوزع توزيع طبيعيا وقبول الفرضية البديلة.

ثانياً: اختبار الصدق النهائي: يعبر اختبار الصدق النهائي للاستبيان عن المدى الذي يكون فيه المقياس او مجموعة المقاييس ممثلة بشكل صحيح لمتغيرات الدراسة وإلى إي مدى تعد اداة جمع البيانات خاليه من اي خطأ مقصود (Hair et al,2019:3). ولغرض التأكد من صدق مقياس الدراسة سوف يتم الاعتماد على قيم (Corrected Item-Total Correlation) التي تشير الى مدى ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالمجموع الكلي لبقية الفقرات، ومن خلال ذلك سيتم تصحيح المقياس بواسطة استبعاد الفقرات التي تحصل على قيم ارتباط غير كافية (اقل من 0.40) بهدف الابقاء على الفقرات التي تزيد صدق المقياس فعلياً وترتبط ارتباطاً جيداً وكافياً ببقية الفقرات الاخرى التي تمثل مقياساً معيناً. يشير الجدول (6) المدرج في ادناه الى الفقرات الخاصة بأداة الدراسة وفق مقياس (Corrected Item-Total Correlation).

الجدول (6) نتائج الصدق النهائي الداخلي

Corrected Item -Total Correlation	الفقرة	Corrected Item -Total Correlation	الفقرة	Corrected Item -Total Correlation	الفقرة
.661	Q21	.457	Q11	.540	Q1
.699	Q22	.634	Q12	.500	Q2
.617	Q23	.653	Q13	.448	Q3
.655	Q24	.537	Q14	.438	Q4
.659	Q25	.445	Q15	.481	Q5
.662	Q26	.619	Q16	.459	Q6
.685	Q27	.696	Q17	.517	Q7
.551	Q28	.707	Q18	.449	Q8
		.683	Q19	.490	Q9
		.629	Q20	.424	Q10

المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد الى مخرجات (spss.v.23)

يوضح الجدول (6) المدرج في اعلاه ان جميع قيم الفقرات اكبر من (0.40) وهذا ما يوضح بأن جميع فقرات الاستبانة تتصف بالصدق والاتساق الداخلي المقبول ويمكن الاعتماد عليها بالتحليل الاحصائي ثبات اداة الدراسة:

يقصد بالثبات هو عند تكرار الأسئلة وتطبيقها على افراد العينة في أوقات مختلفة تعطي نفس الإجابة وبالاعتماد على معامل (Cronbach's Alpha) الذي يعد احد انواع الاختبارات الشائعة التي تستخدم لثبات ادارة الدراسة وان اغلب الدراسات تشير الى ان قيمة معامل (Cronbach's Alpha) تكون جيدة ومقبولة عندما تكون اكبر من (0.70) (Morgan et al.,2004:122). وقد استخدمت الباحثة معامل (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (7) الاتي :

الجدول (7) قيم (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات ابعاد الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha قيمة معامل
المكونات المادية	5	.850
البرمجيات	5	.849
الكادر البشري	5	.838
المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)	15	.849
المهارات الانسانية	5	.819
المهارات الفنية	4	.822
المهارات الذاتية	4	.820
المتغير التابع (المهارات القيادية)	13	.816
جميع المحاور	28	.853

المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد الى مخرجات (spss.v.23)

من خلال نتائج (Cronbach's Alpha) في الجدول المذكور أنفاً توصل الباحثان الى ان المقياس المعتمد في الدراسة يتسم بالثبات كون جميع النتائج التي تم التوصل اليها اكبر من (0.70) وهذا ما يؤكد ان الصدق والاتساق النهائي للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال افراد عينة الدراسة وهذا ما يوضح بدوره ثبات النتائج التي تم التوصل اليها (Sekaran& Bougie,2016:290).

المبحث الثاني : وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

أولاً: الإحصاء الوصفي: يعد الإحصاء الوصفي مجموعة من الأساليب الإحصائية الأساسية التي تقدم وصفاً دقيقاً للخصائص الأساسية و تلخص البيانات بطريقة واضحة ومبسطة (Zikmund et al., 2010:413).

1- وصف وتشخيص بيانات المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) بأبعاده:

تقدم هذه الفقرة وصفاً لاستجابات الموظفين في جامعة البصرة ومناقشتها من خلال الاعتماد على ثلاثة ابعاد تخص المتغير المستقل التي تم توضيحها ضمن (15) فقرة من فقرات الاستبانة وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف من اجل تفسير النتائج وصفيًا اذ اعتمدت الدراسة على مقياس (Likert) الخماسي الذي يعتمد الاوزان التصاعديّة (1,2,3,4,5) وتتضمن هذه الفقرة عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والاعتماد على المتوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) كمتوسط اداة القياس وباستخدام نتائج الحاسبة الالكترونية ضمن البرامج الإحصائية (SPSS.V.23) سيتم عرض التحليل في الجدول (8) الآتي :

الجدول (8) ملخص نتائج الاحصاء الوصفي للمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) وابعاده

ت	المتغير المستقل وابعاده	Mean	s.d	C.V
1	المكونات المادية	3.95	.981	0.25
2	البرمجيات	3.93	1.00	0.25
3	الكادر البشري	3.84	1.13	0.29
	تكنولوجيا المعلومات	3.90	1.07	0.27

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23)

نلاحظ من الجدول (8) المذكور أنفاً ان البعد الاول (المكونات المادية) سجل اعلى متوسط حسابي بلغت قيمته (3.95) وانحراف معياري (0.981). وهذا يبين ان بعد المكونات المادية هو اول الابعاد من حيث تأثيرها على المهارات القيادية وسجل البعد الثاني (البرمجيات) (3.93) ثاني اعلى متوسط حسابي وانحراف معياري يبلغ (1.00). اما البعد الثالث فقد حصل على اقل متوسط حسابي بلغ (3.84) وانحراف معياري (1.13) وهذا ما يدل على ان اجابات افراد العينة جاءت متجانسة مع المقياس الذي تم اختياره.

2- وصف وتشخيص بيانات المتغير التابع (المهارات القيادية) بأبعاده:

تقدم هذه الفقرة وصفاً لاستجابات الموظفين في جامعة البصرة ومناقشتها من خلال الاعتماد على ثلاثة ابعاد تخص المتغير المستقل التي تم توضيحها ضمن (13) فقرة من فقرات الاستبانة وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف من اجل تفسير النتائج وصفاً اذ اعتمدت الدراسة على مقياس (Likert) الخماسي الذي يعتمد الازان التصاعدي (1,2,3,4,5) وتتضمن هذه الفقرة عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والاعتماد على المتوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) كمتوسط اداة القياس وباستخدام نتائج الحاسبة الالكترونية ضمن البرامج الاحصائية (SPSS.V.23) سيتم عرض التحليل في الجدول (9) الاتي:

الجدول (9) ملخص نتائج الاحصاء الوصفي للمتغير التابع (المهارات القيادية) وابعاده

ت	المتغير التابع وابعاده	Mean	s.d	C.V
1	المهارات الانسانية	3.63	1.26	0.35
2	المهارات الفنية	3.57	1.33	0.37
3	المهارات الذاتية	3.36	1.54	0.46
	المهارات القيادية	3.52	1.38	0.39

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23)

نلاحظ من الجدول (9) المذكور أنفاً ان البعد الاول (المهارات الانسانية) سجل اعلى متوسط حسابي بلغت قيمته (3.63) وانحراف معياري (1.26) وهذا يبين ان بعد المهارات الانسانية هو اول الابعاد من حيث تأثيرها على المهارات القيادية وسجل البعد الثاني (المهارات الفنية) (3.57) ثاني اعلى متوسط حسابي وانحراف معياري يبلغ (1.33). اما البعد الثالث والآخر فقد حصل على اقل متوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري (1.54) وهذا ما يدل على ان اجابات افراد العينة جاءت متجانسة مع المقياس الذي تم اختياره.

المبحث الثالث : اختبار فرضيات الدراسة

1- اختبار الفرضيات الارتباطية:

سيتناول هذا المبحث معرفة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة (تكنولوجيا المعلومات والمهارات القيادية) بالاستناد إلى اجابات افراد عينة الدراسة من خلال استمارة الاستبانة اذ استخدمت الباحثة معامل الارتباط (Pearson) لكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً اي انها ذات طابع احصاء معلمي حيث ان قيم معامل الارتباط تتراوح بين (+1) و(-1) فإذا كان معامل الارتباط ذات قيمة موجبة يفسر الارتباط بانه ايجابي إما اذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (+1) فيفسر الارتباط على انه ارتباط ايجابي تام إما اذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة (-1) فيفسر على انه ارتباط عكسي إما اذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (-1) يفسر الارتباط على انه ارتباط عكسي تام وفي حال كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0) فيفسر ذلك عدم وجود ارتباط ، وتوضح الجداول الآتية اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة وابعادها .

الجدول (10) علاقة الارتباط بين متغيرات و ابعاد الدراسة على وفق معامل ارتباط (Pearson)

ت	بيانات الارتباط	المكونات المادية	البرمجيات	الكادر البشري	تكنولوجيا المعلومات	المهارات الانسانية	المهارات الفنية	المهارات الذاتية	المهارات القيادية
1	المكونات المادية	1							
2	البرمجيات	.360**	1						
3	الكادر البشري	.382**	.613**	1					
4	تكنولوجيا المعلومات	.610	.571**	.621	1				
11	المهارات الانسانية	.254**	.331**	.413**	.272**	1			
12	المهارات الفنية	.267**	.293**	.320**	.240**	.660**	1		
13	المهارات الذاتية	.174**	.230**	.214**	.125**	.658**	.566**	1	
14	المهارات القيادية	.549**	.692**	.661**	.613**	.599**	.682**	.806**	1

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V.23) بعد ترتيبها

يشير الجدول (10) الى مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) ونوع الاختبار (2-tailed) ومختصر (Sig) فضلاً عن حجم عينة البحث البالغة (260) ويوضح ايضاً اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال (T) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها فإذا ظهر وجود علامة (***) دل على ان مستوى المعنوية المعتمد (0.01) سيتم توضيح النتائج كما يلي :

1- ان قيمة معامل الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والمهارات القيادية بلغت (.613) وتفسر هذه القيمة ان هناك علاقة طردية قوية وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.01).

2- إن قيمة معامل الارتباط للبعد الاول من ابعاد المتغير المستقل (المكونات المادية) مع المتغير التابع بأبعاده تبلغ (.549) وهي قيمة طردية وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الاولى .

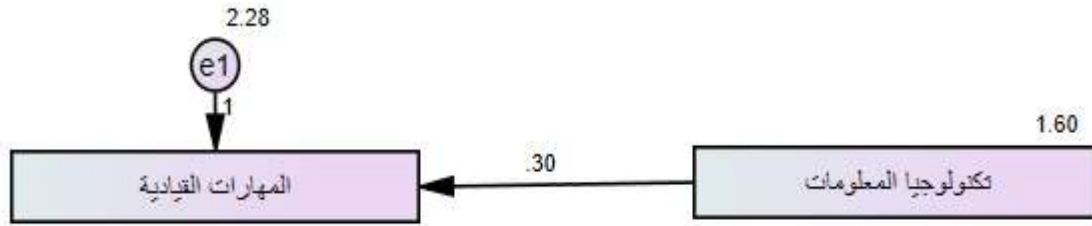
تأثير تكنولوجيا المعلومات في تعزيز المهارات القيادية- دراسة تطبيقية لعينه من موظفي جامعة البصرة

3- إن قيمة معامل الارتباط للبعد الثاني من أبعاد المتغير المستقل (البرمجيات) مع المتغير التابع بأبعاده بلغ (692). وهي قيمة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية .

4- إن قيمة معامل الارتباط للبعد الثالث من أبعاد المتغير المستقل (الكادر البشري) مع المتغير التابع بأبعاده (661). وهي قيمة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

2-اختبار علاقة التأثير: توضح هذه الفقرة اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية باستخدام تحليل المسار من خلال برنامج (AMOS.V.23) اذ ان تحليل المسار يعتمد على فكرة المربعات الصغرى (Least Square) المستخدمة في تحليل الانحدار ويتضمن تحليل المسار أوزان الانحدار (Regression Weights) التي تتضمن مخرجاتها معاملات المسار (Estimate) وهي اوزان مشابهة لأوزان الانحدار (Beta) اما النسبة الحرجة (C.R) (Critical Ratio) فتقابل قيمة (T) المحسوبة فتبين مستوى الاختلافات بين اوزان الانحدار ولكي تكون الفرضية مقبولة ينبغي ان تكون قيم (C.R) اكبر من (±1.96) عند مستوى معنوية (p<0.05) (Tabachnick & Fidell,2001:687)

وكما موضح في الجدول (11) والشكل (2) في تحليل الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين تكنولوجيا المعلومات والمهارات القيادية.



الشكل (2) : تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

الجدول (11) تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع

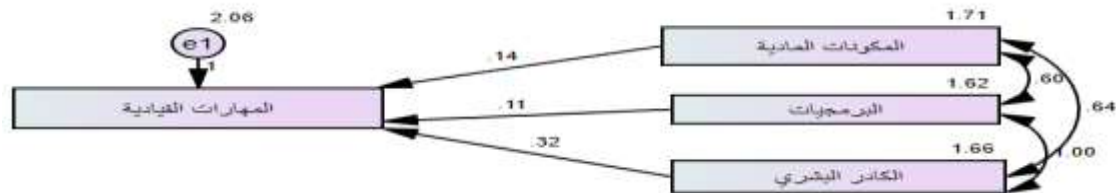
Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	مسار الفرضية الرئيسية الاولى		
قبول	***	3.975	.074	.295	المهارات القيادية	<...>	H1 تكنولوجيا المعلومات

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

نلاحظ من الجدول (10) والشكل (2) في اعلاه نجد وجود مسار يسلكه المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) خلال تأثيره في المتغير التابع (المهارات القيادية) وهذا ما يفسر وجود تأثير ذي دلالة احصائية، إذ ان قيمة (CR اكبر من 1.96) بين تكنولوجيا المعلومات والمهارات القيادية والذي بلغ (33.621) وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية الاولى .

3-تحليل المسار للفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى:

اما الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى فسيتم توضيحها على وفق الجدول (12) والشكل (3) الآتيين :



الشكل (3) علاقة تأثير ابعاد المتغير المستقل في المتغير التابع

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

الجدول (12) اختبار تأثير ابعاد المتغير المستقل في المتغير التابع

القرار الاحصائي	P	C.R.	S.E.	Estimate	مسار الفرضية الرئيسة الاولى	
قبول	***	.1974	.075	.136	<...>	المكونات المادية
رفض	***	1.213	.090	.109	<...>	البرمجيات
قبول	***	3.524	.091	.316	<...>	الكادر البشري

الجدول : مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

يوضح الجدول (12) والشكل (3) المذكوران أنفاً النتائج التالية :

- 1-توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين المكونات المادية و المهارات القيادية وهذا ما يقبل الفرضية الفرعية الاولى .
- 2-لا توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين البرمجيات و المهارات القيادية وهذا ما يرفض الفرضية الفرعية الثانية .
- 3- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين الكادر البشري و المهارات القيادية وهذا ما يقبل الفرضية الفرعية الثالثة .

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

الاستنتاج الأول: أظهرت نتائج الدراسة ان جامعة البصرة على علم ودراية بمتغيرات الدراسة الحالية، المتمثلة بالمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)، والمتغير التابع (المهارات القيادية)، وتسعى الى توظيف القيادات الادارية وفقا لما تتطلب جامعة البصرة من مهارات وكفاءات وخبرات للنهوض بمستقبل الجامعة نحو الافضل، اذ ان القيادات الادارية تسعى الى تحفيز موظفي الجامعة على المشاركة والعمل معاً لتحقيق اهداف الجامعة.

الاستنتاج الثاني: اثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والمهارات القيادية، وهذا ما يفسر ان امتلاك الجامعة لتكنولوجيا المعلومات يعزز من المهارات القيادية داخل الجامعة المبحوثة، وهذا ما يؤكد ان القيادات الادارية في الجامعة تسعى الى بلورة الافكار والمهارات وتوظيفها في كل قسم من اقسام الجامعة.

الاستنتاج الثالث: اثبتت نتائج الدراسة ايضا على وجود علاقة تأثير ايجابية بين المكونات المادية المتوافرة في الجامعة والكادر البشري في تعزيز المهارات القيادية، وهذا ما يفسر على ان الجامعة المبحوثة تستطيع ان تعزز مهارات قياداتها الادارية من خلال امتلاكها للمكونات المادية، وكذلك تستطيع الجامعة ان تعزز المهارات القيادية من خلال من تمتلكه من كوادر بشرية ذا مهارة وخبرة ودراية كافية عن متطلبات العمل، مما يمكنها انجاز العمل وتحقيق اهداف الجامعة بصورة اكبر، وان قيادات الجامعة تعمل على تحديد مهام موظفيها مع الاخذ بنظر الاعتبار الدقة العالية لإنجاز تلك المهام.

الاستنتاج الرابع: توصلت نتائج الدراسة ايضا الى وجود قصور داخل الجامعة المبحوثة من حيث البرمجيات التي تمتلكها، وهذا يعني ان على الجامعة توفير الدعم الكافي للبرمجيات، لغرض الاستفادة منها في تعزيز المهارات القيادية، وهذا ما يتطلب من قيادات الجامعة ضرورة مراجعة كافة انشطتها بصورة دورية وتحديث الانظمة والبرمجيات والعمل على تطويرها بما يتناسب وعمل الجامعة المبحوثة.

ثانياً: التوصيات:

التوصية الاولى : زيادة الاهتمام بمتغيرات الدراسة الحالية من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات في كافة الجوانب القيادية والادارية لجامعة البصرة، لما لها من تأثير ايجابي في تعزيز المهارات القيادية داخل الجامعة المبحوثة. و السعي لتطبيق متغيرات الدراسة الحالية وبيان نسبة تأثيرها الايجابي بصورة فعلية.

التوصية الثانية : اعداد خطط تطويرية للجامعة المبحوثة تستطيع من خلالها تطبيق كافة جوانب تكنولوجيا المعلومات في سير العمل داخل وخارج الجامعة، وهذا ما يضمن استمرار العمل حتى في ظل الظروف الاستثنائية، وذلك من خلال الاخذ بنظر الاعتبار الازمات والمشكلات السابقة والاعتماد على تقنيات وضوابط مستقبلية لمواجهتها.

التوصية الثالثة : توفير الدعم الكافي لغرض توفير المكونات المادية والاجهزة التقنية داخل الجامعة المبحوثة واعتمادها في تسيير العمل بصورة اكبر، وذلك بالاعتماد على المؤهلات العلمية ذات التخصصات النادرة والكفاءة واستقطاب قادات كفؤين ووضع القائد المناسب في المكان المناسب.

التوصية الرابعة : ضرورة توافر البرمجيات داخل الجامعة المبحوثة، وتوظيفها في العمل القيادي و الاداري لما لها من تأثير واضح في تعزيز المهارات القيادية، وهذا ما يؤكد ضرورة ايلاء المزيد من الاهتمام وتخصيص البرامج اللازمة لضمان استمرار وتطور عمل الجامعة المبحوثة.

المصادر

المجلات والدوريات العربية

الكتب العربية :

1. اللامي , غسان قاسم داوود, البياتي ,اميرة شكر ولي(2010) " دور تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال الاستخدامات والتطبيقات " , مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ,عمان ,الاردن .
2. المغربي ، كامل محمد، السلوك التطبيقي مفاهيم وأسس ، الطبعة الثانية، دار الفكر لمنشر والتوزيع ، . الأردن، 2010.

البحوث العربية:

1. الحميري، بشار عباس و بريس، احمد كاظم (2020) اثر تكنولوجيا المعلومات في جودة الخدمة الفندقية دراسة ميدانية على عينة في الفنادق السياحية في محافظة كربلاء، المؤتمر العلمي الثالث ،جامعة اهل البيت ،العدد الرابع .
2. القيسي ،فاضل حمد و محمود ، زيد خوام (2015) المهارات القيادية وتأثيرها في التخطيط الاستراتيجي بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (21) ، العدد (86)،ص196-226.
3. محمد، محمد عبد المقصود(2011) القيادة الادارية ، الطبعة الاولى، مكتبة المجتمع العربي ، الأردن.
4. يونس، طارق شريف(2007) ادارة العلاقات العامة ، الطبعة الاولى، اثراء للنشر والتوزيع ،الاردن.

الرسائل والاطاريح:

1. زهير ، بوضرسة و عمار ، سلطاني (2020) تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالاداء التنظيمي، دراسة ميدانية بمديرية البناء والتعمير ، ام البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع .
2. عويضة ، عائشة (2021) ، القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن.
3. ملال، امينة و قوجيل ، نور العابدين (2019) دور المهارات القيادية في ادارة الصراع التنظيمي بالإدارة العمومية دراسة ميدانية على عينة من موظفي مديرية المصالح الفلاحية – ام البواقي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال تخصص علاقات العامة.
4. نادية، تاهمي ومحمد ، نويرة وموسى ، جاهل (2017) اثر المهارات القيادية على اداء العاملين دراسة ميدانية –كلية العلوم الانسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال التجارة الدولية.
5. يوسف ، بسام عبد الرحمن 2005 ، اثر تقنية المعلومات وراس المال الفكري في تحقيق الاداء المتميز ، دراسة استطلاعية في كليات جامعة الموصل ، دكتوراه فلسفة ادارة الاعمال ،كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة الموصل .

المصادر الاجنبية

BOOK

1. Alter, Steven ,(2002), " **Information System: Foundation of E-Business** ", 4th ed of e-Business, Intimation Business Prentice Hall- NY
2. Chaffey, D., Hickie, S., Greasley, A., & Bocij, P. (2006). *Business information systems: technology, development and management for the e-business.*
3. Cooper, D. R., and Schindler, P. S., (2014). *Business Research Methods*. 12th ., McGraw- Hill education.
4. **Daft, R. L. (2007). Organization theory and design.**
5. Guthrie, P., & O'Brien, J. A. (2004). *Management Information Systems: managing information technology in the e-business enterprise.*
6. Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2019) *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, Pearson, Upper Saddle River, New Jersey.
7. **Kinicki, A., Williams, B. K., Scott-Ladd, B. D., & Perry, M. (2011). Management: A practical introduction. McGraw-Hill Irwin.**
8. Krajewski , Lee J.& Ritzman ,Larry,(2002), "**Operation Management**", 6th ed., New Jersey , prentice- Hall.
9. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2011). *Essentials of management information systems.*
10. Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W., & Barrett, K.C., (2004). *SPSS for Introductory Statistic , use and Interpretation*. 2 nd ed: Lawrence Erlbaun Associate, Inc.
11. O'Brien, James A.& Marakas, George, (2010), "**Introduction to Information System**", 5th Edeition ,Mc Graw-Hill

12. Sekaran Uma and Bougie Roger (2016) .Research methods for business : a skill-building approach. 7th ed, Peshkova. Used under license from Shutterstock. com Registered office John Wiley and Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, United Kingdom.,
13. Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). Research Method For Business, 5th ed, John Wiley and Sons Ltd
14. Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics. 4th ed. Boston Allyn and Bacon.
15. Turban, Efraim & Volonino, Linda & pollard, Carol & Sipir Janice, (2010), " **Information Technology for Management Transforming Organization in The Digital Economy International Student Version** ", 7th ed., John Wiliy John, Sons, INC.
16. Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., and Griffin, M. (2013). Business research methods. 9 th ed., South-Western, Cengage Learning.

Journal & Periodicals:

1. Abdullahi, M. S., Shehu, U. R., & Usman, B. M. (2019). Impact of information communication technology on organizational productivity in the Nigeria Banking industry: Empirical evidence. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(1), 1-9.
2. Al-Oraify, H. (2019). A Proposed Perspective of the Students Affairs Deanship Roles in Developing Leadership Skills among Student Clubs Leaders in Saudi University in the Light of 2030 Vision. *Journal of Scientific Research in Education*, 20(1), 1-34.
3. Belvedere, V., Grando, A., & Bielli, P. (2013). A quantitative investigation of the role of information and communication technologies in the implementation of a product-service system. *International Journal of Production Research*, 51(2), 410-426.
4. Bich, N., & Thai, P. (2019). The effects of leadership skills on firm performance: The case of textile and garment firms in Vietnam. *Management Science Letters*, 9(12), 2121-2130.
5. Dandago, K. I., & Rufai, A. S. (2014). Information technology and accounting information system in the Nigerian banking industry. *Asian Economic and Financial Review*, 4(5), 655-670.
6. Fard, H. D., Rostamy, A. A. A., & Taghiloo, H. (2009). How types of organisational cultures contribute in shaping learning organisations. *Singapore management review*, 31(1), 49-61.
7. Filippov, S., & lastrebova, K. (2010). Managing information overload: organizational perspective. *Journal on Innovation and Sustainability*, 1(1), 121-38.
8. Gray, J. H., & Densten, I. L. (2005). Towards an integrative model of organizational culture and knowledge management. *International Journal of Organisational Behaviour*, 9(2), 594-603.
9. Hsu, shu hung, (2014), " Effects of Organization Culture ,Organizational Learning and (IT) Strategy On Knowledge Management and Performance" ,The Journal of International Management Studies ,vol:9,no:1,pp:50-58.

10. Mohammed, Umaru Danladi& Nzelibe, chinelo Grace Obeleagu, (2013), "**Information and Communication Technology and The Performance of Small and Medium Enterprises in Nasarawa State ,Nigeria**", International Journal of Research in Commerce, IT Management ,vol:3, No:09, pp:43-49 .
11. Muammar, O. (2022). Exploring students' perceptions of leadership skills in higher education: An impact study of the leadership training program. *Gifted Education International*, 38(2), 295-308.
12. Mumford, M. D., Marks, M. A., Connelly, M. S., Zaccaro, S. J., & Reiter-Palmon, R. (2000). Development of leadership skills: Experience and timing. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 87-114.
13. Mumford, T. V., Campion, M. A., & Morgeson, F. P. (2007). The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels. *The leadership quarterly*, 18(2), 154-166.
14. Perron, B. E., Taylor, H. O., Glass, J. E., & Margerum-Leys, J. (2010). Information and communication technologies in social work. *Advances in social work*, 11(2), 67.
15. Philip, J., & Gavrilova Aguilar, M. (2022). Student perceptions of leadership skills necessary for digital transformation. *Journal of Education for Business*, 97(2), 86-98.
16. Sairam, B., Sirisuthi, C., & Wisetrinthong, K. (2017). Development of Program to Enhance Team Building Leadership Skills of Primary School Administrators. *International Education Studies*, 10(7), 143-154.
17. Talaghani, Mohammad& Akhlagh, Esmaeil malek& Salimi, Mohammad Ali,(2013)" **The Impact of Information Technology Application On Personal Empowerment of Social Security Organization in Guilan Province** ",Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business ,Vol: 5, No:1,
18. Torkzadeh, R., & Gemoets, L. A. (1999). Utilization and Impacts of Information Technology Application on end-users in US and Mexico. *Journal of Computer Information Systems*, 39(2), 6-14.