

أثر استراتيجية قيادة الذات في تعزيز النتائج المتوقعة من العمل عن بعد بتوسيط تكنولوجيا المعلومات

الباحثة: شهد عادل عبدالرزاق
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
Shahid.Adel.A@st.tu.edu.iq

أ.م.د. حاتم علي عبدالله
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
Hadminstration81@tu.edu.iq

المستخلص:

هدف البحث الى تحديد أثر اعتماد استراتيجيات قيادة الذات على نتائج العمل عن بعد عبر الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات في زمن جائحة كورونا في الجامعات العراقية، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت جامعة تكريت ميداناً لها. في حين تمثل مجتمع البحث بتدريسي الجامعة من حملة لقب (مدرس، مدرس مساعد) والبالغ عددهم (1156) اختيرت منهم عينة غير عشوائية (قصدية) حسب معادلة (Green, 1991) بواقع (105) فرداً وزعت عليهم الاستبانة وهي الاداة الرئيسية للبحث واسترجع منها (85) استبانة صالحة للتحليل.

توصل البحث الى ان استراتيجيات قيادة الذات لها دور كبير في النتائج المتوقعة من العمل عن بعد على المستوى الكلي، فيما اخذ تأثير استراتيجيتي المكافآت الطبيعية والتفكير البناء الدور الاهم في التأثير، في حين لم تستحوذ استراتيجية التوجه بالسلوك الالهية المحسوبة لها، فضلاً عن ان عينة البحث لم تدرك اهمية تكنولوجيا المعلومات في العمل عن بعد، واوصى البحث بضرورة الاهتمام بتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات في العمل عن بعد من خلال التشديد على اهميتها في العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية قيادة الذات، تكنولوجيا المعلومات، النتائج المتوقعة من العمل عن بعد.

The impact of the self-leadership strategy in the expected results of remote work by mediating information technology

Assist. Prof. Dr. Hatem Ali Abdullah
College of Administration and Economics
Tikrit University

Researcher: shahad adil Abdul Razzaq
College of Administration and Economics
Tikrit University

Abstract:

The present study aimed to identify the nature of the relationship between self-leadership strategy and information technology in the expected results of remote work in the time of the Corona pandemic in Iraqi universities, and to achieve this goal, the descriptive analytical approach was adopted, and Tikrit University was chosen as a field for it. While the study population was represented by the university's teaching staff who had the scientific title (Lecturer, assistant Lecturer) and their number (1156), a non-random sample was chosen (intentionally) according to the equation (Green, 1991) by (105) individuals, to whom the questionnaire was distributed, which is the main tool of the study. Of which (85) questionnaires are valid for analysis.

The study found that self-leadership strategies have a major role in the expected results of remote work at the macro level, while the effect of the strategies of natural rewards and constructive thinking took the most important role in influencing, while the behavior-orientation strategy did not acquire the calculated importance of it, in addition to the research sample did not realize the importance of information technology of remote work, and the study recommended the need to pay attention to activating the role of information technology in remote work by emphasizing its importance in working remotely in light of the Corona pandemic.

Keywords: strategic leadership, self-leadership strategy, information technology, expected results from remote work.

المقدمة

القي فايروس كورونا (Covid-19) بظلاله مخاوف سادت جميع بقاع العالم حتى أصبح يطلق عليها جائحة، وأدى هذا الأمر الى فرض أكثر الدول حجراً صحياً على مواطنيها مما فرض بالمجتمعات الى الانغلاق على ذاتها بل على الأسر بشكل شامل. الأمر الذي جعل المنظمات هي الأخرى تترنح بالعمل تبعاً للحالة المجتمعية، وتوقفت الجامعات هي الأخرى عن عملياتها السابقة التي تتمثل بنموذج أعمالها الذي يقتضي حضور الطالب والأستاذ الى القاعة الدراسية وتحولت الى نموذج أعمال جديد قائم على العمل عن بعد وتطلب التحول الى التعليم الإلكتروني فضلاً عن الإجراءات الإدارية الإلكترونية وعقد الندوات وورش العمل بل وحتى المؤتمرات وهو تطبيق لمبدأ العمل عن بعد. تهيئ الأفكار أعلاه لفكرة جديدة ظهرت في العقود الأخيرة وهي نظرية قيادة الذات أي ما يقوم به الفرد بنفسه بتوجيه أفكاره وسلوكه ومشاعره وتحفيز دوافعه للتحسين من مستوى أداءه، من أجل تحقيق الأهداف قصيرة الأمد بشكل خاص، والأهداف بعيدة الأمد بشكل عام. وعلى هذا الأساس يجب ان يتخذ الفرد استراتيجية مناسبة لقيادة ذاته لتطبيق الأفكار والسلوكيات بشكل فعال، وهذا بدوره يؤدي الى التحفيز الذاتي للعمل وبشكل مستمر ومنتظم والالتزام الذاتي بتحقيق تلك الأهداف من جانب آخر. وبذات الوقت أطلقت التحديات التكنولوجية والمعلوماتية دعوات عديدة وفي مناسبات شتى بضرورة الى اصلاح النظام التعليمي بجميع مدخلاته ومخرجاته خصوصاً في ضوء عجز النظام التعليمي الجامعي في مواجهة التحديات التي افرزتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهذه الأخيرة احدثت تطورات في وظيفة الجامعة ودورها وحتى مفهومها في العمل عن بعد وظهرت مفاهيم جديدة كالتعليم العالي بالمراسلة والتعلم المستمر والتعلم الذاتي والعمل عن بعد، والحاجة الى مواكبة التطورات السريعة في العلوم والتكنولوجيا.

وبهذا نجد ان الجامعات في اغلب دول العالم بدت في تطبيق نظام العمل عن بعد بسبب فايروس كورونا (Covid-19) التي أصبح انجاز الاعمال داخل المنظمات يكاد ان يكون شبه معدوم. إذ أصبح العمل عن بعد سمة ونظام يطبق بشكل فعال في الآونة الأخيرة.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

يشتمل الإطار المنهجي على تحديد مشكلة البحث وأهدافه وأهميته فضلاً عن المخطط الفرضي والفرضيات.

أولاً. مشكلة البحث: شهدت الجامعات في دول العالم بشكل عام وفي العراق بشكل خاص تغيير في نموذج أعمالها الذي يقضي حضور الطالب والأستاذ في القاعة الدراسية وانتقالها الى نموذج أعمال جديد يعتمد على المنصات الإلكترونية والانترنت، ان استمرارية العمل عن بعد تتطلب هي

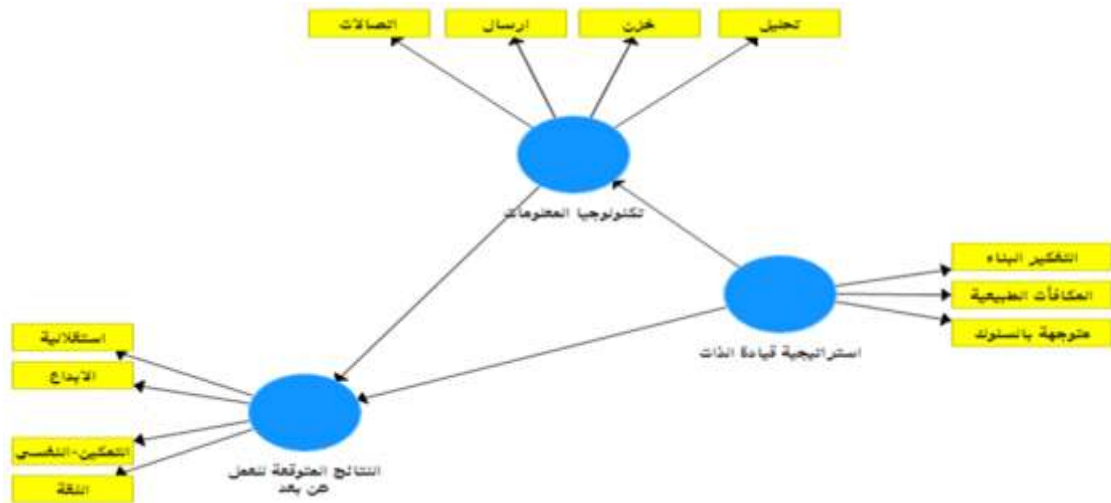
الأخرى تغيير في نوع القيادة الذي كان قائم وفق النموذج القديم، وتظهر استراتيجيات قيادة الذات للعيان بوصفها متغيراً يمكن أن يسهم في النتائج المتوقعة من العمل عن بعد من المنظور الفردي وأن قضية التوافق والتجانس بين التعليم وتكنولوجيا المعلومات أصبحت من أهم القضايا المطروحة في ساحة الأعمال، وبالتالي يبرز تساؤلاً مفاده (هل تسهم استراتيجيات قيادة الذات في تعزيز النتائج المتوقعة من العمل عن بعد بتوسيط تكنولوجيا المعلومات).

ثانياً. أهمية البحث: يسعى البحث إلى التركيز حول كيفية تعامل نظام الجامعات العراقية في ظل تفشي فيروس كورونا (Covid-19) ولهذا فقد وضح الباحثان أهمية اللجوء إلى وضع خطة شاملة ومتكاملة لنظام العمل عن بعد، لما يتضمنه من ميزات عديدة أهمها التقليل في الكلف والوقت والجهد، فضلاً عما ينتج عنه من تحسين في الأداء بمقارنة بالأداء المكتبي، وتعزيز نظام العمل عن بعد عن طريق بيان أهمية العمل وفق منظور استراتيجية قيادة الذات. لذا فتمثل تكنولوجيا المعلومات أحد أهم البدائل التي يمكن للمؤسسة التعليمية أن تعتمد عليها لتطوير عناصرها من خلال تطوير عملياتها ومخرجاتها الكمية والنوعية، وتركز الجامعات على تطوير مرتكزاتها الثقافية والاقتصادية من خلال الاستعانة بتكنولوجيا ابتكارية لتوفير البيئة المناسبة للطلبة وللموظفين وللتدريسيين.

ثالثاً. أهداف البحث: تكمن الرؤية الفلسفية للبحث بثلاثة أهداف أساسية وكالاتي:

١. التعرف على استراتيجيات قيادة الذات المتبعة في الجامعة المبحوثة من وجهة نظر العينة.
٢. بيان مدى تحقق النتائج المتوقعة للعمل عن بعد التي تخص الجامعات وفق منظور الأكاديميين.
٣. بيان مدى أهمية تكنولوجيا المعلومات لتوسط التأثير بين استراتيجية قيادة الذات والنتائج المتوقعة من العمل عن بعد في الجامعة المبحوثة.

رابعاً. المخطط الفرضي للبحث: استناداً إلى مشكلة البحث وأهميته وسريانا لتحقيق أهدافه تم إعداد المخطط الفرضي للبحث والموضح في الشكل (١) الذي يعكس خصوصية المتغيرات وفق بنائها الانعكاسي (Refkctive).



الشكل (١): مخطط البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثان.

خامساً. فرضيات البحث: تتابعاً مع مخطط البحث وتحقيقاً لسريانه واتجاهاته وتوافقاً مع مشكلة البحث، فإن البحث قائم على فرضية رئيسية مفادها (يتعاظم تأثير استراتيجية قيادة الذات في تعزيز

النتائج المتوقعة من العمل عن بعد في الجامعات قيد البحث تبعا لتوافر خصائص تكنولوجيا المعلومات).

سادساً. منهجية البحث: اعتمد البحث في توجهاته على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها وصولاً الى النتائج للخروج باستنتاجات وتقديم توصيات تفيد الجامعة المبحوثة بشكل خاص والجامعات العراقية بشكل عام.

سابعاً. مجتمع وعينة البحث: اشتمل مجتمع البحث بتدريسي الجامعة من حملة لقب (مدرس، مدرس مساعد) والبالغ عددهم (1156) اختيرت منهم عينة غير عشوائية (قصدية) حسب معادلة (Green, 1991) (*) بواقع (105) فرداً، وتم توزيع عليهم الاستبانة، وهي الاداة الرئيسية للبحث واسترجع منها (85) استبانة صالحة للتحليل.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

تعتمد اغلب المنظمات على وضع خطة استراتيجية في ظل المتغيرات البيئية السريعة ولهذا تعتبر الجامعات من اهم المؤسسات التي يجب ان تواكب وان تكون أكثر تكيف ومرونة في التعامل مع الاحداث البيئية، من خلال جعل الافراد يفكرون بطريقة استراتيجية وهذا بدوره يؤدي الى كيفية ادارة الفرد لذاته والتحكم بها. وفي ظل تفشي فايروس كورونا أصبح التغير البيئي ملحوظ ومؤثر، مما ادى الى تطبيق نظام العمل عن بعد لتستمر الجامعات في عملها بطريقة كفوءة، وفي هذا المضمار تظهر خصوصية التعامل مع ذلك عبر ما توفره تكنولوجيا المعلومات من امكانيات تحقق ذلك التواصل الفاعل بين الاستاذ وطلابه، وبالتالي تحقق فرصة التعلم عن بعد وقيادة التعلم الذاتي على البرامج الالكترونية.

اولاً. استراتيجية قيادة الذات:

١. **المفهوم:** ظهر مفهوم قيادة الذات لأول مرة في كتاب (Manz, 1983) (***) المفهوم الذي اخذ حيز كبير في الادارة الذاتية. وتعتبر استراتيجية قيادة الذات فعالة وذات تأثير ذاتي لخلق الأفكار والأداء، والقدرة على العمل مع الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة (Na-Nan & Saribut, 2020: 553) وان مفهوم قيادة الذات متجذر بعمق في أدبيات علم النفس، وقد ظهرت في المقام الأول من أدبيات التعلم الاجتماعي اذ أشار (Shahin & Salehzadeh, 2013: 43) ان سمات الشخص المرتبطة بالقيادة لها علاقة بمعتقدات الكفاءة الذاتية العالية، وان العلاقات الايجابية بين الاتقان وقيادة الذات لها القدرة على التكيف والاستباقية الموجه للفريق ولل فرد. ويتم تصور قيادة الذات على انها العملية التي يستطيع من خلالها الافراد التأثير على أنفسهم لتحقيق النتائج المرجوة من خلال التحفيز الذاتي والتوجه الذاتي (park et al., 2016: 1)

٢. **الاهمية:** يتفق الكثير من الباحثين ان اهمية استراتيجية قيادة الذات تؤثر على سير عمل المنظمة ونظامها الداخلي، حيث يرى (Politis, 2006: 204) نقلا عن (Manz, 1992) انه يمكن العاملين في تتبع التقدم المحرز في عملهم وان يكونوا على دراية بأداء عملهم وعلى اطلاع العاملين بجميع مهامهم، وتعتبر استراتيجية قيادة الذات لها دور مهم في توجيه وادارة الاستجابات العاطفية لفرق العمل، وتهتم الجامعات بتأثير القيادة على الآخرين وبتأثير الافراد على أنفسهم

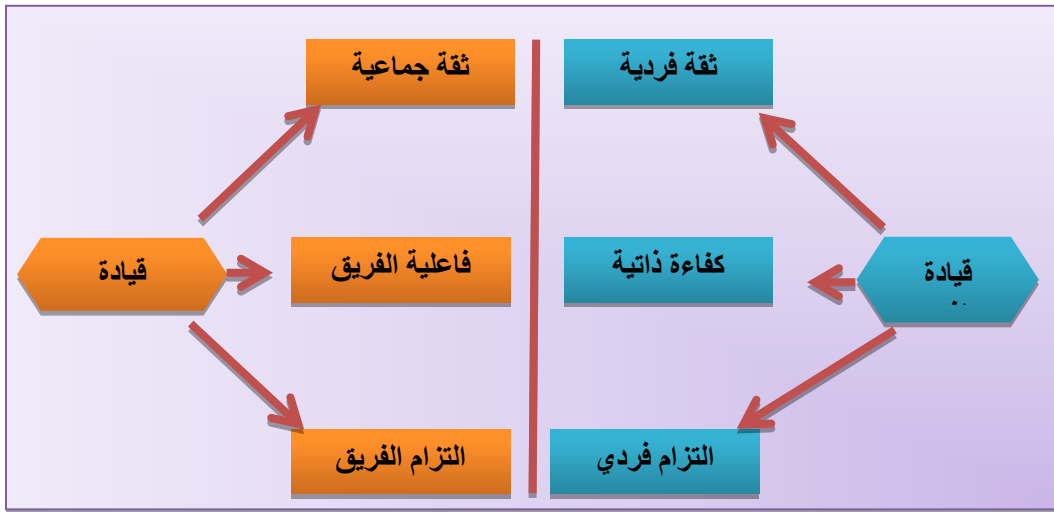
(*) Green :N>50+8(P)

(**) اسم الكتاب بالعربي والانكليزي: فن قيادة الذات: استراتيجيات للفاعلية الشخصية في حياتك وعملك:

The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work.

(Flores et al., 2018: 432). حيث تمثل قيادة الذات التأثير الفعال لنجاح المهام الشخصية للأفراد والذي بدوره ينعكس على سير عمل الجامعة، وجعل دوافع الأفراد متجانسة مع الآخرين لتجنب الصراعات والحفاظ على الانسجام بين المجموعة لخلق بيئة عمل كفوءة ومنتظمة (Ho and Nesbit, 2009: 457).

وقد اقترح (Bligh et al., 2006: 299) أهمية قيادة الذات وربطها بالقيادة المشتركة للمنظمة، إذ اشار الى ان الاهتمام بقيادة الذات يشير الى تحقيق التوازن في المنظمة من خلال اعطاء تصور للعاملين بأن المنظمة لا يمكن ان تتكيف مع التنبؤات الخارجية الا في حالة الاحساس بالمنظمة من الجميع وان دور القيادة هنا يشتمل على جميع العاملين، وتتعرز هذه الادوار القيادية في المنظمة من خلال الثقة الذاتية والكفاءة الذاتية والالتزام الفردي وكما في الشكل (٢):



الشكل (٢): أهمية قيادة الذات والقيادة المشتركة

المصدر: من اعداد الباحثان بالإفادة من:

Source: Bligh, Michelle C. Pearce, Craig L. & Kohles, Jeffrey C. (2006), "The importance of self-and shared leadership in teambased knowledge work: A meso-level model of leadership dynamics." Journal of managerial Psychology, Vol. 21, No. 4, Pp. 296-318.

وينضح من الشكل أهمية كل من الثقة الفردية كأساس لبناء الثقة الجماعية للفريق، فضلا عن الكفاءة الذاتية للأفراد في تشكيل فاعلية الفريق ومن ثم الالتزام الفردي الذي ينعكس على الالتزام لدى الفريق ليتحقق في النهاية قيادة مشتركة للمنظمة.

٣. ابعاد استراتيجية قيادة الذات: اختلفت آراء الباحثين حول ابعاد استراتيجية قيادة الذات فذهب كل منهم الى تصنيف، ان استراتيجية قيادة الذات تقسم الى ثلاث ابعاد هي، استراتيجية التفكير البناء، استراتيجية المكافآت الطبيعية، استراتيجية التوجه بالسلوك (Anderson & Prussia, 1997: 121).

أ. استراتيجية التفكير البناء: تهدف هذه الاستراتيجية الى اعادة تشكيل بعض العمليات العقلية الرئيسية من اجل تسهيل انماط التفكير والعمليات العقلية الاكثر تفاعلاً وإيجابية والتي لها تأثير كبير على الاداء الفردي وتتضمن ازالة وتحديد المعتقدات والافتراضات الخاطئة والانخراط في الحديث الذاتي الايجابي والصور الذهنية البناءة يستخدم هؤلاء الأفراد أنماط تفكير متفائلة لخلق الفرص

لذلك أنهم قادرون على التعامل بشكل أفضل مع الصعوبات التي قد تعيقهم عن تحقيق الغايات المرجوة (Houghton et al., 2012: 218).

ب. استراتيجية المكافآت الطبيعية: تعتمد هذه الاستراتيجية على التحفيز المقدم للأفراد بشكله المعنوي والمادي حيث بين (Singh et al., 2018: 354) ان استراتيجية المكافآت الطبيعية هي استراتيجية معرفية موجهة نحو الذات وهو مورد وظيفي متاح للموظفين لتحسين اداء العمل مع التفاعل والانسجام بين الافراد العاملين لتلبية طلبات العمل المختلفة حيث تركز استراتيجية المكافآت الطبيعية على التجربة الايجابية المرتبطة بالمهمة والعملية التي يتم من خلالها تحقيق ذلك التحفيز في العمل ويجب على الافراد عرض ممارسات العمل على انها ممتعة ومجزية، لان مثل هذا النهج يعزز الاحساس بالقدرة والكفاءة وضبط النفس.

ج. استراتيجية التوجه بالسلوك: هذا البعد يعد هو الاقرب الى مفهوم ادارة الذات، حيث تهدف هذه الاستراتيجية الى تنظيم السلوك الشخصي لتحسين الاداء الفردي، وتشمل هذه الاستراتيجية عدة وظائف منها المراقبة الذاتية، تحديد الاهداف الذاتية، ادارة المكافأة الذاتية، والعقاب الذاتي، والارشاد الذاتي، والوعي الذاتي لأفعال الفرد (Quintero & Curral, 2012: 562)، وهنا يأتي دور استراتيجية التوجه بالسلوك تكون هادفة في تعزيز الوعي الذاتي للفرد والذي يشير الى قدرة الفرد على التعرف على نفسه وتحديد ما يسعى اليه من خلال التفكير في عواطفه ودوافعه وقيمه وهويته (Hill, 2020: 42).

ثانياً. تكنولوجيا المعلومات:

١. المفهوم: قبل أن نذهب إلى أبعد من ذلك ولكي نفهم الثروة التي جلبتها تكنولوجيا المعلومات إلى حياتنا، من المهم للغاية توضيح وفهم معنى مصطلح تكنولوجيا المعلومات (Alshoabi, 1998: 2) نقلاً عن (Daft, 1997) الذي قد عرفها "على أن تقنية المعلومات عبارة عن الأجهزة والبرامج والاتصالات وإدارة قواعد البيانات وتقنيات معالجة المعلومات الأخرى المستخدمة لتخزين المعلومات ومعالجتها وتسليمها" وقد ذكر (Orlikowski, 1992: 1) ان اجهزة الكمبيوتر سوف تسمح لكبار المديرين بأداء ادوار مختلفة وتتيح لوظائف التي تكون في مستوى الادارة الوسطى بأن تكون شديدة التنظيم. وهنا فقد اشار (عبد الحميد وعلي، ٢٠١٩: ٥٦) نقلا عن (Steller, 1990) ان كلمة تكنولوجيا مأخوذة من الأصل اللاتيني (Textere) وتعني ينشئ او ينسج وتشير الى تطبيق المعرفة العلمية. وانتقلت من أصلها اللاتيني الى اللغة الفرنسية في صورة معدلة هي (Technique) ومن ثم انتقلت الى اللغة الإنكليزية وأصبحت (Technology) والتي ترجمت الى العربية (تكنولوجيا). وعندما دخلت التكنولوجيا أواخر الستينيات ومنتصف الثمانينيات اي في السنوات الأخيرة كان هناك تحول ملحوظ في العلاقات بين الأشخاص والتقنيات التفاعلية، اما المعلومات فقد ظهر علم المعلومات كنظام في الخمسينيات من القرن الماضي، وكان لمفهوم المعلومات دور مركزي فيما يسمى بالثورة المعرفية من عام 1956 فصاعدًا، أدى هذا التطور إلى ولادة مجال جديد كليًا حتى أصبح الشغل الشاغل للكثير من المنظمات الحكومية او القطاع الخاص لما يمتاز به هذا النظام من اهمية (Wilson, 2000: 50)

٢. أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم: اشار (بواب، ٢٠١٩: ١٨٩) ان التقدم الحديث لتكنولوجيا المعلومات وتقنيات التدريس ومعرفة عمليات التعليم، يمكن ان تساهم اسهاماً كبيراً في عملية نشر التعليم وتطويره، من خلال استخدام التقنيات الحديثة والأساليب التعليمية التي تفي

بالحاجات التعليمية الخاصة في ظل الظروف والامكانيات المتاحة والتي لا تنحصر في مجرد الأجهزة والآلات التكنولوجية المختلفة التي قد انجبتها ثورة الاتصالات مثل التعليم المفتوح، والتعليم الافتراضي، والتعليم المبرمج والحاسوب وغيرها. ووضح (عبابنه والزغبى، ٢٠١٧: ٤٠٢) ان في ظل المتغيرات الكثيرة والمتسارعة فإن التعلم الإلكتروني أصبح ضرورة حتمية لكافة المجتمعات المتقدمة، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات في التعلم له أهمية كبيرة مثل اختصار الوقت والجهد في تحقيق الأهداف التعليمية وبكفاءة عالية.

٣. ابعاد تكنولوجيا المعلومات:

أ. تحليل: هي أحد أساليب البرمجة الخطية التي تستخدم لقياس الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات وتفيد عملية التحليل في تحديد المدخلات والمخرجات بوضوح لاتخاذ القرارات الصحيحة ولكنها بالضرورة لا تعني حدود الإنتاج ولكنها تؤدي الى حدود أفضل الممارسات على سبيل المثال إذا كان المرء يقيس أداء أجهزة الكمبيوتر فمن الطبيعي ان يأخذ في الاعتبار ميزات مختلفة حجم الشاشة ودقتها، حجم الذاكرة، سرعة العملية وغيرها، سيتوجب على الفرد بعد ذلك تصنيف هذه الميزات الى مدخلات ومخرجات من اجل تطبيق التحليل المناسب لاتخاذ القرار.

(Cook et al., 2014: 2)

ب. خزن: يعتبر التخزين الحديث عبارة عن مصفوفات فلاش تحتوي على قواعد بيانات المعاملات وفهارس البحث وصفحات الأخبار العاجلة وما إلى ذلك. ودائمًا ما تكون البيانات الموجودة في هذه الأنظمة مجرد ذاكرة تخزين مؤقت، والتخزين طويل المدى هو المكان الذي تقضي فيه منشورات المدونات القديمة ومقاطع فيديو ومعظم مجموعات البيانات البحثية (Rosenthal, 2017: 11) لتخزين هذه البيانات الهامة وحفظها للمستقبل، وفي الماضي كانت البيانات (أي النسخ الرئيسية) تُخزن وتُنسخ احتياطيًا في التخزين المحلي التقليدي (مثل الأقراص الصلبة والأشرطة)، بينما كانت المشتقات تُحمّل على المستودعات أو مواقع الويب للوصول إليها يوميًا.

ج. ارسال: وهو المسح الضوئي للمستندات الاصلية وارسال البيانات المسوحة ضوئياً مباشرة من الجهاز، ويتم نقل كمية هائلة من البيانات عبر الإنترنت كل يوم، على سبيل المثال تحتاج Amazon & Google والمشغلون الآخرون لمراكز البيانات الكبيرة التي تستضيف تطبيقات الحوسبة السحابية إلى توفير الخدمات ومزامنة البيانات المعالجة عبر مواقع متعددة، حيث يتم نقل أجزاء ضخمة من البيانات عبر روابط عالية السرعة وتكلف المرسلين مبلغًا كبيرًا من المال يوميًا. وتشتمل متطلبات الأداء لعمليات نقل البيانات هذه عادةً على تأخير الإرسال، حيث يجب تسليم أجزاء البيانات في غضون فترة زمنية معينة في كثير من الأحيان. (Golubchik, 2013: 1)

د. اتصالات: تعتبر الاتصالات هي تبادل المعلومات في أي شكل (بيانات، صوت، صور، فيديو) عن طريق الشبكات، تمثل الشبكات الشكل الأكثر شيوعاً وانتشاراً للاتصالات في الحياة اليومية، وهي الاتجاهات الرئيسية التي تحدث في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية وهي تعبر ذو تأثير مهم على جميع قرارات الإدارة في هذه المنطقة، ويجب ان تكون على بينه بعلم الاتجاهات الرئيسية لصناعة الاتصالات (علي، ٢٠١٨: ٢٨) وهي مشاركة الآخرين بالمعلومات والبيانات ونقلها فيما بينهم وهي من اهم الوسائل التي لا يمكن الاستغناء عنها لأي نشاط تنظيمي فردي كان ام جماعي، وتمثل الحلقة الأهم في الجامعات لربط الاعمال والمهام الوظيفية ولتسهيل العمل الإداري (Rubinstein & Eaton, 2009: 114) ويدعم الاتصال تحسين الأهداف التنظيمية والحفاظ

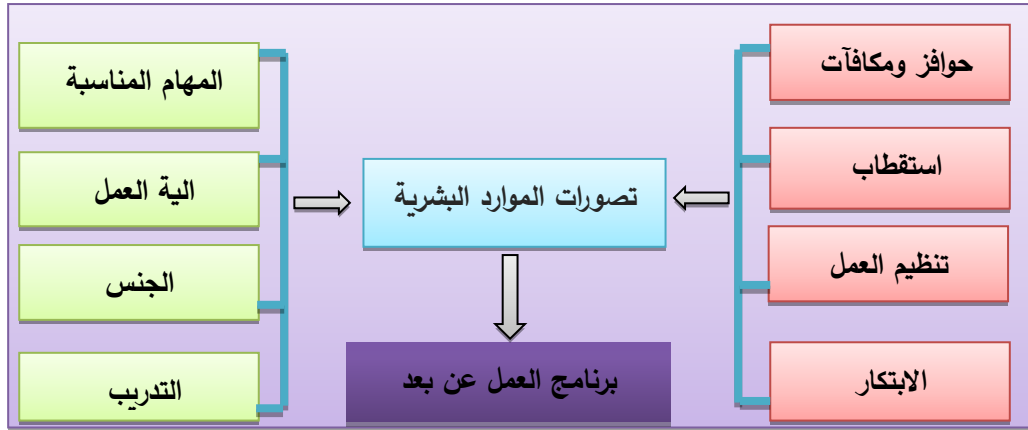
عليها عندما يتم تصور المنظمة على أنها نظام تفاعل متغير باستمرار ومن أجل تحسين اكتساب المعرفة وتبادل المعلومات، وإن شبكات الاتصال ترفع من كفاءة التعلم الفعال وهي عنصر ضروري خاصة تلك الجامعات التي تبحث عن الابتكار المعرفي (Prasad & Martens, 2008: 144).

ثالثاً. العمل عن بعد:

١. مفهوم العمل عن بعد: اشار (Malik et al., 2016: 1042) الى ان العمل عن بعد على انه محتوى تعليمي او تقنيات تعلم يتم تسهيلها وتقديمها بواسطة التكنولوجيا الالكترونية، يكون فيه العمل قائماً على الفرد بدلاً من الاعتماد على المنظمة بشكل اكبر ومدى تحقيق افضل نتيجة من هذا اعمل من خلال قيادة الفرد لذاته نحو العمل بشكل جيد، بهدف زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للمتعلمين ، ومن وجهة نظر (Pérez et al., 2004: 280) ان مفهوم العمل عن بعد يشير الى تنظيم العمل عن طريق استخدام الاتصالات وتقنيات المعلومات التي تمكن الافراد العاملين والمديرين من التبادل بأنشطة واساسيات العمل من مواقع بعيدة عن مكان عملهم اي في موقع غير مكان العمل العادي.

٢. اهمية العمل عن بعد: ان العمل عن بعد يساهم في حماية البيئية لأنه يقلل الازدحام والتلوث الناتج من المواصلات المؤدية الى مكان العمل، وتقليل استهلاك الوقود المستخدمة في التنقل (Cano et al., 1997: 27) اي بمعنى اوضح ان تنفيذ العمل عن بعد بشكل صحيح وكفوء فسوف يساهم في جميع المعايير الثلاثة (المالي والاجتماعي والبيئي) حيث يساهم في تقليل التكاليف بالنسبة للجانب المالي، ومن الناحية الاجتماعية تحقيق التوازن بين العمل والحياة لان الموظف يبقى مع أسرته ويعمل وهو معهم وايضا الاستقلال المكاني الذي يوفره العمل عن بعد خاصة اذا كان العمل بعيد، ومن الناحية البيئية تقليل البصمة الكربونية للفرد اي تقليل التنقل. (Malik et al., 2016: 1045)

ومن جانب التعليم العالي أصبح ضروريا على الجامعات ان تأخذ بعين الاعتبار انها يجب ان تستجيب للظروف الطارئة والتوجه نحو التعليم الالكتروني، لهذا يعد مفهوم التعلم الإلكتروني الذي أحدث ثورة واضحة في مجال التعليم، ويعتمد التعليم الإلكتروني بشكل أساسي على ثلاثة تفاعلات رئيسية: وهي التفاعل بين الطلاب فيما بينهم، والتفاعل بين الطالب والمدرس، والتفاعل بين الطالب والحاسوب. هذه التفاعلات الثلاثة هي العلاقات الرئيسية التي تخلق بيئة تعلم إلكتروني سلسلة، على عكس الفصول الدراسية التقليدية فإن المسافة بين الطلاب والمدرس غير مهمة، نتيجة لذلك لم يعد بإمكان المعلم مراقبة مهام الطلاب، ويواجه المدرس العديد من التحديات بسبب عزل الطالب داخل بيئة التعلم، بالنظر إلى أن التعلم الإلكتروني لا يسمح بالتعلم المتزامن حيث يمكن للطلاب الحصول على ملاحظات فورية أثناء مهمته (Gunesequera et al., 2019: 369). في الواقع نظراً لأن الانتشار الواسع لنطاق للعمل عن بُعد يتطلب انتقالاً أساسياً من الشكل التقليدي للعمليات التنظيمية، حيث عملت الكثير من الجامعات على تحويل القوى البشرية الكبيرة إلى تطبيق برنامج العمل عن بُعد كما موضح بالشكل (٣) (Shin et al., 2000: 86).



الشكل (٣): علاقة العمل عن بعد مع الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الباحثان وبالإفادة من:

Source: Pérez, Manuela Pérez. Sanchez, Angel Martinez. & de Luis Carnicer, Maria Pilar. (2003), "The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking." *Personnel Review*, Vol. 32, No. 6, Pp. 733-755.

٣. النتائج المتوقعة للعمل عن بعد:

أ. **الاستقلالية:** يهدف مجال التعليم العالي إلى تحسين هيكله التعليم وتحديث المحتوى والبحث عن أكثر الأساليب والتقنيات الفعالة للعمل مع الطلاب، فيجب تكوين أشكال جديدة لتنظيم العملية التعليمية ان الاستقلالية المعرفية هي صفة للفرد تتمثل في الحاجة والقدرة على اكتساب المعرفة بمصادر المعلومات المختلفة (Kravets, 2013: 22)، اما بالنسبة للموظفين او التدريسيين فإن الجامعات تستجيب لاحتياجاتهم من أجل قدرة أكبر على تلبية متطلبات الأسرة المتزايدة، ولا يرغب هؤلاء الافراد العاملين والتدريسيين في التفوق في وظائفهم فحسب بل يرغبون أيضاً في البقاء جزءاً أساسياً من الحياة الأسرية، بالإضافة إلى ذلك يطالبون أيضاً بالمرونة في كيفية إنجاز عملهم حتى يتمكنوا من المشاركة في الأنشطة الترفيهية والعمل بشكل مستقل عن قيود الموقع.

ب. **الابداع:** غالباً ما يتحدث الباحثين عن مصطلحين ولا يكاد يكون هنالك تفرقة بينهما وهما الابتكار والابداع، وعلى الرغم من هذه الترابطات الا ان الابتكار اخذ حيزاً مهماً في توليد افكار جيدة او مفيدة بينما يشار الابداع بانه القيام بشيء لأول مرة، وبالتالي فإن الابتكار يضيف عملية معقدة تشير في طبيعتها الى تطوير الافكار وحملها حمل الجد والتفاعل بها وتعديلها. وعلى هذا النحو فإن الابداع الفردي في مكان العمل يتكون من ثلاثة مراحل، اشار اليها (scott & bruce :1995) ولا زالت تستخدم لهذا اليوم، ففي المرحلة الاولى يدرك الافراد المشكلات ويخرجوا بحلول جديدة لهذه المشكلات، ومن ثم يبحث هؤلاء الافراد طرق للترويج لهذه الافكار واعطائها الشرعية سواء من الداخل او الخارج، لتأتي المرحلة الاخيرة من هذا السلوك وهي اظهار هذا السلوك من خلال تطبيقه في مكان العمل (Carmeli et al., 2006: 78).

والإبداع هو إنتاج أفكار جديدة ومفيدة، وتميز الباحثون بالإبداع أي توليد الفكرة من الابتكار أي تنفيذ هذه الأفكار، وتكون الأفكار جديدة عندما تكون فريدة بالنسبة للأفكار الأخرى المتوفرة حالياً في الجامعة، وتكون مفيدة عندما يكون لها قيمة مباشرة أو غير مباشرة بالنسبة للجامعة، سواء على المدى القصير أو طويل الأمد. ويمكن إنشاء الأفكار من قبل الافراد العاملين

في أي وظيفة، وتكون إما جزءاً من وظيفة الفرد أو أنها سلوك ذو دور إضافي.
(Binnewies et al., 2008: 440)

ج. التمكين-النفسي: تتطلب المنافسة الشرسة اليوم من المنظمات أن تغير نفسها لتكون مستعدة للتغيير والتكيف للبقاء والازدهار في مثل هذا العالم، لذا أصبحت الوظائف أكثر تعقيداً وتحدياً وتمكيناً وبالتالي نفترض أن التمكين النفسي هو الذي يمكن أن يؤثر بشكل كبير على التعلم التنظيمي للتعامل مع مثل هذه المواقف (Safari et al., 2011: 1148)، ومع ذلك تكمن المشكلة في أنه من الصعب على المشرفين مراقبة الافراد العاملين ذوي الوظائف المعقدة والصعبة، لهذا فإن الافراد العاملين الذين يشعرون بالإدارة الدقيقة يفقدون بسهولة الاهتمام بوظائفهم، وفي هذا السياق ظهر التمكين النفسي في مكان العمل منذ الثمانينيات وكما كان العمل عن بعد يمتاز بالاستقلالية فإن التمكين النفسي يسري الى جانب الاستقلالية (Joo & Shim, 2010: 426)، فأدبيات التمكين النفسي تنصب حول التركيز على درجة شعور الافراد العاملين وتوجيههم بالاتجاه الذي يطلق العنان لقيادة الفرد وثقته في قدرته على التأثير بالعمل وحرية اختيار طريقة الاداء للمهام، وبالتالي فهو عرف بأنه عملية تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية للعاملين من خلال تحديد الظروف التي تعزز الشعور بالضعف والعمل على ازالتها والتغلب عليها من خلال الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية (Aldighnir, 2019: 111).

د. الثقة: نعيش في عصر يكون فيه التقدم التكنولوجي سريعاً، وبالتالي فإن التغييرات التكنولوجية والثقافية والاجتماعية والسياسية أمر لا مفر منه، وإن جذب الافراد العاملين الموهوبين إلى الأعمال التجارية والحفاظ عليهم ورضاهم عنها وولائهم للأعمال التجارية وتوافر فرص التعليم والتطوير الوظيفي وإدارة الوظائف وتخطيط التعاقب وخدمة التدريب من قبل المديرين لموظفيهم تعتبر نقاطاً مهمة. ويفضل الموظفون الآن بيئات العمل التي سيطورون فيها ويجدون أنفسهم يتعلمون منها (Chitsaz-Isfahani & Boustani, 2014: 114) وعندما يدرك الموظفون أنهم موثوق بهم من قبل الإدارة، فمن المحتمل أن يطوروا معايير مسؤولية أعلى، أو يولون أهمية أكبر لتحمل المسؤولية للنتائج التنظيمية، وهذا بدوره يؤثر على سلوك الافراد في المستقبل (Salamon & Robinson, 2008: 593)، حيث تعزز الثقة بالنفس العالية الدافع للعمل وأن الروح المعنوية تلعب دوراً رئيسياً في المساعي الصعبة.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

تواصلنا مع ما تم عرضه فإن الرؤية الشاملة تحتم على الباحثان الكشف عن جميع الارتباطات والعلاقات بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية بالإضافة لفحص مخطط البحث بشكل شامل وفق الاسلوب البنائي بهدف الاجابة على فرضية البحث الرئيسية والتي تنص "يتعاظم تأثير استراتيجية قيادة الذات في تعزيز النتائج المتوقعة من العمل عن بعد في الجامعات قيد البحث تبعاً لتوافر خصائص تكنولوجيا المعلومات" وصولاً للكشف عن التأثيرات بين متغيرات البحث بشكل شامل. ولذلك فقد اتجه الباحثان الى استخدام نمذجة المعادلة البنائية (SEM).

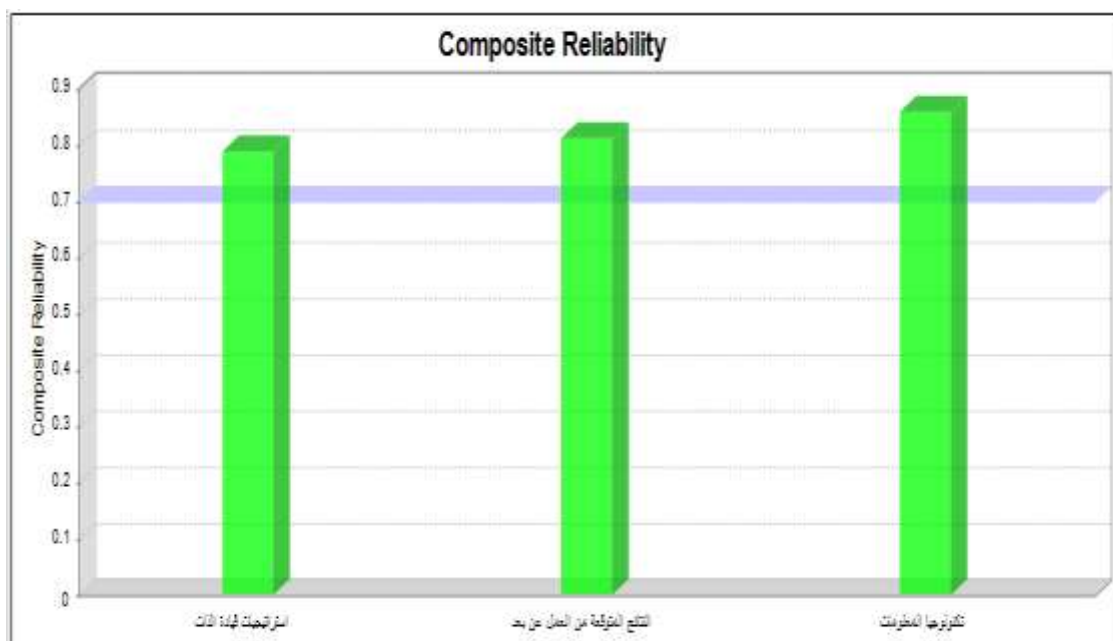
لذلك واستكمالاً لما تم سابقاً وللتأكد، بدايةً فإن نمذجة المعادلة البنائية بطريقة المربعات الجزئية (SEM-PLS) حيث أنها تقوم على خطوتين الأولى اختبار نموذج القياس في حين تتمثل الثانية باختبار النموذج البنائي (Hair et al., 2014: 100) وبالتالي سوف نقوم بالاتي:

أولاً. تقييم نموذج القياس: أن نمذجة المعادلة البنائية تتطلب بدايةً التأكد من قدرة البيانات لقياس المتغير التي بنيت من اجله من خلال معرفة الموثوقية والصدق والقدرة على القياس تحت عدة ظروف عبر الاعتماد على صدق التقارب (Convergent Validity) والصدق التمييزي (Discriminant Validity) فصدق التقارب فيشير الى قدرة النموذج على تفسير الشيء الذي وضع من اجله من خلال قياس صدقه وثباته عبر عدة أساليب والتي وهي (ثبات او موثوقية التركيب Composite Reliability) وتقيس قدرة المؤشر على قياس ما مطلوب منه تحت ظروف مختلفة وتتراوح قيمته بين (0-1) وان اقل قيمه مرضية لهذا المؤشر هي صدق التقارب وهو يمثل المدى الذي يرتبط به البعد بشكل إيجابي بمؤشرات بديلة لنفس المتغير ومن مؤشرات هذا الصدق هي التحميلات الخارجة (outer loadings) ومتوسط التباين المستخلص (Average variance extracted) اما الصدق التمييزي يشير الى تباعد الأسئلة لكل متغير بشكل منطقي بحيث لا تتداخل وتتكرر مع متغير اخر ويتم قياسه من خلال التحميلات المتقاطعة (Cross-loadings) ومعيار فورنل لاركر (fornell-larcker) الذي يجب ان يكون التحميل الخارجي للمؤشر على البنى اكبر من جميع التحميلات المتقاطعة مع المباني الأخرى (Hair et al., 2014: 100)، وبعد اجراء التحليل تبين للباحثان النتائج في الجدول (١).

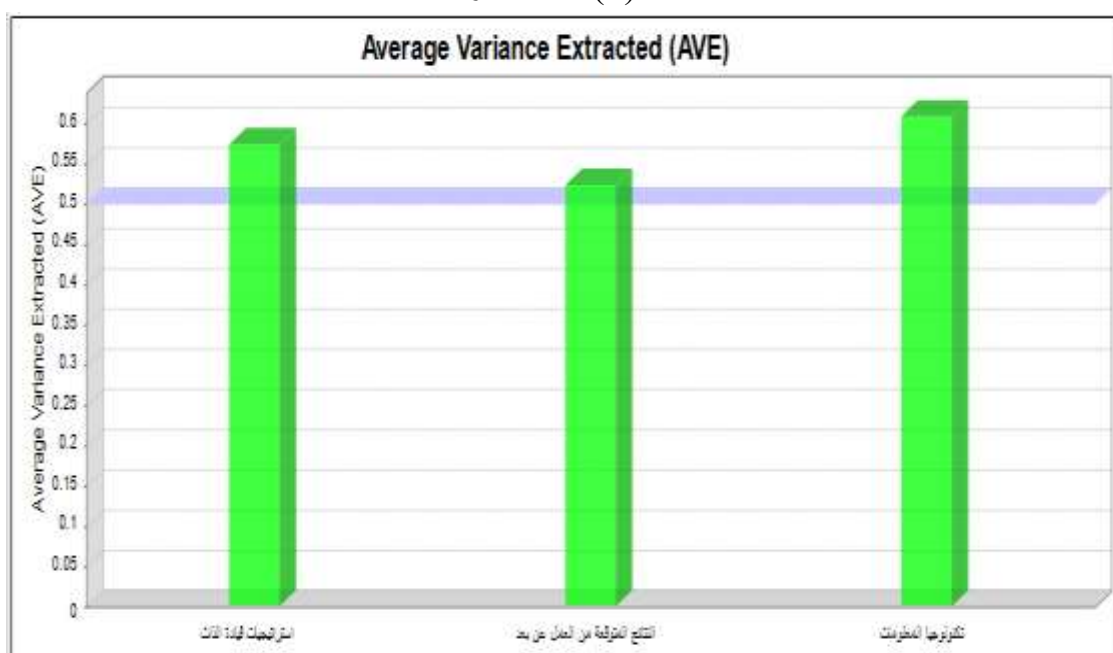
الجدول (١): صدق التقارب والصدق التمييزي

الفقرات	الإبعاد	تحمل العاصر Cross-loadings	التحميل الخارجي Indicator Reliability	ثبات التركيب Composite Reliability	متوسط التباين المستخلص AVE	قرار الباحثان
معيار المقارنة		< 0.70	< 0.50	≤ 0.70	≤ 0.50	
استراتيجيات قيادة الذات	التوجه بالسلوك	0.908	0.824	0.789	0.574	قبول
	المكافآت الطبيعية	0.448	0.200			
	التفكير البناء	0.834	0.695			
تكنولوجيا المعلومات	التحليل	0.878	0.770	0.860	0.609	قبول
	الحزن	0.844	0.712			
	الارسال	0.671	0.450			
	الاتصالات	0.708	0.501			
النتائج المترقعة من العمل عن بعد	الاستقلالية	0.773	0.597	0.813	0.523	قبول
	الابداع	0.798	0.636			
	التمكين النفسي	0.634	0.401			
	الثقة	0.676	0.456			

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاستناد على مخرجات برنامج (SMART, PLS3). ومن خلال النظر الى النتائج المبينة في الجدول (١) يمكن ملاحظة ان النموذج يمتاز بصدق وتقارب وثبات عالي جداً ومن اربعة نواحي فتبين من خلاله ان الأسئلة تعبر بشكل دقيق عما بنيت من اجله وهذا يشير الى توافق نتائج الجدول مع القواعد الأساسية لتقييم نموذج القياس المذكورة أنفاً ماعدا بعض الابعاد الفرعية التي عدلت في الاختبارات تظهرها الشكلين (٤) (٥) ويمكن تأكيد ذلك من خلال متابعة الشكل (٤-٥):

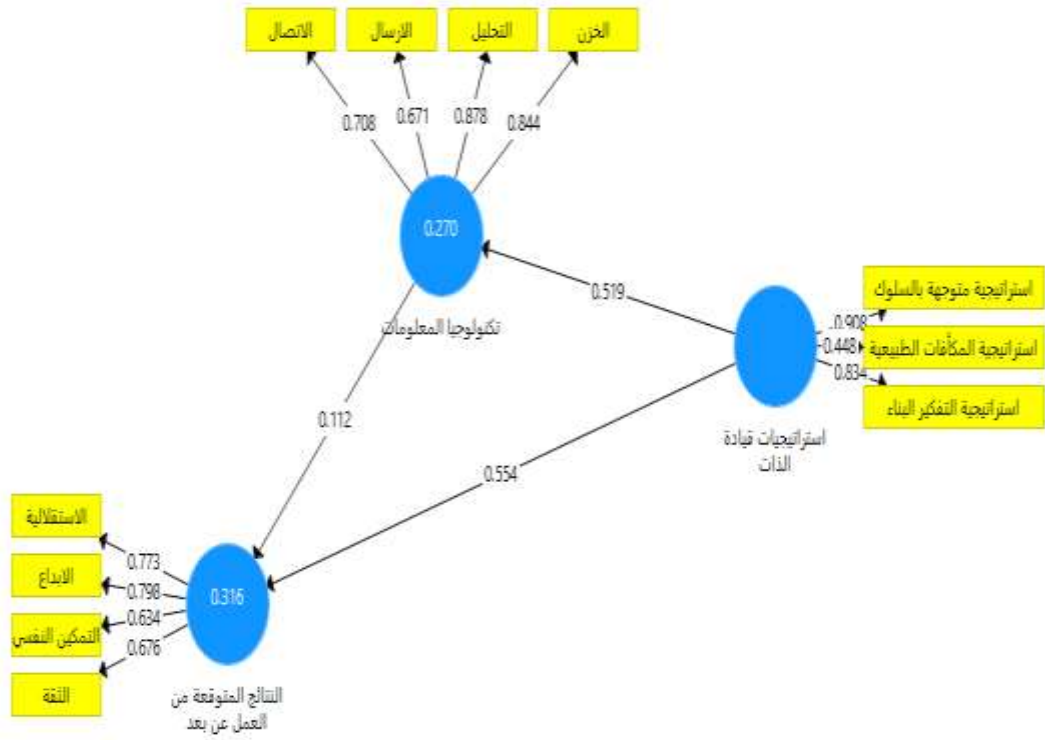


الشكل (٤): ثبات التركيب



الشكل (٥): متوسط التباين المستخلص

المصدر كل من الشكل (٤-٥): مخرجات برنامج SMART, PLS3. وبعد الاطلاع على النتائج المبينة في الشكلين والتي كانت ضمن المستوى الممتاز يتحقق للباحثان امكانية الانتقال الى اختبار النموذج البنائي. **ثانياً. اختبار النموذج البنائي:** بعد ان أتم البحث اختبار النموذج بالطريقة القياسية سيتم اختبار النموذج بالطريقة البنائية بهدف الوصول الى الغرض الرئيس وهو الإجابة عن الفرضية الرئيسة للبحث، وبعد اجراء التحليل تبين للباحثان النتائج المبينة في الشكل (٦)



الشكل (٦): القوة التفسيرية للمتغيرات

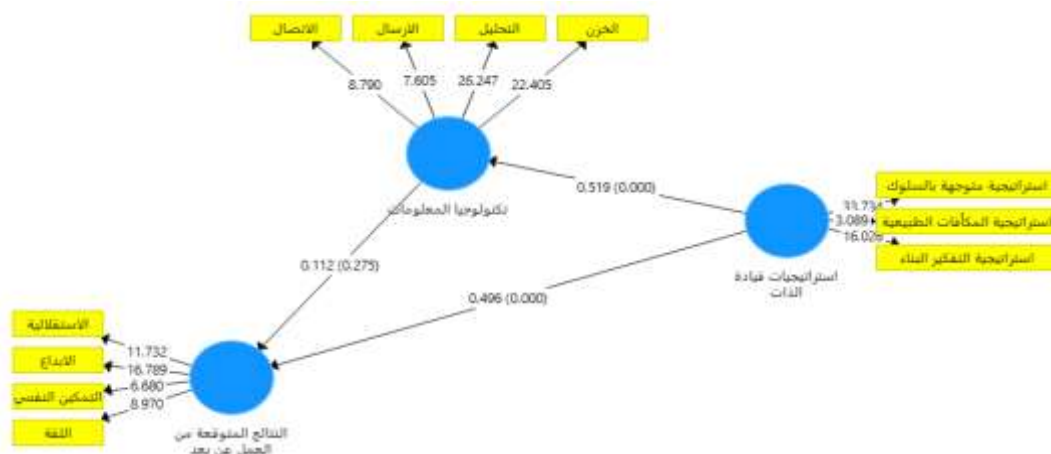
المصدر: مخرجات برنامج SMART-PLS3.

ويتبين من الشكل أعلاه ان استراتيجيات قيادة الذات تفسر ما نسبته (0.270) من التغيرات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات، والاهم من ذلك ان قيادة الذات فسرت ما نسبته (0.316) من التغيرات في النتائج المتوقعة من العمل بعد بتوسيط تكنولوجيا المعلومات وهذا ما يعطي مؤشرات حول الدور الفاعل لتكنولوجيا المعلومات في توسط علاقة قيادة الذات والنتائج المتوقعة من العمل بعد وهو ما يحقق تصورات البحث وفكرته ويثبت فرضيته الرئيسية "يتعاظم تأثير استراتيجيات قيادة الذات في تعزيز النتائج المتوقعة من العمل بعد في الجامعات قيد البحث تبعا لتوافر خصائص تكنولوجيا المعلومات" وهو ما يختلف أساسا مع القوة التفسيرية لقيادة الذات وتكنولوجيا المعلومات في تفسيرهما للتغيرات الحاصلة في النتائج المتوقعة من العمل بعد بطريقة الانحدار المتعدد والبالغة (0.268) الظاهرة في الجدول (٢) وهذا ما يوحي للباحثان بأهمية هذا الدور من خلال رفع من قدرات الافراد وزيادة مهارتهم في العمل من خلال توفير بنى تحثيه للجامعة تكريت، وهو ما يتوافق مع دراسة كل من (Houghton & Neck, 2002)، (Sesen et al., 2017)، (Megheirkouni, 2018)، (Kurlanda & Cooperb, 2002)، (سوهام، ٢٠٠٥)، (Koeplinger, 2007)، (الصميدعي، ٢٠١٧)، (Perez et al., 2005)، ولمعرفة اتجاه وقوة التأثير (معاملات الميل) فقد التجأ الباحثان لتقنية (Bootstrapping) والتي أشار لها (Hair et al., 2014: 223) بانها أفضل الأساليب الإحصائية من ناحية القوة لمعرفة معامل الميل وعبر استخدام برنامج (SMART, PLS3) كما في الجدول (٢):

الجدول (٢): اختبار Bootstrapping لتقييم معنوية العلاقات

المعنوية P Values	اختبار T Statistics (O/STDEV)	الانحراف المعياري Standard Deviation (STDEV)	متوسط العينة Sample Mean(M)	المعينة الاصلية Original Sample	
0.000	4.960	0.100	0.515	0.496	استراتيجيات قيادة الذات < النتائج المتوقعة من العمل عن بعد
0.000	7.006	0.074	0.541	0.519	استراتيجيات قيادة الذات < تكنولوجيا المعلومات
0.275	1.093	0.102	0.113	0.112	تكنولوجيا المعلومات < النتائج المتوقعة من العمل عن بعد
0.313	1.011	0.057	0.061	0.058	استراتيجيات قيادة الذات < تكنولوجيا المعلومات < النتائج المتوقعة من العمل عن بعد

المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على مخرجات برنامج SMART PLS3. ومن المتابعة للنتائج المبينة في الجدول (٢) يتبين للباحثان ان النتائج تمتاز بدقة عالية وهو ما يمكن ملاحظته في العمود الخاص بالمعينة الاصلية ومتوسط المعينة اذ ظهرت النتائج قريبة جداً من بعضها البعض ، فضلاً عن ان بعض العلاقات تمتاز بمعنوية مطلقة وهو ما عكسها عمود المعنوية (P Values) اذ بلغت (0.000) والمعززة كذلك بقيم الانحراف المعياري المتدنية بشكل كبير اما العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والنتائج المتوقعة من العمل عن بعد فلم تكن معنوية وهي تتوافق مع التحليلات السابقة، فضلاً عن العلاقة غير المباشرة لاستراتيجيات قيادة الذات في النتائج المتوقعة من العمل عن بعد من خلال تكنولوجيا المعلومات، واستكمالاً لذلك يمكن عرض النموذج الشامل للبحث في الشكل (٧):



الشكل (٧): النموذج كامل للبحث

المصدر: مخرجات برنامج SMART, PLS3.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً. الاستنتاجات:

١. انفصلت الاهمية المدركة من قبل المستجيبين حول العلاقة بين استراتيجية قيادة الذات وتكنولوجيا المعلومات ولم يتم تحقق تصور مدرك عالي من قبلهم تجاه العلاقة، ويمكن ان يعود السبب الى

التحول في نموذج الاعمال الجديد وعدم التعود او الانسجام مع هذا النموذج بوصف ان الجامعات كانت تعتمد على نوع قيادي معين وبموجب اعمال مختلف.

٢. اظهرت النتائج المتوقعة من العمل عن بعد مستويات عالية تحقق مدى الانسجام والتوافق بين ادراكات المستجيبين من القيمة المتوخاة لهذه النتائج واهميتها في الجامعة المبحوثة.

٣. تبين للباحثان ان استراتيجيات قيادة الذات لها اهمية متوسطة في النتائج المتوقعة من العمل عن بعد وينعكس هذا من خلال الحرية في تأدية الاعمال والانشطة التي يزاولها التدريسين والتي تنعكس بمستويات من الثقة والابداع والتمكين النفسي والاستقلالية.

ثانياً. التوصيات:

١. يوصي الباحثان عقد دورات حول استراتيجيات قيادة الذات للكادر التدريسي كمعالجة طارئة للظروف الاستثنائية التي قد تحدث وتتوقف بها نماذج الاعمال التي كانت سائدة قبل هذه الظروف.
٢. ضرورة التزام الجامعة المبحوثة باستراتيجيات قيادة الذات لمنتسبيها على النحو الذي يسهم لتحقيق مستويات عالية من النتائج المتوخاة من العمل عن بعد عن طريق تمكين الافراد العاملين من ناحية تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
٣. إطلاق حملات تثقيف وتوعية من قبل مركز الحاسوب والمعلوماتية ومركز ابن سينا للتعليم الالكتروني حول اهمية التعليم عن بعد وبشكل مستمر.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

١. بواب، رضوان. ومحيطة، سمية، (٢٠١٩)، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم كأحد متطلبات الجودة، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، المجلد (٢)، العدد (١)، ص ١٧٩-١٩٥.
٢. سوهام، بادي. (٢٠٠٥)، سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم نحو استراتيجية وطنية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة منتوري.
٣. الصميدعي، مصطفى محمود، (٢٠١٧)، أثر العمل عن بعد على اداء العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
٤. عبابنة، هائل. والزعبي، ميسون. (٢٠١٧)، دمج الثقافة التنظيمية إلى نموذج تقبل التكنولوجيا في استخدام نظام التعلم الإلكتروني من وجهة نظر هيئة التدريس في جامعة آل البيت، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (٢٤)، العدد (٢)، ص ٣٩٥-٤٣٤.
٥. عبد الحميد، معوش. وعلي، مخلوفي. (٢٠١٩)، "تطور تكنولوجيا المعلومات ورقمنة البحث العلمي الباحث العلمي (Google Scholar)، المميزات والاستعمالات." مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، العدد (٥٠)، ص ٥٢-٧٢.
٦. علي، عماري. (٢٠١٨)، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات -دراسة حالة المطاحن الأوراس باتنة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Aldighnir, Wafa Mohammed, (2019), The Analysis of Self Leadership Strategies and Its Relationship with Psychological Empowerment Faculty Members at Emerging Saudi University, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 9, No. 1, Pp. 109-121.

2. Alshoaibi, Ahmed Abdullah, (1998), the impact of information technology on organisations: The case of the Saudi private sector, PhD diss, University of St Andrews.
3. Anderson, Joe S. & Prussia, Gregory E., (1997), the self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity." *Journal of Leadership Studies*, Vol. 4, No. 2, Pp. 119-143.
4. Binnewies, Carmen. Ohly, Sandra. & Niessen, Cornelia, (2008), Age and creativity at work: The interplay between job resources, age and idea creativity." *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 4, Pp. 438-457.
5. Bligh, Michelle C. Pearce, Craig L. & Kohles, Jeffrey C., (2006), the importance of self-and shared leadership in teambased knowledge work: A meso-level model of leadership dynamics." *Journal of managerial Psychology*, Vol. 21, No. 4, Pp. 296-318.
6. Cano, V. Hatar, C. & Zapatero, A. (1997), Teleworking: conceptual and implementation problems, *Vine*, Vol 27, No. 5, Pp. 109-127.
7. Carmeli, Abraham, Meitar, Ravit. & Weisberg, Jacob, (2006), Self-leadership skills and innovative behavior at work." *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1, Pp. 75-90.
8. Chitsaz-Isfahani, Ali. & Boustani, Hamid Reza, (2014), Effects of talent management on employees retention: The mediate effect of organizational trust, *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 3, No. 5, Pp. 114-128.
9. Cook, Wade D. Tone, Kaoru. and Zhu, Joe, (2014), Data envelopment analysis: Prior to choosing a model. *Omega* Vol. 44, Pp. 1-4.
10. Flores, Hector R. Jiang, Xueting. & Manz, Charles C., (2018), Intra-team conflict: The moderating effect of emotional self-leadership. *International Journal of Conflict Management*, Vol. 29, No. 3, Pp. 424-444.
11. Golubchik, Leana. Khuller, Samir. Mukherjee, Koyel. & Yao, Yuan, (2013), to send or not to send: Reducing the cost of data transmission, *Proceedings IEEE INFOCOM*.
12. Green, Samuel B. (1991), how many subjects does it take to do a regression analysis." *Multivariate behavioral research*, Vol. 26, No. 3: Pp. 499-510.
13. Gunsekera, Asela Indunil. Bao, Yukun. & Kibelloh, Mboni, (2019), The role of usability on e-learning user interactions and satisfaction: A literature review, *Journal of Systems and Information Technology*, Vol. 21, No. 3, Pp. 368-394.
14. Hair Jr, Joseph F. Hult, G. Tomas M. Ringle, Christian, and Sarstedt, Marko, (2014), a primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), Sage publications, California, USA.
15. Hill, John. (2020), the Sound of Leadership: The Self-leadership Strategies of Local Activist Musicians, PhD diss., University of Kentucky.
16. Ho, Jessie. & Nesbit, Paul L., (2009), a refinement and extension of the self-leadership scale for the Chinese context, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 5, Pp. 450-476.
17. Houghton, Jeffery D. Dawley, David. & DiLiello, Trudy C., (2012), the abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ), a more concise measure of self-leadership.

18. Joo, Baek-Kyoo. & Shim, Ji Hyun, (2010), Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture, *Human resource development international*, Vol. 13, No. 4, Pp. 425-441.
19. Koeplinger, Natalie Setzer, (2007), Telecommuting satisfaction, lifestyle choice and geography: Evidence from a Fortune 500 firm, PhD diss., The University of North Carolina at Greensboro.
20. Kravets, O. Ja., (2013), Individualization of training in informatics of technical college students: theoretical bases, *American Journal of Pedagogy and Education*, Vol. 2, No. 2, Pp. 1-32.
21. Malik, Ashish, Philip J. Rosenberger, Martin Fitzgerald, and Louise Houlcroft, (2016), Factors affecting smart working: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, Vol. 37, No. 6, Pp. 1042-1066.
22. Marques-Quinteiro, Pedro. & Curral, Luís Alberto, (2012), Goal orientation and work role performance: Predicting adaptive and proactive work role performance through self-leadership strategies. *The Journal of psychology*, Vol. 146, No. 6, Pp. 559-577.
23. Megheirkouni, Majd, (2018), Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations, *Sport, Business and Management: An International Journal*, Vol. 8, No. 4, Pp. 393-409.
24. Na-Nan, Khahan, and Saribut, Salitta, (2020), Validation of employees' self-leadership using exploratory and confirmatory factor analysis, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 37, No. 4, Pp. 552-574.
25. Orlikowski, Wanda J., (1992), the duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations." *Organization science*, Vol. 3, No. 3, Pp. 398-427.
26. Park, Yukyung. Song, Ji Hoon. & Lim, Doo Hun, (2016), Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37, No. 6, Pp. 711-729.
27. Pérez, Manuela Pérez, Sánchez, Angel Martínez. Carnicer, Pilar de Luis. & Jiménez, María José Vela, (2004), A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking, *European Journal of innovation management*, Vol. 7, No. 4, Pp. 280-291.
28. Pérez, Manuela Pérez. Sanchez, Angel Martinez. & de Luis Carnicer, Maria Pilar. (2003), the organizational implications of human resources managers' perception of teleworking, *Personnel Review*, Vol. 32, No. 6, Pp. 733-755.
29. Politis, John D., (2006), Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27, No. 3, Pp. 203-216.
30. Prasad, Bhaskar, and Martens, Rudy, (2008), increasing technological innovation competence through intra-organizational communication networks, *Competence building and leveraging in interorganizational relations*, Vol. 11, Pp. 141-165.
31. Rosenthal, David Stuart Holmes, (2017), the medium-term prospects for long-term storage systems. *Library Hi Tech*, Vol. 35, No. 1, Pp. 11-31.

32. Rubinstein, Saul A. & Eaton, Adrienne E., (2009), the effects of high-involvement work systems on employee and union–management communication networks, In *Advances in Industrial & Labor Relations*. Emerald Group Publishing Limited, Vol. 16, Pp. 109-136.
33. Safari, Khalil. Haghighi, Abdorahman Salim. Rastegar, Ahmad. & Jamshidi, Akbar. (2011), the relationship between psychological empowerment and organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, Pp. 1147-1152.
34. Salamon, Sabrina Deutsch, and Robinson, Sandra L., (2008), Trust that binds the impact of collective felt trust on organizational performance, *Journal of applied Psychology*, Vol. 93, No. 3, Pp. 593-601.
35. Scott, S. G., & Bruce, R. A., (1995), Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55(5), 818-831.
36. Sesen, Harun. Tabak, Akif. & Arli, Ozgur, (2017), Consequences of self-leadership: A study on primary school teachers, *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol. 17, No. 3, Pp. 945-968.
37. Shahin, Arash. & Salehzadeh, Reza, (2013), Investigating the relationship among self-leadership strategies by association rules mining, *International Journal of Business Information Systems*, Vol. 14, No. 1, Pp. 41-55.
38. Shin, Bongsik. El Sawy, Omar A. Sheng, Olivia R Liu. & Higa, Kunihiko, (2000), Telework: Existing research and future directions, *Journal of organizational computing and electronic commerce*, Vol. 10, No. 2, Pp. 85-101.
39. Singh, Ramendra. Singh, Rakesh Kumar. & Banerji, Diptiman, (2018), Emotion regulation-natural reward strategy linkage and its impact on sales performance: the mediating impact of salesmanship skills, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 33, No. 3, Pp. 353–364.
40. Wilson, Thomas D., (2000), Human information behavior, *Informing science*, Vol. 3, No. 2, Pp. 49-56.