

Study the Moderating Role of Information Technology in Enhancing the Role of Transformational Leadership in Raising the Performance of Educational Organizations in Libya

دراسة الدور الوسيط لتقنية المعلومات في تعزيز دور القيادة التحويلية في رفع أداء المنظمات التعليمية في ليبيا

نصر الدين عبد الله ، علي أمين ، محجوبة الألفاء

Nasaraldeem Abdalla ^a, Ali Ameen ^b, Mahjouba Allefaa ^c

^a, Lincoln University Collage, Malaysia

Bani Waleed University, Libya

Corresponding author email address: abdulbaqi@lincoln.edu.my

ملخص الدراسة

تظهر القيادة التحويلية في القادة القادرون على التأثير الجوهري والكبير على مرؤوسيههم ويهتمون بالقضايا والأمور المتعلقة بحاجات التطوير، حيث يعود سر نجاح الكثير من المنظمات إلى نجاح قادتها في التأثير على مرؤوسيههم، وأدى زيادة المنافسة والضغوط والتحديات الكبيرة التي تواجه المنظمات المعاصرة إلى ظهور قيادة إدارية حديثة تسمى القيادة التحويلية وهي القيادة التي لها قدرة فائقة في التواصل مع المرؤوسين وحثهم على القيام بأفضل ما يمكن من جهود لصالح المنظمة لغرض الارتقاء بالأداء، كما وتعتبر القيادة التحويلية من أهم الأساليب الإدارية الملائمة لقيادة عمليات التغيير في المنظمات، ولها دور بارز في زيادة قدرتها على التحسين المستمر وإحداث تغيير جوهري في سلوك الأفراد وفي قيمهم. في حين تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا، كما وتهدف إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا. إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم الإعتماد على الإستبانة كأداة لجمعه البيانات، كما تم الإعتماد على برنامج SPSS وبرنامج AMOS لتحليل بيانات الدراسة. في حين توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير للتحفيز الملهم يؤثر بشكل مهم احصائياً على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، كما وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤثر بشكل غير دال احصائياً كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التنشيط الفكري والنظرة الفردية) وأداء المنظمات التعليمية في ليبيا.

الكلمات الدالة: القيادة التحويلية، التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التنشيط الفكري والنظرة الفردية، أداء المنظمات، تكنولوجيا المعلومات

المقدمة

يعتبر الأداء مفهوم جوهرى وهام بالنسبة للمؤسسات بشكل عام، وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء إدارة الأعمال، ويكاد أن يكون الظاهرة الشمولية لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية، فضلا عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه. كما أن الأداء هو مفهوم واسع ومحتوياته متجددة بتجدد وتغير وتطور أي من مكونات المؤسسة على اختلاف أنواعها، ولا تزال الإدارات العليا في المنظمات مستمرة في التفكير بموضوع الأداء طالما أنها موجودة إضافة إلى الانشغال بمناقشة الأداء بوصفه مصطلح تقني، وبمناقشة المستويات التي يحلل عندها والقواعد الأساسية لقياسه ما زال مستمر (سحيمي، 2017). حيث تواجه المنظمات تحديات كثيرة منها ما هو يتعلق بالتطورات التكنولوجية والبيئة الخارجية بكافة أشكالها كالخصخصة والمنافسة على الموارد والأسواق والانفتاح الاقتصادي وثورة المعلومات وما هو متعلق بالعملاء والزبائن (الصادق وإبراهيم، 2018). ونظرا لأهمية اتجاه التربويين نحو استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية وما لهذه التكنولوجيا من أثر بالغ في تعلم الطلبة فإنه يجب مساعدة التربويين على دمج التكنولوجيا واستخدامها بشكل فعال في تدريسهم ومساعدتهم على تخطي الصعوبات التي تواجههم (عبد ومسرهد، 2018).

ونتيجة للحاجة الماسة لإدخال التكنولوجيا إلى أساليب وإجراءات التعليم، وذلك من أجل تحقيق مستويات عالية من أداء المنظمات التربوية ورفع مستوى جودة التعليم، ظهرت أهمية الكشف عن مدى نجاح استخدام التكنولوجيا وتأثيرها في أداء هذه المنظمات، حيث يرتبط ذلك بالإدارة الكفؤة لهذه التكنولوجيا والاستخدام الأمثل لها، مما يتطلب وجود قيادة قادرة على إحداث تغييرات جوهرية في الأساس البنائي للتعليم، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى ضرورة وجود قيادة تحويلية في القطاع التربوي، كونها قيادة مرنة وفعالة ومؤثرة، خاصة في ظل العصر الذي نحياه ألا وهو عصر السرعة والتكنولوجيا الذي يستدعي الحاجة إلى من يجيد عملية التغيير بدون مقارنة ومشاكل تؤثر على الأهداف التربوية.

أدبيات الدراسة

القيادة التحويلية

تعمل القيادة على وضع البرامج الزمنية الكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة (جاد الرب، 2012). ومنه يمكن القول أن القيادة عبارة عن فن أو عملية تقوم على تأثير القائد الإيجابي على الأفراد في المجموعة بحيث يمثلون لأوامره ونواهيهم مما يجعلهم بمحض إرادتهم يوجهون كل جهودهم لتحقيق أهداف الصالح العام.

تعتبر القيادة التحويلية من المواضيع الحديثة المهمة في الإدارة حيث ظهرت مع اشتداد الحاجة الماسة نحو تنمية وتطوير القيادة وتفعيلها؛ فهي من إحدى نظريات القيادة الإدارية والتي جاءت محصلة للجهود الحثيثة والمستمرة من قبل المفكرين والعلماء والدارسين في مجال تطوير وتحديث الإدارة بشكل عام والقيادة بشكل خاص، فهي من أهم وأحدث نظريات القيادة وكذلك لتجمع بين مميزات نظريات القيادة وتلافي ما كان فيها من قصور، ويعتقد أنها من أفضل وانسب الممارسات القيادية استجابة لمعطيات هذا العصر ومن أكفأها قدرة على مواجهة تحدياته (الربيع، 2010).

تم طرح فكرة القيادة التحويلية لأول مرة من قبل (downton) في عام 1973 ، بينما كان أول ظهور لمفهوم القيادة التحويلية في عام 1971 على يد العالم السياسي الأمريكي بيرنز ماجريجور (Burns Macgregor)، ثم بعد ذلك توالت المفاهيم والنصوص في القيادة التحويلية كإضافات أو إسهامات إلى أعمال (Burns) من قبل عدد من الباحثين والعلماء. وفي عام 1915 قدم باس (Bass) ثلاثة عناصر في القيادة التحويلية وهي (الكاريزما، التشجيع الإبداعي، الاهتمام الفردي) (شلهوب، 2011). يتبين أن القيادة التحويلية هي عبارة عن نمط من أنماط القيادة التي يريد القائد من خلالها إشباع حاجات ورغبات الأفراد وذلك لاستثمار طاقاتهم انطلاقاً من التعرف على متطلباتهم الضمنية والظاهرة من أجل تغيير ما.

علاقة القيادة التحويلية بالأداء:

تشير الدراسات المختصة إلى أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء و كذلك بتحسين الجودة للمخرجات، وأيضاً بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما أن هناك مجموعة كبيرة من الدراسات تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء، وخلصت إلى وجود علاقة طردية إيجابية ومباشرة بين السلوك القيادي التحويلي بين تحسّن مستوى الأداء، وتحقيق الرضا لدى العاملين وكفاءة المؤسسة بشكل عام . وتفترض الأبحاث والدراسات التي أجريت وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء في المنظمة، حيث تلعب القيادة التحويلية دوراً بارزاً ومحورياً في تشكيل قيم المرؤوسين واتجاهاتهم وتحقيق طموحاتهم وتحديد أهدافهم من خلال اقتدائهم بقادتهم وبما يمتلكون من معتقدات، فالقائد التحويلي هو القائد الذي يعمل باستمرار على حث العاملين معه على بذل الجهد، وتقديم أفضل أداء لديه ولديهم، ويشجعهم على التميز والتفوق كل في نطاق دوره وعمله المنوط به والمحدد له، ويبيّن لهم رؤية واضحة وشاملة لما يجب أن يكون عليه العمل مستقبلاً، ويلهم ويحفز ويدفع ويشجع الجميع على العمل التعاوني الجماعي والتشاركي ويهتم أيضاً بدعم الاهتمامات الشخصية للمرؤوسين ويخدم آراءهم ويتقبلها جميعها ويشجع على العمل خارج نطاق الأدوار المحددة للعاملين، فهو أيضاً يجب أن يتسم بالمرونة ومنح الصلاحيات وتفويض السلطات الجزئية، رغبة منه في تحقيق تطورات المؤسسة قادة وأفراداً لتحقيق أعلى مستوى من الثقة والتعاون والاحترام المتبادل (سميرات ومقابلة، 2014)

ويعد مصطلح القيادة التحويلية من المصطلحات التي ظهرت حديثاً في مجال القيادة، فقد ظهر مصطلح القيادة التحويلية لأول مرة عام 1978 عن طريق عالم التاريخ والسياسة الأمريكي "جيمس ماكجروجر بيرنز" في كتابه القيادة، الذي أورد فيه شرحاً مفصلاً لمفهوم القيادة التحويلية وقارنه أيضاً بمفهوم القيادة الإجرائية، وقد ركز بيرنز في كتابه على القيادة التحويلية لنقل المنظمات وتحويلها من حالها التي هي عليه إلى حال أكثر فاعلية وإنتاجية ونجاح وتتضمن عمليات عصرية تتناسب مع ما بعد الحداثة (الرفاعي، 2013). وظلت نظرية بيرنز التي قدمها عن القيادة التحويلية ان ذلك محل اهتمام ودراسة وتطوير واختبار لمدة عقدين من القرن الماضي، وتم خلالها دراسة المفاهيم التي تتشكل منها تلك النظرية من مؤسسات غير تربوية من قبل الكثير من الدارسين والعلماء والباحثين المعنيين بالإدارة وتطويرها نذكر منهم على سبيل المثال لا الحصر "تيكس" و"ديفانا" عام 1986 و"يوكل (1994)، حيث قاموا بالبحث والدراسة عن القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية عند بيرنز وأجروا عليها العديد من التعديلات، أما (باس وأفوليو) فقد قدما نظرية للقيادة التحويلية اشتملت على الكثير من العناصر التي أشار إليها بيرنز في كتابه، وقد كانت معظم الجهود المبذولة موجهة نحو التوصل

إلى بناء استبانة شاملة ومتعددة العناصر للقيادة، يمكن من خلالها تحديد تأثير القيادة على أداء المنظمات والتأكيد على أن العملية القيادية (Avolio, Howell, & 2003: 21-27) هي عملية تعلم تعاونية متبادلة مشتركة تسهم بدورها في دفع المؤسسة التربوية إلى التقدم للأمام، ويجب أن تدرك الإدارة الحديثة أنها في عصر ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات وذلك ما يتطلب هندسة العلاقات بالإضافة إلى هندسة العمليات أيضاً، وكل هذا يفرض علينا تحدياً كبيراً ورئيساً لا يمكن مواجهته إلا بعمليات تطوير القيادة التربوية وفق فلسفة حديثة وقيادية تراعي كل من قابلية القائد للتعلم والتطوير والتغيير، وتعمل بالتالي على إعادة صياغة المؤسسة التربوية بما ينسجم مع متطلبات العصر الحديث ومستجداته، انطلاقاً من أن القيادة عملية صناعة وفن ممكن، بالإمكان إعادة تشكيلها وصياغتها بما يتناسب والظروف المحيطة بها كي تتمكن من إدارة مختلف مؤسسات المستقبل بكفاية وفاعلية. إن قيادة التغيير هي نمط قيادي يعمل على خلق الحماس والدافعية في نفوس العاملين في المؤسسات التربوية المختلفة ويدفعهم بالتالي إلى التغيير ويزرع فيهم الأمل بالمستقبل، والإيمان بإمكانية التخطيط الناجح، وتشجعهم على العمل التعاوني وعلى إعادة بناء النظم والقواعد العامة للمؤسسة التربوية وذلك على أساس المشاركة الفاعلة (Sagnak, 2010).

تكنولوجيا المعلومات

تكنولوجيا المعلومات هذا المصطلح الذي ذاع وانتشر صيته في كامل أنحاء العالم. والذي اقترن ان ذاك بعصر وثورة ومجتمع المعلومات، ورغم كثرة استخدامه من قبل المتخصصين والباحثين إلا أنه لم يلق إجماعاً شاملاً حول مفهومه، فهي مجموعة الأجهزة والمعدات والمهارات والخبرات التي تتعلق بالمعلومات: جمعاً وتحليلاً، تخزيناً واسترجاعاً، وتوزيعها للمستفيدين، ومن هنا أمكن اعتبارها ذلك الطائر الذي يطير بجناحين: جناح يتعلق بتكنولوجيا الحواسيب وملحقاتها والجناح الثاني هو تكنولوجيا الاتصال بدءاً من الهاتف والتلغراف وصولاً إلى الأقمار الصناعية وشبكات المعلومات والاتصال الحديثة. فهي في هذه الحالة سواء كانت منفردة أو مجموعة فأنها تسعى من أجل تحقيق هدف واحد، وهو إيجاد المعلومات المناسبة التي تتميز بالدقة والحداثة والموثوقية مضاف إليها السرعة، وتوصيلها إلى طالبها أينما كانوا وحيثما وجدوا. وبالمختصر المفيد فأنها تلاقي الحاسوب مع كل من الاتصالات والالكترونيات الدقيقة من أجل خلق توافر فوري للمعلومات عبر أنظمة تحكم ماهرة.

العوامل المؤثرة على الأداء

كما ورد في (أفوليو، 2003) فالأداء يتأثر بعاملين أساسيين وهما: عوامل فنية: وتتضمن كل من التقدم التكنولوجي، الهيكل التنظيمي، المواد الخام، وطرق العمل وأساليبه، بمعنى آخر جميع مدخلات النظام. حيث إن لمدخلات النظام الأثر الكبير والمباشر على كفاءة كل من المنظمة والعاملين فيها، فيما يتوفر داخل النظام من آلات وأدوات وأساليب تساعد في نجاح العمليات الداخلية التي تتم داخل المؤسسة التعليمية، وتسهل سير العملية التعليمية لئتم على أفضل وجه، وبالتالي يساهم في مخرجات كفؤة وجيدة. وعوامل إنسانية: وتتضمن القدرة على الأداء الفعلي الكامل للعمل وتحدد بذلك القدرة على الأداء بامتلاك المؤسسة للتعليم والمعرفة والخبرة، إضافة إلى التدريب الجيد والمهارة الشخصية، كما تتضمن العوامل الإنسانية الذاتية في العمل التي تشمل كل من ظروف العمل المادية، والاجتماعية وتلبية حاجات ورغبات الأفراد (السلمي، 1985) أما (درة) فيرى أن هناك مجموعة من العوامل الأخرى

التي تساهم في رفع كفاءة المنظمة مثل تطوير وتفعيل دور العاملين في المنظمة وذلك من خلال الحوافز المادية والمعنوية والمشاركة في اتخاذ القرار والتدريب والتأهيل المستمر لهم (درة، 2003).

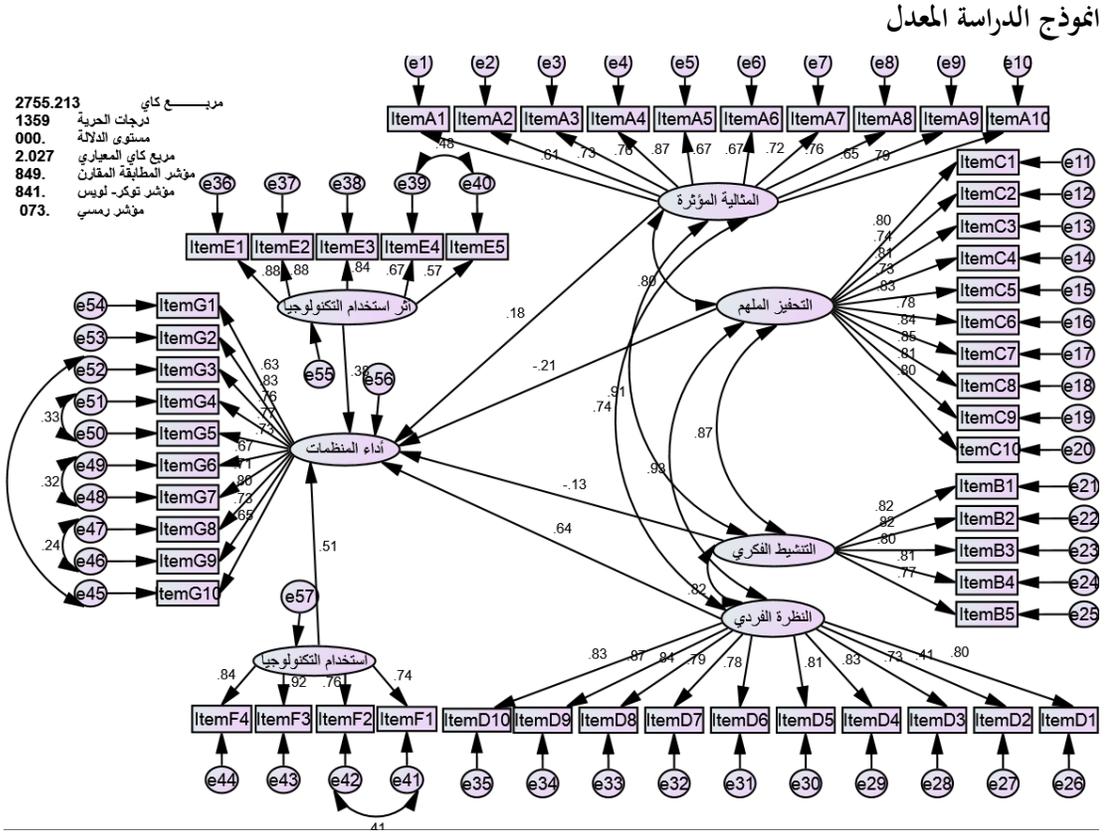
علاقة القيادة التحويلية بالأداء

تشير الدراسات المختصة إلى أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء ووكذلك بتحسين الجودة للمخرجات، وكذلك بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما خلصت الدراسات إلى وجود علاقة طردية إيجابية ومباشرة بين السلوك القيادي التحويلي بين تحسين مستوى الأداء، وتحقيق الرضا لدى العاملين وكفاءة المؤسسة بشكل عام. وتفترض الأبحاث والدراسات التي أجريت وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء في المنظمة، حيث تلعب القيادة التحويلية دوراً بارزاً ومحورياً في تشكيل قيم المرؤوسين واتجاهاتهم وتحقيق طموحاتهم وتحديد أهدافهم من خلال اقتدائهم بقادتهم وبما يمتلكون من معتقدات، فالقائد التحويلي هو القائد الذي يعمل باستمرار على حث العاملين معه على بذل الجهد، وتقديم أفضل أداء لديه ولديهم، ويشجعهم على التميز والتفوق كل في نطاق دوره وعمله المنوط به والمحدد له، ويبين لهم رؤية واضحة وشاملة لما يجب أن يكون عليه العمل مستقبلاً، ويلهم ويحفز ويدفع ويشجع الجميع على العمل التعاوني الجماعي والتشاركي ويهتم أيضاً بدعم الاهتمامات الشخصية للمرؤوسين ويخدم آراءهم ويتقبلها جميعها ويشجع على العمل خارج نطاق الأدوار المحددة للعاملين، فهو أيضاً يجب أن يتسم بالمرونة ومنح الصلاحيات وتفويض السلطات الجزئية، رغبة منه في تحقيق تطلعات المؤسسة قادة وأفراداً لتحقيق أعلى مستوى من الثقة والتعاون والاحترام المتبادل (سميرات ومقابلة، 2014).

انطلاقاً من أن القيادة عملية صناعة وفن ممكن، بالإمكان إعادة تشكيلها وصياغتها بما يتناسب والظروف المحيطة بما كي تتمكن من إدارة مختلف مؤسسات المستقبل بكفاية وفاعلية. إن قيادة التغيير هي نمط قيادي يعمل على خلق الحماس والدافعية في نفوس العاملين في المؤسسات التربوية المختلفة ويدفعهم بالتالي إلى التغيير ويزرع فيهم الأمل بالمستقبل، والإيمان بإمكانية التخطيط الناجح، وتشجعهم على العمل التعاوني وعلى إعادة بناء النظم والقواعد العامة للمؤسسة التربوية وذلك على أساس المشاركة الفاعلة (Sagnak, 2010).

منهج الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الميداني في وصف متغيرات دراسة القيادة التحويلية بأبعادها (المثالية المؤثرة والتحفيز الملهم والتنشيط الفكري والنظرة الفردي)، تكنولوجيا المعلومات بأبعاده (أثر استخدام التكنولوجيا، استخدام التكنولوجيا)، والمتغير التابع (أداء المنظمات)، من خلال توزيع استبانته على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددها (192) استبانة. تم قياس المتغيرات باستخدام مقياس ليكرت الموصى به في الدراسات السابقة (Isaac, Aldholay, Abdullah, & Ramayah, 2019; Isaac, Abdullah, Ramayah, 2017; Alrajawy et al., 2018; Alrajawy et al., 2016; Alrajawy et al., 2018; Mutahar, 2018). الأسباب الرئيسية لاختيار النمذجة البنائية كطريقة إحصائية لهذه الدراسة هي أنها يقدم تحليلاً متزامناً يؤدي إلى تقديرات أكثر دقة (Isaac, Abdullah, Aldholay,)



الشكل رقم (1): انموذج الدراسة المعدل

اختبار تحليل مدى ملائمة البيانات لإفراضات اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدام معامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor وقيم التباين المسموح به (Tolerance) بهدف التأكد من خلو البيانات من مشكلة الازدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة، وهي المشكلة التي يعني وجودها أن يكون متغير مستقل دالة لمتغير مستقل آخر، أي يرتفع بارتفاعه وينخفض بانخفاضه.

وتم التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distribution بإحتساب معامل الإلتواء **Skewness** ، إذ إن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الإلتواء تقل عن $(1-+)$ ، وتظهر النتائج في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1): نتائج اختبار تضخم التباين VIF والتباين المسموح به Tolerance ومعامل الإلتواء Skewness

Skewness	Tolerance	VIF	المتغيرات المستقلة
0.497	0.304	3.287	المثالية المؤثرة
0.327	0.231	4.321	التحفيز الملهم

0.281	0.182	5.506	التنشيط الفكري
0.162	0.230	4.346	النظرة الفردي

يظهر الجدول رقم (1) عدم وجود مشكلة الازدواج الخطي Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (المثالية المؤثرة، التحفيز الملهم، التنشيط الفكري، النظرة الفردي) إذ جاءت قيم معامل تضخم التباين للأبعاد المتمثلة بـ (المثالية المؤثرة، التحفيز الملهم، التنشيط الفكري، النظرة الفردي) وبالباقي (3.287؛ 4.321؛ 5.506؛ 4.346) ملائمة من حيث أنها أقل من (10) وكذلك قيم التباين المسموح به التي حققت معيار القبول وهو أن تكون قيمتها أكبر من (0.05) على التوالي وهي أقل من (10). كما يتضح أن قيم اختبار التباين المسموح به (Tolerance) تراوحت بين (0.182 - 0.304) وهي أكبر من (0.05) ويعد هذا مؤشر على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بإحتمال معامل الإلتواء (Skewness) حيث كانت القيم أقل من (+1؛ -1).

الفرضية الرئيسية الأولى: ما أثر القيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا؟

لاختبار هذه الفرضية والفرضيات الفرعية المنبقة عنها، تم استخدام معامل الانحدار البسيط وتوضح الجداول (2-7) نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (2): نتائج تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر القيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا

معاملات الانحدار			تحليل التباين			ملخص النموذج			المتغير التابع
Sig*	T	B	Sig*	DF	F	Adjusted(R ²)	(R ²)	(R)	
	المحسوبة				المحسوبة	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	
.000	13.611	0.703	.000	1	185.253	0.491	0.494	.703	أداء المنظمات
				190					
				191					

*دال عند مستوى الدلالة إحصائية ($\alpha=0.05$).

*قيمة F الجدولية عند مستوى ($\alpha=0.05$) - 3.89).

*قيمة T الجدولية عند مستوى ($\alpha=0.05$) (1.645).

يظهر الجدول رقم (12) أثر القيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا. إذ ظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، إذ بلغ معامل الارتباط (0.703) عند مستوى ($\alpha=0.05$). أما معامل التحديد فقد بلغ (0.494) من التغيرات في أداء المنظمات التعليمية في ليبيا ناتج عن التغير في القيادة التحويلية، وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل قد بلغ (0.491) وهو ما يعكس المستوى الصافي للإهتمام بالقيادة التحويلية، بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن أداء المنظمات التعليمية في ليبيا. كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.703)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالقيادة التحويلية يؤدي إلى تطوير في أداء المنظمات التعليمية في

ليبيا بقيمته (0.703). ويؤكد معنوية درجة التأثير قيمة T المحسوبة والتي بلغت (13.611) وهي دالة عند مستوى ($\alpha=0.05$) بالمقارنة مع قيمة T الجدولية البالغة (1.645).

ويؤكد معنوية تأثير النموذج الكلي للانحدار قيمة F المحسوبة والتي بلغت (185.253) وهي دالة عند مستوى ($\alpha=0.05$).

: الفرضية الرئيسية الثانية: ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا؟

لاختبار الفرضية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد الهرمي لقياس أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا، كما هو موضح في الجدول رقم (3) الجدول رقم (3): نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي لقياس أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة

بين القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا

الأنموذج الثاني			الأنموذج الاول			المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
Sig*	T المحسوبة	B	Sig*	T المحسوبة	B		
			0.000	13.611	0.703	القيادة التحويلية	
0.000	11.197	0.601				X تكنولوجيا المعلومات	القيادة التحويلية
		.83			.703	R	
		0.696			0.494	R ²	أداء المنظمات
		0.202			0.494	ΔR^2	
		125.368			185.253	ΔF	
		0.000			0.000	F Δ sig.	

*دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

يظهر الجدول رقم (3) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي القائم على نموذجين، إذ عكست نتائج النموذج الأول المبينة أن قيمة معامل الارتباط ($R=.703$) وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي بين القيادة التحويلية و أداء المنظمات، كما اظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير القيادة التحويلية على أداء المنظمات، حيث كانت قيمة ($F= 185.253$) وبمستوى دلالة ($sig =0.000$) وهي أقل من (0.05). كما كانت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.494$) أي أن ما قيمته (0.494) من التغيرات في أداء المنظمات ناتج عن التغير في القيادة التحويلية، كما بلغت درجة التأثير ($\beta(0.703)$. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالتعديلات في القيادة التحويلية يؤدي زيادة في أداء المنظمات بقيمته (0.703). وهو ما يشير إلى أن القيادة التحويلية تفسر ما نسبته (70.3%) من التباين الحاصل في أداء المنظمات.

وفي الأنموذج الثاني، تم إدخال المتغير المعدل (تكنولوجيا المعلومات) كعامل موثر في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا لأنموذج الانحدار، حيث إزدادت قيمة معامل الارتباط لتصبح ($.834$). وكذلك الحال بالنسبة لقيمة معامل

التحديد (R^2) حيث إزدادت بنسبة (20.2%) وهذه النسبة دالة إحصائياً، حيث كان التغير في قيمة F ($\Delta F=125.368$) وبمستوى دلالة ($\text{sig}=0.000$) وهي أقل من (0.05).

كما بلغت درجة التأثير β (0.601) عند المتغير المؤثر (تكنولوجيا المعلومات) وكانت قيمة t المحسوبة ($t=11.197$) وبمستوى دلالة ($\text{sig}=0.000$)، وهذا يؤكد الدور المعنوي للمتغير المؤثر (تكنولوجيا المعلومات) في تحسين إثر القيادة التحويلية على أداء المنظمات، حيث تحسنت نسبة تفسير التباين الحاصل في أداء المنظمات بنسبة (20.2%) لترتفع من (0.494) إلى (0.696).
الفرضية الفرعية الرابعة: ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات كعامل مؤثر في العلاقة بين النظرة الفردية وأداء المنظمات التعليمية في ليبيا؟

الجدول رقم (4): نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي لقياس أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير مؤثر في العلاقة بين النظرة الفردية وأداء المنظمات التعليمية في ليبيا

المتغير التابع		المتغيرات المستقلة					
		الأ نموذج الاول			الأ نموذج الثاني		
		B	T المحسوبة	Sig*	B	T المحسوبة	Sig*
النظرة الفردية		0.731	14.747	0.000	-		
النظرة الفردية X تكنولوجيا المعلومات		-			0.569	10.721	0.000
أداء		R	.731		.843		
المنظمات		R^2	0.534		0.710		
		ΔR^2	0.534		0.171		
		ΔF	217.466		114.945		
		sig. ΔF	0.000		0.000		

*دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

يظهر جدول 4 نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي القائم على نموذجين، إذ عكست نتائج النموذج الأول المبنية أن قيمة معامل الارتباط ($R=.731$) وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي بين النظرة الفردية و أداء المنظمات، كما اظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير النظرة الفردية على أداء المنظمات، حيث كانت قيمة ($F= 217.466$) وبمستوى دلالة ($\text{sig} =0.000$) وهي أقل من (0.05). كما كانت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.534$) أي أن ما قيمته (0.534) من التغيرات في أداء المنظمات ناتج عن التغير في النظرة الفردية، كما بلغت درجة التأثير β (0.731). وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في

مستوى الاهتمام بالتعديلات في النظرة الفردية يؤدي زيادة في أداء المنظمات بقيمة (0.731). وهو ما يشير إلى أن النظرة الفردية تفسر ما نسبته (73.1%) من التباين الحاصل في أداء المنظمات.

وفي النموذج الثاني، تم إدخال المتغير (تكنولوجيا المعلومات) كعامل موثر في العلاقة بين النظرة الفردية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا لأنموذج الانحدار، حيث إزدادت قيمة معامل الارتباط لتصبح (0.843). وكذلك الحال بالنسبة لقيمة معامل التحديد (R^2) حيث إزدادت بنسبة (17.1%) وهذه النسبة دالة إحصائياً، حيث كان التغير في قيمة F ($\Delta F=114.945$) وبمستوى دلالة ($\text{sig}=0.000$) وهي أقل من (0.05).

كما بلغت درجة التأثير β (0.569) عند المتغير المؤثر (تكنولوجيا المعلومات) وكانت قيمة t المحسوبة ($t=10.721$) وبمستوى دلالة ($\text{sig}=0.000$)، وهذا يؤكد الدور المعنوي للمتغير المؤثر (تكنولوجيا المعلومات) في تحسين إثر النظرة الفردية على أداء المنظمات، حيث تحسنت نسبة تفسير التباين الحاصل في أداء المنظمات بنسبة (17.1%) لترتفع من (0.534) إلى (0.710).

مناقشة

تم التركيز في هذه الورقة على القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم، وكضلك استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط؛ حيث يتضح وجود أثر إحصائي مهم للقيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، وبذلك تتفق مع دراسة الصديق وإبراهيم (2018) أظهرت النتائج وجود أثر لبعض عوامل البيئة الخارجية في المؤسسات العامة على أداء المؤسسات العامة ومستوى القيادة التحويلية بالإضافة إلى أن القيادة التحويلية تفسر جزئياً العلاقة بين عوامل البيئة الخارجية وأداء المؤسسات العامة. وتتفق أيضاً مع دراسة الصديق (2018) التي بينت وجود علاقة جزئية بين سلوك القيادة وأبعاد الأداء المؤسسي. كما وتتفق مع دراسة سحيمي (2017) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأخيراً تتفق مع دراسة زيهنق (2017) التي أظهرت أن القيادة التحويلية وقيادة المعاملات لها بعض الآثار الإيجابية على تبادل المعرفة وأداء الابتكار. كما تتعارض الدراسة مع دراسة Para-González et al (2018) والتي توصلت نتائجها إلى أن تبني أساليب القيادة التحويلية يحسن الأداء عند تطوير أنظمة محددة من ممارسات إدارة الموارد البشرية والتعلم والابتكار في المنظمة. كما وتتعارض مع دراسة Orabi (2016) التي أشارت إلى وجود تأثير كبير وفعال للقيادة التحويلية بمكوناتها على الأداء التنظيمي. وأشارت دراسة ابويري وآخرون (2011) إلى أن لأسلوب القيادة التحويلي تأثير إيجابي لكن غير مهم على الأداء وبذلك تتعارض من الدراسة الحالية.

كما تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، وبذلك تتفق الدراسة مع دراسة Orabi (2016) التي أشارت إلى وجود تأثير كبير وفعال للقيادة التحويلية بمكوناتها على الأداء التنظيمي. كما وتتفق مع دراسة مهني (2018) والتي توصلت إلى أن مستوى ممارسات وظيفة الموارد البشرية جاء مرتفعاً، ومستوى ممارسة كل من "تشجيع التعلم التنظيمي، الاستقطاب والاختيار، وتحفيز مستوى الموارد البشرية" مرتفعاً، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات ووظيفة الموارد

البشرية على مستوى أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية التحفيز الملهم على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، وبذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة Orabi (2016) التي أشارت إلى وجود تأثير كبير وفعال للقيادة التحويلية بمكوناتها (التأثير المثالي، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) على الأداء التنظيمي. كما وتتفق مع دراسة البوعاني (2016) التي توصلت إلى أن تحفيز الموارد البشرية البرشية في مركز التكوين والتمهين للإناث يؤثر على أداء المؤسسة باعتباره أداة مهمة للرفع من الأداء البشري وتشجيعه أكثر. كما وتعارض الدراسة الحالية مع دراسة حسن (2019) التي أظهرت عدم وجود دور معنوي للتحفيز ببعديه المادي والمعنوي على مستوى أداء العاملين.

كما أشارت نتائج الإختبار وجود تأثير للتنشيط الفكري على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، وبذلك تتفق الدراسة مع دراسة Orabi (2016) التي أشارت إلى وجود تأثير كبير وفعال للقيادة التحويلية بمكوناتها (التأثير المثالي، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) على الأداء التنظيمي. كما وتتفق مع دراسة ياسين وآخرون (2014) التي وجدت أنه يمكن استخدام التحفيز الفكري كأداة لتطوير الابتكارات وزيادة أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة، ووجدت أيضاً علاقة إيجابية قوية بين الابتكارات وأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك الأمر بالنسبة للنظرة الفردية وبذلك تتفق الدراسة مع دراسة Orabi (2016) أشارت إلى وجود تأثير كبير وفعال للقيادة التحويلية بمكوناتها (التأثير المثالي، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) على الأداء التنظيمي. وتعارض الدراسة مع دراسة وانق كوترات وكولبيت (2011) والتي أشارت إلى أنه لم يتم العثور على أي تأثير لزيادة القيادة التحويلية على المكافأة الطارئة في التنبؤ بأداء المهام على المستوى الفردي.

أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين القيادة التحويلية وأداء المنظمات، وبذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية، حيث أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير القيادة التحويلية على أداء المنظمات، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير القيادة التحويلية على أداء المنظمات، وبذلك ترفض الفرضية الرئيسية الثانية، ويستنتج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤثر بشكل دال احصائياً كمتغير وسيط بين القيادة التحويلة بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التنشيط الفكري والنظرة الفردية) وأداء المنظمات التعليمية في ليبيا.

أشارت الدراسات السابقة إلى أن لتكنولوجيا المعلومات أثر على أداء المنظمات كدراسة عبادلي ورياض التي أشارت إلى أن أن البنك الوطني الجزائري المعني قد تحسن أدائه البنكي بفضل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودراسة مصطفى والحاكم (2013) التي أظهرت أن النظم والتقنيات الحديثة للمعلومات تلعب دوراً هاماً في أداء المنظمات لأعمالها وبناء وتكوين إستراتيجياتها، إضافة إلى الدراسات التي أشارت إلى أن هناك أثر للقيادة التحويلية على أداء المنظمات كدراسة الصديق وإبراهيم (2018) التي أظهرت وجود أثر لبعض عوامل البيئة الخارجية في المؤسسات العامة على أداء المؤسسات العامة ومستوى القيادة التحويلية بالإضافة إلى أن القيادة التحويلية تفسر جزئياً العلاقة بين عوامل البيئة الخارجية وأداء المؤسسات العامة. ودراسة الصديق (2018) التي بينت وجود علاقة جزئية بين سلوك القيادة وأبعاد الأداء المؤسسي، كما أن دراسة سحيمي (2017) أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين

القيادة التحويلية والأداء الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وعليه تتفق نتيجة الفرضية الرئيسية الثانية مع نتائج الدراسات السابقة.

أحد قيود هذه الدراسة هو أن البيانات التي تم جمعها كانت مقطعية وليست طولية . قد تحسن الطريقة الطولية من فهم الارتباطات والسببية بين المتغيرات كما أشارت الدراسات السابقة ذات الصلة (Isaac, Abdullah, Ramayah, Mutahar, & Ahmed, 2017; Alrajawy, 2017; Isaac, Abdullah, Ramayah, & Mutahar Ahmed, 2017). يجب إجراء البحوث المستقبلية لبحث العلاقة بين المتغيرات من خلال إجراء دراسات عبر الثقافات على النحو الموصى به في الدراسات السابقة (Isaac, Abdullah, Ramayah, & Mutahar, 2017a; Isaac, Masoud, Samad, & Abdullah, 2016; A. Aldholay et al., 2019; A. H. Aldholay et al., 2018).

استنتاج

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا، إضافة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، حيث توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مهم احصائياً على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا، كما أن التأثير المثالي والتحفيز الملهم والتنشيط الفكري والنظرة الفردية جميعها تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات التعليمية في ليبيا.

إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤثر بشكل غير دال احصائياً كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التنشيط الفكري والنظرة الفردية) وأداء المنظمات التعليمية. في حين تساهم نتائج هذه الورقة بإضافة جديدة في حقول إدارة الموارد البشرية والتي من الممكن أن تشكل مرجعاً لدراسات أخرى لاحقة في قطاعات اقتصادية أخرى. إضافة إلى فائدة نتائج هذه الدراسة في تقديم مؤشرات ومقاييس عمل يسترشد الباحثون والمهتمون في موضوع الدراسة الحالية. كما تساهم في تقديم معلومات عن واقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات، والقيادة التحويلية، وأداء منظمات قطاع التعليم في ليبيا، وأيضاً مساهمة في زيادة الوعي بأهمية قطاع التعليم، وكذلك إستخدام تكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية؛ نظراً لأهمية هذا القطاع ومدى تأثيره على المجتمع والثقافة المجتمعية، وضرورة تطوير عمله باستمرار بما يتناسب مع المتغيرات البيئية المتجددة والمتغيرة في الوقت الراهن.

المراجع العربية

- أفوليو، بروس. 2003. تنمية القيادة: بناء القوى الحيوية، ترجمة: عبدالحكم الخزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- جاد الرب، سيد (2012) " القيادة الاستراتيجية "مصر، مطابع الدار.
- درة، عبدالباري (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، ط1 ، المنظمة العربية للتنمية البشرية، القاهرة.
- الرفاعي، زهراء. (2013). علاقة نمطي القيادتين التحويلية والتبادلية لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت يتمكن المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن

- سحيمي، فايزة. (2017). أثر القيادة التحويلية على الأداء الاستراتيجي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة. رسالة دكتوراه، جامعة جيلالي ليابس. سيدي بلعباس، الجزائر.
- سميرات، سحر والمقابلة، عاطف. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحولية وعلاقتها، بدافعية المعلمين نحو عملهم، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 04، ملحق رقم (55)، ص 12
- شروق بنت شفيق بن صالح الشلهوب، (2011) درجة امتلاك سمات القيادة التحويلية لدى القيادات التربوية الادارات التربية والتعليم للبنات بجدة، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ص 19
- صالح بن محمد الربيعه، (2011) كفايات القيادة التحويلية لمديري مدارس التعليم العام، رسالة ماجستير الآداب في الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية، ص 30
- الصادق، أحمد. (2018). الدور التفسيري لسلوك القيادة الإدارية في العلاقة بين عوامل البيئة الخارجية وأداء المؤسسات العامة السودانية. رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان
- الصادق، احمد، وإبراهيم، صديق. (2018). الدور المفسر للقيادة التحويلية في العلاقة بين متغيرات البيئة الخارجية وأداء المؤسسات العامة.
- عبد الله، عرفة عثمان مصطفى، وعلي عبد الله الحاكم. (2013). تكنولوجيا المعلومات وأثرها في بناء وتكوين الإستراتيجيات داخل منظمات الأعمال. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عبد، جنان ومسرهد، سجي. (2018). اتجاه معلمات المدارس الابتدائية نحو دمج التكنولوجيا في التعليم في مركز محافظة بابل. مجلة جامعة بابل، 26(4). 534-523
- محمد كرم حسني سعيد خلف، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2111، ص 21
- الهواسي، محمود حسن، والبرزنجي، حيدر شاكر (2017)، تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة، السبسان للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد- العراق، الطبعة الثانية.

المراجع الأجنبية

- Alaaraj, S. (2018a). Knowledge Management Capability, Trust, and Performance of Manufacturing Companies in Emerging Economies. In Proceedings of 177 th The IIER International Conference (pp. 1–9). Istanbul.
- Alaaraj, S. (2018b). Knowledge Management Capability , Trust , and Performance of Manufacturing Companies in Emerging Economies. International Journal of Management and Applied Science, 4(8), 45–53.
- Alaaraj, S., Mohamed, Z. A., & Ahmad Bustamam, U. S. (2018). External Growth Strategies and Organizational Performance in Emerging Markets: The Mediating Role of Inter-Organizational Trust. Review of International Business and Strategy, 28(2), 206–222. <https://doi.org/10.1108/RIBS-09-2017-0079>
- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. A. (2016a). The Mediating Role of Inter-Organizational Trust between External Growth Strategies and Organizational Performance of Malaysian Companies. Advances in Global Business Research, 13(1), 26.
- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016b). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 235, 729–738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- Alaarj, S., Mohamed, Z. A., & Bustamam, U. S. A. (2016). Knowledge Management Capabilities, Environment Uncertainties; Their Influence on Organizational Performance. In The 2nd International Conference on Islamic Perspective of Accounting, Finance, Economics and Management (IPAFEM).
- Al-Amri‘ A‘ Y; Roshidi‘ H; Osama‘ I; AND Yassien‘ M. 2018. The Effect of Transformational Leadership on Organizational Innovation in Higher Education: The Case of Developing Countries. International Journal of Management and Human Science (IJMHS)‘ Volume 2‘ Issue 4‘ Pages 25-37‘ 2018 eISSN: 2590-3748.
- Al-Hawary‘ S. & Alajmi‘ H. (2017). Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Recourses Management Practices. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences. Vol. 6‘ No. 1.
- Alkatheeri, Y., Ameen, A., Isaac, O., Al-Shibami, A., & Nusari, M. (2020). The Mediation Effect of Management Information Systems on the Relationship between Big Data Quality and Decision making Quality. Test Engineering and Management, 82(Jan-Feb), 12065–12074.

- Alkatheeri, Y., Ameen, A., Isaac, O., Duraisamy, B., Nusari, M., & Gamal, S Khalifa, A. (2020). The Effect of Big Data on the Quality of Decision-Making in Abu Dhabi Government Organisations. In B. V. Sharma N., Chakrabarti A. (Ed.), *Data Management, Analytics and Innovation (AISC, volu*, pp. 231–248). Springer, Singapore. https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-981-13-9364-8_18#citeas
- Alkatheeri, Y., Ameen, A., Isaac, O., Duraisamy, B., Nusari, M., Gamal, S Khalifa, A., Duraisamy, B., & Khalifa, G. S. A. (2020). The Effect of Big Data on the Quality of Decision-Making in Abu Dhabi Government Organisations. In B. V. Sharma N., Chakrabarti A. (Ed.), *Advances in Intelligent Systems and Computing (AISC, volu, Vol. 1016*, pp. 231–248). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9364-8_18
- Al-Zaqeba, M. A. A., Hamid, S. A., dan Muhammad, I. (2018a). Tax Compliance Of Individual Taxpayers: A Systematic Literature Review. *Proceedings of The IIER International Conference, 22nd-23rd April 2018. Istanbul, Turkey. Hal. 42 - 52*
- Al-Zaqeba, M. A. L. I. A., & AL-Rashdan, M, T. 2020. Extension of The TPB In Tax Compliance Behavior: The Role of Moral Intensity and Customs Tax. *International Journal Of Scientific & Technology Research. ISSN 2277-8616. VOLUME 9, ISSUE 04.*
- Al-Zaqeba, M. A. L. I. A., & AL-Rashdan, M, T. 2020a. The Effect of Attitude, Subjective Norms, Perceived Behavioral Control on Tax Compliance in Jordan: The Moderating Effect of Costums Tax. *International Journal Of Scientific & Technology Research. ISSN 2277-8616. VOLUME 9, ISSUE 04.*
- Al-Zaqeba, M. A. L. I. A., Hamid, S. A., & Muhammad, I. (2018). Tax compliance of individual taxpayers: a systematic literature review. *Proceedings of The IIER International Conference, (April), 42–52*. Retrieved from http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/1515-152827669742-52.pdf
- Aldholay, A., Abdullah, Z., Isaac, O., & Mutahar, A. M. (2019). Perspective of Yemeni students on use of online learning Extending the information systems success model with transformational leadership and compatibility. *Information Technology & People, 1(1), 0959–3845*. <https://doi.org/10.1108/ITP-02-2018-0095>
- Aldholay, A. H., Isaac, O., Abdullah, Z., & Ramayah, T. (2018). The role of transformational leadership as a mediating variable in DeLone and McLean information system success model : The context of online learning usage in Yemen. *Telematics and Informatics, 35(5), 1421–1437*. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.03.012>
- Alrajawy, I., Daud, N. M., Isaac, O., & Mutahar, A. M. (2017). Examine Factors Influencing the Intention to use Mobile Learning in Yemen Public Universities. *Asian Journal of Information Technology, 16(2), 287–297*. <https://doi.org/10.3923/ajit.2017.287.297>
- Alrajawy, I., Isaac, O., Ghosh, A., Nusari, M., Al-Shibami, A. H., & Ameen, A. (2018). Determinants of Student’s Intention to Use Mobile Learning in Yemeni Public Universities: Extending the Technology Acceptance Model (TAM) with Anxiety. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS), 2(2), 1–9*.
- Alrajawy, I., Mohd Daud, N., Isaac, O., & Mutahar, A. M. (2016). Mobile Learning in Yemen Public Universities: Factors Influence student’s Intention to Use. *The 7th International Conference on Postgraduate Education, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Malaysia, 1050–1064*.
- Alzaqebah, M., & Abdullah, S. (2015). Hybrid bee colony optimization for examination timetabling problems. *Computers & Operations Research, 54, 142-154*.
- Alzaqebah, M., Alrefai, N., Ahmed, E. A., Jawarneh, S., & Alsmadi, M. K. (2020). Neighborhood search methods with Moth Optimization algorithm as a wrapper method for feature selection problems. *International Journal of Electrical and Computer Engineering, 10(4), 3672*.
- Alzaqebah, M., Jawarneh, S., Sarim, H. M., & Abdullah, S. (2018). Bees algorithm for vehicle routing problems with time windows. *International Journal of Machine Learning and Computing, 8(3), 234-240*.
- Ameen, A. A., & Ahmad, K. (2012). Towards Harnessing Financial Information Systems in Reducing Corruption : A Review of Strategies. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6(8), 500–509*.
- Ameen, A. B., & Ahmad, K. (2013). A Conceptual Framework of Financial Information Systems to reduce corruption. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology, 54(1), 59–72*.
- Ameen, A., & Ahmad, K. (2011). The Role of Finance Information Systems in anti financial corruptions: A theoretical review. *11 International Conference on Research and Innovation in Information Systems (ICRIIS’11), 267–272*. <https://doi.org/10.1109/ICRIIS.2011.6125725>
- Ameen, A., & Ahmad, K. (2013). Proposing Strategy for Utilizing Financial Information Systems in Reducing Corruption. *3rd International Conference on Research and Innovation in Information Systems – 2013 (ICRIIS’13), 2013(1), 75–80*.
- Ameen, A., & Ahmad, K. (2014). A Systematic Strategy for Harnessing Financial Information Systems in Fighting Corruption Electronically. *Knowledge Management International Conference (KMICe) 2014, 12 – 15 August 2014, Malaysia, 12–15*. <http://www.kmice.cms.net/my/>
- Ameen, A., & Ahmad, K. (2017). Information Systems Strategies to Reduce Financial Corruption. In S. M. Benlamri

- R. (Ed.), Springer Proceedings in Business and Economics (Vol. 1, pp. 731–740). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43434-6_65
- Ameen, A., Al-Ali, D., Isaac, O., & Mohammed, F. (2020). Examining relationship between service quality, user satisfaction, and performance impact in the context of smart government in UAE. *International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE)*, 10(6), 6026–6033. <https://doi.org/10.11591/ijece.v10i6.pp6026-6033>
- Ameen, A., Al-ali, D., Mohammed, F., Isaac, O., Alrajawy, I., & Younis, D. (2021). The Moderation Effect of Innovativeness on the Relationship between Overall Quality and Actual Usage of Smart Government. *Journal of System and Management Sciences*, 11(1), 141–154. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2021.0109>
- Ameen, A., Alfasasi, K., Gazem, N. A., & Isaac, O. (2020). Impact of System Quality, Information Quality, and Service Quality on Actual Usage of Smart Government. 2019 First International Conference of Intelligent Computing and Engineering (ICOICE), 1–6. <https://doi.org/10.1109/ICOICE48418.2019.9035144>
- Ameen, A., Almari, H., & Isaac, O. (2019). Determining underlying factors that influence online social network usage among public sector employees in the UAE. In Fathey M. Faisal Saeed, Nadhmi Gazem (Ed.), *Advances in Intelligent Systems and Computing* (3rd ed., Vol. 843, pp. 945–954). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-99007-1_87
- Ameen, A., Almari, H., Isaac, O., & Mohammed, F. (2019). Investigating the Key Factors Influencing the Use of Online Social Networks in Public Sector Context in the UAE. *International Journal of Innovation*, 7(3), 392–411. <https://doi.org/10.5585/iji.v7i3.347>
- Ameen, A., Alshamsi, S., Isaac, O., Gazem, N. A., & Mohammed, F. (2021). Impact of Inspirational Motivation on Organizational Innovation (Administrative Innovation, Process Innovation, and Product Innovation). In *Advances on Smart and Soft Computing* (pp. 613–623). https://doi.org/10.1007/978-981-15-6048-4_53
- Ameen, A., Rahmah, M., Isaac, O., Balaganesh, D., Midhunchakkravarthy, & Midhunchakkravarthy, D. (2020). The Impact of Organizational Innovation on Financial Performance: A Perspective of Employees Within Dubai Ports World. In S.-L. Peng, L. H. Son, G. Suseendran, & D. Balaganesh (Eds.), *Intelligent Computing and Innovation on Data Science. Lecture Notes in Networks and Systems* (pp. 475–483). Springer Singapore.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York, NY: The Free Press.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1993). Transformational Leadership: A Response to Critiques. In: M. M. Chemers and R. Ayman (Eds.), *Leadership Theory and Research: Perspectives and Direction* (pp. 49–88). San Diego, CA: Academic Press
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1997). *Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Mindgarden
- Haddad, A., Ameen, A., Isaac, O., Alrajawy, I., Al-Shbami, A., & Midhun Chakkravarthy, D. (2020). The Impact of Technology Readiness on the Big Data Adoption Among UAE Organisations. In N. Sharma, A. Chakrabarti, & V. E. Balas (Eds.), *Data Management, Analytics and Innovation* (Vol. 1016, pp. 249–264). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9364-8_19
- Harrison, T. and Bazzy, J. (2017). Aligning organizational culture and strategic human resource management. *Journal of Management Development*. Vol. 36 No. 10. pp. 1260-1269.
- Harwiki, W. (2017). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 219. Pages 283-290.
- Howell, J.U., and Avolio, B.J. Transformational Leadership Transactional Leadership, locus of control and support for innovation. *Journal of Applied Psychology*, 78, 1993
- Isaac, O., Masoud, Y., Samad, S., & Abdullah, Z. (2016). The mediating effect of strategic implementation between strategy formulation and organizational performance within government institutions in Yemen. *Research Journal of Applied Sciences*, 11 (10), 1002-1013.
- Isaac, O., Masoud, Y., Samad, S., & Abdullah, Z. (2016). The mediating effect of strategic implementation between strategy formulation and organizational performance within government institutions in Yemen. *Research Journal of Applied Sciences*, 11(10), 1002–1013. <https://doi.org/10.3923/rjasci.2016.1002.1013>
- Isaac, Osama, Abdullah, Z., Aldholay, A., & Ameen, A. (2019). Antecedents and outcomes of internet usage within organisations in Yemen: An extension of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) model. *Asia Pacific Management Review*, 1(1). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.12.003>
- Isaac, Osama, Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar, A. (2017a). Internet usage, user satisfaction, task-technology fit, and performance impact among public sector employees in Yemen. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 34(3), 210–241. <https://doi.org/10.1108/IJILT-11-2016-0051>

- Isaac, Osama, Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar, A. M. (2017b). Internet Usage and Net Benefit among Employees Within Government Institutions in Yemen: An Extension of Delone and Mclean Information Systems Success Model (DMISM) with Task-Technology Fit. *International Journal of Soft Computing*, 12(3), 178–198. <https://doi.org/10.3923/ijscmp.2017.178.198>
- Isaac, Osama, Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar, A. M. (2018). Factors determining user satisfaction of internet usage among public sector employees in Yemen. *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development*, 10(1), 37–68. <https://doi.org/10.1504/IJTLID.2018.10012960>
- Isaac, Osama, Abdullah, Z., Ramayah, T., Mutahar, A. M., & Alrajawy, I. (2017). Towards a Better Understanding of Internet Technology Usage by Yemeni Employees in the Public Sector: An Extension of the Task-Technology Fit (TTF) Model. *Research Journal of Applied Sciences*, 12(2), 205–223. <https://doi.org/10.3923/rjasci.2017.205.223>
- Isaac, Osama, Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar Ahmed, M. (2017). Examining the Relationship Between Overall Quality, User Satisfaction and Internet Usage: An Integrated Individual, Technological, Organizational and Social Perspective. *Asian Journal of Information Technology*, 16(1), 100–124. <https://doi.org/10.3923/ajit.2017.100.124>
- Mutahar, A. M., Daud, N. M., Thurasamy, R., Isaac, O., & Abdulsalam, R. (2018). The Mediating of Perceived Usefulness and Perceived Ease of Use : The Case of Mobile Banking in Yemen. *International Journal of Technology Diffusion*, 9(2), 21–33. <https://doi.org/10.4018/IJTD.2018040102>
- Orabi, T. G. A. (2016). The impact of transformational leadership style on organizational performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6 (2), 89-102.
- Osama Isaac, Adnan Aldholay, Zaini Abdullah, & T.Ramayah. (2019). Online learning usage within Yemeni higher education: The role of compatibility and task-technology fit as mediating variables in the IS success model. *Computers & Education*, 136(1), 113–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.012>
- Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Lorente, A. R. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 40 (2), 412-432.
- Sagnak, M. The Relationship between Transformational School Leadership and Ethical
- Tomey, A. M. (2009). *Guide To Nursing Management And Leadership Canada*: Mosby Elsevier
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36 (2), 223-270
- Yahaya, R. and Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*. Vol. 35 No. 2. pp. 190-216.
- Zheng, J., Wu, G., & Xie, H. (2017). Impacts of leadership on project-based organizational innovation performance: The mediator of knowledge sharing and moderator of social capital. *Sustainability*, 9 (10), 1893.