

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/337858786>

اثر الذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعمالياتها الإستراتيجية - نموذج مقترح

Article · December 2018

CITATIONS

0

READS

277

1 author:



Tharwat al Hawamdeh
Jerash University

23 PUBLICATIONS 3 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Economic [View project](#)



Management Systems [View project](#)

اثر الذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعماليتها الإستراتيجية – نموذج مقترح

إعداد الباحثان

د. ثروت محمد الحوامدة أستاذ مشارك جامعة جرش د. إسامة عبد المنعم أستاذ مشارك - جامعة جرش

الملخص: حظيت القيادة الريادية ذو المنطلق الفكري البحت باهتمام المنظمات عالية الجودة بسبب حاجتها إلى قيادة تمتلك فكر استراتيجي يتغير بتغير الظروف المحيطة بها ، ومن هنا جاء الاهتمام بموضوع القيادة الريادية ذو الفكر الإستراتيجي بسبب تسارع الظروف البيئية المعقدة المحيطة بتلك المنظمات ، والمتمثلة ببروز ظاهرة العولمة والاقتصاد المعرفي والتقدم التكنولوجي والذي قد يمثل هنا تقنيات الذكاء الاصطناعي والذي دفع تلك القيادات ومنظماتها إلى البحث عن آليات لاستمراريتها واستقرارها في ظل عالم تنافسي ريادي. لذلك فإن من المتوقع من القادة الرياديين امتلاك صفات التحفيز الفكري ، و الذي يمثل أمراً مهماً في القيادة الريادية وان يكونوا أيضاً على استعداد لتغيير الوضع القائم لمنظمتهم عن طريق أحداث تغييرات كبيرة و ذلك عن طريق أخذهم للتقنيات التكنولوجية المتطورة و التي من المتوقع أن تساعد على تحقيق رؤى منظماتهم للوصول للريادية المحلية و العالمية لذلك عملت الدراسة الحالية على معرفة اثر الذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعماليتها الإستراتيجية على المستوى المحلي والعالمي.

الكلمات الافتتاحية: الذكاء الاصطناعي: التفكير الاستراتيجي: القيادات الريادية: منظمات الأعمال

المقدمة:

يرجع التطور الدائم لعملية القيادة إلى السعي الدؤوب لمنظمات الأعمال لمجابهة المجهول والإحداث غير المتوقعة، وهذا ما يتطلب وجود قادة إستراتيجيون، وعلى مستوى عال من الإبداع، والتفكير الخلاق ليتصورون مستقبل منظماتهم ويحددون بدقة درجات اتجاه الأعمال فيها، ويعتمد نجاح المنظمات على توفر القيادات الإستراتيجية ذات الفكر الريادي المتطور و اللذين يرون بضرورة الأخذ بالتقنيات التكنولوجية المتطورة و التي تتجسد بالذكاء الاصطناعي الريادي و محاولة تنميتها، فالقيادات الإستراتيجية لا يقصد بها المستويات العليا في الإدارة فقط، بل القيادات الأدنى كذلك، إذ تشترك جميع القيادات في التوجه والرؤيا الإستراتيجية، ويشتركون أيضاً في وضع الخطة الإستراتيجية بما ينسجم مع أهداف المنظمة ويخدم مصالحها في بيئة الأعمال المتطورة تكنولوجيا مما يستدعي هذا مواكبتها للتطورات التكنولوجية الفكرية والتي تتجسد هنا بالذكاء الاصطناعي الريادي و الذي سوف يؤثر على سياسة المنظمة و عملياتها الاستراتيجية المستقبلية.

وقد عدت الذهنية الريادية ضرورية من أجل قيام القيادات، بمحاولة تحديد الفرص الريادية التي تستطيع المنظمة تعقبها من خلال تطوير السلع والخدمات الجديدة والأسواق الجديدة، وتعد عاملاً مهماً في دعم عملية تكامل أفكار تصميم المنتج الجديد، والالتزام بتنفيذها و الذي يؤدي في النهاية لخلق قيمة مضافة حقيقية لعملياتها الإستراتيجية على المستوى المحلي و العالمي .

مشكلة الدراسة: تتجسد مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد اثر للذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعماليتها الإستراتيجية .

فرضية الدراسة: بناء على تسال مشكلة الدراسة فان فرضية الدراسة تتمحور بما ياتي:

لا يوجد اثر للذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعماليتها الإستراتيجية

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى:

1. زيادة المعرفة لدى القيادات الريادية لمنظمات الأعمال عن مفهوم وأنواع الإبداع التقني التكنولوجي ، والمتجسدة هنا بالذكاء الاصطناعي .
2. تحديد وتحليل العلاقة(التأثير) بين الذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعماليتها الإستراتيجية .

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي Analytical Descriptive Approach لموضوع الدراسة، وهذا المنهج معمول به في كثير من البحوث والدراسات ، خاصة تلك التي تتناول ظواهر اجتماعية ، حيث تم الإطلاع على عدد من البحوث والدراسات المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة ، وكذلك المنشورة على شبكة الانترنت ، بالإضافة إلى الإطلاع على الجهود الدولية والعربية للمواجهة هذه الظاهرة ، وأخضعت للتحليل والمناقشة بما يخدم أهداف الدراسة.

المفهوم العلمي والفكري للذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence

المتمعن بهذا المفهوم الفكري الريادي يجد ان هذا العلم يعمل على حقيقة فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتمسم بالذكاء , , لذلك فان التعريف الفكري للذكاء الاصطناعي يتجسد بانه (أحد تطبيقات الحاسب الآلي يهتم ببناء برامج قادرة على دراسة وتنفيذ النشاطات المتكررة التي يقوم بها الانسان) , لذلك يهدف هذا العلم الى فهم العمليات الذهنية المعقدة التي يقوم بها العقل البشري أثناء ممارسته لعملية التفكير , ومن ثم ترجمة هذه العمليات الذهنية الى ما يوازيها من عمليات محاسبية تزيد من قدرة الحاسب الآلي على حل المشكلات المعقدة . لذلك يتفق كل من (Stair & Reynolds) على أن الذكاء الاصطناعي ما هو إلا دراسة وتصميم أنظمة أو أجهزة تصور البيئة المحيطة بها لكي تتصرف تصرفات تحاكي التصرفات البشرية (Stair & Reynolds , 2006 : 47) , ويعرف أيضا (القره غولي , 2008 : 5) الذكاء الاصطناعي بأنه دراسة القدرات الفكرية من خلال استخدام النماذج الحاسوبية والذي يهتم بطريقة محاكاة تفكير الانسان , كما عرف الذكاء الاصطناعي على أن هنالك العلم الذي يبحث في كيفية جعل الحاسب يؤدي الأعمال التي يؤديها البشر بطريقة اقل منهم (ربابعة , 2009 : 4) .

ويرى الباحثان إن هذا العلم تتجسد به لغة المحاكاة ما بين السلوك الإنساني المتمسم بالذكاء ما بين الحاسب الآلي والهدف هو منه الوصول للريادية الفكرية للحوسبة المستخدمة من قبل الشركات والمنظمات الهادفة للريادية المحلية والعالمية.

أهمية الذكاء الاصطناعي :تتجسد أهمية الذكاء الاصطناعي لأي شركة مستخدمة له بما يلي:

(عبد النور , 2005 : 166) , (الرتيمي , 2009 : 78) وتتجسد بالتالي :

1. تستخدم أسلوب مقارن للأسلوب البشري في حل المشكلات المعقدة
2. تتعامل مع الفرضيات بشكل كثر آمن وبدقة وسرعة عالية
3. وجود حل متخصص لكل مشكلة ولكل فئة متجانسة من المشاكل
4. تعمل بمستوى علمي واستشاري ثابت لا يتذبذب
5. تعالج البيانات الرمزية غير الرقمية من خلال عمليات التحليل والمقارنة المنطقية
6. إثارة أفكار جديدة تؤدي إلى الابتكار
7. تخليد الخبرة البشرية
8. توفير أكثر من نسخة من النظام تعوض عن الخسارة
9. غياب الشعور بالتعب والملل
10. تقليص الاعتماد على الخبراء البشر
11. الاقتصاد في النفقات وتقليل الجهد البشري المبذول

خصائص الذكاء الاصطناعي :

إن للذكاء الاصطناعي خصائص مميزة إذا ما طبقت ضمن برمجة حاسوبية حيث يمكن أن توصف هذه الأنظمة بأنها ذكية ومن أهم هذه الخصائص : (بكر , 2008 : 4)

1. تمثيل المعرفة بواسطة الرموز (Symbolic Representation)

هذه من أولى خصائص برامج الذكاء الاصطناعي المستخدمة من قبل الشركات إذ أنها تتعامل عامة مع رموز غيبي عديدة وهذا عكس ما هو معروف ومقبول في معظم حواسيب اليوم التي تتعامل مع الكميات العددية والأرقام .

2. إمكانية تمثيل المعرفة (Knowledge Representation)

إن برامج الذكاء الاصطناعي على عكس البرامج الإحصائية تحتوي على أسلوب لتمثيل المعلومات إذ تستخدم هيكلية خاصة لوصف المعرفة حيث تتضمن هذه الهيكلية تتضمن الحقائق Facts والعلاقات بين هذه الحقائق Relationship والقواعد التي تربط هذه العلاقات Rules داخل الشركات المطبقة لها .

3. استخدام الأسلوب التجريبي المتفائل (using of experience)

من الصفات المهمة في مجال الذكاء الاصطناعي أنها تركز على الحلول الوافية Sufficient Solutions وعدم تأكيد الحلول المثلى أو الدقيقة كما هو معمول به في البرامج التقليدية الحالية .

4. قابلية التعامل مع المعلومات الناقصة (Ability to deal with incomplete data)

للبرامج الذكاء الاصطناعي قابليتها على إيجاد بعض الحلول حتى لو كانت المعلومات غير متوافرة بأكملها في الوقت الذي يتطلب فيه الحل وإن تبعات عدم تكامل المعلومات يؤدي إلى استنتاجات أقل واقعية أو أقل جدارة .

5. القابلية على التعلم (Ability to learn)

من الصفات المهمة للتصرف الذكي القابلية على التعلم من الخبرات والممارسات السابقة فضلا عن القابلية على تحسين الأداء أخذاً بنظر الاعتبار الأخطاء السابقة .

أنواع الذكاء الاصطناعي : ويتضمن الذكاء الاصطناعي الأنواع التالية: (عجام, 2108)

1. نظم الخبرة (Expert systems) : هي برامج حاسوبية تقلد اجراءات الخبرة في حل المشاكل الصعبة . فيتم تحويل خبرات الخبراء الى نظم الخبرة ليستفيد منها المستخدمين في حل المشاكل . ويقول عنها (O'Brien , 2000 : 322) انها نظام معلومات مستند الى المعرفة حيث يستخدم معرفته حول التطبيقات الخاصة والمعقدة ليعمل كخبير استشاري للمستخدمين النهائيين , اذ ان الغرض الاساس من نظم الخبرة هو مساعدة الانسان في عمليات التفكير وليس تزويده بمعلومات . وبالتالي تجعل الإنسان أكثر حكمة وليس فقط المعرفة .
2. الشبكات العصبية (Neural networks) : وتسمى أيضا الشبكات الصناعية الصناعية والتي تحاول ان تحاكي طريقة عمل الدماغ ويرى (Kenji , 2013 : 25) ان الشبكات العصبية تعتمد في عملها على نظرة بسيطة للأعصاب , اذا ان الأعصاب مرتبة بشكل مستويات مكونة من شبكة كبيرة , ويحدد وظيفة الشبكة كل من التعلم والاتصالات .
3. الخوارزميات الجينية (Genetic Algorithms) : الخوارزمية عبارة عن مجموعة التعليمات التي تتكرر لحل مشكلة . وتشير كلمة جينية (Genetic) الى سلوك الخوارزميات التي يمكن ان تشابه العمليات البيولوجية للتطور . يعرفها (O'Brien , 2000 : 339-340) بكونها طرق للحل تساعد في انشاء حلول لمسائل خاصة باستخدام طرق متوافقة مع بيئتها , وهي مبرمجة للعمل بالطريقة التي يحل بها الانسان المسائل بتغيير واعادة تنظيم اجزاء المكونات باستخدام وسائل مثل اعادة الانتاج , التحويل , والاختيار الطبيعي , وبالتالي تزودنا بطرق للبحث لكل التوليفات الممكنة للأرقام لتحديد المتغيرات غير الرقمية الصحيحة التي تمثل أفضل هيكل ممكن للمسألة وهي مفيدة في حالات حيث آلاف الحلول تكون ممكنة ويجب تقييمها لإنتاج حل امثل .
4. الوكلاء الذكياء (Intelligences Agents) : هو نظام خبرة معتمد على المعرفة مزروعا في داخل نظم معلومات معتمدة على الحاسب او مكوناته لجعلها أكثر ذكاءا فهو برنامج للمستخدم النهائي او طريقة لإنجاز الفعاليات . يرى (O'Brien , 2000 : 320) ان الوكيل الذكي يستخدم قاعدة المعرفة المخزونة لديه حول شخص او عملية معينة لاتخاذ قرارات وانجاز المهام بطريقة تحقق أهداف المستخدم .

ويرى الباحثان ولكي تتأطر الجاهزية لدى القيادات المنظمات الريادية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي فلا بد من توظيف مجموعة من المؤشرات التي يمكن عداها منطلقات ومن ثم مرتكزات يمكن الاستفادة منها لتنشيط عملية التنبؤ وإقرار نجاحها , وقد تمثلت هذه المؤشرات بآتي :

1. قوة الدافعية تجاه التطورات التقنية : الدافعية هي القوة التي تحرك وتثير الفرد العامل لإنجاز المهمات على الوجه الأفضل عن طريق تلبية الحاجات وتأمين الرغبات المادية والمعنوية .
2. الرغبة في التميز التقني : إن هذه الرغبة هي وليدة لإستراتيجية تنتهجها المنظمات المعاصرة وعلى نحو يؤمن لها الفرادة بخصائص تقنية معينة سعيا لتأمين التميز .
3. توافر الدعم من قبل صناع القرار : إن التدعيم الإيجابي يؤدي الى تحرير السلوك للفرد العامل وعلى النحو الذي يحفز له العمل وبالتالي رفع مستوى أدائه ويتطلب هذا تحليل موقف العمل وتحديد الأسباب والمسببات , وهنا ضرورة للقول إن القياديين يجب أن يصنعوا المعاني في منظمة كما يسعون الى صنع المال وعلى نحو يدعم أية أفكار جديدة .
4. الخوف من التخلف عن الآخرين : إن جدية الاتجاهات التنظيمية لمواجهة أية تحديات قد يثير مخاوف لدى الإدارات مما يحدو بها الى مواكبة المستجدات تجنباً لحالات التأخر عن الركب , علما أن هذه المخاوف مثلما تكون مدخلا للاحتياط والتحوط فهي قد تكون سببا للفوضى والانزلاق على النحو الذي يؤدي الى الاحباط .

ولكن السؤال الآن ماهيه القيادات الريادية المطلوبة لأي منظمة ريادية وماهو خصائص التفكير الاستراتيجي لهذه المنظمات العالية الجودة ,

إن المنظمات عالية الجودة المنظمات عالية الأداء (High performance organizations) (HPOs)

هي نوع جديد من المنظمات صممت مع اهداف مدركة من قبل افراد المنظمة لخلق قابلات تنظيمية لتنتج مخرجات عالية الأداء . ويرى (Schermerhorn et al , 2004 : 25) انها منظمات لها قابلية الاستجابة لطلبات السوق بتقوية قابليتها الداخلية , ووضعها العنصر البشري بالمقام الأول . أما (Robbins & judge , 2008 : 25) فقالا بأنها المنظمات المستعدة للتعامل مع البيئة المتغيرة ومستعدة لتكون منظمات شبكية وتعزز العمل باتجاه السلوك التنظيمي الايجابي . (جمال و طاهر, 2017)

ولكي تصل المنظمات عالية الجودة الريادية إلى المستوى الفكري الدفاع إلى الريادية العالمية عليها العمل وفق منظومة فكريه متطورة وعليها قبل كل شي العمل توفير الأمور التالية:
- السلوك الإبداعي للمنظمات الأعمال : وهو التصرف أو السلوك المتميز الذي يمارسه الفرد في موقعاً للعمل داخل المنظمة ، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة. وهو سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد جرى قياس السلوك الإبداعي من خلال العناصر الآتية :
أ. تقديم أفكار ومقترحات جديدة من خلال البحث عن ما هو جديد وتقديم مقترحات جديدة والابتعاد عن الروتين.

ب. تقديم حلول ابتكاريه للمشاكل والذي يظهر مدى قدرة الفرد على تقديم حلول ابتكاريه للمشاكل التي يمر بها .

ج. القدرة على التغير، وتعبر عن متابعة الأفكار الجديدة وتطويرها والرغبة في الدخول مجالات غير تخصصية .

د. روح المجازفة وهي رغبة الفرد في القيام بالأعمال ذات المخاطرة .

هـ. علاقة الزملاء والرؤساء وهي تطوير العلاقات الشخصية مع العاملين في المنظمة وامتلاك الحرية والرغبة في الإطلاع على الأفكار المقترحة وتعددتها وتعديلها أو تشجيعها لتقديم الأفضل.

ويتفق الباحثان مع ما أشار إليه (Hitt et al.,2005:64) إلى إن أهمية عقل وذهنية الريادي كسلوك أبداعى في عملية خلق القيمة وكيفية استخدامها وقد عدّ الذهنية الريادية ضرورية من أجل قيام المدراء، بمحاولة تحديد الفرص الريادية التي تستطيع المنظمة تعقبها من خلال تطوير السلع والخدمات الجديدة والأسواق الجديدة، وتعد عاملاً مهماً في دعم عملية تكامل أفكار تصميم المنتج الجديد، والالتزام بتنفيذها في النهاية، وتعمل القيادة والقيم المشتركة على دعم التكامل والرؤية لغرض تحقيق الإبداع، وتتمثل النتيجة بخلق القيمة للزبائن ولأصحاب الأسهم من خلال تطوير المنتجات الجديدة، وجعلها قابلة للتسويق والتميز التجاري.

لذلك تستطيع المنظمة المحافظة على قدراتها التنافسية من خلال الابتكار والإبداع والذي يمكن وصفه كما بينه (Thompson,etal 2001:97).

أ. يحقق نجاح المنظمة في التنافس على المستوى العالمي.

ب. يعزز إستراتيجية التنافس للمنظمة.

ج. ينتقل بالمنظمات ذات القدرات على الإبداع إلى مواقف جديدة بالاستمرار من خلال تحقيقه ميزات تنافسية لها.

-الريادة الفكرية لمنظمه الأعمال:(جلاب و جريمخ, 2018)

أن الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والحاجة إلى الانجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو، مثل إضافة خدمات وتحسينات جديدة للمنتج، أن بدايات مصطلح الريادة كان من خلال (Hamphill&Coons)، حيث بينا أنها المحاولات الشاملة التي بينت أن للسلوك القيادي في منظمات الأعمال بعداً ريادياً. وأوضح أن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على اخذ المخاطرة بشراء البضائع أو جزءاً منها بسعر معين، وبيعها من أجل الحصول على الربح، سواء كانت بضائع جديدة، أو قديمة .

لذلك ظهرت كلمة الريادي في اللغة الفرنسية لأول مرة (entre)، وهي مشتقة من كلمات فرنسية تعني (بين- وتأخذ) (Between-Taker)، وذلك أن الريادي يأخذ موقعا ما بين المورد والزبون. وكذلك القدرة على اخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية (Peggy,2000:14).

وأطلق لفظ الريادي على أولئك الذين ينضمون رحلات استكشافية أو يقودون الحملات العسكرية، أو يديرون المشاريع الكبيرة كبناء الحصون والقلاع والجسور، وكذلك أوضح (Histrich et al.,2005:10) أن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على الابتكار والإبداع وتبني المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة .

ولكن التساؤل الآن ماهية السمات الرياديين في منظمات الأعمال.

- سمات الرياديين : يعتمد النجاح الريادي على نحو كبير على طبيعة شخصيته وسماته السلوكية، وكما يرى (العامري والغالي، 2007:169) أن الريادي متميزا لما يتسم به من سمات خاصة، مثل الرغبة في تأسيس مملكته الخاصة، والرغبة في النجاح، والإبداع والتجديد، أما (Bolton& Thompson.,2000:170) فقد حدد سمات الريادي بالطموح في العمل، والتركيز على الزبون، والإصرار رغم الفشل،

ووردت عن (Hitt et al., 2002:112) أن من سمات الرياديين : الابتكار والقدرة على المخاطرة والتوجه نحو التغيير والوصول إلى الميزة التنافسية من خلال التنافس، والريادي يختلف عن الآخرين في معرفة الأولويات والوضع التوازني للعمليات ذات الربحية خلال تقييمه للفرص المستقبلية، وتحديد قيمة المخاطرة من خلال تقليل التحديات والمواجهة بالسوق من خلال تحسين موقعه التنافسي بتطوير تكنولوجيا لمنتجاته من أجل تعظيم الخصائص والمزايا والخدمات والذي يولد قناعة لدى الزبائن بوجود اختلاف لهذه المنتجات عن غيرها من المنافسين. لذلك يرى الباحثان إن الدور الريادي لمنظمات الأعمال يتجسد فيما يلي:

-إنشاء أسواق جديدة .

-اكتشاف مصادر جديدة للمواد لتحسين أعمالهم .

-تحريك الموارد الرأسمالية من خلال خلق خدمات جديدة كون لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من التخطي بهذه الخطوات .

-تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات ومنتجات جديدة بعيدا عن كونهم مبتكرين وأخذهم المخاطرة بمسؤولية مطلقة.

-خلق فرص عمل جديدة، لمثل هذه الفرص مضاعفات وتأثيرات تسرع في نمو الاقتصاد ككل.

التفكير الاستراتيجي للقيادات الريادية الرصينه الطريق الحقيقي إلى الإبداع والريادية في منظمات الأعمال:

أن الطريق نحو الإبداع والريادية مُعبد بالمعرفة والخبرة والتفكير الرصين والتحليل والتوقع الصحيح. فالمنافسة هي الطريق الوعر الذي لا يخلو من المخاطر، فقد تسلحت المنظمات بالموارد المادية والبشرية، والتكنولوجيا المتطورة، وأصبح السر في الفوز بهذا السباق التنافسي الشديد هو الشخص الذي يحمل الفكرة المثلى في توليف سلسلة القيمة المتمثلة بالبحث والتطوير، و الابتكار و الإبداع، وباقي عناصر سلسلة القيمة، والعمل على تسخيرها في تسليم القيمة المتفوقة للمهتمين بمخرجات المنظمة. لذا أصبح التفكير الاستراتيجي هو الرقم الصعب الذي يربط جميع القدرات والمقدرات والموارد في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. خاصة إذا كانت قدرات ابتكارية، وإبداعية، وقدرات ذهنية متقدة تعمل على تعزيز الوضع التنافسي.

لذلك سوف يتم تناول هذا مفهوم وإبعاد وخصائص التفكير الاستراتيجي الريادي في المنظمات والشركات :

-مفهوم التفكير الاستراتيجي

يعتمد التفكير الاستراتيجي على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة التي يصعب على المنافسين تقليدها إلا بكلفة عالية أو بعد مدة طويلة، إذ يعتمد التفكير الاستراتيجي على رؤية الموقف الذي تواجهه المنظمة، وضرورة توفير القدرات والمهارات الضرورية لقيام الفرد بفحص وتحليل عناصر البيئة، وتقديم التنبؤات المستقبلية .

ويرى (Allio,2006:4)، أنه جاء استجابة للانتقادات التي وجهت للمدخل الموقفي، الذي اتسم بالإجبار في تعامله مع المنظمات. وبرز التفكير الاستراتيجي الذي يركز على فلسفة الطوعية والاختيار قاد إلى النجاح المستقبلي، وهذا لا يتناسب مع التفكير السابق في ظروف اللاتأكد، وكثرة المتغيرات

وقد أشار (Peter,2010:3) إلى أن مفكري الإستراتيجية في عالم اليوم يشيرون إلى أن التفكير الاستراتيجي بكونه متغير مؤثر في إستراتيجية المنظمة، لذلك فإن التفكير الاستراتيجي جاء كرد فعل تجاه حدث أو متغير تتعرض له المنظمة، بل هو مبادرات عملية يتخذها قادة المنظمة من خلال الكيفية التي تستطيع من خلالها القيادة خلق مستقبل أفضل عبر التركيز على مستوى الأداء المتميز، واختيار الطرق الملائمة لتحقيق هذا الأداء وصولاً إلى النتائج المرغوبة، وهو تفكير مستقبلي يفوق المنظمة لكي تنتج وتتميز عن مثيلاتها عبر حصولها على الميزة التنافسية المستدامة. لذلك يرى (Palmer,2009:7) ان التفكير الاستراتيجي هو طريق إبداعي واسع يستند إلى جميع الأهداف التي تعمل المنظمة لتحقيقها بينما يرى . (Kalven,2010:6) أنه مزج بين الإستراتيجية والابتكار مستكشفاً من خلال هذا المزج مستقبل الأعمال والفرص المتاحة المتوافرة للمنظمة .

-أبعاد التفكير الاستراتيجي

هناك مجموعة من الأبعاد المهمة للتفكير الاستراتيجي، وهي كالآتي:

1.الرؤية الإستراتيجية (Strategic Vision) : تتمثل الخطوة الأولى في عملية الإدارة الإستراتيجية صياغة رؤية شاملة للمنظمة، إذ أن ما يميز كل منظمة عن الأخرى فلسفتها والفكر الخاص بها. فالرؤية الإستراتيجية تبين ما تريد أن تكون عليه المنظمة.

لذلك بين (Lefever et al.,2008:90)أنه يمكن وصفها بأنها قدرة القائد على توضيح ما يمتلكه من أحلام. أي أنها شكل من أشكال القيادة التي تسعى إلى جعل العاملين يفهمون اتجاهات المنظمة وأحلامها.

وعلى هذا الأساس فإن الرؤية الإستراتيجية يمكن وصفها أفكاراً توفر الأساس التي يجب المحافظة عليها والمستقبل الذي تسعى إليه الرؤية وبهذا المعنى الرؤية المثالية تستند على ركيزتين أساسيتين، هما (Hitt et al.,2001:87):

أ- الإيدلوجيه (Ideology): وهي الصورة الثابتة والدائمة للمنظمة والتي تتوجه نحو السوق والتكنولوجيا.

ب- التصور المستقبلي (future image): وهو ما تطمح المنظمة للحصول عليه في المستقبل المرغوب به، والذي يتطلب توازناً مع قيم الحاضر والتركيز على المستقبل، كونه يتألف من الأهداف الإستراتيجية والوصف الحي لما ستكون عليه الأمور.

وقد اقترح (Lunch,2000:421) خمسة معايير تشمل مجموعة تساؤلات على المنظمة الاهتمام بها عند صياغة الرؤية الإستراتيجية لضمان تحقيقها والمتمثلة بـ :

- أ. بعد النظر المحدد: يمثل الرؤية الفعلية والصورة الحقيقية والتصور المراد إيضاحه في إطار زمني.
- ب. التميز: وجود شئ مميز بالشكل الذي يجعل للمنظمة قدرة التفوق على منافسيها وبالشكل الذي يثير دهشتهم.
- ج. الاتساع: يمثل الرؤية وقدرتها على مواكبة التغيرات واستيعاب القوى التي تقوم هذه التغيرات والتعامل مع مختلف التغيرات المستقبلية بطرائق جديدة لتحقيق أهدافها خلال شمول الجميع بوضع الاستراتيجيات.
- د. الاتفاق: يمثل اتفاق المنظمة والعاملين فيها حول شكل المستقبل المرغوب تحقيقه ومدى التوافق بين الآراء.
- هـ. النشاطات: الخطوات المطلوب إنجازها و القدرات الجوهرية والفرص المطلوب اقتناصها والأسواق المستقبلية.

2. التفكير النظامي

أوضح (دي كامب،2000:108) أن طريقة التفكير النظامي لا تعطي معالجة مفيدة للمشكلة المطروحة، بل تساعد في تجنب المشكلات المستقبلية، فهناك قرارات عديدة تتخذ لتعطي نتائج قصيرة الأمد، ولا تؤخذ العواقب الأخرى في الحسبان. فعندما تطور المنظمة قدرتها على التفكير المنظم، فهي لا تطور أدائها فقط، بل تبدأ في تعليم الآخرين هذه الطريقة في التفكير لاستخدام المبررات. فبدل الارتداد إلى الحلول قصيرة الأمد للمشكلات والرجوع مرة أخرى إلى المشكلات الناتجة، فينصب الاهتمام على عملية التحسين وعلى الآثار بعيدة الأمد.

-خصائص التفكير الاستراتيجي

ينصب هدف المفكر الاستراتيجي على معالجة المشكلات التي تعاني منها المنظمة من خلال فهم أجزاء المشكلة، إذ أن الجزء الأساسي من التفكير هو القابلية لخلق المعرفة. واستخدام الفهم العميق للمكانة السوقية في المنظمة، إضافة لذلك لابد من معرفة حجم المنافسين، وماهية الخدمات التي يقدمونها للزبائن، إذ أن المفكر الاستراتيجي يوفر المعرفة للمنظمة حالياً ويعلمها بالتهديدات والفرص الحالية والمستقبلية وللغرض هذا لابد أن يتمتع المفكر الاستراتيجي بمجموعة من الخصائص تتمثل بالآتي: (Peter,2010:18)

1. الدقة والبصيرة النافذة في تقييم الأمور المستقبلية من خلال استشعار البيئة الخارجية والفرص المتوفرة فيها.
2. القدرة على تكوين الرؤية وصياغة الأهداف الإستراتيجية.
3. الطلاقة الفكرية التي تمكن من استخدام وتصنيف وتحليل المعلومات وتفسيرها.
4. القدرة على التفاعل مع الظروف والمتغيرات البيئية.
5. القدرة على المفاضلة والاختيار بين البدائل الإستراتيجية.

6. القدرة على اتخاذ القرارات الإستراتيجية .

ولكن السؤال الآن ماهو المطلوب من القيادات الريادية في المنظمات عالية الجودة للوصول للتميز المؤسسي و هذا ما سوف نقوم بإيضاحه .

القيادة الريادية المنطلق الفكري للشركات و المنظمات الطامحة للتميز المؤسسي على المستوى المحلي والعالمي:

تعتمد الريادة في ظل المنطلق الفكري لها على نوع من القيادة الخاصة بالشركة والتي يجب ان تتسم بالشجاعة والايمان بالفكرة والقدرة على العمل الشاق في جميع الظروف والأحوال , وعادة ما يتحدى الرياديون انفسهم ويشعرون بالرضا من جراء العمل والتغلب على العقبات وتحقيق النجاح .

لذلك يمكن تعريفها حسب وجهة نظر (Dess , 2007 : 489) , بأنها " القدرة على جمع الموارد الضرورية للاستفادة من الفرص الجديدة " .

وهناك من رأى بأنها " تلك القيادة التي تعمل على خلق السيناريوهات الرؤية التي يتم استخدامها لجمع وتحشيد ودعم المساهمين للعمل وفق هذه الرؤى على الاكتشاف والاستفادة من خلق القيمة الإستراتيجية " (Vipin 2004 : 103) فيما رأى (الباشقالي , 2010 : 40) بأنها " القيادة القادرة على إحداث التغيير وصنع الإبداع للحصول على المزايا التنافسية والمحافظة عليها , وهي القيادة التي لديها الرغبة في القيام بالمزيد من مشاريع الأعمال التي تقوم على المخاطرة , وتحصل على عاتقها المسؤولية عن أي فشل , أو إخفاق كما تعمل على تعزيز الثقة بالذات والعمل على التفكير والتصرف بطريقة ريادية من أجل تحقيق قيمة إستراتيجية للمنظمة " .

أهمية القيادة الريادية : و تتجسد بالتالي :

- 1- تعد أحد المكونات الحيوية في عملية التطوير والتنمية الاقتصادية اذ يستطيع المجتمع من خلالها تحويل المعلومات التقنية الى سلع وخدمات .
- 2- تشكل القيادة الريادية أداة مهمة للقيام بعمليات التغيير في المجتمعات بشكل عام من خلال عمليات الإبداع في السلع والخدمات المقدمة
- 3- تمثل القيادة الريادية وسيلة فاعلة في تطوير الأعمال وتعزيز الربحية وزيادة العائدات
- 4- تؤدي القيادة الريادية الى النمو في سوق المنافسة وبالتالي زيادة الإنتاج , إذ يمتاز القائد الريادي عن القادة الآخرين (القائد التحويلي والقائد التبادلي) بمساعدة التابعين في استخدام وتعظيم قابلياتهم للمساهمة بفاعلية في سياسة المنظمة .

أبعاد القيادة الريادية : و تتمثل بالتالي :

- 1- الإبداعية : فالإبداع تحتاجه جميع المنظمات بمختلف أنواعها حيث تعتبر فضل المنظمات هي التي تمتلك القدرة على الإبداع وأفضل المدراء وقادة العمل هم أولئك الذين يستطيعون توفير المناخ التنظيمي للملائم لمساعدة أعضاء المنظمة في استخدام مواهبهم الإبداعية بشكل كامل (الكلكاوي , 2004 : 21) يؤكد (العامري والغالبى . 2008 : 441) إلى أن الإبداع ليس عملية واحدة تتم في لحظة زمنية واحدة سريعة بل سلسلة من المراحل المتتابعة تعتمد بعضها على البعض الآخر خاصة عندما يتعلق الأمر بالإبداع الجذري الذي يعني تغييرا جوهريا في خصائص المنتج أو إنتاج جديد كليا .
- 2- الرؤية الإستراتيجية : تعد الرؤية الإستراتيجية من أهم ما يمتلكه الريادي فعليا إذ إن القائد الريادي هو صاحب الرؤية والإلهام فهو الذي يمتلك إحساسا واضحا بالمستقبل وفهما كبيرا للإجراءات

اللازمة وترتبط الرؤية مع رسالة المنظمة وعملية صياغة أهدافها ومراجعتها , فهي تهين المنظمة لرؤية المستقبل وتساعد في إنشاء توجه بعيد الأمد مرتبط بالأهداف الإستراتيجية للمنظمة .

3- المبادأة أو الاستباقية : وتتجسد بقدرة المنظمة على معرفة الفرص عند القيام بطرح المنتجات الى السوق والحصول على المعلومات عن الوضع السابق والحالي والمستقبلي . وبين (Morris et al 2002 :5) إلى أن المبادأة أو الاستباقية ترتبط بالمفاهيم الآتية :

- اغتنام الفرص في السوق التي لا تكون على علاقة مع العمليات الحالية
 - تقديم منتجات جديدة ونادرة مختلفة عن بقية المنافسين
 - التخطيط الاستراتيجي للعمليات التي تكون في مرحلة التقديم خلال مدة حياة الخدمة
- 4- استثمار الفرص : يعد استثمار الفرص من أهم سمات القيادة الريادية للمنظمات في العصر الحالي إذ أن نجاح المنظمات الريادية لم يأت بصورة مفاجئة وإنما كان نتيجة لاستثمار الفرص من خلال الرقابة المستمرة لحاجات ورغبات الضيوف , وإن تقييم الفرص واستثمارها يتم من خلال المهارات التي يتمتع بها الأفراد وتحقيق الأهداف والمزايا المختلفة للبيئة التنافسية فضلا عن معرفة سبب الفرص هل جاءت نتيجة للتغيرات التكنولوجية أم نتيجة للمنافسة
- 5- المخاطرة : يعرف الخطر بأنه : الحالة التي يترتب عليها الضرر أو الخسارة , والخطر في عالم الأعمال هو الوضع الذي يصيب المشروعات مما يتسبب في تعرضها للخسارة والإفلاس أو إعاقة نموها (المنصور , 2003 , 390) إذ يعد الخطر من أهم المشاكل الحيوية التي تؤثر على المنظمات تأثيرا فعالا , وتعرف بأنها " الاحتمالية في الحصول على المكافأة أو تحقيق عوائد في حالة نجاح خطة عمل المشروع " (Robert & Meier , 2001 :3)

ويرى الباحثان لكي تصل القيادات المنظمات لحالة الريادية التي تنم من فكرها الاستراتيجي الرصين والذي سوف يقود نحو الوصول لقيمة المضافة لعمالياتها الإستراتيجية لابد من يمتلك قيادتها التفكير الاستراتيجي الريادي عن طريق:

- 1- يمتلك المفكرون الإستراتيجيون القدرة على بناء الغايات والأهداف بعيدة المدى لمنظمتهم , وهذا يعني قدرتهم على تحديد المسالك والطرق لتحقيق رسالة ورؤية المنظمة .
- 2- يتميز المفكرون الإستراتيجيون بالاستشعار البيئي , إذ يمتلكون القدرة على اغتنام الفرص المتاحة في البيئة الخارجية وتجنب التهديدات المحتملة . فضلا عن ضرورة ان يتميز المفكرون الإستراتيجيون بامتلاكهم البصيرة والفراسة في تقدير الموقف الاستراتيجي لمنظمتهم .
- 3- يستفيد القائد الاستراتيجي من معطيات تقنية المعلومات وإدارة المعرفة ونظم المعلومات الإستراتيجية ويمتلك القدرة على تحليل وتفسير البيانات والمعلومات عن الأحداث الماضية والحالية للوصول إلى فهم معمق حول الموقف الاستراتيجي لمنظمتهم واتخاذ القرارات الإستراتيجية الملائمة لذلك لابد من امتلاكهم مهارة عالية في اختيار البديل الاستراتيجي لمواجهة الموقف الاستراتيجي لمنظمتهم , إذ يمتلكون القدرة على تقييم البدائل من خلال مقارنة مميزات وعيوب كل منها ومبررات تطبيق كل بديل من تلك البدائل .
- 4- ضرورة إن يمتلك القادة الإستراتيجيون مهارة في تخصيص الموارد والإمكانات المتاحة واستخدامها بكفاءة وفاعلية بما ينسجم والأهداف الإستراتيجية الريادية للمنظمة .
- 5- ضرورة امتلاك القادة الإستراتيجيون القدرة على الموانمة بين المنظمة وبينتها المحيطة من خلال مراعاة مصالح أصحاب المصلحة وهذا ما يطلق عليه بالمفهوم الإداري الريادي بالمسؤولية الاجتماعية , والذي يعد أحد العوامل المؤثرة في بناء إستراتيجية المنظمة . (إبراهيم, 2019)
- 6- يمتلك المفكر الاستراتيجي القدرة على مواكبة العولمة الإدارية من خلال الإطلاع المستمر على عوامل البيئة العالمية وتحديد مدى تأثيرها على البيئة المحلية بشكل عام والمنظمة بشكل خاص .
- 7- يمتلك القادة الاستراتيجي قدرة الحدس , بمعنى انه يمتلك القدرة على ربط الأفكار والحقائق ومزجها مع بعضها البعض لتكوين فكرة إبداعية جديدة ووضع تصور لخيارات المنظمة الإستراتيجية .

8- يمتلك المفكر القدرة الاستشرافية والرؤيا الثاقبة . إذ تكون له القدرة على تبصر حالة العالم الراهنة وتطوره مسبقا , وتحديد الفرص والتهديدات التي تواجه المنظمة . فضلا عن ذلك يمتلك المفكر الاستراتيجي صفات شخصية تميزه عن الآخرين مثل الاهتمام بالعاملين والسعي لتطوير كفاءاتهم وتبني المخاطرة بدرجة عالية .

والمتوقع من القادة الرياديين برأى الباحثان امتلاك صفات التحفيز الفكري , الذي يمثل أمرا مهما في القيادة الريادية لكونه يؤدي إلى دعم المروسين من أجل التخلي عن العادات القديمة في التفكير وأن يكونوا إبداعيين وابتكارين . وأن يكون القادة الرياديون على استعداد لتغيير الوضع القائم لمنظمتهم عن طريق أحداث تغيير كبير عندما يكون ذلك ضروريا وأن يكون مفيدا على المدى الطويل لنجاح المنظمة و الشركة (Burns, 2004: 78) ويكونوا قادرين على التأثير وتحفيز أتباعهم في القيام بأكثر من المتوقع , باستخدام قدرتهم في تمكين وتشجيع الآخرين لتحقيق الرؤية المشتركة والريادية . وعندما يقود القائد بتقديم التحفيز الفكري , ويشجع أتباعه على تحدي الوضع الراهن والتخلي على الأساليب القديمة لعمل الأشياء . عندما يتم تشجيعهم على إعادة صياغة القضايا والمشاكل التابعة وتلبية الفضول الفكري , لاستخدامهم الخيال وأن يكونوا مناورين بالأفكار والحلول . وفي ظل هذا الظروف . من المرجح أن يكون العاملان مهتمين في التركيز على أهدافهم بدلا من الهموم والمخاوف والقلق الخارجي . لذلك يرى الباحثان إن التحديات البيئية التقنية تتمثل في مجموعة التهديدات والمخاطر التي تواجه المنظمات والقيادات الريادية الأمر الذي يستلزم من تلك القيادات اعداد الخطط لمواجهة تلك التهديدات مع الأخذ بنظر الاعتبار كل ما هو متاح وميسر من الفرص , علما أن هذه التهديدات هي وليدة سلسلة من التفاعلات البيئية المحيطة بتلك المنظمات وقيادتها فضلا وهنا تتضح معالم الذكاء الاصطناعي وأثره الإبداعي باعتباره عامل المساعد لتلك القيادات في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح لها للوصول لقيمة المضافة لعمالياتها الإستراتيجية في مجال مجابهة التحديات البيئية التقنية على المستوى المحلي والعالمي وهنا سوف يتم رفض فرضية الدراسة وقبول الفرضية البديلة إلا وهي يوجد اثر للذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعمالياتها الإستراتيجية .

ويقترح الباحثان النموذج التالي والذي يعبر عن حقيقة اثر الذكاء الاصطناعي في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات الريادية لمنظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعمالياتها الإستراتيجية:



شرح نموذج البحث المقترح:

أولاً: امتلاك منظمة لها إيمان بمخرجات أنظمة الذكاء الاصطناعي وأثرها الريادي عليهم: حيث سوف يأخذون بنظر الاعتبار أنواع الذكاء الاصطناعي والتي تتجسد ل بما يلي:

- نظم الخبرة (Expert systems) :
- الشبكات العصبية (Neural networks) :
- الخوارزميات الجينية (Genetic Algorithms) :
- الوكلاء الذكياء (Intelligences Agents) :

ثانياً: استخدام هذه الأنظمة يكون من قبل :

المنظمات عالية الأداء (High performance organizations HPOs) الطامحة للريادة العالمية:

وهي نوع جديد من المنظمات صممت مع أهداف مدركة من قبل أفراد المنظمة لخلق قابلات تنظيمية لتنتج مخرجات عالية الأداء . وتعتبر هذه المنظمات المستعدة للتعامل مع البيئة المتغيرة ومستعدة لتكون منظمات شبكية وتعزز العمل باتجاه السلوك التنظيمي الايجابي .

ثالثا: احتياج تلك المنظمات للقيادة الريادية:والتي تتجسد إبعادها:

- الإبداعية :
- الرؤية الاستراتيجية :
- المبادأة أو الاستباقية :
- استثمار الفرص
- المخاطرة

حيث تعمل المنظمات عالية الجودة في ظل القيادة الريادية للوصول للقيم الريادية المشتركة للوصول للعالمية الفكرية لها

رابعا: لابد إن تمتلك القيادة الريادية الفكر الاستراتيجي للوصول للقيمة المضافة:

عن طريق:

- يمتلك المفكرون الإستراتيجيون القدرة على بناء الغايات والأهداف بعيدة المدى لمنظمتهم
- بامتلاكهم البصيرة والفراسة في تقدير الموقف الاستراتيجي لمنظمتهم .
- الاستشعار البيني , إذ يمتلكون القدرة على اغتنام الفرص المتاحة في البيئة الخارجية وتجنب التهديدات المحتملة .
- امتلاكهم لمعرفة تقانة المعلومات وإدارة المعرفة ونظم المعلومات الإستراتيجية
- مهارة عالية في اختيار البديل الاستراتيجي لمواجهة الموقف الاستراتيجي لمنظمتهم
- مهارة في تخصيص الموارد والإمكانات المتاحة واستخدامها بكفاءة وفاعلية بما ينسجم والأهداف الإستراتيجية للمنظمة .
- القدرة على الموائمة بين المنظمة وبيئتها المحيطة من خلال مراعاة مصالح أصحاب المصلحة وهذا ما يطلق عليه بالمسؤولية الاجتماعية .,
- القدرة على مواكبة العولمة الإدارية من خلال الإطلاع المستمر على عوامل البيئة العالمية وتحديد مدى تأثيرها على البيئة المحلية بشكل عام والمنظمة بشكل خاص .
- قدرة الحدس , بمعنى انه يمتلك القدرة على ربط الأفكار والحقائق ومزجها مع بعضها البعض لتكوين فكرة إبداعية جديدة ووضع تصور لخيارات المنظمة الإستراتيجية .
- الاستشرافية والرؤيا الثاقبة . إذ تكون له القدرة على تبصر حالة العالم الراهنة وتطوره مسبقا , وتحديد الفرص والتهديدات التي تواجه المنظمة .
- صفات شخصية تميزه عن الآخرين مثل الاهتمام بالعاملين والسعي لتطوير كفاءاتهم وتبني المخاطرة بدرجة عالية .

خامسا:الإلية تعامل المنظمات عالية الجودة والقيادية الريادية للوصول للقيمة المضافة ويكون عن طريق اخذ بنظر الاعتبار ما يلي:

1-الجوانب التي تتعامل بها المنظمة مع حالة الملائكة

- تكنولوجيا المعلومات

- وسائل الإعلام
- السياسة الاقتصادية
- الأنظمة الحكومية الخاصة بأنظمة المعلومات والاتصال
- نظم الاتصال ووسائل النقل
- المفاتيح التي تتعامل بها المنظمة مع حالة اللاتأكد:
- عولمة المنتجات والأسواق
- عولمة الأسواق المالية
- إعادة هيكلة الصناعة والأسواق
- اللاتأكد أكبر في الاقتصاد والبيئة السياسية
- الزمن
- المنافسة الدولية
- مستويات اعلي من التكنولوجيا

3- إنشاء علاقة وطيدة مابين جميع المهتمين بأمور المنظمة عن طريق الأخذ:

-التفكير الإستراتيجي

-شراكة المساهمين ((الخارجين والداخليين))

سادسا: القيم المضافة في العمليات الإستراتيجية إلى المنظمة ويكون عن طريق:

1. القدرات المهمة للمنظمة الريادية يكون عن طريق : البقاء ,علاقات عامة جديدة ,إدارة عدم التأكد

2- التركيز على أهمية المنظمة الريادية : -الأداء, المعلومات ,الاتصالات بين ومع المجموعات

الخلاصة:

يجب إن يكون هناك مستوى جاهزية لدى القيادات الريادية للمنظمات بشأن تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي , إذ أن كل تطبيق من تطبيقات الذكاء الاصطناعي له دلالات ريادية مؤثرة على كفاءة المنظمات والقيادات التابعة لها وهذا يتوفر بشرط وجود دافعية حقيقية نابعة من شعور تلك القيادات بأهمية تلك التطبيقات في خلق التفكير الاستراتيجي الصحيح للقيادات منظمات الأعمال للوصول لقيمة المضافة لعمالياتها الإستراتيجية والتي تطمح للوصول للريادية الأعمال على المستوى المحلي والعالمي.

وهذا يكون بري الباحثان عن طريق الاهتمام بالقدرات العقلية المتميزة التي تمتلكها تلك القيادات بوصفه رأس مال فكري يسهم بشكل فاعل في تحقيق الإبداع واقتناص الفرص الجديدة لمنظماتهم ، مع استثمار الخصائص التنظيمية المعززة للدور الريادي للقيادة الإستراتيجية المتمثلة في توليد مبادرات أبتكرارية، إبداعية جديدة خاصة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي ، من خلال المبادأة وتبني المخاطرة المحسوبة والتي تضمن بناء ميزة تنافسية مستدامة لا يمكن مضاهاتها بالخدمات المقدمة من المنظمات الأخرى العاملة في نفس المجال مما يستلزم هنا التناغم والانسجام والترابط بين مقدرات التفكير الاستراتيجي، والشخصية القيادية المؤثرة، وبما يضمن تحويل الموارد الجوهرية إلى مقدرات تتراكم عبر الزمن، لتتمكن المنظمات الريادية من تحقيق إبداعات خلاقية وتقديم قيمة مثيرة من الخدمات ، وبالتالي تحقيق التميز المحلي والعالمي .

المراجع والمصادر:

- إبراهيم، محمد خليل (2009). أثر غياب التفكير الاستراتيجي في عدم تطوير واقع السياحة البيئية في أهواز محافظة ميسان، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، جامعة واسط، العدد 42 المجلد 15، وسط العراق، 211-240
- الباشقالي، محمود محمد أمين عثمان (2010)، الأثر ألتتابعي لمتطلبات الريادة الإستراتيجية و إبعاد التوجه الريادي في تحقيق القيمة الإستراتيجية، دراسة الاستطلاعية لآراء القيادات الإدارية في عينة من الكليات جامعة دهوك، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الادارة و الاقتصاد، جامعة دهوك.
- الرتيمي محمد أبو القاسم (2009) تطبيقات الذكاء الاصطناعي جامعة السابع من ابريل الزاوية – الجمعية الليبية للذكاء الاصطناعي طرابلس ليبيا.
- العامري، صالح مهدي، الغالبي، طاهر محسن، (2007)، "راس المال المعرفي: الميزة التنافسية الجديدة لمنظمات الأعمار في ظل الاقتصاد الرقمي" المؤتمر الدولي العلمي الثامن، جامعة الزيتون – عمان.
- العامري / صالح مهدي محسن و الغالبي محسن منصور (2008)، الإدارة و الأعمال، دار وائل للنشر، عمان الأردن
- ألعبدي رأفت عاصي (2005) دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق الإنتاج الأخضر مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية مجلد 5 العدد 1.
- القرغولي عبدالرحيم (2008) النظم الخبيرة – الذكاء الاصطناعي و إمكانية استخدامها في المكتبات و مراكز المعلومات.
- الكلكاوي، أحمد حميد (2004) " العلاقة بين المناخ التنظيمي و الإبداعي أ لمنظمي و تأثيرهما في تحقيق الميزة التنافسية – دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية العراقية"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة القادسية.
- بكر منذر نعمان (2008) الذكاء الاصطناعي و تقنيات المعلومات المجمع العلمي الأول عمان الأردن.
- جلاب، إحسان دشر و جريمخ حميدة عجبر (2018)، تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط – العراق المجلة العراقية للعلوم الإدارية (المجلد 14 العدد 55، جامعة كربلاء، العراق، ص 217.
- جمال دينا حامد و طاهر عبد كريم مزعل، (2017)، أثر المعرفة الإلكترونية في القيادة الريادية دراسة- تطبيقية لعينة من شركات السفر والسياحة في مدينة بغداد مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد الرابعين – العدد مئة وعشره، ص 361 362
- دي كامب، (2000)، " مدير القرن 21 مهارات إدارية للألفية الجديدة"، مكتبة الشقري، ط1، المملكة العربية السعودية.
- ربابعة محمد خالد محمد (2009) الذكاء الاصطناعي مجلة أفاق المستقبل القريب العدد 18 الرياض السعودية
- عبد النور عادل (2005) أساسيات الذكاء الاصطناعي الطبعة الأولى دار الفیصل الثقافية الرياض.

عجام, ابراهيم محمد حسن, (2018), الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على المنظمات عالية الأداء دراسة
استطلاعية في وزارة العلوم – والتكنولوجيا مجلة الإدارة والاقتصاد, جامعة بغداد , السنة الحادية والأربعون –
العدد مئة وخمسة عشر 91-93

Allio , Robert J.,(2006),"Strategic Thinking : The Tenbig Ideas " Journal Fstrategy &
Leadership , Usa,V.34.N.A

Bolton, B., Thompson, J. (2000). Entrepreneurs, Talent, Temperament, Technique,
Butterworth Heinemann: Oxford

Burns, P., (2005). Corporate Entrepreneurship: Building an Entrepreneurial Organisation.
New York: MACMILLAN

Dess Gregory G. & Lumpkin ,G.T. & Eisner r ,Alan B. (2007), " strategic
management,taxt&cases"4ed,McGraw-Hill

Histrich ,Robert .D and Michael. Peters,(2005)," Entrepreneurship", sixth edition , Mc
Grow - Hill Higher Education.

chitt miechael A., Ire land,R.Duane,&Hoskisson,Robert E.,"(2005),Strategic Management
petitiveness &Globalization Concepts",Australia.Thomson,

Mhitt m.Ireland,R,Comp,S.&Sexton ,D,(2002),"Strategic Entrepreneur Ship Creting" Anew
utive,19(1).

kalvin, , James R& Norman Brent D. Hales Walzer,(2010),"The best leadership
<https://books.google.io/books?isbn=1911218735>

Kenji Suzuki,(2013). "Artificial Neural Network: Architectures and Applications", McGraw-
Hill/Irwin, New York

Lefever, Allon, & Schmucker, Lee. & Stiffney , Rick . (2008), "Leadering From The Inside: 5
Bractices Of Effective Leaders" Meda Businessas Acalling.

Lunch, Richard , (2000),"Corparate Strategy ",2nd /ed, printed And Bound Inspain By
Graphos,S.A

Morris, M. H., Schindehutte, M., & LaForge, R. W. (2002), Entrepreneurial marketing: A
construct for integrating emerging entrepreneurship and marketing perspectives.
Journal of Marketing Theory and Practice, 10(4), 1-19.

O'Brien, A. James,(2000.) "Introduction to Information Systems, Essentials for the
Internetworked Enterprise, 9/d., McGraw-Hill/ Irwin Inc

Peter,Lary,(2010),"Strategic Thinking Available From".

Peggy, (2000), Entrepreneurship, Second Edition, Pearson Education Company, New Jersey

Palmer, A. (2009). Introduction to marketing: Theory and practice (2nd Ed.). Oxford: Oxford University Press

Robbins, s., & Judge. (2008). "Organizational behavior ", 13/d., Upper Saddle River, NJ: Pearson

Robert enge & Meier, Volker, (2002.) "[Why cities should not be subsidized](#)," [Journal of Urban Economics](#), Elsevier, vol. 52(3), pages 433-447, November.

Stair, Ralph M. and George Reynolds.(2006) ,Fundamentals of Information Systems , Thompson Course Technology.USA , www.ivsl.org

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G.,& Osborn, R.N., (2004.)"Core Concepts of Organizational behavior", Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Thompson,J.,R.,&Etrich And ,S.,A,(2001),"Strategic Management : Concepts & Cases " 12ed .,Mcgraw,Hell,Irwin,U.S.A.

Vipin, Gupta, Ian C. MacMillan and Gita, Surie, (2004),Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct, Journal of Business Venturing, Claremont Mckenna College, Vol. 4.

[Www.Games,Welson,The Creative Thinking](#)