

مدى جاهزية القيادات الإدارية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات
التعليمية

(دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في تشكيلات هيئة التعليم التقني)

بسمة إبراهيم خليل القطان

مدرس

المعهد التقني - موصل

Basma Ibraheem Khaleel
Lecturer
Technical Institute-Mosul

مدى جاهزية القيادات الإدارية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات التعليمية (دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في تشكيلات هيئة التعليم التقني)*

بسمه إبراهيم خليل القطان
مدرس

المعهد التقني- موصل

المستخلص:

تروم القيادات الإدارية انتهاج سبل ومسالك تؤمن لها ابتغاء مرامها إلا أن ذلك لم يكن بمحض الصدفة أو رسم التصورات بقدر ما يتطلب الأمر الانطلاق من الواقع ومن ثم تأشير واستحضار القدرات بشتى أنواعها ولما كانت القدرات التقنية المترجمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي أحد القدرات الفاعلة في الميدان التنظيمي عليه استلزم الأمر من تلك القيادات أن تضع في حساباتها هذه التقانة وتعدها المدخل لمواجهة أية تحديات تعترضها الأمر الذي أشار اهتمام الباحثة وحدا بها إلى عرض مشكلة دراستها من خلال عدد من التساؤلات أبرزها :-

إلى أي مدى تمتلك القيادات الإدارية إمكانية تفعيل المتطلبات الداعمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات عينة الدراسة.

وقد اعتمدت الباحثة الأستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات بشأن الظاهرة قيد الدراسة كما تمت الاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية (التكرارات، النسبة المئوية، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، التحليل العنقودي).

واستنتجت الباحثة بروز توجه فاعل واندفاع ذاتي لدى القيادات الإدارية في المنظمات عينة الدراسة بشأن عملية تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى الحد الذي أسهم في تفعيل هذه المتطلبات وعدها المنطلقات الفاعلة في الميدان التنظيمي ، وبناء على تلك الاستنتاجات تم عرض مجموعة من المقترحات أهمها :

• العمل على تهيئة الظروف المعززة لعملية التفاعل بين المؤشرات المفسرة للظاهرة قيد الدراسة وعلى نحو يجعل من هذه الظروف مدخلا للتشخيص والتحليل بالنسبة للقيادات الإدارية في ميدان عملها .

* المعهد التقني الموصل
الكلية التقنية الإدارية الموصل

The Readiness of Managerial Leadership in Adopting the Application of Artificial Intelligence in Educational Organization

**Basma Ibraheem Khaleel
Lecturer
Technical Institute-Mosul**

Abstract:

Managerial Leaderships intends to make use of certain trends which is not accidentally made or making view as much as required relying on the facts then selecting the abilities in all its kinds. And since the technical abilities reflecting the idea of artificial intelligence is considered on of the effective abilities in the organizational field.

Accordingly the leaderships are required to take this technology into its account and considered an entrance to face any challenge. This case stimulate the researcher to tackle through questions raised in this study which are as follows:-

- To what extent does the managerial leaderships have the ability to activate the requirements needed for the idea of artificial intelligence in the organizations selected as a sample of the study?**
- The researcher has also conducted a questionnaire as a major tool for collecting the data. Furthermore, various statistical methods have also been implemented such as (percentages, average, means, standard deviation and Clustering analysis). Thus , the present study has reached certain conclusions such as :-**
- There is an effective and an automates push and interest towards fostering the idea of the artificial intelligence in the managerial leaderships of the organization sample of the study to the extent to take this step as a effective step in the organizational field. Finally, the research has forwarded certain suggestions and recommendations.**

المقدمة :

تعترض القيادات الإدارية في المنظمات المعاصرة تحديات تسهم في أعاقها وتخلفها عن الركب الحضاري وبالتالي وقوعها في فخ الانغلاق والتفوق الأمر الذي حدا بها إلى مشاطرة التحديات ومحاولة بناء المتطلبات الأساس سعيا لاحتضان الواقع الميداني للمنظمات ولأجل أقرار هذه المتطلبات فقد أستلزم الحال ضرورة اعتماد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ميدان العمل وعلها نقطة الوثوب تجاه الجاهزية لديها مقترنا ذلك بسعيها لتأمين المزوجة والتلاقح بين ما تنبض به هذه التطبيقات (الذكاء الاصطناعي) وما ينجم عنها من سلوكيات بحيث تكون الحصيلة النهائية احتضان عائلة الذكاء الاصطناعي ومن ثم العمل بمضامينها رغم ما يلزمها من تغيير وما ينبثق عنها من أحداث وتوقعات إلى حد النظر إليها كحتميات واجبة ، الأمر الذي حدا بالباحثة إلى عرض هذا الموضوع على بساط الدراسة ، وبناء على ذلك فقد عمدت الباحثة إلى وضع منهجية لدراستها وفقا للسياق الآتي :

أولا: مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في إثارة التساؤلات الآتية :

- 1- هل تمتلك القيادات الإدارية عينة الدراسة مجموعة من المتطلبات الداعمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي ؟
- 2- إلى أي مدى تمتلك القيادات الإدارية القدرة على تفعيل هذه المتطلبات مع البيئة وعلى نحو يمكنها من تجاوز أية معضلات سعيا لاستلها تطبيقات الذكاء الاصطناعي ؟
- 3- إلى أي مدى تفرض العوامل البيئية وقعتها لدى القيادات الإدارية بشأن التعامل ومن ثم قبول تطبيقات الذكاء الاصطناعي ؟
- 4- هل يمكن للقيادات الإدارية عينة الدراسة أن تستحضر الإمكانيات وتجدد القدرات وبما يمكنها من التعامل مع أية تقانات في الميدان التنظيمي ؟

ثانيا: أهمية الدراسة :

تنطلق أهمية الدراسة من احتضانها لموضوع حيوي تنشده إليه القيادات الإدارية وعلى نحو يمكنها من خرق الحواجز والنفاذ إلى الواقع علما إن هذا الواقع يزخر بكثير من المعطيات مثلما تكتنفه صعوبات مما يستلزم اعتماد عدد من التطبيقات ، وقد كانت عائلة الذكاء الاصطناعي المدخل الأساس لذلك عليه عمدت تلك القيادات إلى تجنيدها في فضاء عملها بغية كشف مكامن واقعها ومن ثم الاستجابة لمتطلبات بيئتها في إطار المتاح لديها من موارد وقدرات.

ثالثا : أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إدراجها على النحو الآتي :

- 1- بيان ماهية الذكاء الاصطناعي ومن ثم الوقوف على مستوى تقبله لدى تلك القيادات.
- 2- الكشف ميدانيا عن مستوى الجاهزية لدى القيادات الإدارية بشأن تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات عينة الدراسة.

رابعا : فرضية الدراسة :

تكمّن فرضية الدراسة في الآتي :

تحدد عملية تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات عينة الدراسة تبعا لمدى جاهزية القيادات الإدارية لامتلاك المتطلبات اللازمة لها.

خامسا : مجتمع الدراسة وعينتها وأسباب الاختيار :

تحدد مجتمع الدراسة بعدد من تشكيلات هيئة التعليم التقني ممثلة بـ (الكلية التقنية الإدارية، والمعهد التقني الموصل). وقد تم اختيار العينة عشوائيا وقد بلغت (50) من حجم الملاك الفعلي البالغ (74) لتلك القيادات (عمداء، معاونو عمداء ، رؤساء أقسام، مسئولو وحدات). أي أن نسبة تمثيل العينة لمجتمع الدراسة بلغ (68%) تقريبا. وقد عدت الأستبانة الأداة الرئيسة في جمع البيانات بخصوص الظاهرة قيد الدراسة علما أن هذه الأستبانة تم عرضها على عدد من المحكمين(*) بغية التأكد من مدى صلاحيتها وقد أجريت التعديلات في ضوء المقترحات التي أشار إليها السادة المحكمين إلى أن استقرت على صورتها النهائية وأصبحت صالحة للدراسة علما إن الباحثة قامت بتطويع عدد من المفاهيم والمؤشرات التي طرحها عدد من الباحثين وكما مؤشر في الجدول (1) وعلى النحو الذي أسعفها في بناء الأستبانة وبما يخدم دراستها الحالية، وقد خضعت الأستبانة لاختباري الصدق والثبات إذ تم توزيعها على عينة عشوائية من المبحوثين ومن ثم جمعها وإعادة التوزيع مرة أخرى على ذات العينة وقد تبين أن النتائج في كلا الحالتين تعكس حالة من تطابق الإجابات بشأن الظاهرة المدروسة .

سادسا : الأدوات والأساليب المستخدمة في الدراسة :

عدت الأستبانة الأداة الرئيسة في جمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة وقد غطت عدد من المتغيرات التي يمكن عرضها في الجدول الآتي :

الجدول (1) المفاهيم والمؤشرات المعتمدة في تصميم الأستبانة للظاهرة قيد الدراسة

التسلسل	المتغيرات المبحوثة	المفاهيم والمؤشرات
1	قوة الدافعية تجاه التطورات التقنية	Brokner, J.& Wiesenfeld, B.M, 1996,198-208. الأستبانة(الباحثة)
2	الرغبة في التميز التقني	Gregory.Mentzos,1999,397-410. الشرعة، 1998، 11-31، فتحي، 2000، 290-294. Lynch,Richard,2000,22. الأستبانة(الباحثة)
3	توافر الدعم من قبل صناع القرار	Michel,Crozier,1963,220. خالدة، 2008، 4-27. الأستبانة(الباحثة)
4	الخوف من التخلف عن الآخرين	النفيعي، 2000، 121. الأستبانة(الباحثة)
5	التحديات البيئية الداعية لاغتنام فرص التقانة	عبد الفتاح، 2008، 166. الصاوي، 2009، 1-14. Robert, Filttes,1983,8. الأستبانة(الباحثة)

.*

- 1- د. عبد الستار جبار ناصر القيسي
 - 2- د. نوال يونس محمد
 - 3- د. سلطان أحمد حليف
 - 4- د. نبال يونس محمد
 - 5- مصطفى محمد صديق
- أستاذ مساعد
أستاذ مساعد
أستاذ مساعد
أستاذ مساعد
مدرس

وقد جاء اختيار المنظمات عينة الدراسة تبعا لجملة مسوغات منها :

- 1- القناعة التامة لدى الباحثة لأهمية تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات التعليمية .
- 2- لم تشهد المنظمات المختارة دراسات مماثلة حسب اطلاع الباحثة المتواضع الأمر الذي حدا بها إلى اختيار تلك المنظمات.
- 3- توافر متطلبات تبني الذكاء الاصطناعي فيها.

سابعاً: حدود الدراسة :

أ- الحدود الزمانية للدراسة:

انحصرت الزمنية للدراسة بين الفترة من 1-12-2010 إلى غاية 1-6-2011

ب- الحدود المكانية :

تمثلت في الكلية التقنية الإدارية ، والمعهد التقني الموصل

وبغية تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضيتها تحليليا فقد لجأت الباحثة إلى اعتماد الإطارين الآتيين:

أولاً : الإطار النظري : جاهزية القيادات الإدارية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي .

أسهم التطور النوعي المتسارع والمضطرد في تقنية المعلومات إلى ولادة تطبيقات جديدة ذات فعل وتأثير في أنشطة المنظمات قاطبة وعلى النحو الذي قاد إلى إمكانية بلورة تسميات عدة لهذه التقنيات منها ما يمس الإدارة بشكل مباشر وآخر ذات ارتباط بالزبائن وثالث ذات صلة بورش العمل وفي ذلك إشارة إلى نظم مساعدة القرارات الذكية ونظم دعم العملاء ونظم الدعم الشبكي والتمتع لهذه الأنظمة يجد إنها عبارة عن تقنيات تجلت ما بعد عصر الصناعة .

وبناء على ما تقدم يمكننا القول إن نظم الدعم المعلوماتية قد أصبحت مندمجة بنويها مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي على مستوى العتاد ، البرمجيات ، الشبكات ، وعلى هذا الأساس يمكننا القول إن نظم مساعدة القرارات الحديثة ونظم دعم الإدارة هي نظم ذكية ولا بد أن تحتوي على مكونات ذكية على أدنى حد وبالتالي تخدم قواعد المعرفة ، وفي خضم ذلك يتضح لنا إن تقنية المعلومات الحديثة لا تتبني حلولاً مبرمجة لمشاكل الأعمال بل إنها تعتمد على توظيف التقنيات الإدارية ومن ثم التفكير الاستكشافي للوصول إلى فهم عميق للمشكلات موضوع الدراسة بهدف إقرار أفضل الحلول لتلك المشاكل (ياسين، بدون سنة نشر: 163-164) .

ولكي نكون أقرب إلى ما نحن بصدده لا بد من الإشارة إلى إن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تمثل محاولة جادة وجهود مبدولة في تطوير نظم محوسبة عن طريق توظيف مكونات هذه النظم فضلاً عن البرمجيات وعلى نحو يؤشر قيام هذه التقانات بأعمال وتصرفات تشابه وتحاكي تصرفات الإنسان أي أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي هي تأشير لإعادة تمثيل الذكاء البشري عن طريق الحاسب (قنديلجي ، الجنابي، 2005: 360)

وما تقدم يمثل منطلقاً للإشارة عن جاهزية القيادات الإدارية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي إذ تحدد هذه الجاهزية لدى تلك القيادات على نحو عام بطبيعة ومستوى الاستعدادات التي تمتلكها تلك القيادات والتي تفصح عن خليط القدرات الكامنة في الذات البشرية التي يستلزم الحال تعلمها والإفادة من معطياتها بغية الوصول إلى مستوى مرضي من المهارات والمعارف وهنا انطلاقة وتأكيد بأن الأكثر استعداداً لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي من القادة الإداريين هو من استطاع أن يتقن عمله ويسرع إنجازه بأقل وقت وجهد في إطار التقانة ، إن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تمثل احد الأوجه المعبرة عن التقانة بمفهومها المعاصر، لذا اقتضى الحال تهينة ومن ثم استحضار كل ما يمت بصلة لها سواء كان ذلك على مستوى الذات البشرية أم الأنظمة البيئية وهنا إشارة إلى القول بأن الاستعدادات لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد تتنوع مثلما تتعدد تفرعاتها في المجال التقني أي أنها الجوهر في تحديد إمكانية القيادة في استلها تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلى نحو يمكن المنظمات من السعي لتصميم آلات تنفذ أعمال ونشاطات وبما يوازي الذكاء الإنساني .

من هذا المنطلق نجد أن جاهزية القيادات الإدارية من الصعب حصرها ضمن حدود محددة لأنها تستلزم قدراً من التخطيط مثلما تحتاج إلى التحوط ومن ثم التفكير في الانفتاح على البيئة علماً أن الأخيرة متغيرة في ملامحها فضلاً عن أنها قد تكون ثرية في عطاءاتها أو فقيرة في عائداتها وبالذات عندما تتم إدارتها بشكل غير صحيح الأمر الذي يضع القيادات الإدارية أمام حسابات لا يمكن حصرها أو التكهّن بها ومرد ذلك طبيعة التغييرات المحدقة بها وهنا يثار تساؤل مفاده :

هل القيادة الإدارية قادرة على احتواء أية أزمات نفسية أو تنظيمية وحتى بيئية عند إقرار العمل بتطبيقات الذكاء الاصطناعي لديها؟

الإجابة تحمل أكثر من احتمال وتفصح عن أكثر من معنى انطلاقاً من أن تبني هذه التطبيقات يستلزم التركيز على مفرداتها ومن ثم دراسة مقرراتها والأكثر من ذلك النظر إليها كعائلة ضمن المجموعة التقنية لأن إهمال أية مفردة يعني الإساءة إلى تطبيقات التبني وهذا يقودنا إلى القول بأن عائلة الذكاء الاصطناعي تمثل نسيج تظهر قوته بترابط خيوطه واعني هنا مكونات عائلة الذكاء الاصطناعي.

ولكي تتأطر الجاهزية لدى القيادات الإدارية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي فقد اهدت الدراسة الحالية إلى توظيف مجموعة من المؤشرات التي يمكن عدها منطلقات ومن ثم مرتكزات يمكن الاستفادة منها لتنشيط عملية التبني وإقرار نجاحها ، علما إن تحديد هذه المؤشرات جاء نتيجة وجود درجة من الاتفاق بين الباحثين المشار لهم في الجدول رقم (1) فضلا عن سيادة تصور وانطباع لدى الباحثة بأن هذه المؤشرات أكثر أسهاما في التعبير عن الظاهرة قيد الدراسة ، وقد تمثلت هذه المؤشرات بالآتي :

1- قوة الدافعية تجاه التطورات التقنية .

الدافعية هي القوة التي تحرك وتثير الفرد العامل لانجاز المهمات على الوجه الأفضل عن طريق تلبية الحاجات وتأمين الرغبات المادية والمعنوية (30 : Hodgetts , R., 1980). وفي هذا الصدد يتضح لنا أن الدافعية تتجلى من خلال ممارسة القائد لوظيفة التأثير في كافة الحاجات والرغبات والتمنيات التي يمتلكها المرؤوسين بغية إشباعها علما أن حالة الإشباع تتباين بين المرؤوسين . وتتأطر قوة الدافعية تجاه التطورات التقنية من خلال السعي المتواصل لكل ما تمخضت عنه التقانة وهنا إشارة إلى تسخير القوى الكامنة لدى القيادات الإدارية وبما يحدو بها إلى إقرار هذه القوة ومن ثم عدها سلوكا ومنهجيا يجب ممارسته والتمسك بكل ما ينجم عنه.

2- الرغبة في التميز التقني :

أن هذه الرغبة هي وليدة لإستراتيجية تنتهجها المنظمات المعاصرة وعلى نحو يؤمن لها الفرادة بخصائص تقنية معينة سعيًا لتأمين التميز هذا ما انتهجته الشركات متعددة الجنسيات وبما أسهم في تحبب منتجاتها لدى المستفيدين في ظل بناء خيال فكري جذاب لديها (ياسين، 1998: 160).

وتجهد المنظمات المعاصرة ذاتها من اجل التميز في منتجاتها وخدماتها الأمر الذي يحدو بها إلى ترجمة رغباتها إلى واقع عمل حيز التطبيق لأن الرغبات إذا لم يكتنفها التطبيق تبقى عالقة في إطار الطموحات وهذا مالا ترضيه المنظمات لذاتها لكونها تتشاطر مع منافسيها وتسعى أن تكون هي الرائدة قياسا بغيرها.

3- توافر الدعم من قبل صناع القرار :

تشير الدراسات إلى أجراها (Skinner,1969) إلى أن التدعيم الايجابي يؤدي إلى تحوير السلوك للفرد العامل وعلى النحو الذي يحفز العمل وبالتالي رفع مستوى أداءه ويتطلب هذا تحليل موقف العمل وتحديد الأسباب والمسببات وهنا ضرورة للقول بأن القياديين يجب أن يصنعوا المعاني في المنظمة كما يسعون إلى صنع المال وعلى نحو يدعم أية أفكار جديدة (الشماع وحمود، 1989: 361).

ولما كانت القيادات الإدارية تمثل الرأس بالنسبة للمنظومة العاملة فيها عليه تتجلى أهمية وفاعلية وسلامة هذا العضو الحيوي في تلك المنظومة وعلى نحو يمهد له السبيل لتبني التوجهات وإقرار التصورات وصولا إلى إمكانية اغتنام الفرص بشأن التعامل مع التقانات ولما كان الذكاء الاصطناعي احد الأوجه المعبرة عن هذه التقانات عليه استوجب الحال التعامل وتبني هذا التوجه على نحو يتيح لتلك المنظمات اختراق السوق العالمية ومن ثم إقرار الرسالة التي تحملها تلك المنظمات.

وقد تتخذ أوجه الدعم مجالات عدة منها ما يمكن تحديده بالدعم المعنوي الاعتباري وآخر قد ينطلق من الجانب المادي وعلى نحو يمهد السبيل لضرورة المفاعلة بين أنواع الدعم سعيا لتبني فكرة الذكاء الاصطناعي.

4- الخوف من التخلف عن الآخرين:

إن جدية الاتجاهات التنظيمية لمواجهة أية تحديات قد يثير مخاوف لدى الإدارات مما يحدو بها إلى مواكبة المستجدات تجنبًا لحالات التأخر عن الركب ، علما أن هذه المخاوف مثلما تكون مدخلا للاحتياط والتحوط فهي قد تكون سببا للفوضى والانزلاق على النحو الذي يؤدي إلى الإحباط ، وعليه يمكننا القول أن المنظمات الضعيفة تتجاهل منافسيها ، بينما نجد أن المنظمات القوية هي التي تتخوف من منافسيها وتتحسب لحركاتهم (نجم، 2003:204).

كما يقول (Johnson) أن المديرين الجيدون يخلقون ظروفًا يستطيعون من خلالها إشباع الحاجات من خلال عملهم ثم العمل على إزالة النواقص التي تعيق عملية إشباع الحاجات (Johnson.G & Sholes.k, 1993:40-50).

إذن تستلزم المساهمة للتطورات التقنية والأنشاد إلى الحركة البيئية ضرورة التحسب لأية أجهيزات تفرضها البيئة وهنا إشارة إنذار للقيادات الإدارية علما أن تلك الإشارة قد تتمثل بحالات الخوف من عملية التخلف عن المنافسين وهنا منطلقا لتحفيز المنظمات إلى ضرورة التخطيط في ميدان عملها إذ أن الخوف لا يعني التراجع والانسحاب بالنسبة للمنظمات بقدر ما يعني الاستعداد والتحوط ومن ثم العمل على ولادة المبتكرات.

5- التحديات البيئية الداعية لاغتنام فرص التقانة :

أن تنوع الأسواق واختلاف منظمات الأعمال خلق تحديات عديدة الأمر الذي استلزم من القيادات الإدارية قدرا فاعلا من الإمكانيات والقوة وبما يمكنها من الوقوف أمام تيار المنافسة في السوق العالمية وبالتالي جذب الزبائن وهذا يتطلب مراعاة طبيعة التهديدات وتأثير قوى المنافسة (الشركي، 1999: 79).

وعليه تتمثل التحديات البيئية في مجموعة التهديدات والمخاطر التي تواجه المنظمات الأمر الذي يستلزم إعداد الخطط لمواجهة تلك التهديدات مع الأخذ بنظر الاعتبار كل ما هو متاح ومتيسر من الفرص ، علما أن هذه التهديدات متنوعة يتعذر على الباحث وضع معيار محدد لتصنيفها لكونها وليدة سلسلة من التفاعلات فضلا عن مجموعة من التغييرات التي تلازمها أحداث وتوقعات وهنا تتضح معالم الذكاء الاصطناعي وعلى عدها العامل المساعد لتلك القيادات في مجال مجابهة التحديات ، صحيح أن القدرات البشرية لا يمكن أن يستهان بها وقد تفوق القدرات الآلية لأن الآلة هي صنعة القدرة البشرية عليه استلزم الحال إجراء المفاعلة بين تلك القدرات وعلى نحو يساهم في تأشير التحديات وقد ترد هذه تحت إطار مجموعة من المسميات التي تحمل مضامين وتؤكد دلالات فهناك الندرة وسوء الاستخدام في الموارد ، فضلا عن غياب الوعي مقترنا كل ذلك ببعض المحاولات الهادفة إلى التنصل من المسؤولية البيئية الأمر الذي يجعل تلك التحديات نقاط تهديد وعوامل ضعف ليس للبيئة فحسب وإنما للقائمين على إدارتها ، عليه تتجلى أهمية السعي لاغتنام الفرص والعمل على الإفادة من معطياتها كونها ظروف ملائمة تتيح لمن يقتنصها الإفادة من مردوداتها وفي ذلك إشارة للإفادة من مقولة لأبن الفراء (انتهاز الفرصة فأنها خلسة وبت عند رأس الأمر لا ذنبه) ، (أبن الفراء، 1947: 119). الأمر الذي يوشح لنا ضرورة قيام القيادات الإدارية بعملية الرصد والمراجعة البيئية باستمرار وعلى نحو يشخص الانحرافات ويضعها في دالة المعالجات.

وخلاصة القول أن المؤشرات المشار لها سلفا تمثل دلالات فاعلة في إقرار مستوى الجاهزية لدى القيادات الإدارية بشأن تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، إذ أن كل مؤشر بحد ذاته يمثل حلقة ومفردة في عائلة الذكاء الاصطناعي فما جدوى تبني واحتواء تطبيقات الذكاء الاصطناعي بغياب الدافعية وتراجع الرغبة وسيادة حالات الخوف من المجهول عندئذ تظهر التحديات ويتعذر وضع المعالجات مهما كانت قوى الدعم لذا يمكننا القول أن الاستثمار الأفضل لهذه المؤشرات وجعلها دائرة في إطار دورة الأعمال المنظمة أمرا يساهم في نجاح تطبيقات التبني فالمسألة ليست مجرد إقرار توصيات أو تبني أفكار واعتمادها كمنطلقات بقدر ما يستلزم الأمر التوظيف والتعبئة الجادة لتحقيق حالات التفاعل بين تلك المؤشرات.

ثانيا : الإطار الميداني للبحث :

أشرت المعطيات الواردة في الجدول (2) أن هناك اتفاق بين المبحوثين بشأن حاجة منظماتهم لاحتضان التقانات المعاصرة ، ومن ثم ندره اعتمادها في المنظمات المبحوثة ، وهذا ما أفصحت عنه إجابات (100%) من المبحوثين ، مما يعني أن هناك درجة مرضية جدا من الوعي لدى العينة المدروسة بخصوص أهمية التقانة وضرورة تبنيها وعلها كمطلب لا يمكنها التراجع عنه ، من هنا بدأت المشاطرة وانشداد القيادات التنظيمية تجاه العامل التقني وعدته الجوهر بل من الضرورات الأساسية في الحياة.

ومما لاشك فيه أن مثل هذه الحاجة إلى التقانة تستلزم تخصيص جزءا يسيرا من الوقت لمتابعة أية مستجدات تدور في المجال التقني هذا ما عبرت عنه إجابات (94%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.3) وانحراف معياري (1.120) وهنا أشار إلى استثمار الموارد المنظمة خدمة للتوجهات التقنية علما أن هذا الاستثمار يستلزم تضافر الجهود واعتماد قيم ومبادئ مقترنا ذلك بالدعم المادي هذا ما أفصحت عنه إجابات (82%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (0.958).

وما تقدم يتطلب درجة عالية من الاستعداد لدى القيادات وعلى نحو يمكنها من إمكانية التعامل مع أية أفكار وتصورات بشأن تلك التقانات هذا ما جسده إجابات (80%) من عينة الدراسة، أي وجود توجه فاعل لكل ما هو جديد في ميدان التقانة ومثل هذا التوجه ينذر القيادات الإدارية بضرورة المراهنة على الفوز والتغلب على الخصوم وعد التقانة احد الأسلحة الفاعلة التي يمكن من خلالها اقتحام القوة التنافسية المضادة لأن المنافسة وصلت إلى مرحلة تسمى بالمنافسة الذابحة (Cut thought competitive) ، وفي ظل ما تقدم يتضح لنا أن مؤشر الدافعية تجاه التطورات التقنية قد اشغل حيزا فاعلا في ذاتية العينة المدروسة إلى حد عده جزءا أساسيا من كيانها وبناء شخصيتها.

وفي ما يخص الرغبة في التميز التقني كمؤشر من مؤشرات الجاهزية لدى القيادات الإدارية فقد أوضحت إجابات(56%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.5) وانحراف معياري (0.635) عن سعيهم لطرح أفكار خارج نطاق السياقات التقليدية لدى العاملين وهذا يعني سعي العينة إلى انتزاع المبادرات التقنية من أصحابها هذا ما عبرت عنه إجابات (42%) من العينة المدروسة ولازم ذلك وجود توجه لدى القيادات المبحوثة لإقامة جسور التواصل مع صيادي العقول في البيئة المحيطة بالمنظمة عينة الدراسة. وما تقدم كان سببا لتمهيد السبل للقيادة عينة الدراسة لاغتنام خبرات المنافسين وعلها مدخلا لتأمين التفوق هذا ما فسرتة إجابات (70%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.9%) وانحراف معياري(0.766).

وفيما يخص مؤشر توافر الدعم من قبل صناع القرار فقد تبين بأن هناك توجهها ايجابيا سواء ما تعلق الأمر بقبول تطبيقات التقانة في ظل استحضر القدرات الذاتية وتجنيد الإمكانيات إلى درجة احتواء المشكلات ومن ثم السعي إلى اختراق أية مجهولات تعترض تطبيقات اقتناء التقانة ، علما أن إجابات المبحوثين انحصرت مدياتها بين (96%) إلى (62%) وتكاد تلك النسب معبرة وتفسر اتجاهها مرغوبا لدى العينة بشأن التعامل مع التقانة وعلها احد السبل لديمومة ونجاح المنظمات، ومما لا يغيب عن الذهن أن مسألة التعامل مع الالكترونيات قد تواجه مخاطر ويترتب عليها خسائر إلى حد التدخل بل اقتحام دائرة العلاقات الإنسانية أي يصبح العاملين كأنهم يعيشون في مناخ مغلق تحركه هواجسه أزرار وتستبيح إنسانيته رسائل الكترونية ويغيب الاتصال وجها لوجه وكل ذلك يشكل إنذارا بل عامل خوف مثلما يشد العاملين إلى ضرورة امتلاكها تجنباً للتخلف عن الآخرين فهو بذات الوقت يشكل خوف ذاتي من هنا بدأت الحاجة قائمة إلى توظيف الإمكانيات بقصد اللحاق بالمتفوقين تقنيا هذا ما جسده إجابات (94%) وبوسط حسابي (4.4%) وانحراف معياري (1.224) . كما أن عملية اللحاق بالمتفوقين يعني محاولة كسب الجولة مع الخصوم في ظل اعتماد مجموعة من الآليات المترجمة لهذه المحاولة

والداعمة لقبول أية تغيرات تطراً في المجال التقني ، هذا ما عبرت عنه إجابات (80%) وبوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.900) .

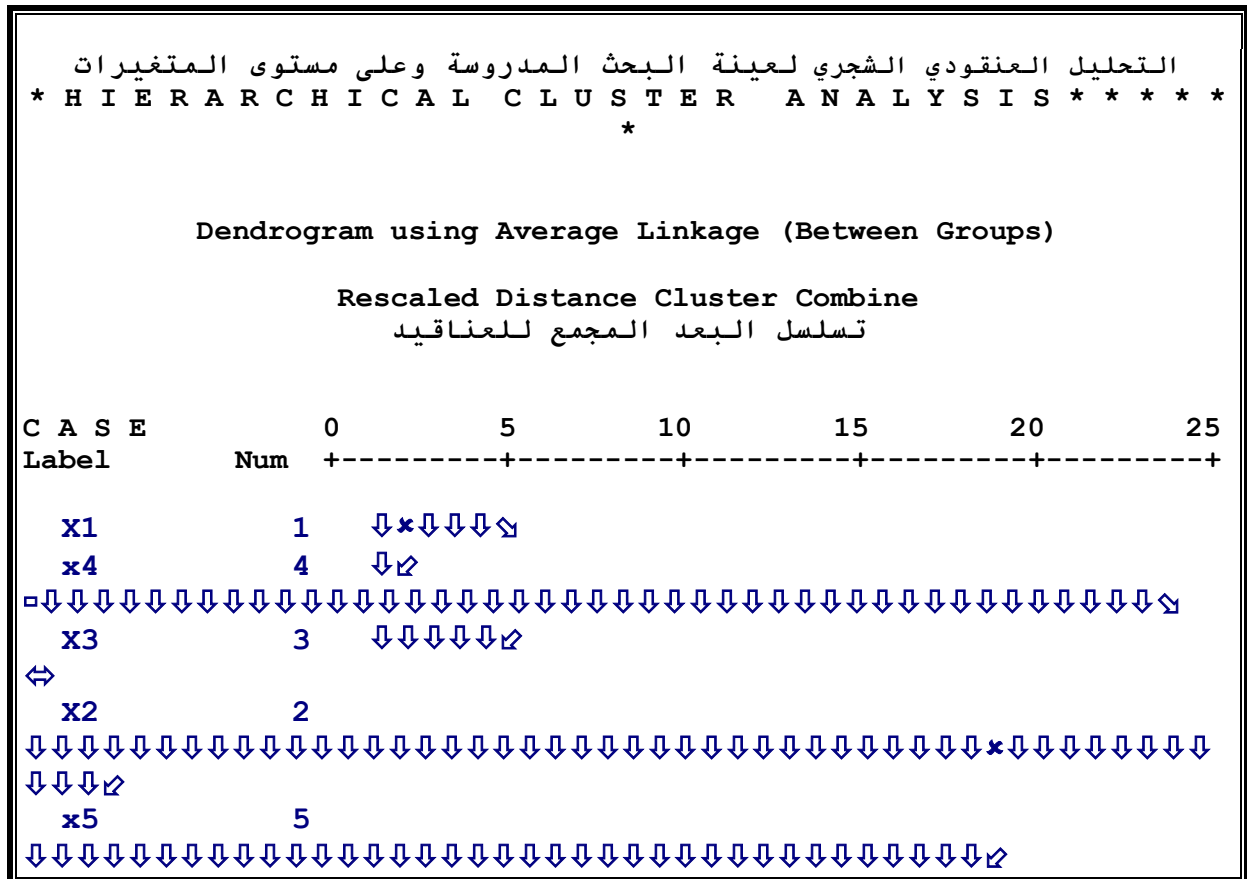
ويقابل ذلك وجود مجموعة من التحديات البيئية علماً أن وجود هذه التحديات يعني إيجاد درجة من الدافعية لدى القيادات وعلى نحو يمكنها من اقتناص الفرص مع الأخذ بنظر الاعتبار درجة المخاطرة القائمة إلى حد أن القيادة المبحوثة عدت الصراعات السلبية مع المنافسين في شتى المجالات قوى معززة لنيل التفانية وتتبع أثارها والإفادة من نتائجها هذا ما عبرت عنه إجابات المبحوثين.

جدول (2) يمثل التحليل الإحصائي لمتغيرات البحث

SD2	Avg2	Sd1	Avg1	التكرار %	لا تفي بشدة	التكرار %	لا تفي	التكرار %	غير متأكد	التكرار %	تفي	التكرار %	تفي بشدة	الأسئلة	المتغيرات
0.3808	4.2	1.224	4.4	0%	0	0%	0	0%	0	64%	32	36%	18	x1	قوة الدافعية
		1.12	4.3	0%	0	0%	0	6%	3	60%	30	34%	17	x2	
		0.958	4.1	0%	0	0%	0	18%	9	56%	28	26%	13	x3	
		0.9	4.2	0%	0	0%	0	20%	10	44%	22	36%	18	x4	
		1.012	4.2	0%	0	2%	1	10%	5	52%	26	36%	18	x5	
0.6896	3.5	0.635	3.5	0%	0	16%	8	28%	14	42%	21	14%	7	x6	الرغبة في التغيير
		0.37	3.1	8%	4	30%	15	20%	10	28%	14	14%	7	x7	
		0.506	3.5	4%	2	16%	8	28%	14	32%	16	20%	10	x8	
		0.766	3.9	0%	0	6%	3	24%	12	46%	23	24%	12	x9	
0.4785	4.2	1.106	4.4	0%	0	0%	0	8%	4	46%	23	46%	23	x10	لم من قبل صناعات القرار
		1.145	4.3	0%	0	0%	0	4%	2	58%	29	38%	19	x11	
		1.123	4.2	0%	0	0%	0	8%	4	64%	32	28%	14	x12	
		0.998	4.2	0%	0	0%	0	14%	7	56%	28	30%	15	x13	
		0.907	3.9	0%	0	2%	1	26%	13	56%	28	16%	8	x14	
0.4521	4.1	0.988	4.2	0%	0	0%	0	14%	7	54%	27	32%	16	x15	التخلف عن الأقران
		1.114	4.4	0%	0	0%	0	6%	3	52%	26	42%	21	x16	
		0.725	3.9	0%	0	8%	4	24%	12	36%	18	32%	16	x17	
		1.085	4.2	0%	0	0%	0	10%	5	62%	31	28%	14	x18	
0.6332	3.6	0.925	4.1	0%	0	0%	0	20%	10	54%	27	26%	13	x19	لاختتام فرص التفانية
		0.798	3.5	0%	0	22%	11	14%	7	52%	26	12%	6	x20	
		0.635	3.6	0%	0	12%	6	34%	17	40%	20	14%	7	x21	
		0.767	3.6	0%	0	14%	7	22%	11	50%	25	14%	7	x22	

استخدام نظام Spss

ودعما لما تقدم فقد أشرت معطيات التحليل العنقودي كما في الشكل (2) إن عملية عنقدة المتغيرات المدروسة قد أخذت عدة تسلسلات إذ نجد أن مؤشر قوة الدافعية تجاه التطورات التقنية قد شكّل عنقودا مع مؤشر الخوف من التخلف عن الآخرين (x1-x4) وفي ذلك إفصاح للقول بأن الخوف من التخلف عن الآخرين يستلزم استحضار قدر من الدافعية والحافز وعلى النحو الذي يتطلب التفاعل مع التطورات التقنية وعدها سبيلا لإجهاض أية مخاوف أو حالات توجس (أي أن التقانة تمثل الرادع لأية تخوفات) وعلى افتراض أن هذه التقانات توظف بمدياتها الصحيحة وهنا تأكيد لأهمية الدور الذي يمارسه صناع القرار في عملية التفاعل بين التقانة ومعطياتها وبين الموقف منها ممثلا بحالات التخوف، أي أن القائد الإداري يجب أن يكون له الحضور في مسألة التفعيل، علما أن هذا الحضور له موجباته التي ترسم الأدوار وتحدد المنطلقات وهذا ما تجسد في تشكيلة العنقود الثاني (x1-x4-x3) الذي عبر عن دور صناع القرار في تأمين عملية المفاعل بين الدافعية تجاه التطورات التقنية وبين حالة الخوف من التخلف واقرنت هذه الحالة (التخوف) بوجود رغبة عارمة في التميز التقني لدى القيادات الإدارية في المنظمات عينة الدراسة وهذا ما تجلّى في العنقدة (x4-x2)، وعملية التميز الناجمة عن انتزاع المبادرات من مخالبتها وبالتالي إجهاد الذات في مجال التفاعل مع صيادي العقول في تلك المنظمات قادت تلك القيادات إلى اغتنام أية فرص وعدها بمثابة الخلس التي يجب على المنظمات أن تغتنمها وعدها أسراراً لا يمكن البوح بها سعيها لديمومة الأنشطة وتأكيد حالة التبني لتطبيقات الذكاء الاصطناعي وهذا ما تجلّى في العنقدة (x2-x5).



الشكل (2) يمثل التشجر لعنقدة المتغيرات المدروسة

استخدام نظام Spss

الاستنتاجات والتوصيات:

أولا- الاستنتاجات:

تمخضت نتائج الدراسة الميدانية عن جملة استنتاجات أبرزها :

- 1- وجود درجة من الاتفاق بين المبحوثين في المنظمات عينة الدراسة بشأن الحاجة لاحتضان تطبيقات الذكاء الاصطناعي علما أن هذا الاتفاق كان مقرونا بوجود ندرة في اعتمادية هذه التطبيقات في المنظمات المدروسة.
- 2- هناك حالة من التفاعل بين مؤشرات الظاهرة قيد الدراسة مما أسهم في أقرار حالة من التداونية بينها بحيث إن كل مؤشر يؤثر ويتأثر بالمؤشرات الأخرى ، فقوة الدافعية اقترنت بالرغبة والموقف الفاعل لصناع القرار ، هذا ما أشرته عملية التحليل العنقودي وفيما تقدم إشارة إلى اقتحام التحديات ، وبالتالي التحسب تجاه أية مخيفات وعلها منطلقات لإقرار حالات الوثوب بشأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- 3- سيادة حالة من الوعي لدى القيادات الإدارية في المنظمات عينة الدراسة بشأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى حد عدها هدفا منشودا ومقصدا مطلوبا لا يمكن لها أن تحيد عنه سعيا لتفوقها وإقرار النجاح في مجال عملها.

ثانيا – التوصيات:

بناء على ما ورد من استنتاجات فقد خلصت الدراسة إلى تقديم عدد من التوصيات منها:

1. العمل على تفعيل القدرات العقلية والتقنية في ظل رؤية استباقية لدى القيادات الإدارية في المنظمات عينة الدراسة وعلى نحو يمكنها من متابعة واحتواء أية تغييرات في إطار ملاحظة بل ورصد المستقبلات، أي حالة المزوجة والتلاقح بين القدرات العقلية وبين القدرات التقنية معبرا عنها في هذه الدراسة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي مدعما كل ذلك بالعمل على احتضان الموهوبون والتميزون في مجال المعرفة وبما يؤكد مسعاهم في قيادة تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
2. العمل على توظيف مؤشرات أخرى تدعم تطبيقات فكرة الذكاء الاصطناعي وذلك من خلال تعميق القدرة الاستباقية لدى القيادات ميدان الدراسة وبما يمكنها من التنبؤ بحركة المستقبلات ، علما إن هذه (المستقبلات) قد تلازمها الضمنيات في بعض المواقف أكثر من اليقينييات الأمر الذي يستلزم من تلك القيادات استنفار كل ما لديها سواء أكان ذلك على مستوى الذات وحتى البيئة.
3. أقرار النظرة الايجابية لدى القيادات الإدارية بشأن التطورات التقنية وعلها الأساس لأية حركة مستقبلية انطلاقا من إن التقانة تمثل جوهر الحياة وبالتالي هي الفيصل والحاكم لكل المجريات وهذا يتطلب من تلك القيادات الاهتداء بالنماذج الفريدة والتميزة في هذا الصدد فضلا عن الأنشداد الى تجارب الآخرين ومحاولة استثمارها لصالح دورة الأعمال المنظمة مقترنا كل ما تقدم بنشر حالات الدعم وإشاعتها في الوسط البيئي في ظل إطار تشريع خاص ينظم عملية استثمار القيادات ميدان الدراسة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي مع الانتباه الى الدقة والشمولية في هذا الصدد.

أولا : المصادر العربية :1- الرسائل والأطاريح الجامعية :

1. خالد، كرين مصطفى (2008)، الأثر ألتتابعي للسلوك السياسي والاندماج الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة دهوك ، ص2-4.

1- الدوريات :

1. الشرعة، حسين،(1998)، علاقة الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي ، مجلة مؤتمر للبحوث والدراسات ، المجلد الثالث عشر، العدد الخامس، ص، 11-31.
2. الشكرجي، نعمة جواد(1999) مديرو القمة والتحديات المعاصرة، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد الأول، بغداد، ص79.
3. الصاوي، علي (2009)، ماهية المساءلة والشفافية ودورها في تعزيز التنمية الإنسانية ، المؤتمر الثالث للجمعية الاقتصادية العمانية، 21-22 مارس.
4. عبد الفتاح ،إيمان صالح حسن ،(2008)، البيئة التنظيمية ومتطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في ظل اختلاف طبيعة المنظمات والمستويات التنظيمية لها، المجلة العربية للإدارة، المجلد 28، العدد (1) ص166.
5. النفيعي، ضيف الله عبد الله ،(2000)، نفخ الصافرة واستراتيجيات التعامل معها ، مجلة الإداري ، العدد (82) ، 121.

2- الكتب العربية :

- 1- أبو الفراء، الحسين بن محمد(1947) كتاب رسل الملوك ومن يصلح للرسالة والسفارة ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة، القاهرة، ص 119 .
- 2- الشماع ،خليل محمد حسن و حمود ،خضير كاظم (1989)"نظرية المنظمة "، الطبعة الأولى، بغداد، ص361 .
- 3- فتحي،محمد (2000)، أبجديات التفوق الإداري ، دار النشر والتوزيع الإسلامية، السعودية، 290-294.
- 4- قنديلجي ، عامر إبراهيم وعلاء الدين عبد القادر الجنابي (2005) ، نظم المعلومات الإدارية، إدارة المسيرة، الأردن، ص360.
- 5- نجم ،عبود نجم(2003)، "إدارة الابتكار"، دار وائل، الأردن، ص204.
- 6- ياسين ،سعد غالب(1998) الإدارة الدولية مدخل استراتيجي " دار اليازوري ،الأردن، ص160 .
- 7- ياسين،سعد غالب (بدون سنة نشر) ، نظم مساندة القرارات ،دار المناهج للنشر، الأردن ،ص163-164

- 3- Brockner ,J.,& Wiesen Feld,B.M.,(1996), **An Integrative Framework for Explaining Relations to Decisions, Interactive, Effects of outcomes and procedures psychological Bulletin,120,188-208.**
- 4- Gregory , Mentzos, (1999), **Towards Intelligent Organizational Information Systems, International Journal of Information Managerial, Vol .14,No.6. 397-410.**
- 5- Hodgetts , R,(1980) **"Modern Human Relation " ,Dryden Press ,New-York,p30 .**
- 6- Johnson.G&Sholes.k.(1993)**Exploring-Corporate-Strategy,Texas,3th.ed.,New-York,pp40-50.**
- 7- Lynch,Richard,(2000),**Corporate-Strategy,2nd,ed.,Prentic-Hall,Inc.,P.22.**
- 8- **Michel Crozier,(1963),le Phenomena Bearueratique, Edition, du seuil, p220.**
- 9- **Robert,Filttes,(1983),Crisis-Managerial,Ateam-Approach,First-Edition,AMA, New york,P8.**

الاستبانة :

نضع بين أيديكم الاستبانة الخاصة للبحث الموسوم (مدى جاهزية القيادة الأقدار لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي): راجين الإجابة على الفقرات الواردة فيها : خدمة لأغراض البحث العلمي :

ت	الفقرات	أتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1	تمثل حاجات منظمك مدخلا فاعلا لاحتضان التقانات المعاصرة					
2	تخصص جزءا من وقت العمل في منظمك لمتابعة المستجدات التقنية					
3	تعتمد إلى استثمار الموارد المتاحة في منظمك لخدمة توجهاتها التقنية					
4	تمتلك الاستعداد الفاعل لتعامل مع الأفكار الخاصة بالتقانات					
5	تواكب كل ما هو جديد في ميدان التقنية					
6	تطرح أفكار خارج نطاق السياقات لدى العاملين في منظمك بشأن التقنية					
7	تعتمد إلى انتزاع المبادرات التقنية من أصحابها في منظمك					
8	تجهد ذاتك في التفاعل مع صيادي العقول في البيئة المحيطة بمنظمك					
9	تجند خبرات المنافسين لمنظمك تقنيا وتعدّها سبيلا فاعلا للتفوق					
10	توفر الدعم للعاملين في منظمك لقبول تطبيقات التقنية					
11	تستحضر قدراتك الذاتية للتعامل مع أية تطورات في مجال التقنية					
12	تجند إمكانيات العاملين في منظمك لاحتواء أية تحديث في ميدان التقنية					
13	تعتمد إلى معالجة بل احتواء أية مشكلات تعترضك في ميدان التقنية					
14	تعمل على اختراق أية مجهولات في سبيل احتواء تطبيقات التقنية المعاصرة					
15	تعد الخطط وتستحضر المقومات لمواصلة التطورات التقنية دون تراجع					
16	تحشد كل ما هو لديك من إمكانيات بقصد اللحاق بالمتفوقين في مجال التقنية					
17	تنشد إلى كل ما هو جديد في مجال التقنية سعيا لكسب الجولة مع الخصوم					
18	تلجأ إلى اعتماد مجموعة من الآليات التي تؤمن لك تطبيقات قبول التقنية دون تردد					
19	تعد التغييرات التي تشهدها منظمك مدخلا لقبول تطبيقات التقنية المعاصرة					
20	تمثل التهديدات التي تعترض منظمك في العمل سبيلا لاغتنام فرص التقنية المعاصرة					
21	تواجه منظمك مخاطر تعد احد بوابات الولوج إلى اقتحام التقنية ومن ثم التعامل معها					
22	ما تواجهه من صراعات سلبية مع المنافسين يعد أداة فاعلة في احتضانك لف كرة التقنية المعاصرة					

الباحثة