

Analysis of strategic leadership models in information technology

Nasiopoulos K. Dimitrios^{a,*}, Damianos P.Sakasa,

D.S.Vlachosa

*University Of Peloponnese, Department of Computer Science and Technology,
Tripolis 22100, Greece*

استاد مربوطه: جناب آقای دکتر حجاریان

ترجمه: زهرا احمدی

۹۲- ۹۳

تجزیه و تحلیل مدل های رهبری استراتژیک در فناوری اطلاعات

چکیده

رهبری استراتژیک شرکت، شامل مدیریت استراتژیک فناوری اطلاعات در زمینه روابط کسب و کار می باشد. شرکت ها در انزوا قرار ندارند بلکه ترکیبات چندگانه آنها، تشکیل یک شبکه ارتباطی می دهند که به منزله منابع حیاتی مورد نیاز برای انجام مأموریت کسب و کار به شمار می آید.

اساساً یک شرکت به عنوان اهرم روابط کسب و کار خود، به یک رابطه‌ی "لنز" نیاز دارد که به عنوان یک فرآیند هدایت کننده برای ایجاد استراتژی عمل کند.

به منظور تعامل و مدیریت هر رابطه کسب و کار و اجرای استراتژی های ارتباطی، چرخه تعامل رابطه، مراحل لازم برای دستیابی، یادگیری و ساخت تجربه با هر رابطه و همچنین برای ایجاد اعتماد و وفاداری به روابط با ارزش را خلق می کند.

فناوری اطلاعات در بسیاری از قالب های مختلف، یک کلید توانمندساز استراتژیک در چرخه تعامل رابطه می باشد.

بررسی ادبیات نشان می‌دهد که چنین مسایلی اغلب به استفاده از روش‌های محاسباتی نزدیک می‌شوند.

این دقیقاً همان جایی است که یک مدل شبیه سازی پویا برای مدیریت استراتژیک می‌تواند یک راه حل بدهد، آن هم به وسیله‌ی شفاف ساختن چشم انداز فعلی *IT* و آشکار ساختن سهمش به کسب و کار در حال افزایش.

استراتژی شرکت و کسب و کار مورد نیاز برای انجام الزامات *IT* ترکیب می‌شوند که عبارت است از یک فرآیند مداوم که به ایجاد تصویری از معماری هدف، طراحی، اجرای طرح‌ها و مدیریت فرآیند از برنامه‌ها عمل کمک می‌کند.

از همان آغاز، ابزار باید قادر به مدیریت شرکت در مسیر کروی شامل تمام جنبه‌های معماری شرکت از قبیل: فرآیندها، سازمان کسب و کار و ساختار *IT* و همچنین پشتیبانی از نرم افزار باشند.

با این حال، آن‌ها در مراحل بدست آمده معرفی می‌شوند بطوری که می‌توانند به عنوان موفقیت‌های ملموس ارائه شوند.

بخش‌های کسب و کار، مدیریت ارشد و تیم‌های *IT*، همه باید برای اهمیت مدل استراتژیک رهبری در موفقیت متقاعد شوند.

۱- درک استراتژی رهبری

اول از همه، ما باید درک کنیم که استراتژی رهبری چیست؟
بنابراین باید مفهوم رهبری را به طور روشن بیان کنیم.

رهبری با افراد در موقعیت های رهبری آغاز می شود، اما کافی نیست.

فرصت شرکت *IT* برای به انجام رساندن چشم اندازش، بر روی توانایی و اراده یک رهبر بزرگ فردی و یا حتی به تأثیر ساختار مدیریت شرکت بستگی ندارد.

این عوامل مهم هستند اما به ما در فهم این که چرا برخی شرکت ها به اهداف خود دست می یابند در حالی که دیگران شکست می خورند، کمکی نمی کند .

نتایج تحقیقات نشان داده است که ما باید فرهنگ رهبری را درک کنیم، به عنوان تعریف، اطاعت از رهبران رسمی و غیر رسمی بر موفقیت سازمانی تأثیرگذار است.

تنها فاکتورهای تعداد یا کیفیت رهبران فردی نیست که موفقیت سازمانی را تعریف می کند، بلکه ظرفیت و توانایی رهبران رسمی و غیر رسمی برای نظم دادن به حمایت از چشم اندازهای سازمانی می باشد که در نهایت تفاوت را ایجاد می کند.

بنابراین هنگامی که ما در اینجا صحبت از رهبری می کنیم، منظور هم رهبران و هم ارتباط بین آنها می باشد. مقصود از رهبری بزرگتر از مفهوم رهبر فردی است و به عنوان رهبری وابسته به یکدیگر، جمعی یا متصل بیان می شود.

در تعاریف دقیق تر و بهتر ، رهبری شامل هر دو رهبران رسمی و غیر رسمی می باشد. از مشاهده سازمان های *IT* واقعی در عمل ، به ندرت به صورت واضح و مرتب در نمودارهای سازمانی آنها به آن اشاره می شود.

ارتباطات، نوسان و همکاری در بالا ، پایین و در سراسر شرکت *IT* اتفاق می افتد. به عنوان مثال اگر دیاگرام شرکت وجود نداشت. این موضوع از طریق تحقیق بین افراد مختلف انجمن غیر رسمی در شرکت باید معلوم شود.

۲- IT و استراتژی شرکت

زنجیره مدیریتی اعمال شده در سیستم های اطلاعاتی جاری با تعریف مدیران و اینکه چه اطلاعاتی چه زمانی و برای چه کسی مورد نیاز است، شروع می شود. در این پژوهش، با استفاده از مدل شبیه سازی پویا، اطلاعات در فرمت های قابل استفاده به عنوان اطلاعات ورودی جمع آوری می شود و سپس با نمایش اطلاعات پردازش شده در فرمت قابل فهم انسان به پایان می رسد. به منظور تسهیل مدیریت اهداف در حال تغییر، یک شبیه سازی پویا انجام می شود.

بنابراین یک سیستم IT از داده های ورودی، پردازش و تجزیه و تحلیل و در نهایت ارائه موضوعات به عنوان خروجی برای آماده سازی تصمیم گیری های مناسب تشکیل شده است. با توجه به این موضوع، در حال حاضر بزرگترین شرکت های حسابداری، سیستم های اطلاعاتی برای مشتریان خود، طراحی می کنند که شامل تمام سطوح مدیریت می باشد. دیدگاه پردازش اطلاعات، اطلاعات را این چنین تعریف می کند: انگیزه های آماری قابل جایگزینی به جای یک پیش بینی و ارزیابی فردی برای حل مشکل یا تصمیم گیری. کلمات کلیدی در اینجا عبارتند از: واقعیت (رویداد)، انسان (فرد مسئول) و محرک (چه داده هایی نیاز به پردازش دارند و به چه کسانی ارائه می شوند و از چه نوع هستند) تعریف دیگر این است که اطلاعات، همان داده های ثبت شده، سازمان یافته، مرتبط و تفسیر شده در زمینه انتقال مفهوم می باشد.

اما برای انتقال مفهوم، ذهن انسان به عنوان فرض انتخاب می شود (ذهن مدیران) و این فرض، به وسیله نشان دادن آن در سیستم های ارتباطی بشر و روش های تبادل داده تأیید می شود.

این تعریف نشان می‌دهد که اطلاعات این گونه در نظر گرفته می‌شوند که به عنوان یک واقعیت دو عامل مدیر و داده را درگیر می‌کند.

ما به تازگی یک تعریف قابل استفاده در یک چارچوب تصمیم‌گیری ارائه داده ایم: دانش، سطحی از دوره‌های بالقوه عملی است که یک فرد آن را دارد. بنابراین استفاده از اطلاعات مدیریتی به تصمیم‌گیری‌های استراتژیک در یک شرکت *IT* کمک می‌کند.

ما از برخی پایگاه‌های داده و تلفیق آن‌ها با داده واقعی داخلی و خارجی برای دلایل کسب و کار، نظریه اطلاعات می‌تواند معمولاً به کار گرفته شود تنها در مواردی که دوره‌های بالقوه در عمل در یک مشکل تصمیم‌گیری تعریف می‌شود و کارگشا می‌باشد.

مفاهیم کلیدی برای تعریف اطلاعات به صورت ذیل می‌باشند:

۱- محتویات اطلاعاتی باید به گونه‌ای باشند که بتوان اطلاعات را از داده تفکیک کرد.

۲- اطلاعات باید مانند یک رویداد تعیین شوند نه یک هدف.

۳- معنای اطلاعات با تغییر چگونگی‌های شناختن شخص برای تصمیم‌گیری مرتبط باشند.

۴- به منظور بزرگ‌نمایی، استفاده از مفهوم اطلاعات در سیستم‌های مدیریت اطلاعات، ابتدا

باید مفهوم اطلاعات تعیین و مشخص شود قبل از اینکه روش‌های عملی در فرآیند تصمیم-

گیری شناخته شوند.

۵- تهیه برخی قوانین در مورد کمیت و کیفیت محتویات تعاریف اطلاعات امر مهمی می‌باشد.

مدیران امروز باید در محدوده‌ی وسیعی از موضوعات و مشکلات که در موقعیت آن‌ها می‌باشد

تصمیم‌گیری کنند.

برای یک سیستم *IT*، بخشی از داده‌های مورد نیازی که ذخیره می‌شوند به عنوان پایگاه داده-های کامپیوتری در دسترس هستند و بقیه در ذهن افراد به عنوان پایگاه داده های ذهنی ذخیره می‌شوند.

تفاوت در خواص و زبان این دو "پایگاه داده" می‌تواند مشکلات ارتباطی را ایجاد کند و اثربخشی پردازش اطلاعات را به مخاطره اندازد.

طرح سیستم، استفاده و رابط کاربری دو "پایگاه داده" یک فاکتور مهم برای پردازش اطلاعات تصمیم‌گیری می‌باشد.

از نظر یک فرآیند تصمیم‌گیری، هدف از ساخت و ارائه یک پایگاه داده، فراهم کردن داده برای تصمیم‌گیرنده از چشم انداز کلان می‌باشد.

اما طرح پردازش اطلاعات به معنای کاهش مجموع اطلاعات مورد نیاز برای یک تصمیم‌گیری مشکل از یک چشم انداز کوچک است. این یک تفاوت اصلی بین هر سیستم پایگاه داده و سیستم اطلاعات مورد استفاده در هر تصمیم‌گیری ساده است.

۳- مشکل

به منظور تجزیه و تحلیل بهتر مدل رهبری استراتژیک در *IT*، ما یک نظر سنجی با سه سؤال مشکل انجام داده ایم. در مرحله اول، ما می‌خواهیم تجزیه و تحلیل کنیم که چطور ما می‌توانیم رهبری استراتژیک را در *IT* پیاده سازی کنیم.

در مرحله‌ی دوم، ما می‌خواهیم ویژگی‌های رهبران استراتژیک را کشف کنیم و این‌که چگونه آن‌ها می‌توانند در توسعه شرکت‌های *IT* کمک کنند. در نهایت، ما خلاصه خواهیم کرد که چگونه ما می‌توانیم استراتژی توسعه رهبری را برای یک شرکت *IT* پیاده‌سازی کنیم.

چگونه رهبری استراتژیک را در *IT* پیاده‌سازی کنیم؟

رهبری استراتژیک به فرصت مدیر برای اعلام یک چشم‌انداز استراتژیک برای شرکت و ایجاد انگیزه و متقاعد کردن دیگران در دستیابی به آن چشم‌انداز اطلاق می‌شود.

رهبری استراتژیک در زمینه *IT* نیز می‌تواند به عنوان مزایای استراتژی کسب و کار در مدیریت منابع *IT* تعریف شود که ارزش برای کسب و کار فراهم می‌کند.

رهبران استراتژیک، ساختار سازمانی *IT* که هم‌تراز با کسب و کار است را خلق می‌کنند. همچنین آنها منابعی را که اهداف کسب و کار تلقی می‌شوند را تخصیص می‌دهند و چشم‌انداز استراتژیک *IT* که یک زیرمجموعه از چشم‌انداز استراتژیک سازمانی می‌باشد را بیان می‌کنند.

رهبری استراتژیک، چشم‌انداز و جهت موفقیت یک شرکت را فراهم می‌کند. به دلیل تغییر که به عنوان یک جز اصلی در شرکت‌ها محسوب می‌شود، تمام مدیران نیاز به مهارت‌ها و ابزار برای هر دو گام تدوین استراتژی و پیاده‌سازی دارند. مدیریت تغییر برای شرکت‌های *IT* بسیار مهم است و از این رو نیاز رو به رشد برای رهبران استراتژیک در *IT* وجود دارد که نه تنها در ارائه یک جهت، بلکه می‌تواند مالکیت و تنظیم را در تیم و کسب و کارشان برای اجرا و پیاده‌سازی تغییر عملی سازد.

هدف یک رهبر *IT*، باید توسعه محیطی باشد که در آن متخصصان *IT* می توانند اهداف شرکت در زمینه عملکرد *IT* شان را پیش بینی کنند.

وجود یک رهبر استراتژیک ضروری است تا شما برای اولین بار، الویت های کسب و کار و اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را درک کنید و همچنین یک جهت و مسیر روشن در مورد نحوه ی کمک کردن *IT* در ایجاد ارزش افزوده به آن مشخص سازد.

وجود یک پشتیبان فعال استراتژی شرکت، یک پارامتر کلیدی رهبری استراتژیک برای یک رهبر *IT* به شمار می رود.

ویژگی رهبران استراتژیک چیست ؟

در ادامه، ما برخی از پر اهمیت ترین عناصری که باید یک رهبر استراتژیک دارا باشد را بیان می کنیم :

فکر استراتژیک : رهبری استراتژیک تقریباً پیشرو، هدایت کننده و تأثیرگذار بر اعضای گروه می باشد تا آنها تفکر استراتژیک در مورد شایستگی شان داشته باشند.

قابلیت نگرستن در چشم انداز بزرگ : رهبری استراتژیک به قابلیت پیش بینی و درک محیط کار نیاز دارد. او نیازمند تفکیک و توانایی دید در چشم انداز و وسیع تر دارد. آنها یک نقطه نظر عمومی و توانایی خوب در مورد حل مشکلات زیاد و با اهمیت سازمان دارند.

قابلیت سازگاری و انطباق با تغییر : اگر یک رهبر بخواهد در کسب و کار باقی بماند، استراتژی

انطباق با تغییر شرایط کسب و کار هدف او محسوب می شود. روش تخمین دانش رهبری

موجود و اندازه گیری تیم برای هدایت تغییر، ما را در انطباق اهداف کسب و کار با تغییرات

قادر می سازد.

تخصیص : رهبران قدرتمند و مؤثر تخصیص خود را به تمام چشم اندازهای شرکت ارائه می دهند و چشم انداز دپارتمان خود را با تمام چشم اندازها، مطابقت می دهند و هم تراز می کنند

انگیزه : رهبران استراتژیک با یک اشتیاق فراتر از قدرت و پول داشته باشند و همچنین آنها باید برای اعضای خود ترتیبی را اتخاذ کنند تا به آنها برای دستیابی به اهداف ، با قدرت و قاطعیت انگیزه بدهند.

رهبرانی که استراتژیک عمل می کنند قادرند مانند یک بازیکن خوب شطرنج طیف وسیعی از فرصت و راهنمایی را در آینده ی فاز فعلی توسعه سازمانی ببینند.

رهبر *IT* ، باید تمرکز مستمر برای درک چگونگی عملکرد داشته باشد تا مجموعه ای از واکنش های داخلی و خارجی که ممکن است فعالیت را در مراحل آینده برای افزایش ارزش سازمان نیاز است را فراهم کند و بهبود بخشد.

چگونه ما استراتژی توسعه رهبری برای یک شرکت *IT* را خلق کنیم ؟

استراتژی توسعه رهبری باید حرکت هایی را تعیین کند که برای حفظ، توسعه یا نفع رهبران و مهارت های رهبری مورد نیاز است و مشکلات ذیل را پوشش دهد :

- برنامه های توسعه فردی : این برنامه ها موجب پیشرفت رهبران در یک بازه زمانی می شود.
بهترین این برنامه ها، جامع ترین آنها می باشد که کار را مانند برنامه فعالیت ها پوشش می دهد و بین خود رهبر و مدیرش مورد بحث قرار می گیرد.

- وظایف کاری : این وظایف اغلب مهم تلقی نمی‌شوند و به عنوان یک فرصت برای کمک به

رهبران در توسعه امکانات یا تمرین نگرش‌های اساسی محسوب نمی‌شوند.

برای افزایش تمرکز در یادگیری وظایف کاری، داشتن اهداف خاص مهم است. تا امکان دریافت

بازخورد روی بهبود نتایج استراتژی‌های یادگیری برای مربی یا رهبر وجود داشته باشند.

وظایف خاص : مزایای چندگانه برای ارتباط یادگیری با مصارف پروژه وجود دارد. اگر مصارف

پروژه با کارهای مهم درگیر شوند، یادگیری از پروژه برقرار می‌شود که ممکن است در دیگر

محیط‌های یادگیری به این شدت وجود نداشته باشد.

اعضای گروه می‌توانند بازخورد مفید را عرضه کنند و ارتباطی که در پروژه با اعضای تیم به

وجود آمده است را قوی‌تر کنند.

مربی‌گری / مشاوره / بازخورد : در حالی که ارزش مربی‌گری و مشاوره قابل تحسین است، آن

به ندرت در تمرین تحقق می‌یابد زیرا آن‌هایی که مربی‌گری و مشاوره می‌کنند به اندازه کافی

واجد شرایط یا خاص نیستند. مربیان پر حرف ممکن است حتی به ارتباطاتی که به موفقیت

های حرفه‌ای مهم منجر شوند آسیب برسانند.

جلسات رهبری و حوادث : جلسات رهبری و رویدادها گاهی اوقات فرصت‌های بزرگی برای

مردم برای یادگرفتن و دریافت اطلاعات و دانش محسوب می‌شوند. امروزه با توجه به هزینه‌های

بالای متمرکز ساختن مردم، هر تلاشی باید برای کاوش این جلسات و اتفاقات برای اهداف

متعدد از جمله یادگیری ایجاد شود.

تعهد اجرایی در توسعه استعداد : بسیاری از مزایای مطلوب از پیشرفت اجرایی وجود نخواهد

داشت مگر اینکه مدیران ارشد در استفاده از فرآیند، حمایت از سرمایه‌گذاری و نرمال‌سازی

رفتارهایی را در پی دارد را انجام دهند. ساخت یک قانون رهبری متفاوت با آن‌هایی شروع می‌

شود که در بالای پله ها به بالا و جلو گام بر می دارند و تا تعهدات شخصی خود و حمایت خود را از تغییر نشان دهند.

فعالیت گروهی کارکنان : هنگامی که رهبران غالب و حاکم هستند، ممکن است با کارکنان به صورت قابل توجه تعامل کنند. بسیاری از کارکنان، رهبران غیر رسمی هستند، که کمک آن‌ها در دستیابی به اهداف سازمانی، ضروری است. همچنین تعامل با آنها به رهبران برای بقا در مسیر توسعه کمک می‌کند، آنها بازخورد را در مورد آنچه در مورد آن کار می‌کنند یا عهده دار آن نیستند دریافت می‌کنند و در ایجاد جهت و تعهد تلاش می‌کنند.

رهبری توسط سطح، عملکرد و موقعیت : استراتژی تکامل رهبری به تفاوت‌ها در احتیاجات عملکرد، سطح و موقعیت به شمار آید.

معنای یک خط رهبری با نقاط عطف قابل تشخیص همین است که برای سطوح بالاتر ظرفیت رهبری متفاوت می‌باشد. این خط رهبری به معنای نیاز به کامل شدن با توجه به نیازهای خاص یادگیرنده در عملکردها و موقعیت‌های متفاوت می‌باشد.

۴- مدل شبیه سازی پویا

مزایای بالقوه مدل شبیه سازی پویا این است که بر اساس آن می‌توان مسایل و نتایج تحقیقات را به صورت مقدار به این مدل نسبت دهیم و تمام فاکتورهای درگیر در آن را تغییر دهیم و سفارشی سازیم. تمام پارامترها را می‌توان برای دریافت نتایج مختلف در هر زمان تغییر داد و از مزیت اطلاعات مختلف موجود که مسایل را به ما می‌دهد، استفاده کرد.

ارتباط بین منابع رهبری شرکت *IT*، فعالیت و رضایت کارکنان مشغول به کار، رهبری رویدادها و دانش رضایت، وظایف کاری و رضایت مشتری، همگی پویا و متغیر هستند.

بنابراین یک تحقیق کمی و کیفی در بین ۱۰۰ پرسنل، ۲۰ شرکت IT و ۲۰ رهبر صورت گرفته است. همان طور که از مدل شبیه سازی پویا دیده می شود، هنگامی که ارائه منابع به عوامل تغییر می کند، نتایج نیز به تبع آن تغییر می کند. با توجه به منابع فراهم شده توسط منابع رهبری شرکت IT، دانش، اطلاعات شخصی، آموزش پرسنل، تغییر درصد کارکنان که در شرکت IT کار می کنند از جمله این منابع تغییر پذیرند.

نتایج مدل شبیه سازی پویا در جدول ها و نمودارهای گرافیکی نشان داده شده است.

۵- پشتیبانی تصمیم گیرندگان

در طول ایجاد این مدل به منظور بررسی نظری و مورد نیاز برای آماده کردن نرم افزار، کاربر می تواند پارامترهای مدل شبیه سازی پویا را مدیریت کند. برای این کار، سه بخش اصلی وجود دارد که عبارتند از: فعالیت تعهد کارکنان، رهبری رویدادها و وظایف کاری.

بخش فعالیت تعهد کارکنان به تصمیم گیرنده اجازه می دهد تا میزان رضایت کارکنان و توسعه فناوری های جدید را تعیین کند.

بخش رهبری به تصمیم گیرندگان اجازه می دهد تا سطح رهبری رویدادها، سطح دانش رضایت و توسعه کارکنان را تعریف کند.

در بخش وظایف کاری، تصمیم گیرنده می تواند پروژه هایی که شرکت در ادامه می تواند به منظور رضایت مشتری به عهده بگیرد را تعریف کند. برای شروع شبیه سازی، کاربر تمام مقادیر ورودی مورد نظر را انتخاب می کند و سپس بر روی دکمه "اجرا" کلیک می کند. شبیه سازی

برای یک دوره مشخص توسط کابر اجرا می‌شود و سپس می‌ایستد و به کاربر اجازه می‌دهد تا اثرات تصمیم‌گیری را بررسی کند.

نمونه اولیه شبیه‌سازی، قالب‌های مختلف پشتیبانی را برای تصمیم‌گیرنده فراهم می‌کند تا آن‌ها را در فرایند تصمیم‌گیری هدایت کند. این طیف راهنماها از استفاده از هشدارهای وضعیت و اطلاعیه‌ها تا استفاده از کمک‌های بصری به منظور افزایش یادگیری و درک روابط مختلف در زمینه تجزیه و تحلیل مدل‌های رهبری استراتژیک می‌باشد.

نرم افزار مدل پایداری، به رهبران و مدیران در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک با هشدارهای مختلف در طول دوره شبیه‌سازی به آن‌ها کمک می‌کند. به عنوان مثال، اگر فعالیت‌های تعهد کارکنان کم باشد، یک پیام در صفحه ظاهر می‌شود که نشان می‌دهد رضایت آن‌ها غیرقابل تحمل است و یا هشدار می‌دهد که کارکنان بیش از حد موردنظر، کار کرده‌اند. زمانی که شرکت *IT*، منابع، رضایت کارکنان، دانش و وظایف کاری را دارا باشد، یک پیام مبنی بر بازگشت برخی منابع به شرکت را به کاربر اطلاع می‌دهد.

توسعه فناوری‌های جدید و رضایت مشتری به هنگام طراحی نمونه‌های و استفاده از نرم افزارها به صورت پیش فرض وجود دارد.

این نمونه اولیه که فراهم می‌شود برای کاربران تازه کار ممکن است تنها سه یا چهار صفحه اصلی باشد در حالی که برای کاربران ماهر ممکن است استفاده از قابلیت‌های پیشرفته موجود در نمونه مزیت محسوب شود.

نرم افزار ساده و با راهنمایی (*help*) کافی طراحی شده است. دکمه هایی که برای تصمیم گیرندگان شرح مفاهیم مختلف یا توضیحات را به منظور بهبود استقلال کاربر در استفاده از نرم افزار فراهم می کند.

قالب رنگ و همچنین آیتم‌های تکراری و مشترک سازگار نگه داشته شده‌اند تا کاربر دچار اشتباه نشود و قابلیت استفاده بهبود یابد.

۶- نتیجه گیری و تحقیقات آینده

در حال حاضر توسعه ی *IT* بسیار سریع و به صورت بسیار گسترده و فراگیری در گسترش فرصت‌های استراتژیک و برنامه های کاربردی در حال پیشروی است. در این تحقیق ، ما تلاش کرده‌ایم مدل‌های رهبری استراتژیک در *IT* را با مشکلات و اهمیت آن در یک سازمان در نظر بگیریم. یکی از نتایج ممکن این است که رهبری استراتژیک ، به عنوان " روح " هر سازمان است. هر دو بخش دولتی و خصوصی قبل از تصمیم گیری باید به دنبال اطلاعات سازمان یافته باشند. مشکلات و مسائل مدیریت با راه حل‌های خاص از طریق مدل های شبیه سازی شده قابل حل است . همچنین مدیران امروز باید اطلاعات خاص و کاملاً مفید داشته باشند. البته این وضعیت در جایی که یک مدل شبیه سازی شده استراتژیک قدرتمند و کاربردی وجود دارد، می‌تواند اجتناب شود. با این حال، در ادبیات اخیر مدیریت استراتژیک و پژوهش در شبیه سازی پویا، مدارکی ارائه شده اند که نشان می دهد چندین پدیده‌ی دیگر در کنار رهبری ، در

موفقیت سازمان‌ها نقش قابل توجهی داشته‌اند، از جمله فرهنگ سازمانی، استراتژی *R & D*، ساختار و محیط کسب و کار و استراتژی مدیریت منابع انسانی. بنابراین، محققان آینده باید مطالعات و بررسی‌های موشکافانه‌ای را درباره‌ی ارتباط این عوامل انجام دهند.