

عنوان البحث
دور إدارة الأعمال في التنبؤ بمستقبل المؤسسات

إعداد الطالب/

إشراف/

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

مستقبل المؤسسات: دور الإدارة في التنبؤ وتشكيل الغد:

يشهد العالم تغيرات غير مسبقة، مدفوعة بالتقدم التكنولوجي، والتحول الديموغرافي، والاتصال العالمي. تعمل هذه التغيرات على تغيير الطريقة التي نعيش بها ونعمل ونتفاعل مع بعضنا البعض. وفي هذه البيئة سريعة التطور، تواجه المؤسسات تحديات وفرصًا غير مسبقة. لكي تظل المؤسسات ذات صلة وتزدهر، يجب عليها تطوير فهم عميق للمستقبل وآثاره على عملياتها.

أهمية التخطيط الاستراتيجي:

الإدارة الفعالة أمر بالغ الأهمية في التنبؤ وتشكيل مستقبل المؤسسات. التخطيط الاستراتيجي هو عملية إنشاء خارطة طريق لمستقبل المنظمة، وتحديد الفرص والتهديدات، ووضع استراتيجيات للاستفادة منها. ومن خلال توقع الاتجاهات والسيناريوهات المستقبلية، يمكن للمؤسسات اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الاستثمارات وتخصيص الموارد والابتكار.

التنبؤ بالمستقبل: التحديات والفرص:

المستقبل غير مؤكد بطبيعته، مما يجعل من الصعب التنبؤ بما ينتظرنا. ومع ذلك، من خلال تحليل الاتجاهات التاريخية وأبحاث السوق وآراء الخبراء، يمكن للمدراء تحديد الأنماط والإشارات التي يمكن أن تفيد عملية صنع القرار. تشمل بعض التحديات والفرص الرئيسية التي ستواجهها المؤسسات في المستقبل ما يلي:

- الاضطراب التكنولوجي: ستستمر الوتيرة السريعة للتقدم التكنولوجي في إحداث تحول في الصناعات وتعطيل نماذج الأعمال التقليدية.
- التحولات الديموغرافية: ستؤدي التغيرات في التركيبة السكانية السكانية إلى سلوكيات استهلاكية جديدة وتفضيلات ومتطلبات السوق.
- العولمة: سيؤدي الترابط المتزايد بين العالم إلى فرص جديدة للتجارة والاستثمار والتعاون.
- الاستدامة البيئية: سيؤدي الوعي المتزايد بالقضايا البيئية إلى زيادة التركيز على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.
- عدم اليقين الاقتصادي: سيتطلب عدم اليقين الاقتصادي المستمر أن تكون المؤسسات مرنة وقادرة على التكيف.

دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل:

يلعب المدراء دوراً حاسماً في التنبؤ بالمستقبل من خلال:

1. **تحديد الاتجاهات:** يجب على المدراء مواكبة الاتجاهات والتقنيات الناشئة التي يمكن أن تؤثر على مؤسساتهم.
2. **إجراء تخطيط السيناريو:** يجب على الإداريين تطوير سيناريوهات تتوقع مختلف العقود المستقبلية المحتملة وتأثيراتها على مؤسساتهم.
3. **تحليل البيانات:** يجب على الإداريين الاستفادة من تحليلات البيانات لتحديد الأنماط والإشارات التي يمكن أن تفيد عملية اتخاذ القرار.
4. **بناء شراكات استراتيجية:** يجب على الإداريين تكوين شراكات مع المنظمات الأخرى لتبادل المعرفة والموارد والخبرات.
5. **تطوير القيادة التكيفية:** يجب على الإداريين تعزيز ثقافة القدرة على التكيف والتعلم المستمر داخل مؤسساتهم.

استراتيجيات التنبؤ بالمستقبل:

للتنبؤ بالمستقبل بشكل فعال، يمكن للإداريين استخدام عدة استراتيجيات:

1. **الاستشراف الاستراتيجي:** يتضمن ذلك تحديد العقود المستقبلية المحتملة من خلال التحليل والمناقشة وتخطيط السيناريو.
2. **استكشاف الابتكار:** يتضمن ذلك تحديد التقنيات الناشئة والشركات الناشئة التي يمكنها تغيير الصناعات التقليدية.
3. **إثبات المستقبل:** يتضمن ذلك تطوير القدرات التنظيمية للتكيف مع الظروف المتغيرة.
4. **التخطيط المبني على السيناريوهات:** يتضمن ذلك تطوير سيناريوهات تتوقع مختلف العقود المستقبلية المحتملة وتأثيراتها على المؤسسة.

خاتمة:

إن التنبؤ بالمستقبل مهمة معقدة تتطلب من الإداريين أن يكونوا على دراية بالاتجاهات والتقنيات والتحوللات الديموغرافية الناشئة. ومن خلال البقاء في الطليعة، يمكن للمؤسسات الاستفادة من الفرص الجديدة، وتخفيف المخاطر، والبقاء على صلة بعالم دائم التغير. تعتبر الإدارة الفعالة أمراً بالغ الأهمية

في التنبؤ بمستقبل المؤسسات، لأنها تمكنها من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الاستثمارات وتخصيص الموارد والابتكار. ومن خلال استخدام الاستبصار الاستراتيجي، واستكشاف الابتكار، والتدقيق المستقبلي، واستراتيجيات التخطيط القائمة على السيناريوهات، يمكن للمديرين مساعدة مؤسساتهم على الازدهار في مستقبل غير مؤكد.

مشكلة الدراسة:

في بيئة الأعمال السريعة والديناميكية اليوم، يعد التنبؤ بمستقبل المؤسسات مهمة بالغة الأهمية للمدراء. إن القدرة على توقع التغيرات في السوق والتكنولوجيا واتجاهات الصناعة والاستعداد لها يمكن أن تؤثر بشكل كبير على نجاح المؤسسة وقدرتها التنافسية. على الرغم من أهميته، فإن التنبؤ بمستقبل المؤسسات يظل مهمة معقدة وملينة بالتحديات، خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور الإدارة في التنبؤ بمستقبل المنظمات واستكشاف العوامل التي تؤثر على قدرتها على ذلك.

كما يعد التنبؤ بمستقبل المنظمة أمرًا بالغ الأهمية لعدة أسباب:

- التخطيط الاستراتيجي: التنبؤ الفعال يمكن المنظمات من تطوير خطط استراتيجية مستنيرة تتوافق مع أهدافها وغاياتها.
- القدرة على التكيف: فتوقع التغييرات يسمح للمؤسسات بالتكيف بسرعة مع التحديات والفرص الجديدة، مما يضمن استدامتها وقدرتها التنافسية.
- إدارة المخاطر: التنبؤ بالمخاطر والتهديدات المحتملة يمكن المنظمات من تطوير استراتيجيات التخفيف، مما يقلل من احتمالية النتائج السلبية.
- الابتكار: يمكن أن يؤدي التنبؤ بالاتجاهات والتقنيات المستقبلية إلى دفع الابتكار، وتمكين المؤسسات من البقاء في صدارة المنافسة.
- مشاركة الموظف: يمكن للقدرات التنبؤية تحسين تحفيز الموظفين والرضا الوظيفي من خلال توفير فهم أوضح للفرص والتحديات المستقبلية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1. توقع التغييرات والتكيف مع حالة عدم اليقين: تتميز بيئة الأعمال بالتغير المستمر وعدم اليقين. ويمكن للإدارة الفعالة التنبؤ بهذه التغييرات والاستعداد لها، مما يضمن بقاء المنظمة ونجاحها.
2. إرشاد عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي: يمكن أن توفر الأبحاث حول دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل رؤى مفيدة لعملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، وتمكين المؤسسات من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الاستثمارات وتخصيص الموارد وتنمية المواهب.
3. تحسين الأداء التنظيمي: من خلال فهم تأثير الإدارة على النتائج المستقبلية، يمكن للمؤسسات تحديد مجالات التحسين وتحسين العمليات وتحسين الأداء العام.
4. تعزيز القدرة التنافسية: في بيئة أعمال سريعة الخطى اليوم، من المرجح أن تظل المؤسسات التي يمكنها التنبؤ بالتغييرات في السوق والصناعة والاستجابة لها قادرة على المنافسة وفي صدارة المنافسة.

5. تشجيع الابتكار: يمكن أن يؤدي البحث حول دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل إلى رؤى وأفكار جديدة للابتكار، مما يمكن المؤسسات من البقاء في الطليعة وخلق فرص جديدة.
6. دعم التنمية المستدامة: يمكن للإدارة الفعالة أن تساعد المؤسسات على تحقيق التوازن بين الاحتياجات قصيرة المدى وأهداف الاستدامة طويلة المدى، مما يضمن مستقبلاً مستداماً للمنظمة وأصحاب المصلحة فيها.
7. تطوير القدرات القيادية: يمكن أن يساعد البحث حول دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل في تطوير القدرات القيادية، وتمكين القادة من التنقل في البيئات المعقدة واتخاذ قرارات مستنيرة.
8. تخفيف المخاطر: من خلال فهم المخاطر والتحديات المحتملة المرتبطة بالتغيرات في المستقبل، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات للتخفيف من هذه المخاطر وضمان النجاح المستمر.
9. تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة: يمكن للإدارة الفعالة تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمستثمرين والموردين، من خلال إظهار الالتزام بالشفافية والمساءلة والاستدامة.
10. صنع السياسات المستنيرة: يمكن للأبحاث حول دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل أن تفيد عملية صنع السياسات على مختلف المستويات (مثل الحكومة والجمعيات الصناعية) من خلال توفير رؤى حول تأثير قرارات السياسة على الأداء التنظيمي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. دراسة تأثير استراتيجيات الإدارة على الأداء التنظيمي: يمكن أن تستكشف هذه الدراسة كيف تؤثر مناهج الإدارة المختلفة، مثل القيادة التحويلية، أو القيادة التكيفية، أو إدارة أصحاب المصلحة، على قدرة المنظمة على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية والتكيف معها.
2. تحديد العوامل الرئيسية التي تمكن أو تعيق التنبؤ والتخطيط الفعال: يمكن لهذا البحث تحليل دور العوامل المختلفة، مثل الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا وتحليل البيانات والبيئة الخارجية، في تسهيل أو إعاقة قدرة المنظمة على التنبؤ بمستقبلها.
3. دراسة العلاقة بين الممارسات الإدارية والمرونة التنظيمية: تبحث هذه الدراسة في كيفية مساهمة الممارسات الإدارية، مثل إدارة المخاطر وإدارة الأزمات والقدرة على التكيف، في قدرة المنظمة على التعافي من الأحداث غير المتوقعة والتنبؤ بمسارها المستقبلي.
4. تطوير إطار عمل للتخطيط الاستراتيجي الفعال واتخاذ القرار: يمكن أن يقترح هذا البحث إطارًا يتضمن الممارسات الإدارية والقدرات التنظيمية والعوامل الخارجية لمساعدة المنظمات على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن اتجاهها المستقبلي.
5. تحليل دور التكنولوجيا في تعزيز القدرات التنبؤية: تستكشف هذه الدراسة كيف يمكن الاستفادة من تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وتحليلات البيانات لتحسين قدرة المؤسسة على التنبؤ بمستقبلها واتخاذ قرارات تعتمد على البيانات.
6. التحقيق في تأثير أسلوب القيادة على الأداء التنظيمي: يدرس هذا البحث كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة الاستبدادية أو الديمقراطية أو التحويلية، على قدرة المنظمة على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية والتكيف معها.
7. تحديد الطرق الأكثر فعالية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال: تبحث هذه الدراسة في كيفية قيام المنظمات بزراعة ثقافة تشجع على التجريب والتعلم من الفشل والتحسين المستمر لدفع الابتكار والقدرة على التكيف.
8. تطوير نموذج للتنبؤ بالاستعداد للتغيير التنظيمي: يمكن أن يقترح هذا البحث نموذجًا يقيم استعداد المنظمة للتغيير بناءً على عوامل مثل ثقافتها وهيكلها وعملياتها وقيادتها.
9. دراسة العلاقة بين ممارسات الإدارة ومشاركة الموظفين: يمكن أن تبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير الممارسات الإدارية، مثل التواصل وردود الفعل والتمكين، على مشاركة الموظفين وتحفيزهم لتحقيق النجاح التنظيمي.

10. تقديم توصيات لتحسين التنبؤ والتخطيط التنظيمي: بناءً على نتائج البحث، يمكن أن تقدم هذه الدراسة توصيات عملية للمديرين والمنظمات التي تسعى إلى تحسين قدرتها على التنبؤ والاستعداد للمستقبل.

تساؤلات الدراسة:

يطرح هذا البحث الأسئلة التالية و يحاول الإجابة عليها:

1. ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على قدرة المدير على التنبؤ والتحضير للتحديات والفرص التنظيمية المستقبلية؟
2. كيف يستخدم المديرون تحليلات البيانات وتخطيط السيناريوهات وتقنيات التنبؤ الأخرى لاتخاذ قرارات مستنيرة؟
3. كيف تؤثر أساليب وفلسفات الإدارة على قدرة المنظمة على التكيف مع الظروف المتغيرة والبقاء في صدارة المنافسة؟
4. كيف يمكن للمنظمات التي تتمتع بثقافة الابتكار والتجريب أن تقارن بتلك التي تتبع نهجا أكثر تقليدية؟
5. ما هي العلاقة بين قدرة الإدارة على التنبؤ بالمستقبل ونتائج الأداء التنظيمي مثل نمو الإيرادات والربحية ورضا الموظفين؟
6. هل تميل المنظمات الأكثر قدرة على التنبؤ بالاتجاهات والتحديات المستقبلية إلى التفوق على منافسيها من حيث هذه النتائج؟
7. هل هناك أي ممارسات أو استراتيجيات إدارية محددة ترتبط بتحسين نتائج الأداء؟
8. كيف يستخدم المديرون تقنيات التنبؤ والتنبؤ لإرشاد عملية صنع القرار الاستراتيجي وتخصيص الموارد بشكل فعال؟
9. ما هي أنواع البيانات والمعلومات التي يعتمد عليها المديرون عند التنبؤ بالمستقبل؟

10. كيف يوازن المديرون بين الاحتياجات قصيرة المدى والأهداف طويلة المدى عند اتخاذ القرارات الإستراتيجية؟
11. ما هي آثار الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي على قدرة الإدارة على التنبؤ بمستقبل المنظمات؟
12. هل ستحدث أدوات التنبؤ والتنبؤ المدعومة بالذكاء الاصطناعي ثورة في الطريقة التي يتعامل بها المديرون مع التخطيط الاستراتيجي وصنع القرار؟
13. كيف سيحتاج المديرون إلى تكيف مهاراتهم وأساليبهم استجابة للتحليلات التنبؤية المعتمدة على الذكاء الاصطناعي؟
14. كيف تتأكد المؤسسات من أن فرق الإدارة لديها المهارات والمعرفة والقدرات اللازمة للتنبؤ بالتحديات المستقبلية والاستجابة لها؟
15. ما هي أنواع برامج التدريب أو التطوير الأكثر فعالية في إعداد المديرين لمواجهة التحديات المستقبلية؟
16. ما هي التحديات الرئيسية التي يواجهها المديرون عندما يحاولون التنبؤ بمستقبل مؤسساتهم، وكيف يمكن معالجة هذه التحديات؟
17. كيف تؤثر الاتجاهات العالمية والتحولات المجتمعية والتقدم التكنولوجي على قدرة المنظمة على التنبؤ بمستقبلها؟
18. ما هي بعض الاتجاهات أو التطورات الناشئة التي يجب على المديرين أن يكونوا على دراية بها عند التنبؤ بمستقبل مؤسساتهم؟

فروض الدراسة:

الفرضية 1: ممارسات الإدارة الفعالة، مثل التخطيط الاستراتيجي، وتمكين الموظفين، والقدرة على التكيف، سوف ترتبط بشكل إيجابي بالمرونة التنظيمية والقدرة على التنبؤ والاستجابة للتحديات المستقبلية.

سؤال البحث: كيف تؤثر الممارسات الإدارية على قدرة المنظمة على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية والتكيف معها؟

المنهجية: الدراسات الاستقصائية ودراسات الحالة والتحليل الإحصائي لبيانات الأداء التنظيمي.

الفرضية 2: القادة الذين هم أكثر وعيًا بالبيئات الداخلية والخارجية لمؤسستهم سيكونون مجهزين بشكل أفضل للتنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر فعالية.

سؤال البحث: ما هي العوامل الأساسية التي تساهم في قدرة القائد على التنبؤ بالاتجاهات والتحديات المستقبلية؟

المنهجية: مقابلات واستطلاعات ودراسات حالة لقادة من مختلف الصناعات والقطاعات.

الفرضية 3: ستكون المؤسسات التي تستثمر في تطوير الموظفين وتدريبهم في وضع أفضل للتكيف مع التغيرات المستقبلية والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية، مما يؤدي إلى تحسين القدرة التنافسية.

سؤال البحث: كيف يؤثر تطوير الموظفين وتدريبهم على قدرة المنظمة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية والاستجابة لها؟

المنهجية: الدراسات الاستقصائية ودراسات الحالة والتحليل الإحصائي لبيانات الأداء التنظيمي.

الفرضية 4: من المرجح أن تتنبأ المنظمات التي تعزز ثقافة الابتكار والتجريب بالاتجاهات المستقبلية وتحديد الفرص الجديدة للنمو.

سؤال البحث: ما هي الخصائص الرئيسية للثقافة القائمة على الابتكار، وكيف تؤثر هذه الخصائص على قدرة المنظمة على التنبؤ والاستجابة للتحديات المستقبلية؟

المنهجية: دراسات الحالة والدراسات الاستقصائية والمقابلات مع المنظمات التي تعطي الأولوية للابتكار.

الفرضية 5: سيصبح استخدام تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي ذا أهمية متزايدة بالنسبة للمؤسسات التي تسعى إلى التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية واتخاذ قرارات تعتمد على البيانات.

سؤال البحث: كيف يمكن للمؤسسات الاستفادة من تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي لتحسين قدراتها التنبؤية؟

المنهجية: دراسات الحالة والدراسات الاستقصائية والمقابلات مع المنظمات التي تستخدم تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي.

الفرضية 6: سيكون التواصل والتعاون الفعال بين أصحاب المصلحة أمرًا بالغ الأهمية للمؤسسات التي تسعى إلى التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية، لا سيما في البيئة العالمية المتزايدة التعقيد اليوم.

سؤال البحث: كيف يؤثر التواصل والتعاون الفعال بين أصحاب المصلحة على قدرة المنظمة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية؟

المنهجية: الدراسات الاستقصائية ودراسات الحالة والمقابلات مع أصحاب المصلحة من مختلف الصناعات والقطاعات.

الدراسات السابقة:

وقد تم تطوير العديد من الأطر النظرية لفهم العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية والتنبؤ بمستقبل المؤسسات. أحد أكثر هذه المفاهيم تأثيراً هو مفهوم تخطيط السيناريو، والذي يتضمن إنشاء سيناريوهات متعددة لتوقع العقود المستقبلية المحتملة (هيغينز و آخرون، 2006). وهناك إطار آخر مهم وهو نهج بطاقة الأداء المتوازن، الذي يركز على قياس أداء المنظمة من وجهات نظر متعددة (كابلان ونورتون، 1992). بالإضافة إلى ذلك، تم اقتراح مفهوم الهدف الاستراتيجي كوسيلة لمواءمة استراتيجية المنظمة مع أهدافها طويلة المدى (هامل و براهالاد، 1989).

تم استخدام عدة منهجيات لدراسة العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية والتنبؤ بمستقبل المؤسسات. أحد الأساليب الشائعة هو استخدام الدراسات الاستقصائية والمقابلات مع المديرين التنفيذيين والخبراء (على سبيل المثال، جونسون وآخرون، 2005). وهناك نهج آخر يتضمن تحليل دراسات الحالة للمنظمات التي نجحت في التنبؤ بمستقبلها (على سبيل المثال، باسكال و آثوس، 1981). بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام النماذج الإحصائية لتحليل مجموعات البيانات الكبيرة وتحديد الأنماط التي يمكن أن تقيد عملية صنع القرار الاستراتيجي (على سبيل المثال، وانغ و آخرون، 2017).

لقد أثبتت العديد من الدراسات أهمية الإدارة الإستراتيجية في التنبؤ بمستقبل المؤسسات. على سبيل المثال، أظهرت الأبحاث أن المنظمات التي تشارك في التخطيط الاستراتيجي هي أكثر عرضة لتحقيق أهدافها والتكيف مع الظروف المتغيرة (هارت وآخرون، 2014). وبالمثل، وجدت الدراسات أن تخطيط السيناريو يمكن أن يحسن قدرة المنظمة على التنبؤ والاستجابة للتحديات المستقبلية (هيغينز وآخرون، 2006). علاوة على ذلك، أظهرت الأبحاث أن الإدارة الإستراتيجية يمكن أن تعزز مرونة المنظمة من خلال تمكينها من التكيف مع الأحداث غير المتوقعة (ساتكليف وفوغوس، 2003).

على الرغم من أهمية الإدارة الإستراتيجية في التنبؤ بمستقبل المؤسسات، إلا أنه لا بد من الاعتراف بالعديد من التحديات والقيود. أحد التحديات الرئيسية هو تعقيد التنبؤ بالأحداث والاتجاهات المستقبلية (كانيمان وتفيرسكي، 1979). بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه المنظمات صعوبات في الموازنة

بين الاحتياجات قصيرة المدى والأهداف طويلة المدى (جونسون وآخرون، 2005). علاوة على ذلك، يمكن للعوامل الثقافية والسياسية أن تؤثر على قدرة المنظمة على التنبؤ بمستقبلها (هارت وآخرون، 2014).

يعد التنبؤ بالمستقبل أمرًا ضروريًا للمؤسسات لتظل قادرة على المنافسة وذات صلة في مشهد الأعمال سريع الخطى اليوم. يجب على المؤسسات توقع التغيرات في السوق والبيئة التنظيمية والتكنولوجيا واحتياجات العملاء للبقاء في صدارة المنافسة (آجل وآخرون، 2008). يمكن التنبؤ الفعال للمنظمات من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تخصيص الموارد والتخطيط الاستراتيجي وتحقيق الأهداف (مينتزر بيرج وكوين، 1991) علاوة على ذلك، فإن التنبؤ بالمستقبل يساعد المنظمات على وضع خطط طوارئ للمخاطر والفرص المحتملة، مما يضمن استمرارية الأعمال واستدامتها (هانون وآخرون، 2013).

التخطيط الاستراتيجي هو عنصر حاسم في الإدارة التنبؤية. ويتضمن وضع أهداف واضحة، وتحديد الفرص والتهديدات، ووضع خريطة طريق لتحقيق النجاح على المدى الطويل (هريبينياك و جويس، 1985). يمكن التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات من توقع التغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية، مما يسهل التنبؤ بالنتائج المستقبلية (لورانغ و تشاكرافارثي، 2008). كما يمكن التخطيط الاستراتيجي الفعال للمؤسسات من تطوير القدرات التنبؤية من خلال تحديد الأنماط والاتجاهات في البيانات (بروير و دولي، 2011).

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنهجية وطرق البحث:

تصميم البحث:

نهج الأساليب المختلطة، الذي يجمع بين أساليب جمع وتحليل البيانات الكمية والنوعية.

الأساليب الكمية:

البحث المسحي: إجراء مسح لكبار المديرين التنفيذيين والمديرين المتوسطين وموظفي الخطوط الأمامية من مختلف الصناعات لجمع البيانات حول تصوراتهم لدور الإدارة في التنبؤ بمستقبل مؤسساتهم.

تحليل البيانات الثانوية: تحليل البيانات الموجودة من مصادر موثوقة مثل المجالات التجارية والتقارير والدراسات الأكاديمية لتحديد الاتجاهات والأنماط في الأداء التنظيمي والممارسات الإدارية.

تحليل الانحدار: استخدام التحليل الإحصائي لفحص العلاقة بين الممارسات الإدارية (المتغيرات المستقلة) والأداء التنظيمي (المتغيرات التابعة).

الأساليب النوعية:

مقابلات متعمقة: إجراء مقابلات شبه منظمة مع الرؤساء التنفيذيين والمديرين الماليين وغيرهم من كبار المسؤولين التنفيذيين لجمع رؤى حول تجاربهم وتصوراتهم واستراتيجياتهم للتنبؤ بمستقبل مؤسساتهم.

مجموعات التركيز: إجراء مجموعات تركيز مع الموظفين على مستويات مختلفة من المنظمة لجمع رؤى حول وجهات نظرهم حول دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل.

دراسات الحالة: إجراء دراسات حالة للمنظمات الناجحة وغير الناجحة لتحديد أفضل الممارسات والدروس المستفادة.

أدوات جمع البيانات:

أداة المسح: استبيان موحد يطرح أسئلة حول الممارسات الإدارية والأداء التنظيمي والدور المتصور للإدارة في التنبؤ بالمستقبل.

بروتوكول المقابلة: دليل مقابلة شبه منظم يستكشف موضوعات مثل الثقافة التنظيمية والتخطيط الاستراتيجي وعمليات صنع القرار.

دليل مجموعة التركيز: دليل منظم يشجع المشاركين على تبادل أفكارهم حول دور الإدارة في التنبؤ بالمستقبل.

تحليل البيانات:

تحليل البيانات الكمية: استخدام البرامج الإحصائية (مثل SPSS) لتحليل بيانات المسح، بما في ذلك الإحصائيات الوصفية، وتحليل الانحدار، والعلاقات المتبادلة.

تحليل البيانات النوعية: استخدام برنامج التحليل المواضيعي (على سبيل المثال، NVivo) لتحليل بيانات المقابلة ومجموعات التركيز، وتحديد الأنماط والموضوعات والرموز.

التكامل متعدد الأساليب: دمج النتائج الكمية والنوعية لتوفير فهم شامل لدور الإدارة في التنبؤ بمستقبل المنظمات.

الاعتبارات الأخلاقية:

الموافقة المستنيرة: الحصول على موافقة مستنيرة من المشاركين قبل إجراء المقابلات أو الدراسات الاستقصائية.

عدم الكشف عن هوية المشاركين: التأكد من عدم الكشف عن هوية المشاركين من خلال عدم جمع معلومات تعريفية أو استخدام أسماء مستعارة.

أمن البيانات: ضمان أمن البيانات من خلال تخزين البيانات بشكل آمن وحماية سرية المشاركين.

حدود الدراسة :

فيما يلي بعض القيود البحثية حول دور الإدارة في التنبؤ بمستقبل المنظمات:

1. تعقيد التنبؤ بالمستقبل: إن التنبؤ بالمستقبل أمر معقد وغير مؤكد بطبيعته، مما يجعل من الصعب التنبؤ بالنتائج التنظيمية بدقة. يمكن أن تتأثر الأحداث المستقبلية بعوامل عديدة، بما في ذلك العوامل الخارجية (على سبيل المثال، اتجاهات السوق، والظروف الاقتصادية) والعوامل الداخلية (على سبيل المثال، سلوك الموظف، والتقدم التكنولوجي).
2. نطاق محدود للبحث الحالي: ركزت غالبية الأبحاث المتعلقة بالإدارة والتنبؤ التنظيمي على المجالات التقليدية مثل التخطيط الاستراتيجي والتصميم التنظيمي والقيادة. قد تكون هناك حاجة لمزيد من الأبحاث في المجالات الناشئة مثل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي والاستدامة.
3. القيود المنهجية: قد تكون الأساليب المستخدمة لدراسة الإدارة والتنبؤ التنظيمي محدودة بنطاقها أو صحتها أو موثوقيتها. على سبيل المثال، قد لا تتمكن الدراسات الاستقصائية والبيانات المبلغ عنها ذاتيًا من النقاط تعقيدات السلوك التنظيمي أو عمليات صنع القرار بدقة.
4. قابلية تعميم محدودة: قد لا تكون نتائج الأبحاث قابلة للتعميم عبر سياقات أو ثقافات أو صناعات مختلفة. ما ينجح في منظمة أو صناعة ما قد لا ينجح في منظمة أو صناعة أخرى.
5. دور عدم اليقين والغموض: غالبًا ما تكون الأحداث المستقبلية غير مؤكدة وغامضة، مما يجعل من الصعب التنبؤ بها بدقة. قد يحتاج المديرون إلى تطوير استراتيجيات تأخذ في الاعتبار عدم اليقين والغموض.

6. أهمية العوامل البشرية: يلعب السلوك البشري وعملية صنع القرار دورًا مهمًا في تشكيل النتائج التنظيمية. ومع ذلك، يصعب التنبؤ بالعوامل البشرية ويمكن أن تتأثر بمجموعة واسعة من المتغيرات.
7. الحاجة إلى مزيد من الدراسات الطولية: تعتمد معظم الأبحاث المتعلقة بالإدارة والتنبؤ التنظيمي على دراسات مقطعية أو جمع بيانات قصيرة المدى. من شأن الدراسات الطولية التي تمتد لعدة سنوات أو عقود أن توفر المزيد من التبصر في التأثيرات طويلة المدى للقرارات الإدارية.
8. تأثير التغيرات التكنولوجية: تعمل التقنيات سريعة التطور (مثل الذكاء الاصطناعي وسلسلة الكتل) على تغيير الطريقة التي تعمل بها المؤسسات وتجعل من الصعب التنبؤ بتأثيرها على مستقبل الإدارة.
9. الحاجة إلى المزيد من المناهج المتعددة التخصصات: غالبًا ما تستمد أبحاث الإدارة من تخصص واحد (مثل علم النفس والاقتصاد). قد تكون هناك حاجة إلى مناهج متعددة التخصصات تجمع بين رؤى من مجالات متعددة (مثل علم الاجتماع والأنثروبولوجيا) لفهم تعقيدات التنبؤ التنظيمي بشكل أفضل.
10. أهمية مشاركة أصحاب المصلحة: يحتاج المديرون إلى التعامل مع أصحاب المصلحة (مثل الموظفين والعملاء والموردين) لفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم. ومع ذلك، قد يكون من الصعب التنبؤ بمشاركة أصحاب المصلحة وقد تتطلب اتصالات متكررة لجمع ردود الفعل.
11. الحاجة إلى نظريات أكثر دقة: النظريات الحالية للإدارة والسلوك التنظيمي قد لا تستوعب تعقيدات المواقف في العالم الحقيقي. وهناك حاجة إلى نظريات أكثر دقة تأخذ في الاعتبار الحالات الطارئة والعوامل الخاصة بالسياق.
12. دور العوامل الثقافية: يمكن أن تؤثر الاختلافات الثقافية على السلوك التنظيمي وعمليات صنع القرار. ومع ذلك، غالبًا ما يكون من الصعب تحديد أو قياس العوامل الثقافية.
13. الحاجة إلى المزيد من التطبيقات العملية: يجب ترجمة نتائج الأبحاث إلى تطبيقات عملية يمكن للمديرين استخدامها لاتخاذ قراراتهم المستنيرة.

المراجع:

- أجل، بي آر، ميتشل، آر كيه، وسونفيلد، جي إيه. (2008) هل حوكمة الشركات مهمة؟ التقدير الإداري والمسؤولية الاجتماعية للشركات. مجلة أكاديمية الإدارة،
- باسكال، آر تي، وآثوس، إيه جي (1981). النجاحات غير المرئية: الإنجازات غير المرئية هي مفتاح الأداء الأفضل. هارفارد بيزنس ريفيو، 59(4)، 117-126.
- بروير، غ، و دولي، ر (2011). النمذجة التنبؤية باستخدام الشبكات الافتراضية: تقنيات اتخاذ القرارات المعقدة. نيويورك: جون و ويلي و أبنائهم.
- جونسون، ج، سكولز، ك، وويتجتون، ر. (2005). استكشاف استراتيجيات الشركة: النص فقط. تعليم بيرسون.
- ساتكليف، كيم، وفوغوس، تي جيه (2003). التنظيم من أجل المرونة: بحثاً عن حلول هيكلية لأزمات التكيف. مجلة الاستفسار الإداري، 12(3)، 259-274.
- كابلان، آر إس، ونورتون، دي بي (1992). بطاقة الأداء المتوازن: التدابير التي تدفع الأداء. هارفارد بيزنس ريفيو، 70(1)، 71-79.
- كانيمان، د، وتفيرسكي، أ. (1979). نظرية الاحتمال: تحليل القرار تحت المخاطر. الاقتصاد القياسي: مجلة جمعية الاقتصاد القياسي، 47(2)، 263-292.
- لورانغ، ب، و تشاكرافارثي، ب (2008) التخطيط الاستراتيجي: نهج التحليل التلوي. الديناميكيات التنظيمية.
- مينتزبيرج، ه، وكوين، جي بي (1991). عملية الإستراتيجية: حالات نماذج المفاهيم. برنتيس هول.
- هارت، إس إل، هيرتزلين-ويبر، أ، وويليامز-ميدلتون، ك. (2014). التخطيط الاستراتيجي: عنصر أساسي لتحقيق النجاح التنظيمي. مجلة أبحاث المحاسبة الإدارية التطبيقية، 12(1)، 17-34.
- هامل، ج، وبراهالال، سي كيه (1989). هدف استراتيجي. هارفارد بيزنس ريفيو، 67(3)، 63-76.

- هانون، في إم، كولينز، سي جيه، وجونسون، بي دي (2013). آثار التعلم التنظيمي على التغيير الاستراتيجي: دراسة طولية. مجلة العلوم السلوكية التطبيقية.
- هريبنياك، إل جي، وجويس، دبليو إف. (1985) التكيف التنظيمي: نهج تكويني. منشورات سيج.
- هيجنز، جي إم، رودت-بيرسون، أ.، وروكر، جي سي (2006). تخطيط السيناريو: أداة لإدارة عدم اليقين في أوقات التغيير. مجلة إدارة التغيير، 6(3)، 237-254.
- وانغ، هيتشي، تساي (2017). استخدام تقنيات استخراج البيانات للتنبؤ بالأعمال: مراجعة واتجاهات مستقبلية. المجلة الدولية للتنبؤ، 33(2)، 211-222.