

التوجهات المستقبلية لمنظمات الأعمال

دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها(*)

الباحث: علي محمود علي
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل
ali_mahmood@ntu.edu.iq

أ.م.د. مجيد حميد مجيد العلي
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل
dr.majeed@ntu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.2.20>

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٩/٢١ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٩/٢٦ تأريخ النشر ٢٠٢٣/٢/٢٨

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تشخيص واقع التوجهات المستقبلية بالمكونات المعبرة عنها والمتمثلة بـ(المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) لدى القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها، وقد انطلقت مشكلة الدراسة من تساؤل مفاده (هل تمتلك القيادات الإدارية المكونات المجسدة للتوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة؟) تم اختيار الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها ميداناً للدراسة انطلاقاً من أهمية موضوع الدراسة والأهمية التي تنطوي عليها عينة الدراسة في الجامعة المبحوثة، اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراسة وتحليل البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة عن طريق جمع البيانات من عينة قصدية من (العمداء، ومعاوني العمداء، ورؤساء ومدراء الأقسام) بلغ عددهم (131) مبحوثاً، تم توزيع (131) إستمارة على المبحوثين استرجع منها (111) إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي، أي أن نسبة الإستمارات الصالحة للتحليل (84.7%) من مجموع الاستبانات الموزعة وأن نسبة تمثيل العينة في المجتمع بلغت (84.7%) بالاعتماد على الاستبانة التي تضمنت (15) فقرة، اعتمد الباحثان على أدوات التحليل الإحصائي في برنامج (SPSS.V.25) لاختبار فرضيات الدراسة.

وتبينت الدراسة فرضية تمثلت بـ(عدم توافر المكونات المعبرة عن التوجهات المستقبلية لدى القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة)، وفي ضوء النتائج الإحصائية تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤكد توافر تلك المكونات وبمستويات عالية لدى القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة، كما قدمت الدراسة مجموعة مقترحات تؤكد على ضرورة تعزيز امتلاك تلك المكونات والعمل على تبنيها من قبل قادة المنظمات المبحوثة خدمة لتحقيق أهداف منظماتهم. **الكلمات المفتاحية:** التوجهات المستقبلية، المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٤) العدد (٢) ٢٠٢٣
الصفحات: ٣٥٧-٣٧٣

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني.

Future directions in business organizations

An exploratory study of the opinions of a sample of administrative leaders at the Northern Technical University and their formations

Abstract

The current study aims to diagnose the reality of future trends with the expressed components of (the motivation component, the cognitive component, the behavioral component) of the administrative leaders at the Northern Technical University and their formations. Researched organizations?

The Northern Technical University and its formations were chosen as a field of study based on the importance of the subject of the study and the importance of the study sample in the researched university. Heads and directors of departments) numbered (131) respondents, (131) questionnaires were distributed to the respondents, from which (111) valid forms were retrieved for statistical analysis. (84.7%) By relying on a questionnaire that included (15) items, the researchers relied on the statistical analysis tools in the (SPSS.V.25) program to test the study's hypotheses.

The study adopted a hypothesis represented by (the lack of components expressing future trends among the administrative leaders in the surveyed organizations), and in light of the statistical results, a set of conclusions was reached that confirm the availability of these components at high levels among the administrative leaders in the surveyed organizations, and the study also presented a set of proposals Emphasizes the need to enhance the ownership of these components and work to adopt them by the leaders of the organizations in question in order to achieve the goals of their organizations.

Key words: future orientations, motivational component, cognitive component, vision, behavioral component.

المقدمة:

ظهر مفهوم التوجهات المستقبلية باعتباره أحد الأطر المفاهيمية الأكثر أهمية في أدبيات الإدارة الاستراتيجية، وعلى النحو الذي جعل منه مدخلاً لإدارة المنظمات في إطار المعلومات وأوجه الدعم التحليلي لعملية اتخاذ القرارات المستقبلية ذات الطابع الاستباقي وبما يجعل المنظمات في إطار الاستعداد لمواجهة التحديات واحتواء المفاجآت غير المتوقعة في المستقبل كونها أداة دعم لجملة من الأنشطة الاستراتيجية وعبر مراحل مختلفة من تطوير الاستراتيجية، إذ تحرص القيادات الإدارية في منظمات الأعمال على التوظيف الأفضل لمواردها وقدراتها المتعددة لاقتناص الفرص المتاحة وتجنب التهديدات للوصول إلى مستقبل أفضل، عليه فإن ضمان الاستعداد للاستجابة الاستباقية للتغيرات الضرورية وتنفيذها من قبل المتنافسين لا يصبح فقط أهم ميزة ولكن شرطاً أساسياً لبقاء المنظمة، علماً أن هذه الاستجابة تختلف وتتفاوت بين منظمات الأعمال بسبب التفاوت في إمكانيات الإدارة وقدرتها على تأمين استجابة محسوبة وسليمة لمعطيات الحاضر، فضلاً عن القراءات السليمة لواقع المنظمة وإمكانياتها، وتعد المزاجية المدروسة ما بين حاضر المنظمة وتاريخها منطلقاً هاماً للوقوف على تطلعاتها المستقبلية بالشكل الذي يؤمن الاستعدادات اللازمة للمستقبل المنشود ويتيح بناء الاستراتيجيات الفاعلة التي يمكن معها إضفاء صفة التميز والفرادة على منافسيها، فهذا الفعل بكل ملامحه قد يصعب تحقيقه دون امتلاك القيادات الإدارية للمكونات اللازمة للتوجهات المستقبلية المتمثلة بـ (المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي)، وفي ذلك كله مدعاة للقول بأن التوجهات المستقبلية تسهم في وضع إطار مفاهيمي للتفكير على المدى الطويل وتحويل مستقبل جديد والعمل من أجل غدٍ أفضل في ظل التطورات البيئية المتسارعة التي تجعل رؤية المستقبل غير واضحة.

وعمد الباحثان بوضع هيكلية لدراساتهم الحالية متمثلة بأربعة محاور تمحور اهتمام المحور الأول في بيان منهجية الدراسة، في حين خصص المحور الثاني لمناقشة الإطار النظري للتوجهات المستقبلية عبر التعرف للمفهوم والأهمية والأساليب المعتمدة في التنبؤ واستشراف المستقبل وتغطية نظرية لمكونات التوجهات المستقبلية، ثم انفرد المحور الثالث بالتطرق إلى الجانب الميداني للدراسة عبر عرض وصف متغيراتها الرئيسية وابعادها وتشخيصهما واختبار فرضياتها. واختتمت الدراسة بمحورها الرابع بعرض الاستنتاجات والتوصيات وبعض المقترحات الخاصة بالدراسة المستقبلية.

المحور الأول: منهجية الدراسة:**أولاً: مشكلة الدراسة:**

قادة التطورات التي شهدتها بيئة الأعمال إلى وقوع هذه البيئة تحت نطاق التأثيرات بالشكل الذي أسهم في الكشف عن طبيعة القدرات التي تمتلكها المنظمات وبما يوازي ويساير تلك التطورات، وعلى النحو الذي يتيح لها بناء توجهاتها المستقبلية انطلاقاً من فهمها لمعطيات بيئتها وقدرتها على إقرار الموازنة بين هذا المفهوم وبين إمكانياتها المتاحة، إن هذا المنطلق لا يمكن أن يكون فاعلاً ما لم يأخذ بالاعتبار مكونات التوجهات المستقبلية والتي تمثلت بـ (المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) وعدها المدخل الأساسي للتفاعل مع تلك التطورات وعلى نحو يتيح تأمين المسارات الفاعلة لتوجهاتها المستقبلية ويُتوج فعلها عن طريق الإضافات ذات القيمة،

عليه تبلورت رؤية لدى الباحثان بدراسة هذا الموضوع انطلاقاً من إثارة التساؤلات الآتية التي تعبر عن طبيعة المشكلة قيد الدراسة والتي تحددت بـ:

١. هل تمتلك القيادات الإدارية المكونات المجسدة للتوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة؟
٢. ما هي المكونات الدالة على التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة؟
٣. أي المكونات الأكثر ارجحية في تعزيز التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

١. تكتسب الدراسة أهميتها كونها تؤمن أماكنية توظيف مكونات التوجهات المستقبلية لتحقيق مستقبل أفضل للمنظمات المبحوثة، مما يعني أن هذه الدراسة تستمد أهميتها من طبيعة المكونات التي تناولتها وبما يجعل من هذه المكونات أساساً لدراسات مستقبلية لاحقة في هذا المجال على اعتبار أن تناولها ضمن متجهين نظري وتطبيقي قد يوفر آليات فاعلة للمنظمات بشأن الفعل الذي تبديه التوجهات المستقبلية في تحسين مستقبل المنظمات عبر محاولة التطبيق الواقعي لهذه المكونات.
٢. رصد التوجهات المستقبلية من حيث المفهوم، والأهمية والمنافع، والمكونات ومدى اسهامها في تقدم المنظمات المبحوثة وازدهارها والتعرف على دورها في التعامل مع حالات الغموض والأحداث المستقبلية.
٣. تناولها لقطاع مهم وهو قطاع التعليم، حيث تُعد المنظمات التعليمية الركيزة الاساسية لتطور ونهوض أي مجتمع.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة أهداف منها:

١. محاولة تقديم إطار نظري لمتغير الدراسة (التوجهات المستقبلية) والمكونات المجسدة لها.
٢. الكشف عن مدى توافر المكونات المعبرة عن التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة.
٣. التعرف على واقع التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة في ضوء وصف اجابات المبحوثين عن المكونات المجسدة لها وتشخيصها.
٤. التوصل إلى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغير الدراسة وتقديم بعض التوصيات والمقترحات الضرورية للمنظمات المبحوثة.
٥. تحديد الأهمية الترتيبية لمكونات التوجهات المستقبلية حسب وجهة نظر المبحوثين على مستوى المنظمات المبحوثة.
٦. تقديم نموذج نظري وعملي يعبر عن مكامن الإفادة التي يمكن أن تعتمدها القيادات الإدارية في توظيفها للتوجهات المستقبلية لتأمين مستقبل أفضل لمنظمتهم.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

تتجسد هذه الدراسة في فرضية رئيسة مفادها "عدم توافر المكونات المعبرة عن التوجهات المستقبلية والمتمثلة بـ(المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) لدى القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة" استناداً لإجابات المبحوثين عن الفقرات المعبرة عنها.

خامساً: أساليب جمع البيانات وتحليلها:

وظفت الدراسة في الجانب النظري ما تيسر من مصادر عربية واجنبية تمثلت بالبحوث والكتب والمؤتمرات والمجلات العلمية، فضلاً عن الأطاريح والرسائل الجامعية وشبكة الانترنت. أما في الجانب الميداني، تم جمع البيانات اعتماداً على استمارة الاستبانة التي اعدت لهذا الغرض في ضوء الاستفادة من دراسة (Chen & Kruger,2017)، إذ تم عرضها على مجموعة من الخبراء المحكمين لغرض تقييمها وبما يتفق مع موضوع الدراسة ومحتوياتها، واعتماد مقياس ليكرت الخماسي وقد منحت بدائل الاستجابة من (1-5) درجات (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة) على التوالي، من أجل اختبار فرضية الدراسة، بالاعتماد برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وباستخدام الاساليب الاحصائية (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، شدة الاستجابة).

سادساً: مجتمع الدراسة وعينته:

تمثل مجتمع الدراسة بالقيادات الادارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها (عميد، معاون عميد، رئيس قسم، مدير قسم)، والبالغ عددهم (131) مبحوثاً، وتم توزيع استمارة الاستبانة على جميع المبحوثين استرجع منها (111) استمارة صالحة للتحليل، أي أن نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل (84.7%) من مجموع الاستبانات الموزعة وان نسبة تمثيل العينة من المجتمع بلغت (84.7%).

المحور الثاني: الجانب النظري:**أولاً: مفهوم التوجهات المستقبلية:**

إن صناعة المستقبل تنطلق من طموح ذاتي وتطلع لدى الأفراد لقراءة الأحداث والتنبؤ بها قبل حدوثها، ومن ثم الغور في تأمين ردود الأفعال الملائمة لها سواء ما تمثل بالتهيئة والاستعداد لما هو متوقع فعلاً أو المغامرة والإقدام لما هو يندرج تحت معالم المجهول لعدم وضوح رؤيته بشكل كافي (الجابري، ٢٠١٨ : ٢٩١)، فالمستقبل هو الوقت الذي سيأتي بعد الوقت الحاضر أو الأحداث التي ستحدث بعد ذلك وفق ما جاء بقاموس (Oxford Dictionary)، كما تم تعريفه في قاموس (Webster Dictionary) على انه فعل بصيغة معبرة عن زمن لم يأت بعد، الوقت الذي سيأتي لاحقاً، ما الذي سيحدث في وقت لاحق.

أما عن مفهوم التوجهات المستقبلية فيمكن تلخيصها في كونها مصطلح يشمل مجموعة متنوعة من المكونات الاساسية لتصور النتائج المستقبلية، مثل "التوقعات" التي تشير إلى مدى احتمال حدوث حدث معين في المستقبل، و"الطموحات" التي تعكس ما يرغب الفرد في تحقيقه في المستقبل و"التخطيط" الذي يشير إلى القدرة على تحديد الاهداف أو تعديل السلوك الحالي لتحقيق أهداف المستقبل، وتوقع الأحداث المستقبلية الذي يدل على إمكانية رسم رابط بين الأفكار والسلوكيات الحالية والنتائج المستقبلية، والمنظور الزمني الذي يعكس درجة تفكير الفرد في المستقبل (Wong,et.al.,2019:150-151).

ومن أجل الوقوف بشكل أوسع على ما أجاد به بعض من الكتاب والباحثين سيعمل الباحثان على استعراض آرائهم وفق الآتي:

تُعرف التوجهات المستقبلية على أنها إدراك الفرد للمستقبل وتقييمه له والقدرة على التنبؤ به في ضوء معتقداته وتوقعاته عن طريق عملية تنظيم الأفكار ووضع الخطط لكل ما هو قادم (Athawale,2004:2-3).

فيما عرفها (Vonasch & Sjästad,2021:2) بأنها نوع من التفكير الواعي يعتمد على استشراف النتائج واستخلاصها بناءً على معلومات غير متوفرة بشكل كامل، يقوم على أساسها الفرد بوضع مجموعة من الخطط ويوجه أنشطته نحو تحقيقها بهدف الوصول إلى الأهداف المنشودة. ويصفها (Xiao,et.al.,2018:86) بالاتجاه والرؤية الإيجابية نحو المستقبل التي تعمل على تشجيع السلوكيات الإيجابية للأفراد كما تعمل كحاجز ضد السلوكيات التي تعرض الفرد للمخاطر. وأشار إليها (إسماعيل، ٢٠٢١: ٢٦٨) بأفكار الفرد ومعتقداته حول ما يمكن تحقيقه في المستقبل عن طريق ما يمتلكه من تطلعات ومسارات محددة وقوى دافعة.

وعلى هذا الأساس فإن الباحثان يتفقان مع ما جاء به (Nurmi,1991:5) بأن التوجه نحو المستقبل يتكون من ثلاثة عمليات متسلسلة (الأهداف، التخطيط، التقييم) يحدد من خلالها الأفراد أهدافهم انطلاقاً من المنظومة القيمية التي ينتمون إليها وفق توقعاتهم بشأن المستقبل، فضلاً عن الدوافع التي تحرك توجهاتهم ومن ثم يعملون على استحضار الكيفية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

ثانياً: أهمية التوجهات المستقبلية:

إن عملية استيعاب المستقبل ومحاولة التعرف على مفرداته تُعد انطلاقة سليمة لكل أولئك الذين يسعون إلى النجاح في أعمالهم سواء أكانوا أفراداً أم منظمات أعمال وإن التعامل مع المستقبل وخصوصيته التي تؤثر في مجهولية الأحداث التي ينطوي عليها يمكن أن يكون منطلقاً لاستحضار مصلحة البشرية أو على أقل تقدير تجنب احتمالات المخاطر العالية والخسارة عبر تأمين السبل اللازمة التي يمكن معها توجيه أو رسم معالم المستقبل بما يخدم الصالح العام. تنطلق أهمية التعامل مع المستقبل في منظمات الأعمال من حاجتها المستمرة لتأمين متطلبات بقائها وتحسين صورتها الذهنية لدى زبائنها عن طريق صناعة كل ما هو جديد ومميز يضعها في إطار التميز والفرادة على أقرانها من منظمات الأعمال الأخرى وقد أصبح للتوجه نحو المستقبل أهمية واضحة لاعتماد وتطبيق منهجيات مستقبلية متكاملة عن طريق استيعاب الحاضر وما يعرضه من معطيات بغية إحداث تغييرات جذرية للوسائل والمناهج والطرق التي يمكن اعتمادها في تغيير معالم التنمية الاقتصادية وكيفية رسم توجهها المستقبلي باعتباره خارطة طريق تُؤمن بناء وإعداد خططها بشكل سليم (Scantlebury,2022:178)، كما تكمن أهمية استشراف المستقبل في تهيئة الاستعدادات اللازمة لبعض المفاجآت التي قد يواجهها الأفراد أو المنظمات في المستقبل ومحاولة تحجيم آثارها وتخفيف حدتها (Szostak,2022:130)، في ما يذكر (Sjoholm,2021:68-69)، أن دراسة المستقبل واستكشافه له أهمية خاصة في سياق المنظمات للحفاظ على القدرة التنافسية وتعزيز التوجه المستقبلي للمنظمة وتطوير الاستراتيجيات وإنشاء المزيد من الخيارات الاستراتيجية وتحديد أولوياتها وتنفيذها والتوجه نحو التفكير في المستقبل المحتمل (توقع المستقبل) بدلاً من مجرد التخطيط لكيفية تغيير المنظمة نحو الحالة الجديدة أو المرغوبة، إذ أن دراسة المستقبل تساعد الإدارة العليا في إمكانية مسح المستقبل بنجاح وتحقيق ما يسمى بـ"مد البصر الإداري" الذي يحدد معالم التوجه نحو المستقبل وأهميته في تسهيل فهم الفجوات بين اليوم والغد وكيفية سد تلك الفجوة وتنفيذ

الاستراتيجيات واتخاذ القرارات بناءً على ذلك، وإدارة عدم اليقين والتعامل مع التغييرات والتحديات المستقبلية وتخطيط الأعمال والابتكار وتعزيز وتطوير ثقافة موجهة نحو المستقبل. وعلى أساس ما تم عرضه يرى الباحثان أن عملية استشراف المستقبل يمكن أن تؤمن لمنظمات الأعمال توجهاً سليماً نحو مستقبل يحمل بين طياته أطراً شاملاً يتضمن تهيئة الإجراءات والمستلزمات والعدد والإمكانات والموارد التي يمكن من خلالها بناء منصات الدفاع اللازمة عن وجودها فضلاً عن رسم صورة ذهنية لأهم الفرص التي يمكن التعامل معها مستقبلاً.

ثالثاً: التوجهات المستقبلية بين التنبؤ والاستشراف:

يُعد التنبؤ واستشراف المستقبل واحداً من أهم المرتكزات التي تستند عليها منظمات الأعمال في تحديد وبناء استراتيجيتها وأهدافها، فضلاً عن تخصيص مواردها وإعادة تشكيل هذه الموارد بما ينسجم مع قراءتها لمستقبل المنظمات سواءً ما تمثل منه بالقراءات اللازمة لبيئة الأعمال والتغييرات التي يمكن أن تطرأ عليها، أو ما تمثل برؤيتها للواقع التنافسي وطبيعة المنافسين والمساحة السوقية التي يمتلكها كلٌّ منهم ومدى انحسار هذه المساحة مقارنةً بواقع المنظمة ضمن هذه المتعارضات وبما ينسجم مع توجهات المنظمة نحو المستقبل، ومن أجل تأمين فهم واسع لآليات التنبؤ المستقبلي سيعمل الباحثان على عرض بعض الأساليب التي يمكن اعتمادها في التنبؤ واستشراف المستقبل والتي تنسجم مع توجهات دراستهم الحالية وفق الآتي:

١. تخطيط السيناريوهات المستقبلية:

يُعد تخطيط السيناريوهات أحد الأدوات الهامة التي تستخدمها منظمات الأعمال في تهيئة ردود أفعالها تجاه الحالات التي يمكن أن تحدث في المستقبل وهو أسلوب عمدت منظمات الأعمال للسير في نهجه منذ ستينات القرن المنصرم، إذ أنتشر حينها في عالم الأعمال كأسلوب لحل المشكلات التي تعترض القيادات الإدارية للتعامل مع حالات عدم اليقين، ويقتصر ذلك على إنشاء قصص متماسكة ومعقولة حول المستقبل الذي يمكنهم التعامل معه عند التخطيط لاستراتيجياتها (Diana Stafie, 2020)، ولا يقتصر السيناريو على إعداد التنبؤات حول المستقبل ولكنه في الغالب يحدد الطريقة التي يمكن التعامل بها مع المستقبل عن طريق أسلوب المحاكاة للحدث موضوع الدراسة لتسليط الضوء والكشف عن الخيارات المتاحة وتحديد التداعيات المحتملة، كل ذلك من أجل تحديد البدائل لصناع القرار التي يمكن معها بناء توجهاتهم المستقبلية (Cavelty, et.al., 2011:4)، إذ يُعد السيناريو حالة تفصيلية ترسم معالم الأحداث التي تتيح للقيادات الإدارية الوصول بمنظمتهم إلى المستقبل المرغوب فيه، ويتم ذلك عن طريق توضيح خطوات السير اللازمة وتفاصيل خصائصها لحين بلوغ الوجهة السليمة لذلك المستقبل، وهي بذلك ترسم الصور والأحداث الممكن حدوثها مستقبلاً واعتمادها كخارطة طريق في التوجه نحو المستقبل (سعداوي، ٢٠١٦: ٢٩٧).

٢. تقنية دلفي:

تعد تقنية دلفي من التقنيات ذات الطابع البسيط نسبياً بأسلوب عملها وتكاليف تنفيذها إذ تم تبنيتها من قبل عدد من منظمات الأعمال الخاصة والعامة منذ نشأتها في خمسينيات القرن الماضي، تساعد هذه التقنية على رسم التصورات المستقبلية في ظل التطورات التكنولوجية المعاصرة التي تتيح الحصول على التقديرات والتوقعات المستقبلية غير المتحيزة، وتستند هذه التقنية بشكل كبير على

معرفة الخبراء ودرابتهم في تأمين القراءات السليمة وفق مبدأ (كيف تفعل ذلك) (Green, et.al., 2007:1-2).

تتم آلية العمل وفق هذه التقنية بتأمين أجماع الرأي حول قضية أو مشكلة ما بالاعتماد على قوة الحدس وقدرات التنبؤ التي يمتلكها ذوي الخبرة والدراية بهدف استشراق المستقبل وتأمين الحلول المناسبة لتلك الإشكاليات أو الموضوعات المتعلقة بالشكل الذي ينسجم مع الأهداف والتوجهات المستقبلية لمنظمات الأعمال (السلمي، ٢٠٢٠: ٥٨٨).

٣. النمذج والمحاكاة:

تنطلق فكرة المحاكاة البشرية من واقع التراكمات التي أتاحتها الطبيعة لكل مكوناتها وتفاصيلها وحتى إفرازاتها التي وضعت الإنسان أمام تحديات عده منذ نشأته الأولى وكانت سبباً في إعمال فكره وتسخير مواهبه للتصدي لهذه التحديات ومواجهتها من أجل الحفاظ على كينونته وبقائه، إن عملية تكرار الأحداث والظواهر بين فترة وأخرى تتيح معرفة أسبابها وطرق التعامل معها، إذ أن خطية الحدث ونمطيته النسبية تولد لدى المتطلع إليها انطباعات وقراءات يمكن من خلالها تأمين تصورات مستقبلية لأحداث أخرى مشابه يستطيع معها الفرد بناء نموذج فكري يحاكي من خلاله تلك الأحداث التي مرت سابقاً مع الأخذ بالاعتبار التغيرات التي طرأت خلال تلك الفترة.

ويُعد تقليد الطبيعة ومحاكاتها من أبسط الاستراتيجيات التي تم اعتمادها من قبل المصممين الذين يسعون لإيجاد حلول لمشكلة تصميمية معينة مع الأخذ بالاعتبار بأن المحاكاة في التصميم هي ليست عملية نقل مباشر عن الأصل فحسب وإنما هي بداية لمسار جديد وانطلاقة إبداعية، ومع كل تقدم تقني ازدادت هذه التقنية أثراً وتطوراً بالشكل الذي يسمح بدمج الخيال مع الواقع، إذ يتيح الخيال العلمي تصورات افتراضية عديدة للمستقبل ومستمدة من الواقع في نفس الوقت، لذا اعتمد مصممو المحاكاة لاستثمار معطيات التكنولوجيا في تحقيق تلك الغايات فالمحاكاة تقدم لنا فرصاً أوسع للحرية في إعادة تشكيل الرؤى والتصورات المستقبلية وكيفية التعامل معها وتجسيدها (داخل، ٢٠٢١: ١٦٩).

ولتقنية المحاكاة هذه أدواراً هامة في التعامل مع المشكلات الحالية أو المستقبلية المحتملة عن طريق ما تنتجه من إمكانيات واسعة في تصميم وبناء وتقييم (السيناريوهات، المخاطر، التكاليف، عوائق التنفيذ)، فضلاً عن تحديد الأداء التشغيلي السليم ورسم معالم الطريق للتوجه نحو المستقبل (Ferreira, et.al., 2020:1).

ومن وجهة نظر أخرى فإن المحاكاة تُعد طريقة أو تقنية يتم اعتمادها لإنتاج تجربة معينة تقلد الواقع دون المرور بالحدث الحقيقي، وهي بذلك تتيح التعامل مع الفرص غير المتوفرة بالتعلم الواقعي مثل التدريب المهني، وفي ذات الوقت فإنها توفر بوثقة أمان متعددة الأوجه للتعلم، وفي هذا الإطار فإن المحاكاة بوصفها نموذجاً تتيح لمستخدميها بيئة آمنة للتأمل والتعلم من الأخطاء دون أضرار أو خسائر على أرض الواقع (على سبيل المثال فإن محاكاة الرعاية الصحية يمكن أن تحل محل لقاءات المريض الحقيقية أو المواقف السريرية الأخرى لأغراض التعلم)، وعليه فإن أنشطة المحاكاة تمثل شكلاً فاعلاً في التعامل مع التجارب وتمثيلها بشكل يحاكي الواقع وعلى أوجه متعددة منها (تجارب مباشرة، تجارب مفتعلة، أو مشاركات درامية) فهي بذلك تتيح استثارة التفكير والتعلم والتصور على نحو يأمن حلقة الوصل بينها وبين الأحداث الواقعية ويعزز قاعدة التعلم لدى الأفراد والقيادات بالشكل الذي يمكن معه تأمين الاستعدادات اللازمة وتغيير السلوكيات والواجب تغييرها في المستقبل (So, et.al., 2019:52).

٤. العصف الذهني:

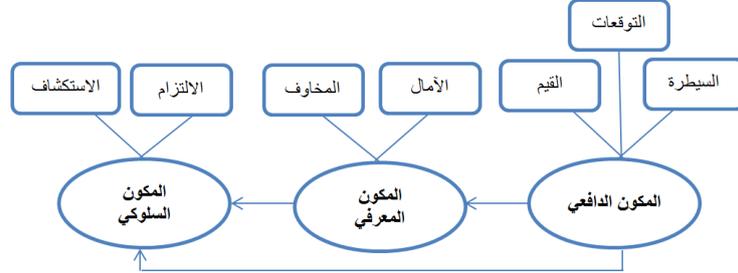
يعود أصل مصطلح "العصف الذهني" إلى ما يسمى بالعاصفة الدماغية المتمثلة بالأزمة الوجدانية التي تشير إلى أن الفكرة الجديدة هي تلك التي تحدث في لحظة استبصار مثيرة، وتكون متأصلة في ذات الفرد يستقبلها بشكل تفاعلي ويعيشها بحماسة، وتهدف جلسة العصف الذهني إلى تطوير حلول إبداعية للمشكلات، ومن ناحية أخرى فإن العصف الذهني هو نشاط عقلي مركب يهدف إلى توجيه رغبة قوية في البحث عن حلول أو الوصول إلى حلول أصلية لم تكن معروفة من قبل وهو التفكير المتعدد الذي يتضمن مراجعة الأفكار القديمة وإنشاء روابط جديدة وتوسيع حدود المعرفة وإعمال الفكر فيها بالشكل الذي يمكن معه الخروج بإبداعات جديدة وتوسيع حدود المعرفة، إذ تُعد استراتيجية العصف الذهني واحدة من أهم الاستراتيجيات التي تحفز الإبداع وعلى نحو يمكن معه حل المشكلات في المجالات المتعددة (التعليمية، التجارية، الصناعية، السياسية، والإدارية) (AIMutairi, 2015:136)، وانسجاماً مع ذلك فإن مصطلح العصف الذهني يُعد من المصطلحات الشائعة التي عادة ما تستخدم في التعبير عن التفكير الإبداعي الذي يأمن معالجة المشكلات بطرق مبتكرة، ويُعد (Alex Osborn) الأب الروحي لطريقة العصف الذهني في تنمية التفكير الإبداعي عندما ابتكر هذه الطريقة في مطلع عام ١٩٤١، التي تعنى في أعمال العقل البشري واستثارته من أجل التصدي الفاعل لمشكلة ما وتوليد عدد من الأفكار التي يمكن من خلالها حل المشكلة موضوع البحث، وذلك عن طريق الجلسات القصيرة التي تسمح باستمطار الأفكار في ظل تأمين المساحة اللازمة من الحرية والأمان وبما يوفر للمتلقى قاعدة سليمة من التفاعل مع المواقف والأحداث التي يتم استعراضها (الخيرة، ٢٠٢١: ١٨)، وفي ذات الاتجاه يتفق (وحشه، ٢٠٢٢: ٩٥) مع ذلك بنظرته إلى استراتيجية العصف الذهني كونها إحدى أهم الاستراتيجيات الفاعلة التي يعتمد عليها المعلم بهدف إثارة تفكير المتلقين وتوسيع مداركهم ومن ثم تحفيزهم على توليد أفكار جديدة وطرح حلول متعددة للمشكلات قيد الدراسة، وفق آلية عمل يتم من خلالها وضع الذهن في حالة من الإثارة والترقب والجاهزية للتفكير في اتجاهات متعددة وعرض أفكارهم بحرية مطلقة بعيداً عن الخوف والتردد والانتقاد.

إن أهمية العصف الذهني تكمن في كونه من أكثر الأساليب التي تساعد على توليد الأفكار كحلول للمشكلات وبناء التوقعات إذ أصبح هذا الأسلوب يحظى باهتمام الإدارات العليا في منظمات الأعمال التي تسعى تنمية التفكير الاستراتيجي لدى القيادات والأفراد العاملين على حدٍ سواء، بالشكل الذي يتيح تأمين الأوجه المختلفة لحل المشكلات، وهي بذلك ستكون مصدراً للإلهام الذي يتيح مناخاً إبداعياً يقرأ الحدث، ويحلل معطياته انطلاقاً لبناء تصوراته للتعامل مع التوجهات ذات الطابع المستقبلي (AIMutairi, 2015:137).

رابعاً: مكونات التوجهات المستقبلية:

تطور مفهوم التوجهات المستقبلية عبر الزمن ليتحول من التركيز على الصيغة الفردية وهي تصور الفرد لنفسه حول المستقبل إلى التوجه المتغير والمتعدد الأوجه، وعلى أساس ذلك اختلفت زوايا النظر إلى هذا المفهوم وانعكس ذلك على روى الباحثين بتناولهم للأبعاد المجسدة للتوجهات المستقبلية كونها تنطلق من ترقب الفرد وتقييمه لذاته التي يمكن أن يكون عليها في المستقبل وهو بذلك سيعمل على توجيه اهتماماته تجاه المستقبل المرتقب استناداً إلى النمط الفكري الذي يحمله الفرد وينعكس على سلوكياته باتجاه تحقيق الأهداف والمخرجات المستقبلية المرتجاة وبالشكل الذي

يمكن معه رسم المسار السلوكي ومفاصله التطويرية، أن هذه الرؤية تجسد ثلاث مكونات للتوجهات المستقبلية وهي الجوانب المعرفية والدافعية والسلوكية (Praskova & Johnston,2020:2)، التي أجادت بها (Seginer,2019:6) في دراستها للتوجهات المستقبلية، إذ حددتها بـ(المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) وكما هو موضح بالشكل (1).



الشكل (1) مكونات التوجهات المستقبلية

وانسجاماً مع ما عرضته الباحثة (Seginer,2019:26) سيعمل الباحث على اعتماد هذه المكونات وعددها الأبعاد الرئيسية للتوجهات المستقبلية في دراسته الحالية، ومن أجل فهم هذه المكونات بشكل واضح سيتم تناولها بشيء من التفصيل وفق ما أجاد به عدد من الكتاب والباحثين.

١. المكون الدافعي:

تعرف الدافعية على أنها تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد في مجاله المهني والتي تدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقات التي يمتلكها من أجل تحقيق الممارسة المهنية والاجتماعية المتمثلة في الاستمتاع بالأداء، والطموح الوظيفي، والرغبة في مساعدة الزبائن، والدافعية للإنجاز، وتعرف الدافعية المهنية بأنها مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي تتأثر بالبيئة الخارجية وتظهر عن طريق السلوكيات التنظيمية والقرارات الوظيفية لتوجيه السلوك نحو تحقيق الأهداف الوظيفية (عبدالحميد، ٢٠١٩: ٢٧٨). إن المكون الدافعي يرتبط بما يدفع الفرد للتفكير باحتياجاته المستقبلية وامعان فكره تجاه تحقيقها، فهناك علاقة ما بين التوجهات المستقبلية والدافع نحو الإنجاز وهذا ما قاد عدد من الباحثين إلى تحليل الجوانب الدافعية للتوجهات المستقبلية عن طريق "القيمة" التي يراها الفرد تجاه المستقبل وتوقع نجاحه في مجالات معينة، فخصائص الدافعية في التوجهات المستقبلية نابعة عن الاهتمامات والاحتياجات لدى الفرد وقيم المخرجات السلوكية المتوقعة، و"التوقعات" التي تعبر عن التقويم الذاتي لإمكانية تحقيق الأهداف والأمال والخطط ويعزز ذلك امتلاك الفرد " للضبط الداخلي" الذي يمكن من خلاله توجيه القدرات والجهود (Seginer,2009:14-17).

واستناداً إلى ما تم ذكره يرى الباحثان أن المكون الدافعي يمثل تلك المثيرات الداخلية التي يتم من خلالها تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف آني أو مستقبلي، وهو بمثابة القوة المحركة التي تدفع الفرد للقيام باعتماد سلوك ما دون غيره من أجل إشباع وتحقيق حاجاته، وهو بهذا يشكل الاستثارات الداخلية والتي تحدد الاتجاه والنشاط والفعل للفرد من أجل تحقيق هدف معين.

٢. المكون المعرفي:

المكون المعرفي هو ظاهرة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع

الذي يعيش فيه، حيث يساعد الفرد على الفهم الاستراتيجي لإدراك طبيعة القوى التي تشكل هذه المجتمعات والأنظمة وما هو مطلوب لإجراء تغييرات في هذه الهياكل، فهذا المكون مهم جداً لتطوير الاستراتيجيات وعمليات البحث المستقبلي لارتباطه بشكل حقيقي بعمليات تمكين المجتمع وديناميت القوة الاجتماعية التحويلية وليس مجرد مؤشر على الفعالية الفردية (Speer, et.al., 2019:2). والدالة التي تضعنا في اتصال مباشر مع الأحداث الحالية والمحتملة إيجابية كانت أم سلبية بغض النظر عن وجودها الموضوعي والحقيقي، فهو يتعلق بكل مجالات الحياة المستقبلية من حيث الآمال والمخاوف ويشار إليه بمدى تكرار تفكير الأفراد في كل منها (كم مرة تفكر في الآمل وتقلق بشأن القضايا المستقبلية)، إذ تثير هذه الأحداث المتوقعة سلوكاً موهباً مستقبلياً متعلقاً بالمجال يتكون من نوعين هما الآمال والخطط والأهداف المستقبلية والالتزام بمتابعتها (Seginer, 2019:7).

واستناداً إلى ما تم ذكره يرى الباحثان في المكون المعرفي على أنه القاعدة الإدراكية التي تستند على الخزين المعرفي للفرد وعلى النحو الذي يمكنه من تأمين التعامل السليم مع جميع المؤثرات بشكل تلقائي سواء ما تمثل منها بردود أفعال مباشرة أو اعتماد تحضيرات معينة للتعامل مع مشكلة ما.

٣. المكون السلوكي:

يعرف السلوك بأنه الطريقة التي يتصرف بها الفرد ويدير ذاته تجاه الأفراد الآخرين، وهو كل نشاط أو تصرف عقلي أو ذهني يصدر عن الفرد سواء تم بطريقة شعورية أو لا شعورية (Stevenson, 2010:149)، وهو يحدد التزام الفرد أتجاه تحقيق الأهداف، فضلاً عن سعيه لاستكشاف الفرص والعمل على تهيئة متطلباتها (Kolesovs, 2017:37). يمكن النظر إلى المكون السلوكي على أنه يتمثل بالتصرفات التي يبديها الفرد كتعبير عن تصوره للموضوع وانفعاله به عن طريق ردود أفعاله تجاه الموضوع الباعث على تلك الردود، فإذا توفر لدى الفرد معرفة بموضوع ما ثم تلاها شعور محدد إيجابي كان أم سلبي فإنه يصبح أكثر ميلاً إلى أن يسلك سلوكاً محدداً تجاه هذا الموضوع، فالمكون السلوكي هو الجانب النزوعي المتمثل بمجموعة الاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد بعد إدراكه ومعرفته وانفعالاته (دروازي وبوسكرة، ٢٠١٩: ١١٥).

وتأسيساً لما سبق يرى الباحثان بأن المكون السلوكي يتمثل في مجموعة الأنماط والاستعدادات السلوكية المتسقة مع المشاعر والانفعالات ذات الطابع الإيجابي أو السلبي والتي تعمل على توجيه سلوك الفرد ودفعه للعمل وفق الاتجاه الذي يتبناه.

المحور الثالث: (الجانب الميداني) وتحدد بـ:

وصف مستوى اجابات المبحوثين عن التوجهات المستقبلية وتشخيصها:

لأجل الإحاطة في مسألة وصف وتشخيص مكونات التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوث، فقد استند الباحثان إلى معطيات التحليل الاحصائي لبرنامج (SPSS25) للوقوف على (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، نسبة الاستجابة) لكل عامل من العوامل الممثلة لمتغيرات الدراسة والتي سيتم استعراضها وفق الآتي:

أولاً: المكون الدافعي:

يمثل هذا البعد المؤشرات (X1-X5)، إذ أن الجدول (1) يبين توجه اجابات المبحوثين نحو الإتفاق على هذه المؤشرات إجمالاً وبنسبة بلغت (85.4%) بينما نسبة المحايدين كانت (12.8%)، (٣٦٧)

فيما بلغت نسبة عدم الإتفاق (1.8%)، وتدعم نسبة الإتفاق قيمة الوسط الحسابي (4.17) والانحراف المعياري (0.729) وبمعامل إختلاف (17.5%) وشدة استجابة (83.34%).
وقد حقق المؤشر (X5) أعلى نسبة اتفاق (اتفق بشدة، اتفق) بلغت (88.3%) مدعوماً بوسط حسابي قدره (4.23) وانحراف معياري (0.673) مما يشير إلى اعتماد القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة تحفيز الآمال وجعلها مداخل فاعلة لنيل مستقبل أفضل للمنظمة. وحقق المؤشر (X1) ادنى نسبة اتفاق بلغت (81.1%)، ونسبة محايد قيمتها (16.2%) في حين كانت نسبة عدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) (2.7%) بوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.742) الذي يشير إلى (شعور القادة بالتفاؤل تجاه تأمين مستقبل أفضل لمنظمتهم).

الجدول (1) وصف بُعد المكون الدافعي وتشخيصه

نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة								المتوسط الحسابي		
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق إلى حد ما		أتفق			أتفق بشدة	
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		%	عدد
81.26	18.26	0.742	4.06	0	0	2.7	3	16.2	18	53.2	59	27.9	31	X1
84.14	16.05	0.675	4.21	0	0	0.9	1	11.7	13	53.2	59	34.2	38	X2
81.8	19.36	0.792	4.09	1.8	2	0.9	1	13.5	15	54.1	60	29.7	33	X3
84.86	18.03	0.765	4.24	0.9	1	0.9	1	11.7	13	45.9	51	40.5	45	X4
84.68	15.9	0.673	4.23	0	0	0.9	1	10.8	12	52.3	58	36	40	X5
				0.5		1.3		12.8		51.7		33.6		المعدل
83.34	17.5	0.729	4.17	1.8				12.8		85.4				المؤشر الكلي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

ثانياً: المكون المعرفي:

تؤشر معطيات الجدول (2) إلى ان نسبة اتفاق المبحوثين (اتفق بشدة واتفق) كانت (91.9%) من اجمالي المؤشرات المعبرة عنه والمتمثلة بـ(X6-X10)، في حين ان نسبة محايد بلغت (7.7%)، ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) تبلغ (0.4%) يدعمه قيمة الوسط الحسابي (4.37) وانحراف معياري (0.634) وبمعامل إختلاف (14.51%) وكانت شدة الإستجابة (87.38%).

وقد حققت المؤشر (X6) أعلى نسبة إتفاق بلغت (97.3%) بوسط حسابي (4.49) وانحراف معياري (0.553) ومعامل اختلاف (12.33%) وشدة استجابة مقدارها (89.72%) مما يدل على أن قيادات المنظمات المبحوثة تعتمد بشكل كبير على توظيف ما تمتلكه من خزير معرفي لصالح ما تروم منظماتهم تحقيقه مستقبلاً.

في حين حقق المؤشر (X9) اقل نسبة اتفاق (اتفق، اتفق بشدة) بلغت (88.2%) بوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.736) ومعامل اختلاف (16.88) وشدة استجابة مقدارها (87.2%) الذي يشير إلى (قناعة القيادات الإدارية بأن نتاج اليوم هو امتداد للماضي وحجر الزاوية وركيزة للمستقبل).

الجدول (2) وصف بُعد المكون المعرفي وتشخيصه

نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المؤشرات
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق إلى حد ما		أتفق		أتفق بشدة		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
89.72	12.33	0.553	4.49	0	0	0	0	2.7	3	45.9	51	51.4	57	X6
88.82	13.47	0.598	4.44	0	0	0	0	5.4	6	45	50	49.5	55	X7
85.4	14.78	0.631	4.27	0	0	0	0	9.9	11	53.2	59	36.9	41	X8
87.2	16.88	0.736	4.36	0	0	1.8	2	9.9	11	38.7	43	49.5	55	X9
85.76	15.21	0.652	4.29	0	0	0	0	10.8	12	49.5	55	39.6	44	X10
87.38	14.51	0.634	4.37	0		0.4		7.7		46.5		45.4		المعدل
				0.4		7.7		91.9		المؤشر الكلي				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

ثالثاً: المكون السلوكي:

يتمثل هذا البُعد بالمؤشرات (X11-X15)، إذ تشير نتائج الجدول (3) إلى ميل اجابات المبحوثين نحو الإتفاق على هذا البعد وبنسبة بلغت (92.2%) و محايد (6.4%)، فيما بلغت نسبة عدم الإتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) (1.4%)، وتدعم نسبة الإتفاق قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.29) وانحراف المعياري (0.642) وبمعامل إختلاف (15.02%) وشدة استجابة (85.78%). وقد حققت المؤشر (X11) أعلى نسبة إتفاق بلغت (96.4%) بوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.556) ومعامل اختلاف (12.73%) وشدة استجابة مقدارها (87.34%) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين حول (جعل السلوكيات في مجال العمل منافذ فعليه تجاه مستقبل أفضل للمنظمة).

في حين حقق المؤشر (X14) اقل نسبة اتفاق (اتفق، اتفق بشدة) بلغت (87.4%) بوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.769) ومعامل اختلاف (18.48) وشدة استجابة مقدارها (83.24) الذي يشير إلى (جعل التغييرات الأنية سبيلاً لرسم التصورات حول المستقبل المنشود للمنظمة).

الجدول (3) وصف بُعد المكون السلوكي وتشخيصه

نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المؤشرات
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق إلى حد ما		أتفق		أتفق بشدة		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
87.34	12.73	0.556	4.37	0	0	0	0	3.6	4	55	61	41.4	46	X11
85.22	14.39	0.613	4.26	0	0	0.9	1	6.3	7	58.6	65	34.2	38	X12
88.1	14.14	0.623	4.41	0	0	0.9	1	4.5	5	47.7	53	46.8	52	X13
83.24	18.48	0.769	4.16	0.9	1	3.7	3	9	10	54.1	60	33.3	37	X14
85.04	15.36	0.653	4.25	0	0	0.9	1	9	10	54.1	60	36	40	X15
85.78	15.02	0.642	4.29	0.2		1.2		6.4		53.9		38.3		المعدل
				1.4		6.4		92.2		المؤشر الكلي				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

واشارة إلى ما تقدم يمكن ترتيب مكونات التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة حسب الجدول (4) الذي يبين ميل المبحوثين إلى الاتفاق بصورة عامة إلى التوجهات المستقبلية بنسبة (89.83%) معزراً بوسط حسابي قدره (4.27) وانحراف معياري (0.668)، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (1.2%)، وهذه نسبة ضعيفة جداً مقارنة بنسبة الافراد المتفقين. بينما بلغت نسبة محايد (369)

(8.97%) وهي نسبة تكاد تكون قليلة، قد تكون بسبب عدم الدراية او قلة الخبرة في مجال التطلعات والتوجهات المستقبلية.

هذا وقد حقق المكون السلوكي المرتبة الأولى في المنظمات المبحوثة مقارنة بالأبعاد الأخرى وبنسبة إتفاق (92.2%) ونسبة محايد (6.4%) ونسبة عدم اتفاق بلغت (1.4%) بوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.642)، وفي المرتبة الثانية حقق المكون المعرفي نسبة إتفاق بلغت (91.9%) في حين كانت نسبة محايد (7.7%) بوسط حسابي مقداره (4.37) وانحراف معياري (0.634).

وفي المرتبة الثالثة حقق المكون الدافعي نسبة اتفاق بلغت (85.4%) ونسبة محايد (12.8%) وكانت نسبة عدم الاتفاق (1.8%) وذلك بوسط حسابي (4.17) الذي يمثل اقل قيمة وسط حسابي من بين أبعاد التوجهات المستقبلية الأخرى بانحراف معياري (0.729) وهو أعلى من الانحراف المعياري للمكونين السابقين.

الجدول (4) ترتيب مكونات التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة

ت	المكونات	الإتفاق %	محايد %	عدم الإتفاق %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المكون السلوكي	92.2	6.4	1.4	4.29	0.642
2	المكون المعرفي	91.9	7.7	0.4	4.37	0.634
3	المكون الدافعي	85.4	12.8	1.8	4.17	0.729
	إجمالي مكونات التوجهات المستقبلية	89.83	8.97	1.2	4.27	0.668

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

اعتماداً على ما تقدم من نتائج تحليل ووصف مكونات التوجهات المستقبلية وتشخيصها التي اثبتت توافرها لدى قادة المنظمة المبحوثة وينسب تكاد تكون متقاربة، يمكن رفض فرضية الدراسة وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد توافر المكونات المعبرة عن التوجهات المستقبلية والمتمثلة بـ(المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) لدى القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة" استناداً لإجابات المبحوثين عن الفقرات المعبرة عنها.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

- أظهرت نتائج وصف متغير (التوجهات المستقبلية) ومكوناتها المتمثلة بـ(المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) ما يأتي:
1. حققت إجابات المبحوثين توافقاً عالياً المستوى حول توافر التوجهات المستقبلية لدى المنظمات المبحوثة بالشكل الذي يتيح لها صياغة استراتيجياتها ووضع خططها بما ينسجم مع طبيعة أعمالها فضلاً عن وضع السياسات اللازمة لتنفيذها بشكل فاعل.
 2. اجمعت إجابات المبحوثين بشأن المكون السلوكي إن هناك اتفاقاً عالي المستوى بشأن الفقرات المعبرة عنه عن طريق حصوله على المركز الأول بالنسبة لمكونات التوجهات المستقبلية، مما يفسر للباحث أن قيادات المنظمات المبحوثة توظف سلوكياتها لطلب الاستشارة والنصح من ذوي الخبرة والاختصاص وتفاضل بين الخيارات المتاحة وتجعلها سبيلاً لرسم التصورات نحو مستقبل المنظمة المنشود.

٣. حصل المكون المعرفي على مستوى المنظمات المبحوثة توجهاً إيجابياً عبر إجابات المبحوثين عن الفقرات المترجمة له، علماً أن هذا المكون شغل المرتبة الثانية الأمر الذي يدفع الباحثان للقول أن هناك اهتماماً عالي المستوى للمنظمات المبحوثة في منظومتها المعرفية عن طريق السعي لاكتساب المعرفة من شتى مصادرها وتسخير ما يمتلكونه من خزين معرفي لصالح ما تروم منظماتهم تحقيقه في المستقبل.

٤. حقق المكون الدافعي المرتبة الثالثة من حيث استجابة المبحوثين وبنسبة جيدة جداً، الأمر الذي يفسر لنا أن قيادات المنظمات المبحوثة تمتلك قدراً من التأثيرات الإيجابية في ميدان عملها بالشكل الذي تحفز من خلاله آمال الأفراد تطلعاً نحو مستقبل أفضل للمنظمة، إن جميع الفقرات المعبرة عن هذا المكون جاءت بنسب اتفاق عالية مع تفاوت نسبي في ما بينها بالشكل الذي يدفع الباحثان للقول أن الفقرة التي تعنى بالشعور بالتفاؤل تجاه تأمين مستقبل أفضل حصلت على النسبة الأقل من الاتفاق، وفي ذلك مدعاة للوقوف على الأسباب التي دفعت لذلك لما للتفاؤل من أهمية عالية في تحريك الدوافع تجاه تحسين الأداء.

ثانياً: المقترحات:

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات التي تجدها ضرورية للمنظمات بشكل عام، والمبحوثة بشكل خاص عن طريق الآتي:

١. زيادة الاهتمام بتفعيل دور التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمة المبحوثة والسعي الجاد في تحديد المكونات المفسرة لها بالشكل الذي يوفر حالة من التداونية بينها لتأمين الحفاظ على استمرارية زخمها وتطوير ما يمكن تطويره بهدف الارتقاء بها إلى مستويات أعلى وبذات الوقت يمنحها إمكانية لتحديد أهدافها وفق السياقات المحددة لها وفي إطار ما تحمله من مكونات عن طريق:

أ. نشر الوعي بأهمية التوجه نحو المستقبل وتحفيز الأفراد نحوه، وأن كل التغييرات التي ستحدث جراء هذا التوجه ستعكس لصالح الفرد وعلى النحو الذي تتحسر معه مقاومة التغيير من جانب ويستنهض الأبداع المنظمي من جانب آخر.

ب. إعطاء تصور واضح لكل مكون من مكونات التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة بالشكل الذي يتيح لها القدرة على وضع أولويات المصاهرة بين هذه المكونات بغية تأمين إطار شمولي للتوجه نحو المستقبل.

٢. إيلاء اهتمام أكبر بالمكون الدافعي لما له من دور فاعل في أحداث التأثيرات الإيجابية تطلعاً نحو تحقيق مستقبل أفضل وذلك من خلال:

أ. تحفيز آمال الأفراد وجعلها مداخل فاعلة لنيل مستقبل أفضل.

ب. بث روح التفاؤل لدى الأفراد والتعرف على مكامن التحفيز التي يمكن من خلالها توجيه تفكيرهم نحو المستقبل.

٣. ضرورة قيام المنظمات المبحوثة بتحديد رؤية شمولية مستقبلية تحدد فيها توجهاتها المستقبلية عن طريق إعداد خطة سنوية أو خمسية تتضمن أهداف وغايات واضحة ومرنة وتعميمها على باقي التشكيلات.

٤. العمل على تدعيم مكونات التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة بكل الصيغ والأساليب التطورية ابتداءً من التدريب ومن ثم نشر الوعي وتأمين الثقافة المناسبة وانتهاءً ببيان الجدوى الفعلية لتحقيق الأهداف المخطط لها، وذلك في إطار التسخير الأفضل لكل ما تمتلكه (٣٧١)

المنظمات المبحوثة من موارد وقدرات يكون لها الوزن الأرحح في ميزان التفاعل والعطاء على المستوى العلمي و الثقافي والاجتماعي.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. إسماعيل، إبراهيم السيد. (٢٠٢١). دور التفكير المنظومي وتحمل الغموض في التأثير على التوجه نحو المستقبل لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد ٣٤.
٢. الجابري، سيف بن راشد. (٢٠١٨). الحضارة - وبناء الإنسان المبدع (المفهوم والتكوين)، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، العدد ١١، الجزء ١، ٢٩١-٣٠١.
٣. الخيرة، ايسا أولياء. (٢٠٢١). تأثير طريقة العصف الذهني لرتقيه مهارة القراءة في مدرسة الإعانة الثانوية الإسلامية جغكار جيلغون، رسالة ماجستير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، اندوسيا.
٤. داخل، شيماء كامل. (٢٠٢١). المحاكاة الرقمية وانعكاساتها في تصميم الإعلان الإرشادي، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد ٦٣.
٥. دروازي، مصطفى طالب واحمد بوسكرة. (٢٠١٩). اقتراح برنامج إعلامي رياضي يلبي أولويات الجمهور، مجلة الابداع الرياضي، المجلد ١٠، العدد ٢.
٦. سعداوي، محمد جمال جارحي والإكيابي مفيدة محمد صادق وبدوي، جورج وجيه عزيز. (٢٠١٦). السيناريو والتصميم المستقبلي التفاعلي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد ٤٣.
٧. السلمي، أبرار فالج. (٢٠٢٠). الكفايات التقنية اللازمة للعاملين بالمكتبات الجامعية في ظل التوجه نحو التحول الرقمي، المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال، العدد ٢٨.
٨. عبد الحميد، عبدالله صابر. (٢٠١٩). الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية للممارسين المهنيين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد ١، العدد ٤٨.
٩. وحشه، دلال عبدالله الطلب. (٢٠٢٢). دور استراتيجيات العصف الذهني في رفع مستوى أداء الطلبة في الاختبارات الدولية من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة عجلون، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٦، العدد ٤.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

10. AIMutairi, A. N. M. (2015). The Effect of Using Brainstorming Strategy in Developing Creative Problem Solving Skills among Male Students in Kuwait: A Field Study on Saud Al-Kharji School in Kuwait City. Journal of Education and Practice, Vol. 6, No.(3),PP. 136-145.
11. Athawale, R. (2004). Cultural, gender and socio-economic differences in time perspective among adolescents, Doctoral dissertation, University of the Free State.
12. Cavelty, Dunn M., Brunner, E., Giroux, J., Doktor, C., & Brönnimann, G. (2011). Using Scenarios to Assess Risks: Examining Trends in the Public Sector, Center for Security Studies (CSS), ETH Zurich, Switzerland, PP.1-26.
13. Chen, B. B., & Kruger, D. (2017). Future orientation as a mediator between perceived environmental cues in likelihood of future success and procrastination. Personality and Individual Differences, 108, 128-132.
14. Diana Stafie. (2020). Scenario Planning and Foresight under Uncertainty
15. Ferreira, De Paula W., Armellini, F., & De Santa-Eulalia, L. A. (2020). Simulation in industry 4.0: A state-of-the-art review. Computers & Industrial Engineering, No. 149, PP.1-21
16. Green, K.C., Armstrong, J.S. and Graefe, A. (2007). Methods to Elicit Forecasts from Groups: Delphi and Prediction Markets Compared, The International Journal of Applied Forecasting, No. 8.PP.1-6.
17. Kolşesovs, A.(2017). Individual future orientation and demographic factors predicting life satisfaction. In Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference, Vol. 1, PP. 534-543.

18. Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental review*, Vol. 11, No.(1),PP. 1-59.
19. Oxford Dictionary. Future. Retrieved from...In 14/2/2022. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/future_1.
20. Praskova, A., & Johnston, L. (2020). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, Vol. 29, No.(3), PP.1-23.
21. Scantlebury, B. (2022). RE-Defining the regional economic development framework through the integration of economic development and strategic foresight practices (Doctoral dissertation, Swinburne University of Technology).
22. Seginer, R. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspectives*. Springer Science & Business Media.
23. Seginer, R. (2019). Adolescent Future Orientation: Does Culture Matter?. *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 6, No.(1),PP.1-26.
24. Sjöholm, R. (2021). Maintaining competence in the changing world: How to improve foresight capabilities in the case company?. Master's thesis. Laurea-ammattikorkeakoulu.
25. So, H. Y., Chen, P. P., Wong, G. K. C., & Chan, T. T. N. (2019). Simulation in medical education. *Journal of the Royal College of Physicians of Edinburgh*, Vol.49, No.(1), PP.52-57.
26. Speer, P. W., Peterson, N. A., Christens, B. D., & Reid, R. J. (2019). Youth cognitive empowerment: Development and evaluation of an instrument. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 64, No(4), PP.1-5.
27. Stevenson, A. (Ed.). (2010). *Oxford dictionary of English*. Oxford University Press, USA.
28. Szostak, R. (2022). *Making Sense of the Future* (p.206). Taylor & Francis.
29. Vonasch, A. J., & Sjästad, H. (2021). Future-orientation (as trait and state) promotes reputation-protective choice in moral dilemmas. *Social Psychological and Personality Science*, Vol. 12, No.(3),PP. 1-11.
30. Webster Dictionary. Future. Retrieved from...In 15/2/2022. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/future>
31. Wong, T. K., Parent, A. M., & Konishi, C. (2019). Feeling connected: the roles of student-teacher relationships and sense of school belonging on future orientation. *International Journal of Educational Research*, 94, PP.150-157.
32. Xiao, Y., Bowen, N. K., & Lindsey, M. A. (2018). Racial/ethnic measurement invariance of the School Success Profile (SSP)'s future orientation scale. *Journal of school psychology*, No.71, 85-107.

