

The Relationship between Strategic Foresight Dimensions on Organizational Dynamic Capabilities

Abdolhadi Darzian Azizi¹, Reza Mohammadi^{2*}

1. Assistant Profesor, Department of Management, Faculty of Economic & Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

2. M.Sc. of Industrial Management, Production & Operation Management, Shahid-Beheshti University, Tehran, Iran

(Received: July 8, 2022; Accepted: August 27, 2022)

Abstract

Dynamic capabilities approach addresses relevant firm capabilities to adapt to fast change in an environment that threatens a firm's competitiveness and survival. However, despite these conceptual similarities, their relationship remains opaque. To close this gap, the present study aimed to examine the Strategic Foresight Dimensions effect on Organizational Dynamic Capabilities. The present study relied on quantitative and qualitative methods. More specifically, the author used a cross-sectional design and survey strategy. Fifty-six participants were selected from four a Consultant and Designer of Oil, Gas & Petrochemical Company in IRAN completed the study questionnaire. A Multiple Regression technique was employed to test the study hypotheses by using IBM SPSS Statics 25 software package. The results demonstrated that strategic foresight dimensions have a significant and positive effect on organizational dynamic capabilities. The results of the present study relate to this selected company; hence the ability to generalize the findings to other sectors is limited.

Keywords: Organizational dynamic capabilities, Scenario planning, Strategic foresight.

* Corresponding Author, Email: rmohammadi@bakhtargroup.com

بررسی تأثیر ابعاد آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویای سازمانی

عبدالهادی درزیان عزیزی^۱، رضا محمدی^{۲*}

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش تولید و عملیات، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵)

چکیده

رویکرد قابلیت‌های پویا به قابلیت‌های شرکت پرداخته تا بتواند در سریع‌ترین زمان ممکن با تغییرات محیطی که رقابت و بقای شرکت را به خطر می‌اندازند، سازگار گردد. با این حال، اگرچه با وجود شباهت‌های مفهومی که این دو مبحث با یکدیگر دارند، اما ارتباط میان آن‌ها همچنان مبهم است. برای رفع این شکاف، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویای سازمانی انجام شده است. این پژوهش با تکیه بر روش‌های کمی و کیفی انجام گرفته؛ و به طور اخص، از رویکرد داده‌های مقطعی و به روش پیمایشی و با توزیع پرسشنامه میان ۵۶ نفر از کارکنان یک شرکت فعال در حوزه طراحی پروژه‌های نفت، گاز و پتروشیمی انجام پذیرفته است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS25 بهره گرفته شده است. نتایج نشان داد که ابعاد آینده‌نگاری راهبردی تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت‌های پویای سازمانی دارند. نتایج مربوط به شرکت مورد بررسی است و تعمیم نتایج به سایر صنایع و بخش‌های دیگر، با احتیاط باید صورت پذیرد.

واژگان کلیدی: آینده‌نگاری راهبردی، برنامه‌ریزی سناریو، قابلیت‌های پویای سازمانی.

مقدمه

در گذشته نزدیک، روش متداول برای رویارویی با موانع و چالش‌های آینده استفاده از برنامه‌ریزی بلندمدت و استراتژیک بود (محمدی و محمدی، ۱۳۹۶، ص ۱). در محیط پویای امروزی، سازمان‌ها چه دولتی و چه خصوصی، باید ظرفیت سازگاری سریع با تغییرات محیط پیرامون خود را داشته باشند؛ که این مهم از طریق آینده‌نگاری راهبردی قابل دستیابی است (Haarhaus & Liening, 2020). در جهان به شدت نامطمئن امروزی که به طور فزاینده‌ای نیز بر این عدم اطمینان‌ها افزوده می‌شود، داشتن بینشی آینده‌نگارانه به شدت مورد نیاز است (Pouru-Mikkol et al., 2023, p.1) و القای قابلیت‌های پویا در سازمان می‌تواند به منبعی مهم جهت ایجاد ظرفیت‌های سازمانی برای مقابله با چالش‌های آینده پیش روی تبدیل شود (Mohammadi, 2023, p.41). آینده‌نگاری تجلی اراده و اختیار آدمی در معماری آینده است که از الگوی هنجاری تبعیت می‌کند، به طوری که در آن، برنامه‌ریزی ابتدا به افق آینده مطلوب می‌رود و با حضور در آن و دیده‌بانی حال و گذشته، مسیرهایی مشخص برای معماری توسعه از آینده به حال را تعیین می‌کند (اسدی، رجب‌بیگی و تیمورنژاد، ۱۴۰۱، ص ۸۴). در حال حاضر شرکت‌ها دیگر نمی‌توانند صرفاً با تمرکز بر عوامل سنتی موفقیت، برگشت سرمایه خود را تضمین کنند؛ زیرا تحولات ایجادشده در شرایط محیطی و جهانی، تهدیدهای جدی را در راه کسب و کار این موفقیت‌ها ایجاد کرده است که از آن جمله می‌توان به افزایش روزافزون هزینه‌های تحقیق و توسعه، رعایت لزوم استانداردها، تغییرات سریع فناوری، نوآوری‌های صنعت، کوچک‌بودن مقیاس شرکت‌ها، فرسودگی شرکت‌ها، بالا رفتن سطح آگاهی مصرف‌کنندگان، افزایش مستمر انتظارات آن‌ها برای بهبود کیفیت و ... اشاره کرد. در برخورد با این تغییرات، شرکت‌ها می‌توانند رویکردهای مختلفی را انتخاب کنند. عده‌ای ممکن است با این تحولات برخوردی انفعالی یا تدافعی داشته و دیگرانی که باور دارند آینده متأثر از اقدامات و اعمال کنونی آن‌هاست، با آن برخوردی فعالانه و پیش‌نگرانه خواهند داشت. شرکت‌های آینده‌نگر، توجه و مطالعه آینده را در دستور کار خود قرار داده و با استفاده از ابزارهای رمزگشایی از آینده، خود را برای برپایی هوشمندانه آینده تجهیز می‌کنند. با توجه به شرایط موجود، شرکت‌ها به منظور دستیابی به مزیت رقابتی و

عملکرد مؤثر در آینده پیش‌رو و فائق‌آمدن بر چالش‌های موجود، باید رویکردی آینده‌نگارانه اتخاذ کرده تا با درک عوامل پیش‌ران تغییرات صنعت خود، به ایجاد و بهبود قابلیت‌های پویا در سطوح مختلف خود پردازند.

در عصر حاضر، محقق‌شدن اهداف و اجرای رسالت‌های یک سازمان به امری دشوار و چالش‌برانگیزتر از گذشته تبدیل شده است. پیچیدگی‌ها ناشی از تحولات سریع و آشفتگی‌های محیط، همراه با توسعه فناوری و ارتباطات و افزایش سطح آگاهی مدیران و سازمان‌های رقیب از تحولات محیطی موجب شده تا موفقیت به سادگی حاصل نشود. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی که می‌خواهند به رقابت پردازند و بقاء و رشد خود را در عدم قطعیت بالای محیط حفظ کنند، آینده‌نگاری موضوعی حیاتی است. در واقع، سازمان‌هایی که خود را برای مواجهه با آینده آماده نکنند؛ از قابلیت‌های لازم برای رویارویی با آینده برخوردار نبوده و در برابر شرایط متغیر و جدید با چالش روبه‌رو خواهند شد. در این میان، پژوهشگران با ارائه نظریه قابلیت‌های پویا، عنوان می‌کنند توانایی سازمان برای سازگاری با محیط پویا به قابلیت‌های پویای آن بستگی دارد. به بیانی دقیق‌تر، سازمان‌ها به قابلیت‌های پویا احتیاج دارند تا آن‌ها را قادر به پیش‌بینی تغییرات در منابع سازمان برای کسب مزیت رقابتی پایدار کند. در این راستا، پژوهش‌های انجام شده در چند سال اخیر، نقش اساسی و بی‌بدیل آینده‌نگاری راهبردی از دیدگاه قابلیت‌ها را در ارتقای قابلیت‌های پویا برجسته کرده است که می‌تواند نقشی اساسی در ایجاد و ارتقاء قابلیت‌های پویا داشته باشد (شیرویه‌پور، فضلی، و کشاورز ترک، ۱۴۰۱، ص ۳).

در عمل، شرکت‌های مهندسی و طراحی فعال در حوزه نفت، گاز و پتروشیمی با توجه به شرایط پیچیده و عدم قطعیت‌های محیطی باید قابلیت‌ها و ابزارهای با فناوری پیشرفته لازم را با اتکاء به توان نوآوری و دانش‌بنیانی و استعداد ذاتی‌شان توسعه و عرضه کنند تا بتوانند در زمان مناسب و در هنگام مواجهه با عدم قطعیت محیطی، مناسب‌ترین واکنش را نشان دهند. پاسخ به نیازها با فناوری پیشرفته و مواجهه با شرایط پیچیده آینده‌نگاری، طبعاً مستلزم آینده‌نگاری راهبردی است تا در نهایت، از اثربخشی و قابلیت‌های پویای لازم در قبال محیط آینده‌نگاری برخوردار باشند. با این حال،

مطالعات علمی در این زمینه اندک و خلاً چارچوب نظری و الگویی که زمینه‌ساز مدیریت و استفاده اثربخش از آینده‌نگاری راهبردی در جهت ارتقای دوستوانی و عقلانیت تصمیم‌گیری و انعطاف‌پذیری راهبردی باشد احساس می‌شود. بنابراین، پرسش اصلی مقاله حاضر عبارت است از اینکه در حوزه سیاست‌گذاری، هنگامی که با شرایط عدم قطعیت محیطی روبه‌رو می‌شویم، نقش آینده‌نگاری راهبردی در ارتقای قابلیت‌های پویای سازمان‌ها چگونه است؟ و آیا آینده‌نگاری راهبردی در سازمان‌های طراحی و مهندسی حوزه نفت، گاز و پتروشیمی قادر است قابلیت‌های پویا را ارتقا دهد؟

مبانی نظری

آینده‌نگاری راهبردی

چیزی که به آینده مرسوم است «از زمان حال نسبت به زمان بعد» قابل پیش‌بینی نیست. اگر کسی به شما گفت که من از آینده خبر دارم! از آن شخص به سرعت دور شوید. هیچ‌کس در هیچ کجا نمی‌تواند بگوید در آینده دقیقاً چه رخ می‌دهد. با این حال، ابهام ذاتی آینده به این معنا نیست که ما نگران آینده نباشیم و آن را تنها به دست تقدیر و شانس بسپاریم. آینده‌نگاری علمی است که کمک می‌کند تا حدودی آینده را برای خود روشن کنیم. هدف آینده‌نگاری مطالعه منظم آینده است. اگر ما کمی باهوش و خوش‌شانس باشیم می‌توانیم با آن تغییرات همراه باشیم. آینده‌نگاری به مانند بازی شطرنج است؛ بازیکنی یک حرکت می‌کند و اگر بتواند تا چند حرکت بعدی را پیش‌بینی کند، پیروز است. بنابراین، نگاهی به گذشته در درک نرخ تغییرات به ما کمک می‌کند (اسدنیا و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۸۶۳). آینده‌نگاری راهبردی^۱ موضوعی است که به تازگی میان مدیران و آینده‌پژوهان طرفداران بسیاری پیدا کرده است (Paliokaitė, Pačėsa & Sarpong, 2014, p.165). ابهام، پویایی و نوسانات محیطی در حال وقوع در بازارهای خارجی که کسب و کارها را تا حد زیادی متأثر کرده، ناشی از این موضوع است (Vecchiato, 2015, p.25). روش‌شناسی که هم اکنون در متون نظری مدیریت به آینده‌نگاری راهبردی شهره است، در واقع برنامه‌ریزی

1. Strategic foresight

بلندمدتی است که به نوعی سازمان را در تصمیم‌گیری‌های راهبردی پشتیبانی می‌نماید (Mohammadi, 2023, p.41).

آینده‌نگاری راهبردی با توجه به ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خود به سازمان‌ها توانایی شناسایی تغییرات گسترده و شناخت حوزه‌های پیشرفت می‌دهد و با کاربست این توانایی، راهبردهای مناسب را به سازمان‌ها برای رویارویی با این تغییرات ارائه می‌کند. بر مبنای همین قابلیت‌ها و ظرفیت‌های آینده‌نگاری راهبردی، امروزه بسیاری از سازمان‌ها برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار به دنبال پیاده‌سازی فعالیت‌های آینده‌نگاری هستند تا بتوانند با اقدام مناسب به مسیر رسیدن به آینده مطلوب خود را هموار کنند (نیکویه، قاسمی و شیرویه‌پور، ۱۴۰۰، ص ۲۰).

ابعاد و مؤلفه‌های آینده‌نگاری راهبردی

پوشش محیطی

پوشش محیطی^۱ فرایندی دائمی در جهت شناخت محیط، جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات خاص از اتفاقات و روندهای محیط پیرامونی سازمانی است که به عنوان ابزار مقدماتی و البته کلیدی آینده‌پژوهی، در ایجاد دیدگاه رو به جلوی سازمان‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کند. هدف اصلی این فرایند تأثیرگذاری بر تغییرات محیطی برای سازگارشدن با آن‌هاست که سه فعالیت ۱. جمع‌آوری اطلاعات مربوط به محیط خارجی سازمان؛ ۲. تحلیل و تفسیر این اطلاعات و ۳. استفاده از این اطلاعات در تصمیم‌گیری‌های سازمانی را به همراه دارد و می‌تواند با دریافت علائم کوچک و بزرگ، جدید و غیرمنتظره منجر به کاهش بی‌نظمی در جریان اطلاعات و اعلام هشدار به موقع در صورت وقوع تغییرات بالقوه در سازمان‌ها می‌شود (فرخ شاهی‌نیا، شیروانی ناغانی و همتی عقیف، ۱۴۰۱، ص ۱۲۳).

برنامه‌ریزی سناریو

سناریونگاری یا برنامه‌ریزی سناریو^۲ از جمله روش‌های مطرح و پرکاربرد در آینده‌پژوهی است که

1. Environmental scanning

2. Scenario planning

پیتر شوارتز آن را ابزاری برای نظم‌بخشیدن به درک از آینده‌های بدیل تعریف می‌کند. یک سناریوی مناسب باید موجه و معقول باشد، سازگاری درونی داشته باشد، روابط علی را توصیف کند، در تصمیم‌گیری‌ها به کار آید، آینده محتملش به گذشته مرتبط باشد، عنوانی مناسب داشته باشد و تمایز آن با دیگر سناریوهای محتمل مشخص باشد (نجفی رستاقی و دهقانان، ۱۴۰۱، ص ۱۲۶).

خلق دانش

دانش، اطلاعات ترکیب شده با تجربه، شرایط، تفسیر و تفکر است. اطلاعات وقتی وارد ذهن می‌شود، تبدیل به دانش می‌شود (داداشی، ۱۴۰۱، ص ۷۹). در اقتصاد دانش بنیان، کسب مزیت رقابتی بستگی به روش خلق دانش، به اشتراک‌گذاری دانش و بهره‌برداری از دانش دارد (محمدی، ۱۳۹۶، ص ۲). انتظار می‌رود با ورود جهان به عصر اطلاعات، مشکلات و چالش‌ها افزایش یابند. به منظور پیشرفت و کسب ارزش پایدار سازمانی، شرکت‌ها باید توانایی خود را برای جذب، ترکیب و نگهداشت خلاقانه اطلاعات مرتبط با دانش عملی، با رویکرد آینده‌نگارانه توسعه دهند (Paliokaitė, Pačėsa, & Sarpong, 2014, p.166).

خلق دانش مستلزم آن است که سازمان‌ها مکانیسم‌های رسمی برای گردآوری، تجزیه و تحلیل و ترکیب داده‌ها یا اطلاعات را داشته باشند. دانش ایجاد شده توسط سازمان، آن‌ها را قادر می‌سازد تا بتوانند پی ببرند که چگونه دانش جدید می‌تواند آینده‌شان را متأثر کند. ابزارهای نوینی مانند تجزیه و تحلیل کلان داده‌ها از نمونه‌های بارز این آینده‌نگری راهبردی است (Murphy, 2021).

فرهنگ

اکثر پژوهشگران توافق نظر دارند که فرهنگ نمایانگر ارزش‌ها، هنجارها، مصنوعات و مفروضات اساسی است که توسط گروهی از افراد پذیرفته شده است (Mohammadi, 2023, p.42). فرهنگ ایرانی به لحاظ بعد زمانی گذشته‌نگر است. بعضی از فرهنگ‌ها، تأکید بر گذشته، بعضی بر حال و بعضی بر آینده تأکید دارند. فرهنگ گذشته‌نگر، تأکید خاص بر سنت‌ها و رعایت الزامات اجتماعی دارد. تحقیقات درباره کشورهای آسیایی همچون هنگ‌کنگ، ژاپن، کره و تایوان نشان داده است که رابطه بسیار قوی بین گرایش بلندمدت (آینده‌نگری) و رشد اقتصادی کشور وجود دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۳۶).

سازمان‌دهی رسمی

قابلیت سازمان‌دهی رسمی^۱، توانایی سازمان در شناسایی، تفسیر و انتشار بینش‌های آینده صرف‌نظر از ماهیت و مکان عملیات آینده‌نگاری تعریف می‌شود (شیرویه‌پور، فضلی، و کشاورز ترک، ۱۴۰۱، ص ۵).

قابلیت‌های پویا

ریشه‌های مفهوم قابلیت‌های پویا^۲ در مدیریت استراتژیک نهفته است و هدف از آن توضیح مزیت رقابتی شرکت‌ها در طول زمان است. چشم‌انداز قابلیت‌های پویا توسعه‌یافته دیدگاه مبتنی بر منابع است که به موجب آن شرکت به عنوان مجموعه‌ای از منابع تصور می‌شود و بر این ایده استوار است که سازمان‌ها باید فرایند یادگیری برای سازگاری با تغییرات محیطی را توسعه دهند. قابلیت‌های پویا توانایی شرکت برای ایجاد، ادغام و پیکربندی شایستگی‌های داخلی و خارجی به منظور فعالیت در محیط‌های در حال تغییر سریع است. قابلیت‌های پویا پتانسیل شرکت برای حمل سیستماتیک مشکلات با درک فرصت‌ها و تصمیم‌گیری به موقع در بازار از طریق رشد و اصلاح و توسعه منابع خودش است (محمدی و کسائی، ۱۴۰۱، ص ۳). اکنون تحقیقات گسترده‌ای در خصوص توسعه قابلیت‌های پویای سازمانی و مواردی که احتمالاً بر روی این مهم مؤثرند، در حال انجام است (Shaker, Petricevic & Luo, 2022, p.583). با روند تسریع ادغام جهانی، محیط‌های بازاری و صنعتی به سمت پیچیده‌تر، پویاتر و نامطمئن‌تر شدن رفته‌اند که به چیزی که فرارقاب^۳ نامیده می‌شود، منجر شده است و فروپاشی چارچوب‌های اصلی، قواعد رقابت را در بسیاری از صنایع تغییر داده. به عبارت دیگر، اگرچه عناصر سنتی موفقیت‌های شغلی، حفظ انگیزه‌ها و مشوق‌ها، مالکیت دارایی‌های ملموس، کنترل هزینه‌ها، حفظ کیفیت، بهینه‌سازی ابتکارات؛ ضروری هستند اما برای دستیابی به یک عملکرد بالاتر و برتر شرکتی کافی نیستند. در نتیجه این امر شرکت‌ها را وادار به درک اقدامات رقبایشان و نشان دادن عکس‌العمل سریع‌تر به آن‌ها کرده است. تغییرات سریع باعث تحلیل و فرسایش سریع مزیت رقابتی فعلی می‌شود. در واقع، به منظور درک و کسب فرصت‌هایی که یک

-
1. Formal organization
 2. Dynamic capabilities
 3. Hyper-Competition

محیط عملیاتی پویا پدید می‌آورد؛ شرکت‌ها باید دارایی‌ها و فرایندهای فعلی خود را پیکربندی مجدد کنند و یا به عبارت بهتر در خود قابلیت‌های چویا ایجاد کنند (کاظمی، مقیمی و پورعزت، ۱۳۹۸، ص ۲). قابلیت پویا، موضوعی نوظهور برای سازمان‌هایی است که با محیط آشفته مواجه‌اند (Wu, Yan & Umair, 2023, p.1103). این قابلیت‌ها به ویژه برای شرکت‌های چند ملیتی و شرکت‌های که فراملی (بین‌المللی) فعالیت می‌کنند، بسیار مهم و ضروری می‌باشند (Teece, 2014, p.8). از این روی، سازمان‌ها اغلب تمایل زیادی به توسعه قابلیت‌های پویای خود در جهت پاسخ‌دهی مناسب به تغییرات محیطی می‌باشند (Wilhelm, Schlömer & Maurer, 2015, p.339).

پیشینه پژوهش

محمدی (۲۰۲۳) به بررسی ارتباط میان آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویای سازمانی پرداخت. در این پژوهش مروری کوتاه بر ارتباط این دو سازه صورت گرفته است. پژوهشگری بررسی‌های خود به این نتیجه رسید که در اکثر پژوهش‌های انجام شده، بر تأثیر مثبت و معنادار آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویای سازمانی تأکید شده است. (شیرویه‌پور، فضلی، و کشاورز ترک (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به مدل‌سازی تأثیر آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویا با نقش مداخله‌گر عدم قطعیت محیطی پرداختند. پژوهش از نوع کاربردی و همبستگی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش بیان‌کننده آن است که قابلیت‌های آینده‌نگاری راهبردی نقش بسزایی در ارتقا و بهبود قابلیت‌های انعطاف‌پذیری راهبردی، عقلانیت تصمیم‌گیری و دوسوتوانی دارد. اسدی، رجب‌بیگی و تیمورنژاد (۱۴۰۱) طراحی الگوی آینده‌نگاری منابع انسانی در صنعت نفت با تأکید بر قابلیت‌های پویا پرداختند. پژوهش از نوع تحقیقات اکتشافی و روش اجرای کار کیفی است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از راهبرد پژوهشی داده بنیاد با رهیافت نظام‌مند و کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده. جامعه آماری پژوهش با توجه به اشباع نظری داده‌ها ۱۵ نفر از مدیران و معاونان و رؤسای گروه‌های منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران بوده‌اند. برای سنجش پایایی مصاحبه‌های انجام شده، از روش پایایی بین دوکدگذار و برای اطمینان

از روایی پژوهش، روش تطبیق از سوی اعضاء به کار گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان‌دهنده استخراج ۱۱۴ کد باز، ۴۱ کد محوری و ۲۳ کد انتخابی در قالب الگوی پارادایمی است. ابوزید، الحریسا و العتیق^۱ (۲۰۲۲) نقش میانجی قابلیت‌های پویا بر ارتباط میان آینده‌نگاری راهبردی و استراتژی تجدیدپذیر را بررسی کردند. روش پژوهش از نوع آمیخته بوده است. جامعه آماری نیز شامل ۳۰۳ شرکت از بانک‌های اسلامی اردن بود که پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل و عودت دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویا بر استراتژی تجدیدپذیر تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که اثر میانجی قابلیت‌های پویا بر آینده‌نگاری راهبردی و استراتژی تجدیدپذیر جزئی و قابل اغماض است المنصوری، اسما و کمال‌رویدن (۲۰۲۲) به بررسی نقش و تأثیرگذاری آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویای سازمانی پرداختند. در این مطالعه ارتباط میان ابعاد آینده‌نگاری راهبردی شامل پنج بعد پوش محیطی، برنامه‌ریزی سناریو، خلق دانش، فرهنگ سازمانی و سازماندهی رسمی با قابلیت‌های پویا و با نقش میانجی یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش ۲۰۹ نفر بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص GOF به میزان ۰/۸۴۳ به دست آمد که نشان از برازش مناسب مدل مورد بررسی است. نتایج پژوهش نشان داد میان آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویا رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین، میان قابلیت‌های پویا از مسیر یادگیری سازمانی با سه مؤلفه برنامه‌ریزی سناریو، فرهنگ سازمانی و سازماندهی رسمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

پولسیری و واتانانا-تزنویتس^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی به صورت مروری به بررسی ارتباط میان قابلیت‌های پویا، آینده‌نگاری راهبردی و یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج بررسی‌های این محققان نشان داد که بین متغیرهای ذکر شده بر اساس پیشینه پژوهش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سمکه و تیبیریوس^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی مطالعه اکتشافی بین آینده‌نگاری شرکتی و

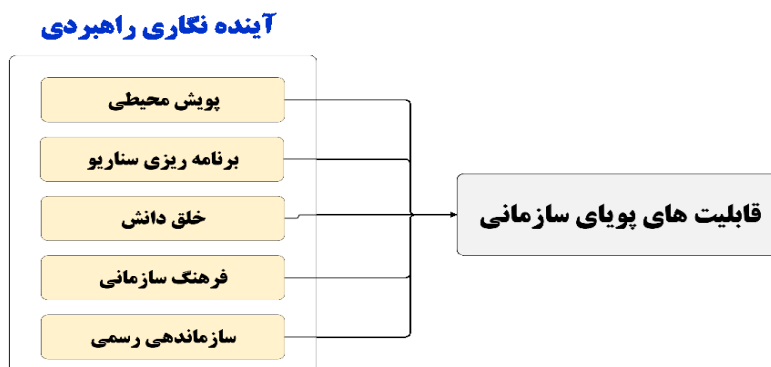
1. Abuzaid, Al-Harisa & Alateeq

2. Pulsiri & Vatananana-Thesenvitz

3. Semke & Tiberius

قابلیت‌های پویا پرداختند. هدف پژوهش آن است که با توجه به کم‌بودن کارهای پژوهشی در این خصوص و جهت پرکردن خلاء و شکاف مطالعاتی در این زمینه، مطالعه‌ای اکتشافی و به صورت کیفی با کارشناسان و خبرگان حوزه آینده‌نگاری راهبردی انجام دادند. نتایج مصاحبه این پژوهشگران نشان داد که آینده‌نگاری راهبردی شرکتی می‌تواند بر کسب مزیت رقابتی و قابلیت‌های پویا در شرکت‌ها اثر مثبت داشته باشد. هارهایوس و لنینگ^۱ (۲۰۲۰) به بررسی ایجاد قابلیت‌های پویای سازمانی در شرایط عدم قطعیت محیطی با در نظر گرفتن نقش آینده‌نگاری راهبردی پرداختند. در پژوهشی نیز اسکوبلیک^۲ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان لنز جدید مدیران: آینده‌نگاری راهبردی به عنوان قابلیت پویای سازمانی به بررسی ارتباط این دو متغیر پرداخت. در این پژوهش بر نقش عدم قطعیت‌های محیطی و تأثیر آن‌ها بر قابلیت‌های پویای سازمانی و ضرورت توجه به آینده‌نگاری راهبردی پرداخته شده است و نتیجه‌ای که محقق دریافت کرده است که در شرایطی که میزان عدم قطعیت بالاتر می‌رود نیاز به رویکردهای آینده‌نگارانه همچون برنامه‌ریزی سناریو و پویای محیطی پررنگ‌تر می‌شود.

در مدل ۱ ابعاد آینده‌نگاری راهبردی (خلق دانش، برنامه‌ریزی سناریو، پویای محیطی، سازماندهی رسمی و فرهنگ سازمانی) با قابلیت‌های پویای سازمانی ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Harhaeus & Lening

2. Scoblic

اهداف پژوهش

هدف اصلی

طراحی مدل آینده‌نگاری راهبردی شرکتی با تأکید بر قابلیت‌های پویا در شرکت‌های طراحی حوزه نفت، گاز و پتروشیمی.

اهداف فرعی

۱. مشخص کردن ابعاد و قابلیت‌های آینده‌نگاری راهبردی بر اساس پژوهش‌های پیشین
۲. شناسایی مؤلفه‌های آینده‌نگاری راهبردی با تأکید بر قابلیت‌های پویا به عنوان پدیده محوری
۳. ارائه مدل مفهومی نقش آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویا
۴. کمک به گسترش و توسعه ادبیات موضوع در خصوص آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویا به عنوان مبحثی نوین در کشور
۵. کمک به فراهم کردن مسیری برای پژوهشگران آتی حوزه آینده‌نگاری راهبردی

فرضیه‌های پژوهش

۱. آینده‌نگاری راهبردی رابطه مثبت و معناداری بر قابلیت‌های پویای سازمانی دارد.
۲. آینده‌نگاری راهبردی پیش‌بینی‌کننده مناسب قابلیت‌های پویای سازمانی است.
۳. مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آینده‌نگاری راهبردی پیش‌بینی‌کننده قابلیت‌های پویای سازمانی می‌باشند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت توصیفی و با توجه به اهداف تعریف شده، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس شیوه انجام از نوع پژوهش‌های پیمایشی است که از مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. در این نوع پژوهش‌ها به بررسی متغیرها بر اساس اهداف بیان شده، پرداخته می‌شود. با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای مانند کتب، مجلات، بررسی اسناد و مدارک و روش‌های میدانی استفاده می‌گردد، می‌توان گفت که پژوهش

حاضر بر اساس ماهیت و روش پژوهش، میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و مدیران دارای مدرک کارشناسی و بالاتر یک شرکت فعال در حوزه طراحی و مهندسی صنعت نفت، گاز و پتروشیمی است که تعداد آن‌ها ۷۹ نفر است. پرسشنامه پژوهش برای تمامی افراد جامعه آماری ارسال شد که در نهایت، تعداد ۵۶ نفر از آن‌ها پرسشنامه را تکمیل کردند.

متغیرهای پژوهش عبارت‌اند از آینده‌نگاری راهبردی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن به عنوان متغیر مستقل و قابلیت‌های پویای سازمانی به مثابه متغیر وابسته. جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویای سازمانی که با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده‌اند، استفاده شده است. در خصوص روایی و پایایی پرسشنامه، در زمینه روایی از نظر اساتید مرتبط با موضوع پژوهش تعیین و تأیید شد. برای این منظور از نظر استادان مدیریت، خبرگان و صاحب‌نظران و مدیران و کارشناسان متخصص کمک گرفته شد و پس از تأیید آن‌ها، تغییرات پیشنهادی و حذف چند سؤال، پرسشنامه به شکل موجود تهیه و توزیع شد. در خصوص اعتبار یا پایایی، ضریب محاسبه شده برای به دست آوردن پایایی با استفاده از نرم‌افزار SPSS، در جدول ۱ نشان داده شده است. با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد پرسشنامه از مقدار ۰/۷ بیشتر است، بنابراین، می‌توان گفت که پرسشنامه فوق از اعتبار کافی برخوردار است، بدین معنا که پاسخ‌های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده بلکه به خاطر اثر متغیری است که آزمون شد. زیرا اولاً آنچه را که محقق در نظر داشته، دقیقاً سنجیده است و ثانیاً برداشت ذهنی تمام پاسخگویان از آن مشابه بوده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ
آینده‌نگاری راهبردی	پیش محیطی	۰/۷۸۰
	برنامه‌ریزی سناریو	۰/۷۵۶
	خلق دانش	۰/۹۰۲
	فرهنگ سازمانی	۰/۸۶۵
	سازماندهی رسمی	۰/۷۷۰
قابلیت‌های پویا	قابلیت‌های پویا	۰/۷۵۸

منبع: محاسبات پژوهشگر

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی هم‌قواری و و نرمال‌بودن داده‌های جمع‌آوری شده از روش آزمون ناپارامتری کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است، استنتاج آزمون مذکور در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال‌بودن داده‌های پژوهش

متغیرهای مشاهده شده		خلق دانش	برنامه ریزی سناریو	پوش محیطی	سازماندهی رسمی	فرهنگ سازمانی	قابلیت های پویای سازمانی
نمونه آماری		۵۶	۵۶	۵۶	۵۶	۵۶	۵۶
پارامترهای نرمال	میانگین	۳/۱۸۳	۳/۱۷۴	۳/۲۴۱	۳/۳۰۳	۳/۱۸۵	۳/۱۷۰
	انحراف معیار	۱/۲۲۰	۱/۱۹۴	۱/۲۳۰	۱/۱۴۹	۱/۲۴۸	۱/۲۴۲
حداکثر حد تفاوت	مطلق	۰/۱۰۷	۰/۱۱۴	۰/۱۰۷	۰/۱۱۵	۰/۱۱۴	۰/۱۰۸
	مثبت	۰/۱۰۲	۰/۰۸۷	۰/۰۹۳	۰/۰۸۶	۰/۱۱۴	۰/۰۹۵
	منفی	-۰/۱۰۷	-۰/۱۱۴	-۰/۱۰۷	-۰/۱۱۵	-۰/۱۰۶	-۰/۱۰۸
آماره Z		۰/۱۰۷	۰/۱۱۴	۰/۱۰۷	۰/۱۱۵	۰/۱۱۴	۰/۱۰۸
سطح معناداری		۰/۱۶۲	۰/۰۶۸	۰/۱۶۹	۰/۰۶۱	۰/۰۶۶	۰/۰۹۹

منبع: محاسبات پژوهشگر

در واقع، در این آزمون مانند تمامی روش‌های آماری، سطح معناداری نشان‌دهنده میزان خطایی است که در رد فرض صفر مرتکب می‌شویم. از آنجا که فرضیه صفر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، بیان‌کننده ناهمگن بودن و نرمال‌نبودن داده‌ها می‌باشد، معناداری بالاتر از ۰/۰۵ نشان‌دهنده آن است که داده‌ها همگن هستند. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تمامی متغیرهای حاضر در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف همگن و نرمال می‌باشند، بنابراین، از این داده‌ها می‌توان به‌خوبی در تحلیل‌های کمی استفاده کرد و از نتایج به منظور نتیجه‌گیری بهره‌برداری کرد.

در ادامه، از روش ضریب پیرسون که نشان‌دهنده میزان همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، بهره گرفته شده است. نتایج این آزمون نیز در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون

متغیرهای پژوهش	خلق دانش	برنامه‌ریزی سناریو	پویا محیطی	سازماندهی رسمی	فرهنگ سازمانی
قابلیت‌های پویای سازمانی	۰/۸۱۷	۰/۷۸۱	۰/۶۳۵	۰/۹۰۶	۰/۷۷۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

منبع: محاسبات پژوهشگر

همانطور که از نتایج ارائه شده در جدول ۳ بر می‌آید، بین متغیرهای تشکیل‌دهنده آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویای سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. پس از اینکه رابطه همبستگی میان متغیرهای پژوهش انجام گرفت؛ به منظور تعیین رابطه تأثیر و تأثر بین دو مؤلفه آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویای سازمانی از روش رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویای سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۵,۶۴۷	۱	۱۸۴,۲۳۱	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۹,۲۴۲	۵۴		
کل	۸۴,۸۸۸	۵۵		

منبع: محاسبات پژوهشگر

جدول ۵. ضرایب مسیر رگرسیونی

مدل	T	R	R ²	Sig
۱	۱۳/۵۷۳	۰/۸۷۹	۰/۷۷۳	۰/۰۰۰

منبع: محاسبات پژوهشگر

از جدول‌های ۴ و ۵ نتایج زیر حاصل می‌شود:

۱. از آنجا که میزان مربعات مدل رگرسیون حاضر تقریباً حدود ۷۷ درصد کل مربعات می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که آینده‌نگاری راهبردی در سازمان مربوطه به اندازه ۷۷ درصد در قالب این مدل رگرسیونی که همانا تأثیر مثبت آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویای سازمانی است، قابل تبیین است.

۲. مقدار آماره T معادل با ۱۳/۵۷۳ بوده که خارج از محدوده $196 < T < 196$ - است، نشان‌دهنده معناداری این مدل رگرسیونی است. میزان Sig نیز مؤید همین موضوع است.

۳. مقدار ضریب مدل رگرسیونی آینده‌نگاری راهبردی ۰/۸۷۹ بوده است. همچنین، میزان توان دو نیز که همان ضریب تعیین است به اندازه ۰/۷۷۳ است. این یافته نشان می‌دهد قابلیت‌های پویای سازمانی به اندازه حدود ۷۷ درصد با مؤلفه آینده‌نگاری راهبردی تعیین و پیش‌بینی می‌شود. به بیان دیگر، آینده‌نگاری راهبردی می‌تواند تا ۷۷ درصد قابلیت‌های پویای سازمانی را پیش‌بینی کند.

به منظور بررسی و پیش‌بینی قابلیت‌های پویای سازمانی بر اساس مؤلفه‌های آینده‌نگاری راهبردی از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. در این تحلیل، ابعاد آینده‌نگاری راهبردی به عنوان متغیر پیش‌بین و قابلیت‌های پویای سازمانی به عنوان متغیر ملاک مد نظر قرار داده‌ایم. نتایج رگرسیون چندگانه در جدول‌های ۶، ۷ و ۸ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس مؤلفه‌های آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویای سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	آماره F	سطح معناداری	دوربین - واتسون
رگرسیون	۷۸,۵۷۱	۵	۱۲۴,۳۶۹	۰,۰۰۰	۱,۷۵۰
باقیمانده	۶,۳۱۸	۵۰			
کل	۸۴,۸۸۸	۵۵			

منبع: محاسبات پژوهشگر

جدول ۷. ضرایب مسیر رگرسیونی

مدل	R	R ²	Sig
۱	۰,۹۶۲	۰,۹۲۶	۰,۰۰۰

منبع: محاسبات پژوهشگر

جدول ۸. ضرایب مسیر رگرسیونی خطی چندگانه

ضریب معناداری	T	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	B	
۰/۸۴۸	۰/۱۹۳	۰/۱۳۸	۰/۰۲۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۵۸۸	۰/۲۸۰	۰/۰۵۵	پوشش محیطی
۰/۰۰۰	۴/۶۶۶	۰/۵۵۹	۰/۱۰۸	برنامه‌ریزی سناریو
۰/۰۳۴	۲/۱۸۱	۰/۱۱۹	۰/۰۳۹	خلق دانش
۰/۰۰۰	۸/۰۰۲	۰/۵۸۸	۰/۰۷۰	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	-۳/۴۱۳	-۰/۴۴۸	۰/۱۲۱	سازماندهی رسمی

منبع: محاسبات پژوهشگر

با توجه به جدول‌های ۶، ۷ و ۸ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد آینده‌نگاری راهبردی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن توانایی پیش‌بینی معنادار قابلیت‌های پویای سازمانی را دارند. بر اساس نتایج ضرایب بتا، به ازای هر واحد افزایش در برنامه‌ریزی مبتنی بر سناریو و فرهنگ سازمانی، میزان قابلیت‌های پویای سازمانی به ترتیب، ۰/۵۵۹ و ۰/۵۸۸ افزایش می‌یابد؛ و در عین حال، به ازای هر واحد افزایش در میزان سازماندهی رسمی سازمانی، میزان قابلیت‌های پویای سازمانی به اندازه ۰/۴۴۸ کاهش خواهد یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

آینده‌نگاری راهبردی به مدیران این امکان را می‌دهد که چگونگی تأثیرگذاری رویدادهای محیطی بر عملکرد سازمان را مشاهده کنند. بنابراین، مدیران می‌توانند از آینده‌نگاری راهبردی برای اصلاح برنامه‌ها، سیاست‌ها، راهبردها و اهداف سازمانی بهره ببرند و همزمان با استفاده از قابلیت‌های پویای سازمان‌شان، عملکرد را به مسیر درستش هدایت نمایند. قابلیت‌های پویا موضوعی کلیدی برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند در عصر تغییرات شتابناک و عدم قطعیت‌ها، به بقا و پیشرفت خود ادامه دهند. سازمان‌هایی که خود را برای مواجهه با آینده آماده نکنند، از قابلیت‌های لازم برای حضور در آینده برخوردار نبوده و در برابر شرایط جدید با چالش مواجه خواهند شد. در واقع، فعالیت‌های

آینده‌نگاری قابلیت‌های سازمان را برای احساس و درک فرصت‌های نوظهور تسهیل می‌کند و سازمان را قادر می‌کند تا از تغییرات محیطی خود آگاه شوند. از این رو، استدلال می‌شود که روش‌ها و فعالیت‌های آینده‌نگاری، پیشینه مهمی از قابلیت‌های پویا هستند. به بیانی دیگر، فعالیت‌های آینده‌نگاری راهبردی، هنگامی که به طور مداوم و به عنوان یک قابلیت در کل ساختار و فرهنگ سازمان اشاعه شود، می‌تواند به طور مستمر به شناسایی علائم ضعیف که با استفاده از منطق جست‌وجوی متداول قابل تشخیص نیستند کمک کند. از این نکته نباید غافل بود که در صورت به‌کارگیری آینده‌نگاری راهبردی می‌توان سازمان‌ها را در اجرای مأموریت‌هایشان و رسیدن به چشم‌انداز و آینده مطلوب تحت تأثیر قرار داده و برای رویارویی با چالش‌های گوناگون آماده کرد. بنابراین، توجه بیش از پیش به این دو حوزه، به ویژه آینده‌نگاری راهبردی چه در بعد پژوهشی و علمی و چه در سطح اجرایی، با برخورداری از ظرفیت‌های فرصت‌سازی، ایجاد آمادگی پیش‌نگرانه و هدایت رو به جلوی سازمان، می‌تواند سازمان‌ها را از غفلت و غافل‌گیری در مواجهه با تغییرات مختل‌کننده و شگفتی‌سازهای آینده حفظ کند.

به طور خلاصه، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سازمان مورد بررسی در معرض درجه بالایی از عدم قطعیت محیطی قرار دارد که آن‌ها را با چالش‌های اساسی مواجه خواهد کرد. این پژوهش، پیامدهای مهمی را برای مدیران فراهم می‌کند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند با درجه بالایی از عدم قطعیت محیطی و چالش‌های ناشی از آن مواجه شوند. اول، ابعاد آینده‌نگاری راهبردی که در این پژوهش معرفی شدند، می‌تواند به مدیران در ارزیابی وضعیت فعلی ظرفیت آینده‌نگاری سازمان‌شان کمک کند. این ابعاد آینده‌نگاری راهبردی می‌تواند به کارشناسان کمک کند تا پتانسیل‌های بهبود ابعاد آینده‌نگاری راهبردی را شناسایی کنند و همچنین به سازمان‌ها کمک کند تا رویکرد جامعی نسبت به آینده‌نگاری راهبردی اتخاذ کنند. علاوه بر این، در این پژوهش ثابت شد که فعالیت‌های آینده‌نگاری می‌تواند نقش مهمی در ارتقای قابلیت‌های پویا ایفا کند.

اولین جزء از فعالیت‌های آینده‌نگاری راهبردی، بررسی محیطی است. شرکت باید با تمام توان خود اقدام به شناسایی، بررسی و ارزیابی تغییرات و جریانات محیطی کنند تا به صورت ناگهانی با

غافل‌گیری مواجه نشوند و بتوانند واکنش‌های مناسب را در زمان‌های مناسب صورت دهند. هنگامی که تغییرات عمده محیطی نادیده یا دست کم گرفته شوند یا به رسمیت شناخته نشوند، شرکت‌ها ممکن است با خطر رانش راهبردی مواجه شده و موقعیت رقابتی خود را به راحتی از دست دهند. دومین بخش از فعالیت‌های آینده‌نگاری راهبردی برنامه‌ریزی سناریو است. شرکت باید برای تمام حالات و رخدادهای گوناگون، از قبل برنامه‌ریزی مناسبی تهیه و تدارک بیند تا در صورت نیاز، بتواند به سرعت و با کمال دقت، پاسخ مناسبی دهد. شرکت‌ها در صورتی که فقط یک برنامه و استراتژی مشخص داشته باشند، نمی‌توانند در برابر تغییرات محیطی مقاومت کنند. بخش بعدی خلق دانش است، برای اجرای هر استراتژی مناسبی نیاز به دانش مرتبط با آن وجود دارد. اگر شرکت‌ها می‌خواهند که استراتژی مناسب با شرایط محیطی ناآرام اتخاذ کنند، مجبورند به خلق دانش پیرامون این حوزه مبادرت ورزند. ساختار و فرهنگ سازمانی آخرین اجزای آینده‌نگاری راهبردی می‌باشند؛ اگر ساختار و فرهنگ سازمانی در تضاد با یک هدف خاص باشند، هر قدر هم که در راستای رسیدن به آن هدف تلاش صورت پذیرد، در انتها اتفاق خاصی نخواهد افتاد، بنابراین، اگر شرکت، قابلیت‌های پویا را طلب می‌کند، نیاز دارد با ایجاد ساختار و فرهنگ سازمانی مناسب و حمایت‌گر فعالیت‌های آینده‌نگارانه راهبردی، زمینه مناسبی برای رسیدن به قابلیت‌های پویا مهیا کند.

نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام گرفته توسط شیرویه‌پور، فضلی، و کشاورز ترک (۱۴۰۱)، اسدی، رجب‌بیگی و تیمورنژاد (۱۴۰۱)، پولسیری و واتانانا-زنویتس (۲۰۲۱)، و سمکه و تیبریوس (۲۰۲۰) همراست. بنابراین، در این خصوص پیشنهاد می‌شود:

مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها با اطلاع از ساختار دوگانه قدرت درون سیستم، دیگر نمی‌توانند به تنهایی چالش‌های بین‌المللی شدن و تحولات زیست‌بوم حوزه کاری خود را سازمان‌دهی کنند. داشتن چشم‌انداز مناسب و تغییر در نظام خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری یکپارچه و تغییر در ساختار زمانی موفق خواهد بود که چشم‌انداز، نظام خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری همسو با آن داشته باشند. تعهد مدیران به فرایند آینده‌نگاری و ادبیات مشترک برای آینده و عناصر آن در سازمان برای مدیرانی که بر سیستم سلسله‌مراتبی متکی‌اند؛ تفکر، آمادگی و تعهد حضور در چنین سیستمی را

نداشته و بی شک اهداف مورد نظر در راستای توسعه قابلیت های پویای سازمانی و کسب مزیت رقابتی پایدار محقق نخواهد شد.

کندی موجود در سازمان ها مانع توسعه قابلیت ها و شایستگی های سازمان ها شده و توانایی آن ها را برای درک الزامات، تغییرات، تهدیدها و فرصت های محیطی کاهش داده است. در بسیاری از سازمان ها به دلیل عدم شناخت نیاز کارکنان، بی توجهی به شایسته سالاری، وجود رویکرد سنتی به حوزه مدیریت منابع انسانی و بی توجهی مدیران به رشد و تعالی سازمان، به توسعه راهبردی کارکنان به صورت محدود، مقطعی، یا سلیقه ای توجه می شود و این مسأله به ناتوانی سازمان در بهبود توانمندی ها و شایستگی های خود دامن می زند؛ بنابراین، ضروری است به حوزه توانمندسازی کارکنان توجه ویژه ای شود.

مدیران سازمان ها در جهت آینده نگاری راهبردی و به منظور افزایش انعطاف پذیری تولید و با توجه به محیط های پویای امروزی، تصمیم گیری مناسبی در خصوص به کارگیری قابلیت های پویای تأثیرگذار بر انعطاف پذیری سازمانی و در جهت کسب مزیت رقابتی تلاش کنند.

همچنین، به پژوهشگران علاقمند به مطالعه در زمینه آینده نگاری راهبردی و قابلیت های پویا پیشنهاد می شود که قلمرو مربوط به هر یک از موضوعات شناسایی شده در پژوهش حاضر را به تفکیک مورد واریسی و مذاقه قرار داده تا با ساختار ارائه شده در این پژوهش عمق و ژرفا ببخشند و لایه های زیرین آن را نیز احصاء نمایند. علاوه بر این شایان ذکر است که با توجه به محدود بودن مستندات مربوط به ارتباط میان متغیرهای پژوهش، پژوهشگران می توانند برای دستیابی به این مهم از روش های کیفی در کنار تکنیک های متن کاوی و علم سنجی بهره گیرند.

مهم ترین محدودیت های پژوهش: علیرغم حجم پژوهش ها و مطالعاتی که در دهه گذشته در زمینه درک آینده نگاری راهبردی و قابلیت های پویا صورت گرفته است، رابطه این دو سازه در پژوهش های زیادی مورد بررسی قرار نگرفته؛ بنابراین می توان مطالعه حاضر را به عنوان کمک کننده ای در زمینه پرکردن شکاف موجود به حساب آورد. علاوه بر این، مطالعات موجود در مورد بررسی ارتباط بین آینده نگاری راهبردی و قابلیت های پویا بیشتر به پژوهش های موردی متکی

است. یکی دیگر از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر آن است که امکان استفاده از نظرات خبرگان حوزه‌های آینده‌نگاری راهبردی و قابلیت‌های پویا برای بازبینی و تفسیر نتایج شناسایی ساختار و روند عناوین موضوعی با اتکاء به متون بررسی شده فراهم نبوده است. همچنین با توجه به تعداد پایین مصاحبه‌شوندگان، تعمیم نتایج باید با دقت بالا صورت پذیرد و برای اطمینان خاطر پژوهش‌هایی مشابه در صنایع مختلف صورت پذیرد تا این محدودیت قابلیت تعمیم نیز برطرف شود. از دیگر سوی، نظرات گردآوری‌شده تنها نظرات مدیران و کارشناسان داخلی شرکت است و از نظرات خبرگان و مشاوران خارج از سازمان بهره گرفته نشده است که این نیز می‌تواند برای رفع این محدودیت، در پژوهش‌های آتی نظرات خبرگان و مشاوران برون‌سازمانی نیز سنجیده شده و با نظرات خبرگان درون‌سازمانی مورد قیاس قرار گیرد.

منابع

- اسدنیاء، ابوالفضل، چشمه سهرابی، مهرداد، شعبانی، احمد، عاصمی، عاصفه، و طاهری دمنه، محسن (۱۴۰۰). شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر آینده‌بازیابی اطلاعات متنی به روش تحلیل تأثیر متقابل روندها. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳۶(۳)، ۸۹۲-۸۶۱.
- اسدی، احمد، رجب‌بیگی، مجتبی، و تیمورنژاد، کاوه (۱۴۰۱). برنامه‌ریزی منابع انسانی در صنعت نفت با رویکرد آینده‌نگاری در چارچوب سیاست‌های انرژی. *سیاست‌های راهبردی و کلان*، ۱۰(۴)، ۷۴۶-۷۷۵.
- داداشی، علیرضا (۱۴۰۱). اثربخشی مدل مدیریت دانش مبتنی بر مدل تعالی اروپایی در ارتقای جایگاه رقابتی بانک تجارت. *مدیریت کسب و کار و کارآفرینی*، ۲(۱)، ۸۹-۷۳.
- شیرویه‌پور، شهریار، فضلی، صفر، و کشاورز ترک، عین‌الله (۱۴۰۱). مدل‌سازی تأثیر آینده‌نگاری راهبردی بر قابلیت‌های پویا: نقش تعدیل‌گر عدم قطعیت محیطی. *علوم مدیریت ایران*، ۱۷(۶۵)، ۲۸-۱.
- فرخ شاهی‌نیا، رضا، شیروانی ناغانی، مسلم، و همتی غفیف، علی (۱۴۰۱). پویش محیطی ابعاد چهارگانه ورزش ایران بر پایه آینده‌نگاری راهبردی و تحلیل پیامدها به روش چرخ آینده. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۸(۸۵)، ۱۵۴-۱۲۱.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی چشم‌انداز: فرهنگ گذشته‌نگر و ساختار آینده‌نگر. *کمال مدیریت*، ۹-۸، ۱۴۱-۱۳۳.
- کاظمی، معصومه، مقیمی، سیدمحمد، و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۸). شناسایی قابلیت‌های پویا در صنعت داروسازی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. *آینده‌پژوهی مدیریت*، ۳۰(۲)، ۱۱-۱.
- محمدی، رضا (۱۳۹۶). طراحی مدل معادله ساختاری مدیریت دانش و فرمول‌بندی استراتژی در شرکت‌های پیمانکاری. *دومین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری*، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۴ مرداد ۱۳۹۶.
- محمدی، رضا، و کسائی، مسعود (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی دوستوانی سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار و قابلیت‌های پویا. *مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی*، ۳(۳)، ۵۳-۴۲.

محمّدی، رضا، و کسائی، مسعود (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی دوسوتوانی سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار و قابلیت‌های پویا. *مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی*، ۳(۳)، ۵۳-۴۲.

محمّدی، رضا، و محمّدی، داریوش (۱۳۹۶). سنجش تفکر استراتژیک مدیران پروژه با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. *هفتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین*، ۱۲ تیر ماه ۱۳۹۶.

نجفی رستاقی، حیدر، و دهقانیان، حمید (۱۴۰۱). آینده‌نگاری راهبردی نهاد علم جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر رویکرد سناریونگاری با تأکید بر دلالت‌های تمدنی. *مطالعات بنیادین تمدین نوین اسلامی*، ۵(۱)، ۱۲۱-۱۶۰.

نیکویه، مهدی، قاسمی، حاکم، و شیرویه‌پور، شهریار (۱۴۰۰). تأثیرات آینده‌نگاری راهبردی بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش یادگیری سازمانی و خلق ارزش. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۲(۴۸)، ۶۴-۴۹.

- Abuzaid, A. N., Al-Harisa, Y. E., & Alateeq, M. M. (2022). The mediating effect of dynamic capabilities on the relationship between strategic foresight and strategic renewal: evidence from Islamic Banks in Jordan. *International Journal of Professional Business Review*, 7 (2), 1-18.
- Almansoori, B. S. A., Asmail, S. A., & Kamalrudin, A. (2022). Mediation Model of Strategic Foresight Influencing Dynamic Capability. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 13(2), 120-133.
- Haarhaus, T., & Liening, A. (2020). Building dynamic capabilities to cope with environmental uncertainty: The role of strategic foresight. *Technological Forecasting and Social Change*, 155.
- Mohammadi, R. (2023). The Role of Strategic Foresight on Dynamic Capabilities. *International Journal of Innovation in Management Economics and Social Science*, 3(1), 40-45.
- Murphy, R. (2021). Foresight of discounting danger? In: The fossil-fuelled climate crisis. Palgrave Macmillan, Cham.
- Paliokaitè, A., Pačësa, N., & Sarpong, D. (2014). conceptualizing strategic foresight: An integrated framework. *Strategic Change*, 23(3-4), 161-169.
- Pouru-Mikkala, L., Minkinen, M., Malho, M., & Neuvonen, A. (2023). Exploring knowledge creation, capabilities, and relations in a distributed policy foresight system: Case Finland. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 1-14.
- Pulsiri, N., & Vatananan-Thesenvitz, R. (2021). Triangle relationship: a review of dynamic capabilities, strategic foresight and organizational learning. *Business Management and Technology*, 5(3), 125-134.
- Scoblic, J. P. (2020). Strategic foresight as dynamic capability: a new lens on knightian

- uncertainty. *Harvard Business School Business Working Paper*, No. 20-093, March 2020.
- Semke, L. M., & Tiberius, V. (2020). Corporate foresight and dynamic capabilities: An exploratory study. *Forecasting*, 2(2), 180-193.
- Shaker, Z., Petricevic, O., & Luo, Y. (2022). Toward an action-based view of dynamic capabilities for international business. *International Business Studies*, 53, 583-600.
- Teece, D. J. (2014). A dynamic capabilities-based entrepreneurial theory of the multinational enterprise, *International Business Studies*, 45(1), 8-37.
- Vecchiato, R. (2015). Creating value through foresight: First mover advantages and strategic agility. *Technological Forecasting and Social Change*, 101, 25-36.
- Wilhelm, H., Schlömer, M., & Maurer, I. (2015). How dynamic capabilities affect the effectiveness and efficiency of operating routines under high and low levels of environmental dynamism. *British Journal of Management*, 26(2), 327-345.
- Wu, Q., Yan, D., & Umair, M. (2023). Assessing the role of competitive intelligence and practices of dynamic capabilities in business accommodation of SMEs. *Economic Analysis and Policy*, 77, 1103-1114.