

دور القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية: دراسة تطبيقية على العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة

ألاء عبد الجليل عبد الشكور عبدالله

ماجستير إدارة أعمال، كلية جدة العالمية، المملكة العربية السعودية

Alaa17347@hotmail.com

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمدينة المنورة على استشرف المخاطر المستقبلية المرتبطة بطبيعة العمل الاجتماعي، ولا سيما في ظل تعقد الحالات الأسرية وتزايد التحديات التي تواجه العاملين في هذا المجال. واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الظاهرة، حيث تم استخدام المقابلات شبه الموجهة كأداة رئيسية لجمع البيانات. واستهدفت العينة اثني عشر (12) مشاركاً من العاملين في القسم، تم اختيارهم قصدياً وفق مبدأ التشبع النظري، وبما يشمل تنوعاً وظيفياً بين القيادات الإدارية والمشرفين والأخصائيين والعاملين الميدانيين، إسهاماً في توفير فهم شامل للموضوع. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الذكية تمثل عاملاً حاسماً في قدرة العاملين على التنبؤ بالمخاطر والتعامل معها بفعالية، إذ تسهم في تعزيز مهارات التحليل واتخاذ القرار والابتكار في أساليب التدخل الاجتماعي. كما كشفت النتائج أن تطبيقات القيادة الذكية وعلى رأسها استخدام البيانات، ودعم التفكير التحليلي، وتوظيف التكنولوجيا، وتشجيع العمل التعاوني تؤدي إلى تحسين جودة الاستجابة للحالات، ورفع مستوى الجاهزية المسبقة لإدارة المواقف عالية الخطورة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الذكية، التنبؤ، المخاطر، العاملين، قسم الحماية الأسرية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

The role of smart leadership in predicting future risks: An applied study on employees of the Family Protection Department at the Ministry of Human Resources and Social Development in Madinah

Alaa Abduljalil Abdulshakour Abdullah

Master of Business Administration, Jeddah International College, Kingdom of Saudi Arabia
Alaa17347@hotmail.com

Abstract

This study aimed to explore the role of smart leadership in enhancing the ability of employees in the Family Protection Department at the Ministry of Human Resources and Social Development branch in Madinah to anticipate future risks associated with the nature of social work, particularly given the complexity of family cases and the increasing challenges faced by those working in this field. The study adopted a qualitative descriptive-analytical approach, deemed most suitable for the nature of the phenomenon. Semi-structured interviews were used as the primary data collection tool. The sample consisted of twelve (12) participants from the department, selected purposively according to the principle of theoretical saturation. The selection included a diverse range of roles, encompassing administrative leaders, supervisors, specialists, and field workers, thus contributing to a comprehensive understanding of the topic. The results showed that smart leadership is a crucial factor in employees' ability to predict and effectively manage risks, as it contributes to enhancing analytical, decision-making, and innovative social intervention methods. Furthermore, the findings revealed that smart leadership practices, particularly data utilization, support for analytical thinking, technology integration, and the promotion of collaborative work, lead to improved case response quality and enhanced preparedness for managing high-risk situations. The results confirmed the need to strengthen the regulatory environment to facilitate the more effective and sustainable implementation of smart leadership.

Keywords: Smart Leadership, Prediction, Risks, Employees, Family Protection Department, Ministry of Human Resources and Social Development.

الفصل الأول: الإطار العام

1. مقدمة

تشهد المجتمعات المعاصرة تحولات بنيوية متسارعة على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية والأمنية، وهو ما يفرض على المؤسسات الاجتماعية أن تكون أكثر استعداداً للتعامل مع المخاطر المستقبلية التي قد تهدد استقرار الأسرة والمجتمع. فلم تعد إدارة المخاطر تقتصر على التدخل بعد وقوع الأزمة، بل أصبحت تتطلب نهجاً استباقياً يقوم على التنبؤ المسبق بالمخاطر وتحليلها وتطوير استراتيجيات وقائية شاملة. ويرز هنا دور القيادة بوصفها المحرك الرئيسي للمنظمات في إدارة التغيير والاستجابة للأزمات، وبالأخص القيادة الذكية التي تمثل أحد الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري، حيث تجمع بين الرؤية المستقبلية، التحليل المنهجي، الذكاء العاطفي، والاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي في دعم اتخاذ القرار (الهلال، 2024).

وتُعَد القيادة الذكية مقاربة متكاملة لإدارة الموارد التنظيمية، تهدف إلى استشراف المستقبل وتحويل حالة عدم اليقين إلى فرص للتطوير. فهي تركز على ثلاثة أبعاد رئيسية: الرؤية والأهداف المشتركة، الثقافة التنظيمية الموجهة نحو الابتكار، والذكاء الشعوري الذي يمكّن القائد من قراءة مشاعر الأفراد وتوجيه السلوك التنظيمي بما يتوافق مع أهداف المؤسسة (الحاكي، 2025).

وفي السياق المحلي، تُعد أقسام الحماية الأسرية التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة نموذجاً واقعياً لاختبار هذا الإطار التحليلي، إذ تتعامل هذه الأقسام مع قضايا شديدة الحساسية مثل العنف الأسري، التفكك الأسري، وحماية الفئات الأكثر عرضة للمخاطر الاجتماعية. حيث بينت دراسة حسين (2021) ودراسة عبد الله (2021) أن تحسين الأداء القيادي لهذه الأقسام يمثل خطوة محورية نحو تقليل حجم المخاطر، ورفع جودة الخدمات الوقائية والعلاجية المقدمة للمستفيدين، وضمان استدامة الاستقرار الأسري والمجتمعي.

وانطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية لدى العاملين بقسم الحماية الأسرية، وقياس مدى ممارسة أبعاد القيادة الذكية (الرؤية الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، الذكاء العاطفي)، واستكشاف أثرها في تعزيز قدرة العاملين على استشراف المخاطر وصياغة خطط وقائية تضمن استدامة جودة العمل الاجتماعي والخدمات المقدمة للمستفيدين.

2. مشكلة الدراسة

تشهد المملكة العربية السعودية تحولات اجتماعية واقتصادية متسارعة في ظل رؤية المملكة 2030، التي جعلت من الأسرة محوراً أساسياً في مسارات التنمية الشاملة. وقد أكدت الرؤية على أهمية تمكين الأسرة وحمايتها بوصفها الأساس لبناء مجتمع حيوي يتمتع أفراداه بجودة حياة عالية. وفي هذا الإطار، أصبحت أقسام الحماية الأسرية إحدى الركائز التنفيذية لهذه الرؤية، إذ تضطلع بمهمة التدخل المبكر، والتصدي للمخاطر قبل تفاقمها، وتقديم خدمات وقائية وعلاجية للفئات المستهدفة.

إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن جهود الحماية الأسرية تواجه تحديات متزايدة تتعلق بتعدد القضايا الاجتماعية وتنامي حجم المخاطر المستقبلية، الأمر الذي يتطلب قيادة قادرة على الاستشراف والتنبؤ وليس مجرد الاستجابة اللاحقة. ومن هنا يتضح أن القيادة الذكية تمثل مدخلاً إدارياً متطوراً يدمج بين الرؤية الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية الداعمة، والذكاء العاطفي؛ ما يمكن القادة من قراءة التغيرات الاجتماعية وتحويلها إلى خطط استباقية فعالة (الطار وأخرون، 2020)

وتشير الدراسات الحديثة أن القادة الذين يمارسون أبعاد القيادة الذكية مثل الرؤية المستقبلية والذكاء العاطفي والتوجه الابتكاري يحققون نتائج أفضل في إدارة الأزمات والتقليل من آثارها على المنظمة (الجبوري & عبود، 2021). كما وجد أن الثقافة التنظيمية المرنة والقدرة على استثمار البيانات والمعلومات تسهم في بناء أنظمة إنذار مبكر للمخاطر وتطوير خطط وقائية (الداودي، 2022). ورغم ذلك، تشير نتائج بعض الدراسات إلى أن العديد من المؤسسات الاجتماعية لا تزال تفتقر إلى التكامل بين هذه الأبعاد، مما يحد من قدرتها على استشراف المخاطر وصياغة استراتيجيات شاملة لمواجهتها (الغزي، 2023).

تتضح الفجوة البحثية في محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت دور القيادة الذكية في أقسام الحماية الأسرية تحديداً، حيث تركزت معظم الأبحاث على مؤسسات تعليمية أو صحية أو إنتاجية. كما أن الدراسات السابقة لم تتناول بصورة كافية العلاقة بين أبعاد القيادة الذكية والقدرة التنبؤية للعاملين لوضع خطط وقائية طويلة المدى، وهو ما يستدعي بحثاً ميدانياً متخصصاً يعالج هذه الثغرة المعرفية ويوفر إطاراً عملياً لتطوير ممارسات القيادة داخل هذه الأقسام.

3. أسئلة الدراسة

يتحدد السؤال الرئيسي في: ما دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة على استشراف المخاطر المستقبلية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة تساؤلات فرعية وهي:

1. ما دور الرؤية الاستراتيجية القيادية في توجيه العمل نحو الوقاية والتدخل المبكر للمخاطر؟
2. ما دور الثقافة التنظيمية في تعزيز استعداد العاملين لتبني الممارسات الفعالة لمواجهة المخاطر؟
3. ما دور توظيف الذكاء العاطفي والرقمي في بناء الثقة ودعم القدرة على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟
4. ما أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في تطبيق أبعاد القيادة الذكية واستثمارها في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟
5. ما التوصيات والمقترحات العملية التي يراها العاملون ضرورية لتحسين ممارسة القيادة الذكية وتعزيز الاستجابة لتنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟

4. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى الوقوف على دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة على استشراق المخاطر المستقبلية. ويتفرع من الهدف الرئيسي، مجموعة أهداف فرعية وهي:

1. تحديد دور الرؤية الاستراتيجية القيادية في توجيه العمل نحو الوقاية والتدخل المبكر للمخاطر الأسرية.
2. التعرف على الثقافة التنظيمية في تعزيز استعداد العاملين لتبني الممارسات الفعالة لمواجهة المخاطر.
3. الوقوف على دور توظيف الذكاء العاطفي والرقمي في بناء الثقة ودعم القدرة على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية.
4. رصد أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في تطبيق أبعاد القيادة الذكية واستثمارها في تعزيز القدرة التنبؤية للمخاطر المستقبلية.
5. استكشاف توصيات عملية لتحسين ممارسة القيادة الذكية وتعزيز الاستجابة لتنبؤ بالمخاطر المستقبلية.

5. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب علمية وعملية، يمكن توضيحها على النحو الآتي:

أ. الأهمية العلمية:

1. تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الذكية من خلال ربطها بقدرة المؤسسات على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى المزيد من البحث خاصة في البيئة العربية.

2. تقدم إطارًا نظريًا يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين خصائص القيادة الذكية وبين تعزيز قدرات المؤسسات في استشراف التحديات المستقبلية.

3. تفتح المجال لإجراء دراسات مستقبلية في قطاعات مختلفة، من خلال اختبار فعالية القيادة الذكية في مواجهة الأزمات والمخاطر.

ب. الأهمية العملية:

1. تعكس الدراسة دور القيادة الذكية كأداة فعالة في دعم متخذي القرار بقسم الحماية الأسرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بما يعزز من كفاءتهم في التعامل مع المخاطر الاجتماعية والأسرية المتوقعة.

2. تسهم في تزويد القادة الإداريين باستراتيجيات عملية قائمة على الذكاء القيادي، تساعد في الوقاية من المشكلات قبل وقوعها وتقليل أثارها السلبية على المستفيدين من خدمات الحماية الأسرية.

3. تدعم توجهات الوزارة نحو تطبيق أفضل الممارسات الإدارية الحديثة بما يتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تركز على الحوكمة الفعالة واستدامة التنمية الاجتماعية.

4. تقدم نتائج عملية يمكن توظيفها في تطوير برامج تدريبية تستهدف القادة والعاملين في مجال الحماية الأسرية، بما يرفع من مستوى جاهزيتهم واستجابتهم للمخاطر.

6. محددات الدراسة

تحدد هذه الدراسة بعدد من الجوانب التي ينبغي مراعاتها عند تفسير نتائجها، وذلك على النحو الآتي:

1. **المحدد البشري:** تقتصر الدراسة على عينة من العاملين في قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة.

2. **المحدد المكاني:** تجري الدراسة في نطاق قسم الحماية الأسرية بمدينة المدينة المنورة.

3. **المحدد الزمني:** يتم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي لعام (2025م).

4. **المحدد المنهجي:** تعتمد الدراسة على المنهج النوعي الوصفي التحليلي باستخدام المقابلات شبه الموجهة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

5. **المحدد الموضوعي:** ركزت الدراسة على دور القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية، دون تناول أنماط القيادة الأخرى أو المتغيرات التنظيمية المختلفة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1. مقدمة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري لمفهوم القيادة الذكية وأبعادها، وعلاقتها بالتنبؤ بالمخاطر المستقبلية، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، وذلك من أجل بناء الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسة الحالية، وتوضيح موقعها بين ما أنجز من أدبيات وما تسعى هي إلى تحقيقه ويمكن العرض على النحو التالي:

2. إطار النظري

أ. القيادة الذكية:

1. تعريف القيادة الذكية:

تعرف القيادة الذكية بأنها مجموعة من المفاهيم المتكاملة المتضاعفة الفنية، والإنسانية، والإدراكية التي من المهم توافرها لدى قائد المنظمة. إضافة إلى عوامل أخرى متداخلة تشمل البعد البيئي للفرد المتعلق بشخصيته وقيمه واتجاهاته ودوافعه التي تسهم في مجملها في بناء الذات وقدرته على تطوير أداء المنظمة (الخفاجي، 2021).

كما تُعرّف القيادة الذكية بأنها القدرة على ممارسة التفكير الاستراتيجي والتبصر، وتحقيق التوازن بين الابتكار والاستدامة عبر تقاسم الرؤية والأهداف المشتركة، مع التمتع بالذكاء الاجتماعي والعاطفي لتطوير ثقافة التميز (هلال، 2024).

تري الباحثة أن القيادة الذكية هي قدرة القائد على توظيف معارفه ومهاراته الإدراكية والعاطفية والاجتماعية بشكل تكاملي يمكنه من استشرف المخاطر المستقبلية والتعامل معها بمرونة وفعالية، من خلال تعزيز التفكير الاستراتيجي، وتحفيز بيئة العمل على المشاركة والابتكار، واتخاذ القرارات المناسبة التي توازن بين متطلبات الحاضر وتحديات المستقبل. ويكتسب هذا المفهوم أهميته في قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لما له من دور حيوي في حماية الفئات المستهدفة وضمان استدامة الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم.

2. أهمية القيادة الذكية:

تتجلى أهمية القيادة الذكية في قدرتها على إدارة عمليات التغيير، من خلال تحديد رؤية واضحة للمنظمة

والعمل على تحويلها إلى واقع ملموس، مع رسم ملامح المستقبل عبر إشراك العاملين في اتخاذ القرارات وتطوير المعرفة بما يعزز القدرات الأساسية لديها فهي بمثابة أداة حيوية لإدارة المنظمة، إذ تترك أثرًا ملموسًا في سلوك الأفراد، وتساعدهم على التفكير المنهجي الذي يساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (العتار، 2020).

كما تُعد القيادة الذكية مطلبًا جوهريًا لثقافة الأعمال الحديثة، إذ تركز على ضرورة إحداث فارق ملموس في النتائج على المستويين المحلي والمستقبلي، من خلال بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم، والتعاون، والتحسين المستمر، والابتكار بما ينسجم مع استراتيجيات الأعمال المعاصرة، ويتيح التكيف المستمر لتحقيق الأهداف عبر إدخال تحسينات تدريجية أو تغييرات جوهريّة في المعرفة والأنماط التنظيمية (حازم، 2023).

كذلك تُعد القيادة الذكية حلقة وصل بين العاملين وخطط المنظمة، بما يمكنها من تحقيق الأهداف المرسومة ومواكبة المتغيرات، مع ضمان الاستمرارية والتكيف مع تحديات بيئة الأعمال. ومن ثم فإن تبني أساليب العمل والتقنيات الحديثة في هياكلها التنظيمية وسلوك أفرادها يستدعي وجود قيادة ذكية قادرة على حل الخلافات، والتغلب على المشكلات، مع دعم الاتجاهات الإيجابية (كاظم، 2024).

وترى الباحثة أن أهمية القيادة الذكية لا تقتصر على تعزيز القدرات التنظيمية والإبداعية، وإنما في قدرتها على استشراف المخاطر المستقبلية والتعامل معها بمرونة، الأمر الذي ينسجم مع أهداف هذه الدراسة التطبيقية على العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

3. خصائص القيادة الذكية:

يُنظر إلى القائد الناجح باعتباره ذلك الذي يمتلك مجموعة من الصفات والقدرات التي تمكنه من إنجاز المهام بكفاءة في مختلف الظروف، ويوجد مجموعة من الخصائص التي ينبغي أن يتسم بها القائد الذكي كنهج إداري معاصر، من أبرزها ما يلي:

1. **التفكير الناقد:** يمثل أداة رئيسية لتحليل المواقف التنظيمية المختلفة، ويتميز بقدرته على مواجهة التحديات وإحداث التغيير عبر التصور الدقيق واتخاذ القرارات المناسبة بما يضمن استمرارية المنظمة ونموها.

2. **اتخاذ القرار:** يعتمد على منهجية علمية رصينة ومدروسة تُمكن القائد من الوصول إلى قرارات صحيحة وفعالة.

3. **التفكير الاستراتيجي:** يقوم على وضع استراتيجيات واضحة وقابلة للتنفيذ تأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في المنظمة.

4. **الذكاء العاطفي والاجتماعي:** يتجلى في قدرة القائد على إدارة مشاعره وضبطها، وفهم مشاعر الآخرين

والتأثير فيهم، بما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة. (سالم وآخرون، 2024)

5. مهارات الاتصال: تُعد ركيزة أساسية لنجاح القائد، حيث ترتبط القدرة على إنجاز الأهداف بكفاءة الاتصالات الداخلية والخارجية، مما يقتضي بناء قنوات تواصل فعّالة، وتبادل المعلومات بدقة في الوقت المناسب، مع مهارة الاستماع للآخرين.

6. القيادة التحويلية: تُبرز أهمية مواكبة التغيير والتحول نحو المنظمات الذكية، حيث يتعين على القائد أن يمتلك المرونة والقدرة على التكيف مع المستجدات وتجاوز التحديات. (إسماعيل، 2022)

من خلال استعراض خصائص القيادة الذكية يتضح أن هذه الخصائص تمثل ركيزة أساسية لتمكين القادة من مواجهة التحديات والتغيرات المتسارعة في بيئة العمل. وترى الباحثة أن أهمية هذه الخصائص تزداد في مجال قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث تتطلب طبيعة العمل قدرة عالية على التفكير الناقد لتحليل المواقف المعقدة، واتخاذ القرارات السليمة في ظل ضغوط العمل، إضافةً إلى التفكير الاستراتيجي الذي يضمن التوازن بين احتياجات الحاضر والتنبؤ بالمخاطر المستقبلية.

4. أبعاد القيادة الذكية:

استندت الدراسة الحالية إلى مجموعة من الأبعاد الرئيسية للقيادة الذكية التي وردت في الأدبيات، ورغم اختلاف الباحثين في مسمياتها، إلا أنها تتفق في جوهرها وأساسياتها. ومن أبرز هذه الأبعاد ما يلي:

أ. بعد الرؤية والأهداف المشتركة: يمثل هذا البعد نقطة الانطلاق للقيادة الذكية، إذ يمنح العمل غرضًا ومعنى، ويوجه السلوك القيادي نحو مسار محدد ويعكس قدرة القائد الذكي على صياغة رؤية استراتيجية واضحة ترتبط مباشرة برسالة المنظمة وأهدافها، بما يقلل من التردد ويساعد في توحيد الجهود نحو مستقبل مشترك. كما أن وجود رؤية واضحة يعد شرطًا أساسيًا لنجاح أي مجموعة عمل، حيث تساهم في تحديد الاتجاه العام للمنظمة، وتوجيه العاملين بما يتماشى مع خططها الاستراتيجية. (مطر، 2024)

ب. بعد الثقافة التنظيمية: يمثل هذا البعد الإطار القيمي والسلوكي الذي يوجه أفراد المنظمة، ويفترض أن يكون منسجمًا مع رسالتها وأهدافها. ويظهر تميز القائد الذكي في هذا المجال من خلال قدرته على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية قائمة على الثقة والعدالة، وتوزيع المهام بما يعزز تمكين الأفراد ويمنحهم الفرصة للإبداع والابتكار. كما يتجلى دوره في تشجيع النقد البناء باعتباره مدخلًا لتطوير الأداء وتحقيق أهداف المنظمة (المولي، 2023)

ج. بعد الذكاء الشعوري: يُعد الذكاء الشعوري من الأبعاد الجوهرية للقيادة الذكية، حيث يمكن القائد من مواجهة الضغوط ومواقف الفشل بإيجابية، وضبط انفعالاته والتحكم في عواطفه بما لا يتعارض مع

التفكير السليم. كما يساعده على فهم مشاعره الذاتية وإدراك مشاعر الآخرين وتوجيهها بما يخدم العمل الجماعي. ويسهم هذا البعد في تعزيز قدرة القائد على إدارة العلاقات بكفاءة، وتحقيق التفاهم والتواصل الفعال. (سالم وآخرون، 2024)

ب. إدارة المخاطر المستقبلية:

1. تعريف إدارة المخاطر المستقبلية:

تعد المخاطر مجالاً عابراً للقطاعات يجمع بين العلوم الطبيعية والاجتماعية، حيث تعرفها الأمم المتحدة بأنها أحداث أو عمليات قد تترك آثاراً سلبية على الإنسان من الناحية الجسدية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية، سواء كان مصدرها طبيعياً أو بشرياً أو اجتماعياً. ويقترن مفهوم المخاطر غالباً بمفهوم الضعف، أي الحالة التي تزيد من قابلية الإنسان للتأثر بآثار تلك المخاطر (إبراهيم، 2022).

تعريف إدارة المخاطر: تمثل إدارة المخاطر عملية متكاملة تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على أنشطة المنظمة، بهدف الحد من الآثار السلبية للمخاطر على أصولها وإيراداتها. وتشمل هذه الإدارة المخاطر التشغيلية والمخاطر الاستراتيجية، إلى جانب المخاطر المرتبطة بالخسائر المرضية. (كامل، 2023)

التعريف الإجرائي لإدارة المخاطر المستقبلية في هذه الدراسة: يقصد بها إدراك العاملين للمخاطر المستقبلية، ووصف سبل التعامل معها، والاستعداد لمواجهتها، إلى جانب تحليلها وتقييمها، وصولاً إلى اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها بما يسهم في تعزيز قدرة قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على مواجهة التحديات المستقبلية بكفاءة وفعالية.

2. عناصر إدارة المخاطر المستقبلية:

تقوم إدارة المخاطر المستقبلية على مجموعة من العناصر المترابطة التي تشكل الإطار العام لنجاحها، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1. البيئة الداخلية: وتشمل الفلسفة المؤسسية لإدارة المخاطر، والقيم الأخلاقية، والنزاهة، وكل ما يرتبط ببيئة العمل الداخلية للمؤسسة.
2. إعداد الأهداف: ويتمثل في تحديد الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة بما يتوافق مع طبيعة نشاطها، ويعكس استعدادها لتحمل أو قبول مستوى معين من المخاطر.
3. تحديد الأحداث المؤثرة: ويشمل تحديد العوامل الداخلية والخارجية التي قد تؤثر على تحقيق أهداف المؤسسة، بما يساعد على رصد الفرص والتحديات ذات الصلة.

4. تقييم المخاطر: ويعني تحليل احتمالية حدوث المخاطر وتقدير آثارها المحتملة، تمهيداً لوضع استراتيجيات مناسبة للتعامل معها. (إبراهيم، 2022)
5. المراقبة: وتشمل متابعة وتقييم العملية الكاملة لإدارة المخاطر المؤسسية بشكل مستمر عبر أنشطة الإدارة. (عبد المحسن، 2024)
- ومما سبق يتضح أن إدارة المخاطر المستقبلية تقوم على البيئة الداخلية والخارجية، وتقييم المخاطر، والاستجابة لها، إضافة إلى التحكم والاتصالات والمراقبة كعناصر مترابطة تسهم في تحقيق فاعلية الإدارة.
- 3. خطوات إدارة المخاطر المستقبلية:**
- تمر إدارة المخاطر المستقبلية في المؤسسات الحكومية بعدة خطوات مترابطة تمثل إطاراً عملياً شاملاً (الدوسري، 2024)، يمكن تلخيصها فيما يلي:
1. إدراك المخاطر المستقبلية: تبدأ العملية بوعي المؤسسة بمصادر المخاطر المحتملة وأنواعها ومجالاتها، سواء كانت مالية، قانونية وأخلاقية، تشغيلية، سياسية، أو اقتصادية، وذلك لتكوين صورة واضحة عن بيئة المخاطر المحيطة بها.
 2. وصف أساليب التعامل مع المخاطر: تتطلب بعض المخاطر المستمرة مراقبة ورصدًا دائمًا لعدم إمكانية التخلص منها كليًا، وهنا يبرز دور نظام إدارة المخاطر في متابعة التغيرات المحتملة والتكيف معها.
 3. تقييم المخاطر المستقبلية: يمثل التقييم الركيزة الأساسية لعملية إدارة المخاطر، حيث يشمل تحديد المخاطر وتقدير احتمالات حدوثها وأثرها. (هريدي، 2022)
 4. تحليل المخاطر: في هذه المرحلة يتم تحليل التهديدات المحتملة لقياس شدتها وأسبابها، والكشف عن الروابط بينها وبين مصادرها. وتنتج عن هذه الخطوة سياسات وإجراءات عملية تحدد آليات التعامل مع المخاطر ضمن إطار مؤسسي منظم.
 5. اتخاذ القرارات: تُبنى هذه المرحلة على التحليل الدقيق للبيانات والمعلومات المتاحة، وتوفر قاعدة استراتيجية لاتخاذ قرارات تسهم في تعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق أهدافها. (المناور، 2021)
- من خلال استعراض خطوات إدارة المخاطر المستقبلية يتضح أنها تمثل عملية تكاملية تبدأ من إدراك مصادر المخاطر وتحديدها، مرورًا بتقييمها وتحليلها، وصولًا إلى اتخاذ القرارات المناسبة لمواجهتها. وترى الباحثة أن هذه الخطوات لا يمكن أن تحقق فعاليتها دون وجود قيادة ذكية قادرة على استشراف التحديات المستقبلية، وتوظيف أدوات التفكير الاستراتيجي، والذكاء الشعوري والاجتماعي، في إدارة هذه المخاطر.

3. الدراسات السابقة

1. دراسات سابقة ترتبط بالقيادة الذكية:

- **سعت دراسة رفاني (2025)** إلى توضيح دور القيادة الذكية في تحقيق التحول الرقمي من خلال دراسة تطبيقية على عينة من القيادات الإدارية في مديرية مرور محافظة دهوك. ركزت الدراسة على إبراز العلاقة بين أبعاد القيادة الذكية (مشاركة الرؤية والرسالة والأهداف، المشاركة في صنع القرار، الحوار والتفاعل، فرق العمل، النتائج، القيم والثقافة التنظيمية) وبين مستوى تبني التحول الرقمي في المؤسسة. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث وزعت استبانة على 60 قائدًا إداريًا، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية موجبة بين القيادة الذكية والتحول الرقمي، حيث تبين أن امتلاك القيادات لأبعاد القيادة الذكية يسهم بشكل مباشر في تعزيز التحول الرقمي. كما كشفت النتائج أن أكثر الأبعاد تأثيرًا في دعم التحول الرقمي هو بُعد القيم والثقافة التنظيمية، يليه الحوار والتفاعل، ثم فرق العمل والمشاركة في صنع القرار.
- **هدفت دراسة المعقلي (2025)** إلى التعرف على أثر القيادة الذكية في تحقيق التحول الرقمي في إدارة التعليم بمحافظة الوجه بالمملكة العربية السعودية، وذلك من وجهة نظر الموظفين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث شمل مجتمعها جميع موظفي إدارة التعليم بمحافظة الوجه والبالغ عددهم (1017) موظفًا وموظفة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (279) مفردة. تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها بوساطة برنامج SPSS. أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الذكية بأبعادها الثلاثة (الذكاء العاطفي، الذكاء العقلاني، الذكاء الروحي) جاء بدرجة متوسطة، وكذلك مستوى التحول الرقمي. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين القيادة الذكية والتحول الرقمي، إذ تبين أن أبعاد القيادة الذكية مجتمعة تسهم بشكل جوهري في تعزيز التحول الرقمي من وجهة نظر الموظفين.
- **هدفت دراسة المولى (2024)** إلى توضيح دور القيادة الذكية بأبعادها الأربعة (الذكاء الشعوري، الذكاء العقلاني، الذكاء الروحي، الذكاء الشخصي) في تعزيز السلوك الاستباقي للعاملين في المنظمات، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على موظفي دائرة صحة الأنبار. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة مكونة من (27) فقرة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (59) موظفًا وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الذكية والسلوك الاستباقي، إضافة إلى وجود تأثير إيجابي قوي للقيادة الذكية على مختلف أبعاد السلوك الاستباقي

(السلوك الصوتي، الابتكار الفردي، الوقاية من المشكلات، تحمل المسؤولية). وتبين أن الذكاء الشعوري والروحي كانا الأكثر تأثيرًا في السلوك الاستباقي، في حين كان الذكاء الشخصي الأقل تأثيرًا نسبيًا.

● **هدفت دراسة هلال (2024)** إلى بيان دور القيادة الذكية بأبعادها الثلاثة (الرؤية والأهداف المشتركة، الثقافة التنظيمية، الذكاء الشعوري) في تحقيق البراعة الاستراتيجية، وذلك من خلال دراسة حالة على مؤسسة روائح الورود بولاية واد سوف – الجزائر. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزعت استمارات الاستبيان على عينة قصدية مكونة من 53 إطارًا من الفئة الإدارية العليا بالمؤسسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS-24 وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الذكية في المؤسسة كان مرتفعًا، بينما جاء مستوى البراعة الاستراتيجية متوسطًا. كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الذكية بأبعادها مجتمعة على تحقيق البراعة الاستراتيجية.

● **سعت دراسة سالم (2024)** إلى استكشاف أثر القيادة الذكية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تطبيقها على حاضنة أعمال بابل في العراق. جاء هذا الاهتمام نتيجة لما يشهده العصر الحالي من تقدم تكنولوجي سريع، وتعقيدات اقتصادية، وتحديات بيئية، جعلت من القيادة الذكية محركًا رئيسيًا في تعزيز الاستدامة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث وزع الباحثون استبيانًا على العاملين في حاضنة أعمال بابل، وتم استرجاع 30 استبانة صالحة للتحليل. توصلت النتائج إلى أن القيادة الذكية تسهم بشكل مباشر في توجيه الحاضنة نحو تبني مشاريع قائمة على الطاقة المتجددة، وممارسات الاقتصاد الدائري، والابتكار الاجتماعي، وتمكين المجتمع. كما تبين أن القادة الأذكياء يعملون على تعزيز الأثر البيئي والاقتصادي والاجتماعي الإيجابي، مع رفع مستوى القدرة التنافسية التنظيمية والمرونة.

2. دراسات سابقة ترتبط بالمخاطر المستقبلية:

● **هدفت دراسة همام (2025)** إلى استكشاف التطور التكنولوجي ودوره في صياغة سياسات إدارة المخاطر البيئية، وذلك في ظل التغيرات العالمية المتسارعة وما تفرزه من تحديات بيئية غير مسبوقه اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة وتتبع مسار التطور التكنولوجي وآثاره عبر المراحل التاريخية المختلفة. وارتكزت على تحليل السياسات البيئية المعاصرة التي تبنتها الدول والمؤسسات لمواجهة المخاطر الناجمة عن التكنولوجيا، مثل تلوث الهواء والماء، فقدان التنوع البيولوجي، والتغير المناخي. وأظهرت النتائج أن التطور التكنولوجي يشكل قوة مزدوجة الأثر؛ فهو يمثل أداة فاعلة لتحقيق التنمية المستدامة إذا ما استُخدم وفق سياسات رشيدة، لكنه قد يشكل تهديدًا مباشرًا للبيئة في حالة سوء الاستخدام. كما بينت النتائج أن اعتماد استراتيجيات طويلة المدى، وتشريعات

- بيئية صارمة، وسياسات قائمة على الطاقة النظيفة وإعادة التدوير والابتكارات الصديقة للبيئة.
- **هدفت دراسة عبدالمحسن (2024)** إلى رصد واقع القيادة الاستراتيجية بوزارة القوى العاملة، والتعرف على مستوى إدارة المخاطر المستقبلية داخل الوزارة، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر المستقبلية، واستكشاف الصعوبات التي تحد من إسهامات القيادة الاستراتيجية في إدارة هذه المخاطر، وصولاً إلى وضع آليات تخطيطية مقترحة لمواجهةها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ودراسة الحالة، إلى جانب المسح الاجتماعي على عينة مكونة من (343) موظفًا من العاملين بالوزارة. استخدمت الباحثة استبيانًا إلكترونيًا لقياس أبعاد القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية)، وأبعاد إدارة المخاطر المستقبلية (إدراك المخاطر، وصف التعامل معها، إعداد العاملين، تحليلها، تقييمها، واتخاذ القرار) وأظهرت النتائج أن مستوى القيادة الاستراتيجية بالوزارة جاء مرتفعًا في جميع أبعادها، كما تبين أن مستوى إدارة المخاطر المستقبلية مرتفع أيضًا. وأكدت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر المستقبلية، بما يثبت صحة الفرض الرئيسي للدراسة.
 - **سعت دراسة عيد (2024)** إلى التعرف على الثقافة الأسرية وعلاقتها بالمخاطر المستقبلية لدى الشباب الجامعي، وذلك من منظور العمل مع الجماعات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة مطبقة على عينة من الشباب الجامعي، بهدف قياس مستوى الثقافة الأسرية لديهم، والتعرف على مدى استعدادهم لتكوين أسرة مستقبلاً، إضافة إلى معرفة أنماط السلوك والقيم المرتبطة بقدرتهم على مواجهة المخاطر المستقبلية. أظهرت النتائج أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين الثقافة الأسرية للشباب الجامعي وقدرتهم على التكيف مع المخاطر المستقبلية، حيث تلعب القيم الأسرية والثقافية دورًا محوريًا في توجيه سلوكهم وتعزيز استعدادهم لمواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية. كما أكدت الدراسة أن ضعف الثقافة الأسرية قد يزيد من احتمالية تعرض الشباب لمخاطر مستقبلية متعلقة بالاندماج الاجتماعي والاستقرار الأسري.
 - **سعت دراسة كامل (2023)** إلى إبراز أهمية التخطيط الاستراتيجي كمدخل لإدارة المخاطر المستقبلية في المؤسسات الإيوائية للأطفال، نظرًا لما تواجهه تلك المؤسسات من تحديات ومخاطر متزايدة تهدد جودة الرعاية المقدمة للأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي، واستهدفت عينة مكونة من (112) من العاملين في المؤسسات الإيوائية التابعة لإدارة شرق مدينة نصر بمحافظة القاهرة. وتم جمع البيانات عبر استبيان صُمم لقياس أبعاد

التخطيط الاستراتيجي (الرؤية، الرسالة، القيم، الأهداف، الخطط، المقومات الاستراتيجية) وأبعاد إدارة المخاطر المستقبلية (إدراك المخاطر، وصف التعامل معها، تحليلها، إعداد العاملين، تقييمها، واتخاذ القرار) وأظهرت النتائج أن مستوى استخدام التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الإيوائية جاء مرتفعاً، وكذلك مستوى إدارة المخاطر المستقبلية. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة المخاطر المستقبلية، بما يؤكد صحة الفرض الرئيسي للدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة التخطيط الاستراتيجي داخل المؤسسات الإيوائية، وتطوير برامج تدريبية للعاملين لرفع قدراتهم على التنبؤ بالمخاطر والتعامل معها بفعالية، إلى جانب وضع خطط بديلة لمواجهة المتغيرات المفاجئة، بما يساهم في حماية الأطفال وتحقيق الاستقرار المؤسسي.

4. تعقيب على الدراسات السابقة

أ. أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. معظم الدراسات ركزت على دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التغيرات المستقبلية.
2. أكدت الدراسات على وجود أثر إيجابي للقيادة الذكية أو الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي، التنبؤ بالمخاطر، وتعزيز التكيف مع المتغيرات.
3. تشترك الدراسات السابقة والدراسة الحالية على أن القيادة الواعية والفاعلة هي العامل الحاسم في تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات المستقبلية.
4. معظم الدراسات تسلط الضوء على الأبعاد المستقبلية مثل التحول الرقمي، التنمية المستدامة، السلوك الاستباقي، والتنبؤ بالمخاطر.

ب. أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. طبيعة الدراسة: اعتمدت معظم الدراسات السابقة على الاستبيانات والمنهج الكمي التحليلي، بينما الدراسة الحالية على المنهج النوعي الوصفي التحليلي باستخدام المقابلات، ما يوفر فهماً أعمق للتجارب الفردية وآراء المشاركين.
2. المجال التطبيقي: ركزت الدراسات السابقة على قطاعات مثل التعليم، الصحة، المؤسسات الإيوائية، وحاضنات الأعمال، بينما تركز الدراسة الحالية على قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة، وهو مجال اجتماعي حساس يزداد فيه الاعتماد على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية.
3. أبعاد القيادة الذكية: تختلف الدراسة الحالية في اختيار أبعاد القيادة الذكية التي تم التركيز عليها بما

يتوافق مع طبيعة عمل قسم الحماية الأسرية، مقارنةً بالدراسات السابقة التي ركزت على أبعاد مثل الذكاء العاطفي، الرؤية المشتركة، الثقافة التنظيمية، أو الذكاء الروحي.

4. المتغير التابع: تناولت الدراسات السابقة متغيرات مثل التحول الرقمي، البراعة الاستراتيجية، السلوك الاستباقي، والتنمية المستدامة، بينما يركز البحث الحالي على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية لدى العاملين في قسم الحماية الأسرية.

5. عمق التحليل: تتيح المقابلات النوعية في الدراسة الحالية تحليلاً معمقاً للخبرات والتجارب الفردية، ما يعطي فهماً أكثر تفصيلاً للقيادة الذكية في السياق الاجتماعي مقارنةً بالتحليلات الإحصائية الكمية في الدراسات السابقة.

ج. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. الاستفادة من الإطار النظري الذي قدمته الدراسات السابقة حول القيادة الذكية وأبعادها (الذكاء العاطفي، العقلاني، الروحي، الشعوري، الرؤية المشتركة، الثقافة التنظيمية) كمرتكز لتعزيز الجانب المفاهيمي في الدراسة الحالية.
2. الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة التي أكدت على وجود أثر إيجابي للقيادة الذكية في مجالات مختلفة (التحول الرقمي، الاستدامة، السلوك الاستباقي، إدارة المخاطر) لإبراز أهمية القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية.
3. الاستفادة من التوصيات العملية للدراسات السابقة (مثل تمكين القيادات، التدريب المستمر، تعزيز الثقافة التنظيمية) لصياغة توصيات واقعية قابلة للتطبيق في قسم الحماية الأسرية.
4. الاستفادة من تنوع البيئات التطبيقية في الدراسات السابقة (تعليم، صحة، مؤسسات أعمال، مؤسسات اجتماعية) لتأكيد أن القيادة الذكية مفهوم عابر للقطاعات يمكن توظيفه في القطاع الاجتماعي الذي تركز عليه الدراسة الحالية.
5. الاستفادة من بعض الأدوات الكمية الواردة في الدراسات السابقة في تصميم دليل المقابلات بالدراسة الحالية، لتغطية الجوانب النظرية التي أثبتت أهميتها سابقاً.

د. الفجوة البحثية:

على الرغم من كثرة الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الذكية وأثرها في تحسين الأداء التنظيمي، تعزيز التحول الرقمي، البراعة الاستراتيجية، التنمية المستدامة، والسلوك الاستباقي، إلا أن هناك عدة جوانب لم تحظ بالاهتمام الكافي، مما يبرز الحاجة إلى هذه الدراسة الحالية، ويمكن توضيح الفجوة البحثية على النحو التالي:

1. ركزت معظم الدراسات السابقة على القطاعات التعليمية، الصحية، المؤسسات الإيوائية، وحاضنات الأعمال، بينما لم تتناول الدراسات قطاع الحماية الأسرية، الذي يتسم بحساسية اجتماعية عالية ويتطلب قدرة قيادية فائقة في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية والتعامل معها بمرونة وكفاءة.

2. اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الكمي وأدوات مثل الاستبيانات، بينما لم يتم استكشاف القيادة الذكية وأثرها على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية باستخدام المنهج النوعي التحليلي القائم على المقابلات، والذي يوفر فهماً معمقاً للتجارب الفردية والعمليات التنظيمية الدقيقة.

بناءً على ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال التركيز على دور القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية في بيئة العمل الاجتماعي الحساس لقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمدينة المنورة، باستخدام المنهج النوعي الوصفي التحليلي والمقابلات العميقة لتقديم نتائج أكثر دقة وعمقاً في فهم دور القيادة الذكية في السياقات العملية المعقدة.

الفصل الثالث: منهج الدراسة وإجراءاتها

1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، حيث يتناول المنهجية العلمية التي تم اتباعها في معالجة مشكلة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها حيث يتم توضيح الأسلوب الذي اعتمد عليه الباحث في جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، إضافة إلى الأساليب التي تم استخدامها في تحليل البيانات الميدانية، مع بيان الإجراءات المتبعة للتحقق من صدق الأداة وثباتها وموثوقية النتائج. وقد روعي في تصميم منهجية الدراسة أن تتلاءم مع طبيعة المشكلة البحثية التي تستكشف دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين على استشرف المخاطر المستقبلية، وهي مشكلة تتسم بالعمق والتعدد في الأبعاد، مما استلزم اعتماد منهج نوعي وصفي تحليلي يتيح فهماً معمقاً لتجارب العاملين ورؤاهم في هذا المجال.

2. منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج النوعي، بوصفه الأنسب لطبيعة موضوعها الذي يتمحور حول دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة على استشرف المخاطر المستقبلية. ويهدف هذا المنهج إلى الوصف الدقيق للظاهرة محل الدراسة وتحليل أبعادها وتفسيرها من خلال استكشاف الخبرات الواقعية والآراء الذاتية للمشاركين.

وقد تم اختيار هذا المنهج لعدد من المبررات العلمية والمنهجية، من أبرزها ما يأتي:

1. ملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة، حيث تتناول الدراسة مفهومًا إداريًا وسلوكيًا يتطلب فهمًا عميقًا لتصورات وخبرات الأفراد داخل بيئة عملهم، وهو ما يتناسب مع المقاربة النوعية.
 2. التركيز على السياق والمعنى، حيث يتيح المنهج النوعي فهم كيفية ممارسة القيادة الذكية في الواقع العملي، وكيف تساهم في دعم قدرة العاملين على التنبؤ بالمخاطر والتعامل معها.
 3. مرونته في جمع وتحليل البيانات، حيث يتيح استخدام أدوات مفتوحة مثل المقابلات شبه الموجهة، مما يسمح للمشاركين بالتعبير بحرية عن آرائهم وتجاربهم.
 4. اتساقه مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، التي تسعى إلى الوصول إلى فهم تفسيري وتحليلي لواقع القيادة الذكية وممارساتها، وليس مجرد قياس كمي للعلاقات.
- وبناءً على ذلك، يُعد المنهج النوعي الوصفي التحليلي الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها بعمق وتكامل. كما أن استخدام المقابلات شبه الموجهة كأداة رئيسة لجمع البيانات يتوافق مع هذا المنهج، حيث تتيح للمشاركين التعبير بحرية عن تجاربهم وممارساتهم القيادية، في بيئة العمل الاجتماعي.

3. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في قسم الحماية الأسرية بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة، والبالغ عددهم خمسة عشر (15) فردًا من العاملين في القسم وذلك بمختلف مستوياتهم الوظيفية (الإدارية، الإشرافية، والميدانية). ويمثل هذا المجتمع بيئة مثالية لتطبيق الدراسة، نظرًا لارتباط طبيعة عمل القسم بإدارة الحالات الاجتماعية المعقدة والتعامل مع المخاطر الأسرية والإنسانية، وهو ما يتيح تمثيلًا شاملاً لوجهات النظر والخبرات المختلفة المتعلقة بموضوع الدراسة.

4. عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على العينة القصدية (Purposive Sampling) القائمة على مبدأ التشبع النظري (Theoretical Saturation)، وهو من المبادئ الأساسية في البحوث النوعية، حيث يستمر جمع البيانات إلى أن تتكرر الأفكار والموضوعات الرئيسية دون ظهور معلومات جديدة ذات دلالة. وبناءً على ذلك، لم يتم تحديد عدد المشاركين مسبقًا، وإنما جُمعت البيانات بصورة تتابعية حتى تحقق التشبع النظري.

وقد تم اختيار المشاركين من العاملين في قسم الحماية الأسرية بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة، ممن يمتلكون خبرة عملية أو إشرافية في التعامل مع الحالات الأسرية وإدارة المخاطر المرتبطة بها، بما يضمن الحصول على بيانات غنية ومتعمقة تخدم أهداف الدراسة.

وتمت عملية اختيار المشاركين وفق المعايير الآتية:

1. أن يكون المشارك من العاملين فعليًا في قسم الحماية الأسرية.
 2. أن يمتلك خبرة عملية أو إشرافية مرتبطة بإدارة المخاطر أو ممارسة القيادة داخل القسم.
 3. أن يُبدي استعدادًا للمشاركة والتعبير عن آرائه وتجربته المهنية بموضوعية وشفافية.
- واستمرت المقابلات إلى أن تحقق التشبع النظري، حيث لم تُسفر المقابلات الأخيرة عن ظهور أفكار أو مضامين جديدة، مما دلّ على كفاية البيانات.
- وبناءً على ذلك، بلغ العدد الفعلي للمشاركين في الدراسة (12) مشاركًا، يمثلون مختلف المستويات الوظيفية داخل القسم، شملت مدير القسم، والمشرفين الاجتماعيين، والأخصائيين، والعاملين الميدانيين، الأمر الذي أتاح تنوعًا في وجهات النظر وثراءً في البيانات النوعية المتعلقة بموضوع الدراسة.

5. أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على المقابلات شبه المهيكلة (Semi-Structured Interviews) كأداة رئيسية لجمع البيانات؛ لما تمتاز به من مرونة وعمق في استكشاف تجارب المشاركين وآرائهم حول موضوع البحث وتُعد هذه الأداة من أكثر الوسائل استخدامًا في الدراسات النوعية، إذ تتيح للباحثة توجيه الحوار بأسئلة محددة مسبقًا مع السماح للمشاركين بالتعبير بحرية عن وجهات نظرهم وخبراتهم الشخصية، بما يُثري مضمون البيانات ويمنحها عمقًا تفسيريًا.

وقد تم إعداد دليل المقابلة (Interview Guide) استنادًا إلى أهداف الدراسة وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية، بحيث يغطي الجوانب التالية:

1. إدراك المشاركين لمفهوم القيادة الذكية وأهميتها في استشرف المخاطر المستقبلية.
2. دور الرؤية الاستراتيجية القيادية في توجيه العمل نحو الوقاية والتدخل المبكر للمخاطر.
3. إسهام الثقافة التنظيمية في تعزيز استعداد العاملين لمواجهة المخاطر.
4. دور الذكاء العاطفي والرقمي في بناء الثقة والتنبؤ بالمخاطر المستقبلية.
5. التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في تطبيق ممارسات القيادة الذكية.
6. المقترحات والتوصيات المناسبة لتعزيز فاعلية القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية.

جدول (2): وصف أداة الدراسة (المقابلة)

سؤال المقابلة	أبعاد أداة الدراسة
ما دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة على استشعار المخاطر المستقبلية؟	البعد الرئيسي: إدراك المشاركين لمفهوم القيادة الذكية وأهميتها في استشعار المخاطر المستقبلية
كيف تسهم الرؤية الاستراتيجية للقيادة في توجيه عملكم نحو الوقاية والتدخل المبكر لمواجهة المخاطر المستقبلية؟	البعد الفرعي الأول: الرؤية الاستراتيجية للقيادة
ما دور الثقافة التنظيمية في تعزيز استعدادكم لتبني الممارسات الفعالة لمواجهة المخاطر المستقبلية؟	البعد الفرعي الثاني: الثقافة التنظيمية
كيف يساهم توظيف الذكاء العاطفي والرقمي في بناء الثقة وتعزيز قدرتكم على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟	البعد الفرعي الثالث: الذكاء العاطفي والرقمي
ما أبرز التحديات والصعوبات التي تواجهكم في تطبيق أبعاد القيادة الذكية واستثمارها في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟	البعد الفرعي الرابع: التحديات والصعوبات
ما التوصيات والمقترحات التي ترونها ضرورية لتحسين ممارسة القيادة الذكية وتعزيز قدرتكم على الاستجابة للمخاطر المستقبلية؟	البعد الفرعي الخامس: التوصيات والمقترحات

وتم إجراء المقابلات بشكل فردي في بيئة عمل آمنة وهادئة، بما يضمن سرية المعلومات واحترام خصوصية المشاركين، واستُخدمت أجهزة تسجيل بعد الحصول على موافقة المشاركين لتوثيق الحوار بدقة. كما تم تفرغ المقابلات نصيًا وتحليلها لاحقًا باستخدام منهج التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) لاستخلاص الأنماط والموضوعات الرئيسية ذات الصلة بأسئلة الدراسة. تم اختبار دليل المقابلة على مشاركون واحد بشكل تجريبي للتأكد من وضوح الأسئلة، ثم أجريت المقابلات الفعلية مع باقي المشاركين.

6. إجراءات جمع البيانات

تم جمع البيانات الميدانية للدراسة من خلال إجراء المقابلات شبه المهيكلة مع أفراد عينة الدراسة من العاملين في قسم الحماية الأسرية بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة.

واتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات المنظمة لضمان دقة البيانات وموثوقيتها، وذلك على النحو الآتي:

1. الحصول على الموافقات الرسمية من إدارة قسم الحماية الأسرية والجهات المختصة قبل البدء في تنفيذ المقابلات، بما يتوافق مع أخلاقيات البحث العلمي.
2. التواصل المسبق مع المشاركين لتوضيح هدف الدراسة وطبيعتها الطوعية، والتأكيد على سرية المعلومات وعدم الإفصاح عن هوياتهم.
3. تحديد مواعيد المقابلات بما يتناسب مع ظروف المشاركين العملية، وإجراؤها داخل مقر العمل في أماكن تضمن الخصوصية والهدوء.

4. استخدام دليل المقابلة المعد مسبقًا لتوجيه الحوار حول محاور الدراسة، مع ترك مساحة كافية للمشاركين للتعبير بحرية عن آرائهم وتجاربهم.
 5. تسجيل المقابلات صوتيًا بعد الحصول على موافقة المشاركين الخطية، لضمان توثيق المحتوى بدقة وموضوعية.
 6. تفرغ المقابلات نصيًا فور الانتهاء منها، وإعادة مراجعتها للتحقق من اكتمالها ودقة البيانات الواردة بها.
 7. إجراء تحليل مبدئي متزامن بعد كل مقابلة لتحديد مدى التكرار أو ظهور موضوعات جديدة، مما ساعد في تحديد مرحلة التشعب النظري التي توقفت عندها عملية جمع البيانات.
- استغرقت المقابلة الواحدة ما بين (30 إلى 45 دقيقة) تقريبًا، وتمت مقابلة اثني عشر (12) مشاركًا يمثلون مختلف المستويات الوظيفية داخل القسم، مما أتاح الحصول على بيانات نوعية ثرية ومتنوعة أسهمت في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

7. طريقة تحليل البيانات

اعتمدت الدراسة في تحليل بياناتها على منهج التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، وهو أحد أكثر الأساليب استخدامًا في البحوث النوعية، ويهدف إلى استخلاص الأنماط والموضوعات الرئيسية من البيانات النصية الناتجة عن المقابلات. يسمح هذا الأسلوب بفهم المعاني الضمنية والتفسيرات العميقة لتجارب المشاركين، بما يحقق اتساقًا مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

وقد تم تنفيذ عملية التحليل من خلال مجموعة من الخطوات المنهجية على النحو الآتي:

1. القراءة المتكررة للمقابلات المفرغة نصيًا بهدف الفهم الشامل لمضامينها الأولية وتكوين تصور عام عن اتجاهات المشاركين.
2. الترميز الأولي (Initial Coding)، حيث تم تحديد المفاهيم والكلمات المفتاحية التي تتكرر في إجابات المشاركين.
3. تجميع الرموز المتشابهة في فئات فرعية تمثل مفاهيم مشتركة مرتبطة بموضوعات الدراسة.
4. توليد الموضوعات الرئيسية (Main Themes) التي تعبر عن الأنماط المشتركة في البيانات، مثل: الرؤية الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، الذكاء العاطفي والرقمي، التحديات، والتوصيات.
5. مراجعة وتدقيق الموضوعات لضمان اتساقها مع النصوص الأصلية ودقتها في تمثيل آراء المشاركين.
6. تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري للدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، مع دعم التحليل باقتباسات نصية مختارة من إجابات المشاركين لتعزيز المصداقية والشفافية.

وقد استخدمت الباحثة برنامج NVivo في عملية التحليل النوعي، لما يوفره من أدوات متقدمة في تنظيم البيانات، وترميزها، واستخراج العلاقات بين الموضوعات بطريقة منهجية تسهم في دقة التحليل وموضوعيته.

8. الصدق والثبات

نظرًا لاعتماد الدراسة على المقابلات شبه المهيكلة كأداة رئيسية لجمع البيانات، فقد حرصت الباحثة على التحقق من صدق الأداة وثباتها لضمان دقة النتائج وموثوقيتها، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: الصدق (Validity):

للتأكد من صدق أداة المقابلة، اتبعت الباحثة الخطوات الآتية:

أ. الصدق الظاهري والمحتوى (Face & Content Validity):

تم إعداد دليل المقابلة في ضوء مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع القيادة الذكية واستشراف المخاطر المستقبلية، الأمر الذي عزز من صدق المحتوى وارتباط الأسئلة بمحاور الدراسة وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية، ومنها: دراسة هلال (2024). دور القيادة الذكية في تحقيق البراعة الاستراتيجية؛ ودراسة المسعود (2023). القيادة الذكية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لدى إدارة تعليم محافظة الخرج؛ دراسة عبد المحسن (2024) القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر المستقبلية بوزارة القوى العاملة؛ دراسة كامل (2023). التخطيط الاستراتيجي كمدخل لإدارة المخاطر المستقبلية في المؤسسات الإيوائية للأطفال كما قامت الباحثة بعرض دليل المقابلة على المشرف الأكاديمي بهدف التأكد من مدى وضوح الأسئلة وسلامة صياغتها وملاءمتها لأهداف البحث، مما أسهم في تعزيز صدقها وشمولها لجميع جوانب الدراسة.

ب. الصدق البنائي (Construct Validity):

حرصت الباحثة عند إعداد دليل المقابلة على ربط كل محور من الأسئلة بالتساؤلات الفرعية للدراسة، بما يحقق الاتساق بين أهداف البحث وأداته، ويسمح بجمع بيانات دقيقة حول أبعاد القيادة الذكية وعلاقتها باستشراف المخاطر المستقبلية.

ثانيًا: الثبات (Reliability):

بما أن الدراسة نوعية وتستند إلى المقابلات، فإن مفهوم الثبات لا يُقاس بالأساليب الكمية المعتادة، وإنما يتم التأكد منه من خلال اتساق الإجراءات وجودة التوثيق، وذلك عبر ما يلي:

أ. الثبات الداخلي:

التزمت الباحثة بتوحيد طريقة طرح الأسئلة وتسلسلها مع جميع المشاركين، لضمان اتساق المضمون وإتاحة فرص متكافئة للإجابة. الالتزام بالحياد والموضوعية أثناء المقابلات دون توجيه المشاركين نحو إجابات محددة، مما يعزز موثوقية البيانات.

ب. الثبات الخارجي (الاعتمادية):

حرصت الباحثة على تسجيل المقابلات (بعد أخذ موافقة المشاركين) وتفريغها نصيًا بدقة، مع مراجعتها أكثر من مرة للتحقق من دقة المعلومات. كما استعانت بأساليب التحقق من المصدقية (Credibility) وقابلية النقل (Transferability) والثقة (Dependability) والتأكيد (Confirmability) المتعارف عليها في الدراسات النوعية، لضمان موثوقية النتائج.

9. الأساليب المتبعة في تحليل البيانات

اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على المنهج النوعي التحليلي (Qualitative Analytical Approach)، الذي يهدف إلى تفسير وفهم الظواهر الإدارية والسلوكية من خلال تحليل مضمون إجابات المشاركين، واستخلاص المعاني والدلالات المرتبطة بها في سياقها الواقعي. وبعد الانتهاء من جمع بيانات المقابلات، تم اتباع الخطوات الآتية في عملية التحليل:

- **أولاً: تفريغ المقابلات نصياً (Transcription)** قامت الباحثة بتفريغ جميع المقابلات تفريغاً حرفياً عقب إجرائها مباشرة، بعد الحصول على موافقة المشاركين، مع الالتزام بسرية البيانات وعدم الإشارة إلى الأسماء الحقيقية. وقد أتاح ذلك ضمان دقة نقل الإجابات كما وردت، وتوفير نصوص مكتوبة صالحة للتحليل المنهجي.
- **ثانياً: القراءة المتعمقة للنصوص (Deep Reading)** تمت قراءة النصوص المفردة عدة مرات قراءة متأنية، بهدف التعرف على المعاني الظاهرة والضمنية، ورصد العبارات المتكررة، واكتشاف الأفكار الرئيسية التي تعكس تجارب المشاركين وتصوراتهم حول القيادة الذكية واستشراف المخاطر.
- **ثالثاً: الترميز المفتوح (Open Coding)** في هذه المرحلة، تم تفكيك النصوص إلى وحدات معنى صغيرة، وإعطاء رموز أولية للكلمات أو العبارات أو الجمل التي تحمل دلالات مرتبطة بموضوع الدراسة. وقد أسهم هذا الإجراء في تكوين قائمة أولية واسعة من الرموز التي تعبر عن أفكار المشاركين بصورة مباشرة.
- **رابعاً: الترميز المحوري (Axial Coding)** بعد الانتهاء من الترميز المفتوح، تم فحص الرموز الأولية وتجميع المتشابه منها في فئات فرعية وفق العلاقات المفاهيمية بينها، ثم ربط هذه الفئات ببعضها لتكوين

فئات رئيسة تمثل الأبعاد الأساسية لموضوع الدراسة. وقد ساعد هذا الإجراء على الانتقال من البيانات الخام إلى بناء بنية مفاهيمية منظمة.

• **خامسًا: بناء المحاور الرئيسية (Themes Development)** تمت مراجعة الفئات الرئيسية وتحليل ترابطها لاستخلاص محاور كبرى (Themes) تعكس تساؤلات الدراسة وأهدافها. وأسفر ذلك عن تحديد خمسة محاور رئيسية، هي: (الرؤية الاستراتيجية القيادية - الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار - توظيف الذكاء العاطفي والرقمي في القيادة - التحديات والصعوبات في استشراف المخاطر - التوصيات والمقترحات العملية).

• **سادسًا: التحليل التفسيري وربط النتائج بالإطار النظري (Interpretive Analysis)** في هذه المرحلة، تم تفسير المعاني المستخلصة من المحاور وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، بهدف إبراز العلاقات بين مفاهيم القيادة الذكية واستشراف المخاطر المستقبلية، والوصول إلى فهم متكامل لطبيعة الظاهرة محل الدراسة.

• **سابعًا: تعزيز مصداقية التحليل النوعي** لضمان المصداقية المنهجية، تمت مراجعة عملية الترميز أكثر من مرة للتحقق من اتساق الرموز والفئات، كما تمت مقارنة النتائج مع بعض المشاركين للتأكد من دقة تمثيل آرائهم (Member Checking)، الأمر الذي عزز موثوقية نتائج التحليل.

10. الضوابط الأخلاقية للدراسة

حرصت الباحثة على الالتزام بجميع الضوابط الأخلاقية المتعارف عليها في البحوث العلمية، بما يضمن سلامة الإجراءات واحترام حقوق المشاركين، وذلك من خلال ما يلي:

1. **الشفافية والموافقة الواعية والمسبقة:** قامت الباحثة بتوضيح الهدف من الدراسة وطبيعة المقابلات للمشاركين قبل البدء بها، وأخذت موافقتهم الواعية والمسبقة على المشاركة، مع التأكيد على أن المشاركة كانت طوعية بالكامل، وأن للمشارك الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.

2. **السرية وحفظ الخصوصية:** التزمت الباحثة بعدم الكشف عن أي معلومات شخصية أو مهنية تخص المشاركين أو مواقع عملهم، واكتفت باستخدام بيانات عامة لا تظهر هوية الأفراد أو الجهات، حفاظًا على الخصوصية وسرية المعلومات.

3. **الأمانة العلمية:** التزمت الباحثة بنقل آراء المشاركين وملاحظاتهم كما وردت دون تحريف أو اجتزاء، وفسرت البيانات بطريقة علمية موضوعية خالية من التحيز أو التأويل غير المنهجي.

4. **استخدام البيانات لأغراض البحث فقط:** أكدت الباحثة أن جميع المعلومات التي تم جمعها ستستخدم

- لأغراض علمية وبحثية بحتة، ولن تُستغل في أي أغراض أخرى غير مرتبطة بالدراسة.
5. احترام القيم المؤسسية والمهنية: التزمت الباحثة بقيم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وأنظمتها، وبالمعايير الأخلاقية المتعارف عليها في مجال الدراسات الإنسانية والاجتماعية، بما يعكس احترامًا للمشاركين والبيئة المؤسسية على حد سواء.
6. حفظ البيانات وتوثيقها: قامت الباحثة بحفظ التسجيلات والنصوص المفردة للمقابلات في أماكن آمنة لا يمكن الوصول إليها إلا من قبلها، مع الالتزام بإتلافها بعد الانتهاء من الدراسة؛ ضمانًا لحماية البيانات وخصوصية المشاركين.

11. إجراءات تنفيذ الدراسة

- اتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات المنظمة عند تنفيذ الدراسة لضمان جمع بيانات دقيقة وتحليلها بما يحقق أهداف البحث وتساؤلاته، وذلك وفق المراحل الآتية:
1. مرحلة الإعداد والتحضير: بدأت الباحثة بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع القيادة الذكية واستشراف المخاطر المستقبلية، بهدف بناء الإطار النظري وصياغة تساؤلات الدراسة، وإعداد دليل المقابلة بما يتوافق مع الأبعاد والمفاهيم الرئيسية للبحث.
 2. مرحلة إعداد أداة الدراسة: صممت الباحثة دليل المقابلة شبه المهيكلة استنادًا إلى الدراسات السابقة وأهداف البحث، ثم عرضته على المشرفة الأكاديمية للتأكد من وضوح بنوده وملاءمته لطبيعة الدراسة، وتم تعديل بعض الأسئلة بناءً على الملاحظات الواردة.
 3. مرحلة جمع البيانات: قامت الباحثة بالتنسيق مع قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة لتحديد المشاركين المناسبين للمقابلات وفق معايير الدراسة. وبعد الحصول على الموافقة الرسمية، تم إجراء المقابلات بشكل فردي وفي أوقات مناسبة، مع الالتزام بالضوابط الأخلاقية والسرية التامة، وتسجيل الإجابات (بعد موافقة المشاركين) لتفريغها لاحقًا بدقة.
 4. مرحلة تفريغ البيانات وتنظيمها: بعد الانتهاء من جميع المقابلات، قامت الباحثة بتفريغ التسجيلات نصيًا ومراجعتها للتأكد من دقتها واكتمالها، ثم حفظها في ملفات منظمة بحسب المحاور الرئيسية.
 5. مرحلة تحليل البيانات: استخدمت الباحثة التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) الذي يقوم على الترميز المفتوح ثم المحوري، لاستخلاص الفئات والمعاني المتكررة وتصنيفها ضمن محاور الدراسة الخمسة: الرؤية الاستراتيجية القيادية، الثقافة التنظيمية، توظيف الذكاء العاطفي والرقمي، التحديات والصعوبات، والتوصيات والمقترحات العملية.

6. مرحلة تفسير النتائج وصياغتها: بعد تحليل البيانات، قامت الباحثة بمقارنة النتائج بالدراسات السابقة والإطار النظري، لاستخلاص أوجه الاتفاق والاختلاف وتحديد الدلالات العلمية التي توضح دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين على استشرف المخاطر المستقبلية.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. مقدمة

يُعد هذا الفصل من الفصول الجوهرية في الدراسة حيث يتم عرض وتحليل النتائج الميدانية المستخلصة من المقابلات التي أُجريت مع أفراد عينة الدراسة من العاملين في قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة. وقد استهدف هذا الفصل الإجابة عن تساؤلات الدراسة الرئيسية والفرعية، وفهم كيف تسهم القيادة الذكية في تمكين العاملين من التنبؤ بالمخاطر المستقبلية والتعامل معها بفاعلية. وقد تم تحليل البيانات بطريقة نوعية تحليلية تعتمد على الترميز الموضوعي (Thematic Analysis) لاستخلاص المحاور الرئيسية والأنماط المشتركة في إجابات المشاركين، ثم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة

2. وصف عينة الدراسة

يتم عرض البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة؛ وذلك بهدف التعرف على خصائص المشاركين وفهم خلفياتهم الشخصية والمهنية وذلك على النحو التالي:

جدول (3): بيانات المشاركين في المقابلات

رقم المشارك	رمز المشارك في التحليل	الجنس	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة	المسمى الوظيفي
١	١م	أنثى	بكالوريوس	١٥-٥ سنة	أخصائي اجتماعي
٢	٢م	أنثى	بكالوريوس	١٥-٥ سنة	أخصائي اجتماعي
٣	٣م	أنثى	بكالوريوس	١٥-٥ سنة	أخصائي اجتماعي
٤	٤م	أنثى	بكالوريوس	٢٥-١٥ سنة	أخصائي اجتماعي
٥	٥م	أنثى	بكالوريوس	١٥-٥ سنة	أخصائي اجتماعي
٦	٦م	أنثى	بكالوريوس	٢٥-١٥ سنة	أخصائي اجتماعي
٧	٧م	ذكر	بكالوريوس	٢٥ سنة فأكثر	مدير
٨	٨م	ذكر	بكالوريوس	٢٥-١٥ سنة	مدير
٩	٩م	ذكر	بكالوريوس	١٥-٥ سنة	باحث
١٠	١٠م	أنثى	بكالوريوس	١٥-٥ سنة	باحث
١١	١١م	أنثى	بكالوريوس	٢٥ سنة فأكثر	أخصائي نفسي
١٢	١٢م	ذكر	دراسات عليا	١٥-٥ سنة	أخصائي نفسي

يتضح من جدول (٣) بيانات المشاركين في المقابلات أن العينة تمثل تنوعاً ديموغرافياً ومهنيًا مهمًا يسمح بفهم

متعمق للموضوع محل الدراسة.

أولاً: التوزيع حسب الجنس:

أظهرت البيانات أن العينة يغلب عليها الطابع النسائي، حيث بلغ عدد المشاركات الإناث ٨ مشاركات مقابل ٤ مشاركين من الذكور. ويعكس هذا التوزيع وجود تمثيل نسائي أكبر في الميدان المهني المستهدف، مما يساهم في الحصول على رؤى وتجارب مختلفة خصوصاً في المجالات التي تتطلب تفاعلات اجتماعية أو مهارات تنظيمية معينة.

ثانياً: التوزيع حسب المؤهل العلمي:

تبين نتائج الدراسة أن أغلبية المشاركين يحملون شهادة البكالوريوس (١١ مشاركاً)، في حين يمتلك مشارك واحد فقط شهادة الدراسات العليا. ويعكس هذا التجانس في المستوى التعليمي أن غالبية العينة لديها قاعدة معرفية متشابهة، ما يسهل مقارنة الآراء والتجارب بين المشاركين.

ثالثاً: التوزيع حسب سنوات الخبرة:

تشير النتائج إلى أن الفئة الأكبر بين المشاركين هي من ذوي الخبرة المتوسطة (٥-١٥ سنة) بعدد ٧ مشاركين، يليهم المشاركون ذوو الخبرة بين (١٥-٢٥) سنة بعدد (٣) مشاركين، بينما ضمت فئة الخبرة الطويلة (٢٥) سنة (أكثر) مشاركين اثنين فقط. ويعكس هذا التوزيع تنوعاً في الخبرات العملية، حيث توفر الفئة المتوسطة رؤى حديثة وتجارب نشطة، في حين تضيف الفئة الطويلة خبرة عميقة وفهماً أوسع لممارسات العمل على المدى الطويل.

رابعاً: التوزيع حسب المسمى الوظيفي:

تشير النتائج وجود تنوع المسميات الوظيفية، حيث شملت (٦) أخصائيين اجتماعيين، و(٢) أخصائي نفسي، (٢) مدراء، (٢) باحثين. ويتيح هذا التنوع الجمع بين خبرات مباشرة في العمل الاجتماعي والنفسي، وإدارات عليا ومسارات بحثية، ويظهر هذا التنوع أيضاً أن العينة تمثل مستويات وظيفية مختلفة، مما يساهم في تقديم تحليل متوازن وشامل لكل من الخبرات العملية والإدارية والعلمية.

3. تحليل النتائج ومناقشتها

تم تحليل البيانات الميدانية وتصنيفها إلى محور رئيسي وخمسة أبعاد فرعية للقيادة الذكية وعلاقتها باستشراف المخاطر المستقبلية. فيما يلي عرض تفصيلي لكل محور مدعوم بأبرز العبارات الوصفية للمشاركين ومناقشتها

في ضوء الأدبيات ذات الصلة.

1. تحليل السؤال الرئيسي للدراسة: ما دور القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة على استشراف المخاطر المستقبلية؟

استهدفت الباحثة من خلال هذا السؤال الرئيسي استكشاف التصور العام لدى العاملين حول مدى تأثير القيادة الذكية في تطوير قدرتهم على استشراف المخاطر والتعامل مع المواقف المستقبلية المعقدة. وقد أظهرت نتائج التحليل، بعد الترميز باستخدام برنامج NVivo، أن إجابات المشاركين تمحورت حول أربعة مجالات رئيسية شكلت الإطار العام لتفسير دور القيادة الذكية في استشراف المخاطر.

جدول (4): الأكواد الأولية والفئات المحورية للسؤال الرئيسي

الموضوع العام	الفئات المحورية	الأكواد الأولية	الرموز	اقتباسات المشاركين
تعزيز التفكير الاستراتيجي	التخطيط الاستباقي	استشراف المخاطر المستقبلية من خلال تحليل البيانات والمواقف	م1، م2، م4، م6	"نحلل البيانات أولاً قبل اتخاذ أي قرار للتأكد من توقع المخاطر" (م1)، "التخطيط المسبق يساعدنا على مواجهة أي مشكلة محتملة" (م4)
تمكين العاملين	إشراك الفريق في اتخاذ القرار	تشجيع الموظفين على المبادرة واتخاذ القرارات	م3، م5، م9	"أشجع زملائي على اقتراح الحلول بدلاً من انتظار الأوامر" (م3)، "المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من التزام الفريق" (م5)
استخدام الذكاء العاطفي والرقمي	بناء الثقة والتواصل	تطبيق أدوات الذكاء الرقمي والتحكم في العواطف	م7، م8، م10	"التواصل الفعال مع الفريق يقلل من الخلافات ويعزز الثقة" (م7)، "استخدام التطبيقات الذكية يساعدنا على متابعة الحالات بدقة" (م10)
المرونة واتخاذ القرار	التكيف مع المواقف المتغيرة	القدرة على تعديل الخطط عند ظهور مواقف جديدة	م11، م12	"أحياناً نضطر لتغيير الخطط بسرعة لمواجهة مواقف طارئة" (م11)

يتضح من جدول (4) أن الأكواد الأولية المستخلصة من إفادات المشاركين تم تنظيمها ضمن فئات محورية أسفرت عن أربعة موضوعات عامة حيث تمثل الموضوع الأول في تعزيز التفكير الاستراتيجي من خلال فئة التخطيط الاستباقي، والتي عكست استشراف المخاطر المستقبلية اعتماداً على تحليل البيانات والمواقف التنظيمية. كما برز موضوع تمكين العاملين من خلال فئة إشراك الفريق في اتخاذ القرار، بما يشير إلى أهمية تشجيع المبادرة والمشاركة في العملية الإدارية كما أظهر استخدام الذكاء العاطفي والرقمي ضمن فئة بناء الثقة والتواصل، مع تأكيد دور توظيف الأدوات الرقمية والتحكم في العواطف في تحسين التفاعل المهني. كما تعد المرونة واتخاذ القرار ارتباطاً بفئة التكيف مع المواقف المتغيرة، بما يعكس قدرة القيادات على تعديل الخطط والاستجابة للمتغيرات.

جدول (5): رموز المشاركين وعدد التكرارات والنسب للسؤال الرئيسي

الموضوع العام	الرموز	عدد التكرارات	النسبة	الوصف التحليلي
تعزيز التفكير الاستراتيجي	١م، ٢م، ٤م، ٦م	٤	٣٣,٣٪	المشاركون يركزون على التحليل المسبق والتخطيط لمواجهة المخاطر
تمكين العاملين	٣م، ٥م، ٩م	٣	٢٥٪	إشراك الفريق يزيد من المبادرة والالتزام
استخدام الذكاء العاطفي والرقمي	٧م، ٨م، ١٠م	٣	٢٥٪	أدوات الذكاء تساعد على بناء الثقة والتواصل الفعال
المرونة واتخاذ القرار	١١م، ١٢م	٢	١٦,٧٪	التكيف مع المواقف الطارئة يضمن استمرارية الأداء

يتضح من جدول (5) أن القيادة الذكية تسهم بفاعلية في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية داخل قسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدينة المنورة. حيث برز التفكير الاستراتيجي كأكثر الأبعاد حضوراً بنسبة (٣٣,٣٪)، مما يعكس اعتماد العاملين على التحليل المسبق والتخطيط الاستباقي في التعامل مع المخاطر المحتملة. كما أظهرت النتائج أهمية تمكين العاملين واستخدام الذكاء العاطفي والرقمي بنسبة متساوية بلغت (٢٥٪) لكل منهما، بما يساهم في تعزيز المشاركة وبناء الثقة وتحسين التواصل، ودعم القدرة على رصد المخاطر والتعامل معها. في حين جاء بُعد المرونة واتخاذ القرار بنسبة (١٦,٧٪)، مؤكداً دور التكيف مع المواقف الطارئة في ضمان استمرارية الأداء الوقائي. وتشير هذه النتائج إلى تكامل أبعاد القيادة الذكية في دعم الأداء الاستباقي داخل القسم محل الدراسة.

ثانياً: تحليل بيانات الأسئلة الفرعية:

البعد الأول: الرؤية الاستراتيجية القيادية:

1. السؤال الأول الفرعي: كيف تسهم الرؤية الاستراتيجية للقيادة في توجيه عملكم نحو الوقاية والتدخل المبكر لمواجهة المخاطر المستقبلية؟ يهدف هذا السؤال إلى الكشف عن مدى إدراك العاملين لأهمية الرؤية الاستراتيجية للقيادة في توجيه مسار العمل داخل قسم الحماية الأسرية نحو الوقاية من المخاطر والتعامل المبكر مع الحالات المهددة لاستقرار الأسرة. وقد بينت نتائج المقابلات أن معظم المشاركين يرون أن الرؤية القيادية الواضحة تمثل عنصراً أساسياً في نجاح القسم، إذ تساهم في رسم اتجاهات العمل المستقبلية، وتوضيح الأهداف، وتعزيز روح التنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها. كما أكدت المشاركات أن القائد الناجح هو من يربط بين الأهداف الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وبين خطط الوقاية اليومية في الميدان، مما يضمن الاستجابة المبكرة والتعامل السليم مع المواقف الطارئة.

جدول (6): الأكواد الأولية والفئات المحورية للبعد الأول

الموضوع العام	الفئات المحورية	الأكواد الأولية	الرموز	اقتباسات المشاركين
وضوح الرؤية	التخطيط الاستراتيجي	تحديد أهداف واضحة وربطها بخطة الوقاية اليومية	٤م، ٢م، ١م	"وجود أهداف واضحة يسهل علينا الوقاية من المخاطر" (٢م)
الربط بالأهداف المؤسسية	توافق الأهداف	دمج الرؤية مع أهداف الوزارة	٥م، ٣م	"نحرص على أن تكون خططنا متماشية مع أهداف الوزارة" (٣م)
التنبؤ بالمشكلات	الوقاية المبكرة	تحليل المشكلات قبل وقوعها واتخاذ التدابير	٨م، ٧م، ٦م	"التوقع المبكر يمنع تفاقم أي مشكلة" (٧م)
إشراك الفريق	التحفيز والمشاركة	تحفيز العاملين على تقديم حلول مبتكرة	١٠م، ٩م	"أشارك زملائي في وضع الحلول لتطوير الأداء" (٩م)
متابعة التنفيذ	تحسين الأداء	مراقبة التنفيذ وتقديم التغذية الراجعة	١٢م، ١١م	"نراجع الأداء بشكل دوري لضمان الجودة" (١١م)

يتضح من جدول (6) أن ممارسات القيادة الذكية داخل القسم محل الدراسة تقوم على وضوح الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، من خلال تحديد أهداف واضحة وربطها بخطة الوقاية اليومية، بما يساهم في الحد من المخاطر المحتملة. كما أبرزت النتائج أهمية ربط الرؤية بالأهداف المؤسسية لضمان اتساق الجهود مع توجهات الوزارة. وأظهرت البيانات أيضاً أن التنبؤ المبكر بالمشكلات يمثل أداة وقائية فاعلة في منع تفاقم المخاطر، إلى جانب الدور المحوري لإشراك الفريق وتحفيزه على تقديم حلول مبتكرة. في حين تساهم متابعة التنفيذ والتغذية الراجعة المستمرة في تحسين الأداء وضمان جودة الممارسات الوقائية.

جدول (7): رموز المشاركين وعدد التكرارات والنسب للبعد الأول

الموضوع العام	الرموز	عدد التكرارات	النسبة	الوصف التحليلي
وضوح الرؤية	٤م، ٢م، ١م	٣	٢٥٪	تحديد الأهداف الواضحة يوجه العمل نحو الوقاية المبكرة
الربط بالأهداف المؤسسية	٥م، ٣م	٢	١٦,٧٪	التوافق مع أهداف الوزارة يضمن الانسجام التنظيمي
التنبؤ بالمشكلات	٨م، ٧م، ٦م	٣	٢٥٪	التوقع المسبق للمشكلات يعزز قدرة الفريق على التعامل الفعال
إشراك الفريق	١٠م، ٩م	٢	١٦,٧٪	المشاركة تحفز الابتكار وتحسن الأداء
متابعة التنفيذ	١٢م، ١١م	٢	١٦,٧٪	المتابعة تضمن جودة التنفيذ وفعالية الخطط

يتضح من جدول (7) أن وضوح الرؤية والتنبؤ بالمشكلات جاءا في المرتبة الأولى بنسبة متساوية بلغت (٢٥٪) لكل منهما، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية تحديد الأهداف الواضحة والتوقع المسبق للمشكلات بوصفهما مدخلين أساسيين للوقاية المبكرة وتعزيز القدرة على التعامل الفعال مع المخاطر. كما أظهرت النتائج أن الربط بالأهداف المؤسسية وإشراك الفريق ومتابعة التنفيذ جاءت بنسبة (١٦,٧٪) لكل منها،

وهو ما يشير إلى توازن في إدراك المشاركين لأهمية التوافق مع أهداف الوزارة، وتعزيز المشاركة والتحفيز، إلى جانب المتابعة المستمرة لضمان جودة التنفيذ وفعالية الخطط.

البعد الثاني: الثقافة التنظيمية:

2. السؤال الثاني الفرعي: ما دور الثقافة التنظيمية في تعزيز استعدادكم لتبني الممارسات الفعالة لمواجهة المخاطر المستقبلية؟

تبين من خلال مقابلات المشاركين أن الثقافة التنظيمية داخل قسم الحماية الأسرية تمثل عنصرًا جوهريًا في رفع مستوى الاستعداد المهني للتعامل مع المخاطر. فقد أكد العاملون أن قيم التعاون، والتعلم المشترك، والانفتاح في بيئة العمل تسهم بشكل كبير في تبني الممارسات الوقائية والاستجابات الذكية للمشكلات الأسرية.

جدول (8): الأكواد الأولية والفئات المحورية للبعد الثاني

الموضوع العام	الفئات المحورية	الأكواد الأولية	الرموز	اقتباسات المشاركين
قيم التعاون	دعم الفريق	العمل بروح الفريق والتعاون بين الزملاء	٧م، ٥م، ٣م، ١م	"العمل الجماعي يجعلنا أكثر استعدادًا لمواجهة المخاطر" (١م)
التعلم المشترك	التدريب والتطوير	تبادل الخبرات والمعرفة بين العاملين	٦م، ٤م، ٢م	"نتعلم من خبرات الآخرين لنحسن الأداء" (٢م)
الانفتاح في العمل	البيئة المفتوحة	بيئة تشجع على مشاركة الأفكار والمبادرة	١٠م، ٩م، ٨م	"مشاركة الأفكار الجديدة تساعدنا على تقديم حلول أفضل" (٨م)
الالتزام بالقيم المؤسسية	احترام السياسات	الالتزام بالقواعد والسياسات	١٢م، ١١م	"الالتزام بالقوانين يضمن استمرارية العمل" (١١م)

يتضح من جدول (8) أن قيم التعاون تمثل بعدًا محوريًا في ممارسات العمل داخل القسم محل الدراسة، حيث أشار المشاركون إلى دور دعم الفريق والعمل الجماعي في تعزيز الجاهزية لمواجهة المخاطر. كما أبرزت النتائج أهمية التعلم المشترك من خلال التدريب وتبادل الخبرات، بما يسهم في تحسين الأداء ورفع كفاءة العاملين. وفي السياق ذاته، عكس موضوع الانفتاح في العمل وجود بيئة تنظيمية تشجع على مشاركة الأفكار والمبادرة، وهو ما يدعم الابتكار وتحسين جودة الحلول المقدمة. في حين أكد موضوع الالتزام بالقيم المؤسسية أهمية احترام السياسات والقواعد في ضمان استمرارية العمل واستقراره. وتشير هذه النتائج إلى تكامل القيم التنظيمية في دعم الأداء الجماعي وتعزيز فاعلية الممارسات المهنية داخل بيئة العمل.

جدول (9): رموز المشاركين وعدد التكرارات والنسب للبعد الثاني

الموضوع العام	الرموز	عدد التكرارات	النسبة	الوصف التحليلي
قيم التعاون	م١م، م٣م، م٥م، م٧م	٤	٣٣,٣٪	التعاون يعزز قدرة الفريق على تبني ممارسات وقائية
التعلم المشترك	م٢م، م٤م، م٦م	٣	٢٥٪	تبادل المعرفة يرفع مستوى الاستعداد المهني
الانفتاح في العمل	م٨م، م٩م، م١٠م	٣	٢٥٪	بيئة مفتوحة تشجع الابتكار والمبادرة
الالتزام بالقيم المؤسسية	م١١م، م١٢م	٢	١٦,٧٪	الالتزام يضمن الانسجام مع السياسات وتحقيق أهداف القسم

يتضح من جدول (9) أن قيم التعاون جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٣٣,٣٪)، بما يعكس إدراك العاملين لأهمية العمل الجماعي في تعزيز تبني الممارسات الوقائية داخل القسم. كما أظهر موضوعا التعلم المشترك والانفتاح في العمل نسبة متقاربة بلغت (٢٥٪) لكل منهما، وهو ما يشير إلى دور تبادل المعرفة وتهيئة بيئة عمل مفتوحة في رفع مستوى الاستعداد المهني وتشجيع الابتكار والمبادرة. في حين جاء موضوع الالتزام بالقيم المؤسسية بنسبة (١٦,٧٪)، مؤكداً أهمية احترام السياسات والقواعد التنظيمية في تحقيق الانسجام المؤسسي وضمن استمرارية العمل. وتدل هذه النتائج على تكامل القيم التنظيمية في دعم الأداء الجماعي وتعزيز فاعلية الممارسات المهنية داخل القسم محل الدراسة.

البعد الثالث: الذكاء العاطفي والرقمي:

السؤال الفرعي الثالث: كيف يساهم توظيف الذكاء العاطفي والرقمي في بناء الثقة وتعزيز قدرتك على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟

جدول (10): الأكواد الأولية والفئات المحورية للبعد الثالث

الموضوع العام	الفئات المحورية	الأكواد الأولية	الرموز	اقتباسات المشاركين
إدارة العواطف	الثقة والتواصل	استخدام الذكاء العاطفي في التعامل مع الزملاء والمستفيدين	م١م، م٢م، م٣م	"التحكم في عواطفنا يساعد على التواصل الفعال" (م٢)
أدوات الذكاء الرقمي	التنبؤ المبكر	توظيف التطبيقات الرقمية لمتابعة وتحليل المخاطر	م٤م، م٥م، م٦م	"التطبيقات الرقمية تتيح لنا توقع المشكلات قبل حدوثها" (م٥)
تعزيز الثقة	بناء العلاقات	تعزيز التعاون بين الفريق والمستفيدين	م٧م، م٨م، م٩م	"الثقة المتبادلة تجعل الفريق أكثر فاعلية" (م٧)
تحسين التقدير الشخصي	التطوير المهني	استخدام الذكاء العاطفي لتطوير الأداء الفردي	م١٠م، م١١م، م١٢م	"التقدير الذاتي يساعدني على تحسين أدائي" (م١١)

يتضح جدول (10) أن إدارة العواطف تمثل بُعداً أساسياً في تعزيز الثقة والتواصل داخل بيئة العمل، حيث أشار المشاركون إلى دور التحكم في العواطف في تحسين التفاعل مع الزملاء والمستفيدين. كما أبرزت النتائج أهمية

أدوات الذكاء الرقمي في دعم التنبؤ المبكر بالمخاطر من خلال توظيف التطبيقات الرقمية في المتابعة والتحليل. وفي السياق ذاته، عكس موضوع تعزيز الثقة دور بناء العلاقات التعاونية في رفع فاعلية العمل الجماعي كما أظهر تحسين التقدير الشخصي أهمية توظيف الذكاء العاطفي في التطوير المهني.

جدول (11): رموز المشاركين وعدد التكرارات والنسب للبعد الثالث

الموضوع العام	الرموز	عدد التكرارات	النسبة	الوصف التحليلي
إدارة العواطف	٣م، ٢م، ١م	٣	٪٢٥	الذكاء العاطفي يعزز التفاهم والتواصل
أدوات الذكاء الرقمي	٦م، ٥م، ٤م	٣	٪٢٥	التطبيقات الرقمية تدعم التنبؤ المبكر بالمخاطر
تعزيز الثقة	٩م، ٨م، ٧م	٣	٪٢٥	الثقة المتبادلة تعزز الأداء
تحسين التقدير الشخصي	١٢م، ١١م، ١٠م	٣	٪٢٥	التطوير الفردي يحسن جودة اتخاذ القرار

يتضح من جدول (11) توازن أبعاد الذكاء العاطفي والرقمي، حيث حصل كل بُعد على نسبة متساوية بلغت (٢٥٪)، مما يعكس إدراكًا متقاربًا لدى العاملين لأهمية هذه الأبعاد في تحسين الأداء المهني. فقد أبرزت النتائج دور إدارة العواطف في تعزيز التفاهم والتواصل، إلى جانب مساهمة أدوات الذكاء الرقمي في دعم التنبؤ المبكر بالمخاطر. كما أكدت النتائج أهمية تعزيز الثقة في رفع مستوى الأداء الجماعي، ودور تحسين التقدير الشخصي في تطوير جودة اتخاذ القرار الفردي.

البعد الرابع: التحديات والصعوبات:

السؤال الفرعي الرابع: ما أبرز التحديات والصعوبات التي تواجهكم في تطبيق أبعاد القيادة الذكية واستثمارها في التنبؤ بالمخاطر المستقبلية؟

جدول (12): الأكواد الأولية والفئات المحورية للبعد الرابع

الموضوع العام	الفئات المحورية	الأكواد الأولية	الرموز	اقتباسات المشاركين
التحديات البشرية	مقاومة التغيير	صعوبة إقناع بعض الموظفين بالممارسات الجديدة	٣م، ٢م، ١م	"البعض يرفض أي تغيير حتى لو كان مفيداً" (٢م)
التحديات التنظيمية	ضعف السياسات	محدودية دعم الإدارة وعدم وضوح الإجراءات	٦م، ٥م، ٤م	"قلة التوضيح من الإدارة يجعل التنفيذ صعباً" (٥م)
التحديات التقنية	نقص الموارد الرقمية	صعوبة استخدام الأدوات الرقمية	٩م، ٨م، ٧م	"غياب الأجهزة والتطبيقات يعيق التنبؤ بالمخاطر" (٨م)
ضغوط العمل	كثافة المهام	زيادة حجم العمل يقلل التركيز	١٠م، ١١م، ١٢م	"المهام الكثيرة تمنعنا من التركيز على الوقاية" (١١م)

يتضح من جدول (12) أن تطبيق ممارسات القيادة الذكية في القسم محل الدراسة يواجه مجموعة من التحديات المتداخلة. فقد برزت التحديات البشرية المتمثلة في مقاومة التغيير كأحد العوامل المؤثرة في تبني الممارسات الجديدة، مما يعكس الحاجة إلى تعزيز الوعي وبناء القناعة لدى العاملين. كما أظهرت التحديات

التنظيمية المرتبطة بضعف السياسات وعدم وضوح الإجراءات أثرها في صعوبة التنفيذ الفعال، بما يستلزم تطوير الأطر التنظيمية الداعمة. وفي السياق ذاته، كشفت النتائج عن تحديات تقنية تتعلق بنقص الموارد الرقمية، مما يحد من الاستفادة من الأدوات الحديثة في التنبؤ بالمخاطر. إضافة إلى ذلك، أشار المشاركون إلى ضغوط العمل وكثافة المهام بوصفها عاملاً يقلل من التركيز على الجوانب الوقائية.

جدول (13): رموز المشاركين وعدد التكرارات والنسب للبعد الرابع

الموضوع العام	الرموز	عدد التكرارات	النسبة	الوصف التحليلي
التحديات البشرية	٣م، ٢م، ١م	٣	٢٥٪	مقاومة التغيير تتطلب برامج تدريب وتحفيز مستمر
التحديات التنظيمية	٤م، ٥م، ٦م	٣	٢٥٪	دعم الإدارة وتوضيح السياسات أساسي لتطبيق القيادة الذكية
التحديات التقنية	٧م، ٨م، ٩م	٣	٢٥٪	الموارد الرقمية ضرورية للتنبؤ بالمخاطر بكفاءة
ضغوط العمل	١٠م، ١١م، ١٢م	٣	٢٥٪	تنظيم المهام يضمن التركيز على الوقاية

يوضح جدول (13) أن جميع التحديات المرتبطة بتطبيق القيادة الذكية جاءت بنسب متساوية بلغت (٢٥٪) لكل بعد، مما يشير إلى أن العاملين ينظرون إلى هذه التحديات بوصفها متقاربة في التأثير والأهمية. فقد برزت التحديات البشرية المتمثلة في مقاومة التغيير، والتي تتطلب برامج تدريب وتحفيز مستمرة، إلى جانب التحديات التنظيمية المرتبطة بدعم الإدارة ووضوح السياسات. كما أظهرت النتائج أهمية معالجة التحديات التقنية من خلال توفير الموارد الرقمية اللازمة، فضلاً عن ضرورة التعامل مع ضغوط العمل عبر تنظيم المهام بما يضمن التركيز على الجوانب الوقائية. وتدل هذه النتائج على أن تجاوز معوقات القيادة الذكية يستلزم معالجة متكاملة للجوانب البشرية والتنظيمية والتقنية والإجرائية.

البعد الخامس: التوصيات والممارسات الناجحة:

السؤال الفرعي الخامس: ما أبرز التوصيات والممارسات لتعزيز دور القيادة الذكية في استشراف المخاطر؟

جدول (14): الأكواد الأولية والفئات المحورية للبعد الخامس

الموضوع العام	الفئات المحورية	الأكواد الأولية	الرموز	اقتباسات المشاركين
تعزيز التدريب والتطوير	رفع الكفاءة المهنية	برامج تدريبية مستمرة لتحسين مهارات التنبؤ بالمخاطر	١م، ٢م، ٣م، ٤م	"التدريب المستمر يجعلنا أكثر قدرة على توقع المخاطر" (١م)
تبني أدوات ذكية	استخدام التكنولوجيا	الاستفادة من برامج التحليل الرقمي والتطبيقات الذكية	٥م، ٦م، ٧م	"الأدوات الرقمية تساعدنا على تحليل البيانات بدقة" (٦م)
تعزيز ثقافة الابتكار	التفكير الإبداعي	تشجيع الموظفين على اقتراح حلول مبتكرة	٨م، ٩م، ١٠م	"الابتكار يحفزنا على تقديم حلول أفضل" (٨م)
متابعة الأداء وتقييم النتائج	التحسين المستمر	وضع مؤشرات قياس الأداء ومراجعتها دورياً	١١م، ١٢م	"التقييم الدوري يساعدنا على تحسين أساليب العمل" (١٢م)

يتضح من جدول (14) أن تعزيز التدريب والتطوير يمثل أحد المرتكزات الرئيسية لدعم قدرة العاملين على التنبؤ بالمخاطر، من خلال رفع الكفاءة المهنية عبر برامج تدريبية مستمرة. كما أبرزت النتائج أهمية تبني الأدوات الذكية وتوظيف التكنولوجيا الرقمية في تحسين دقة تحليل البيانات ودعم القرارات الاستباقية. وفي السياق ذاته، أظهر موضوع تعزيز ثقافة الابتكار دور التفكير الإبداعي في تشجيع العاملين على تقديم حلول جديدة تساهم في تحسين الأداء. في حين أكد موضوع متابعة الأداء وتقييم النتائج أهمية التحسين المستمر من خلال استخدام مؤشرات قياس الأداء والمراجعة الدورية.

جدول (15): رموز المشاركين وعدد التكرارات والنسب للبعد الخامس

الموضوع العام	الرموز	عدد التكرارات	النسبة	الوصف التحليلي
تعزيز التدريب والتطوير	م١، م٢، م٣، م٤	٤	٣٣,٣٪	التدريب المستمر يعزز الكفاءة المهنية وقدرة الفريق على التنبؤ بالمخاطر
تبني أدوات ذكية	م٥، م٦، م٧	٣	٢٥٪	التكنولوجيا الذكية تدعم جمع وتحليل البيانات بدقة أكبر
تعزيز ثقافة الابتكار	م٨، م٩، م١٠	٣	٢٥٪	الابتكار يحفز التفكير الاستباقي ويعزز تقديم الحلول الفعالة
متابعة الأداء وتقييم النتائج	م١١، م١٢	٢	١٦,٧٪	التقييم الدوري يضمن استمرار الأداء وتحسين أساليب العمل

يتضح من جدول (15) أن تعزيز التدريب والتطوير جاء في المرتبة الأولى بنسبة (٣٣,٣٪)، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية التدريب المستمر في رفع الكفاءة المهنية وتعزيز القدرة على التنبؤ بالمخاطر. كما أظهر موضوعا تبني الأدوات الذكية وتعزيز ثقافة الابتكار نسبة متقاربة بلغت (٢٥٪) لكل منهما، وهو ما يشير إلى دور التكنولوجيا والابتكار في دعم التفكير الاستباقي وتحسين جودة الحلول المقدمة كما جاء متابعة الأداء وتقييم النتائج في المرتبة الأخيرة بنسبة (١٦,٧٪)، مؤكداً أهمية التقييم الدوري في ضمان استمرارية الأداء وتحسين أساليب العمل.

4. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن القيادة الذكية تقوم بدور فعال في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية على استشعار المخاطر المستقبلية، من خلال أبعاد متعددة تشمل التدريب المستمر، تبني أدوات ذكية، الابتكار، ومتابعة الأداء الدوري. وتعكس هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة رفاني (2025) التي أكدت على أن امتلاك القيادات لأبعاد القيادة الذكية يساهم في تحسين المرونة المؤسسية والتكيف مع التحديات المستقبلية. كذلك تدعم دراسة المعقلي (2025) هذه النتائج، حيث أشارت إلى وجود علاقة معنوية بين القيادة الذكية والتحول الرقمي في قطاع التعليم، موضحة أن أبعاد الذكاء العاطفي والعقلاني والروحي تساهم في رفع كفاءة

التعامل مع التحديات التقنية والمستقبلية، وهو ما يتقاطع مع نتائج الدراسة الحالية التي أبرزت أهمية التدريب المستمر والابتكار كأدوات لاستباق المخاطر.

كما أظهرت دراسة المولى (2024) أن القيادة الذكية بأبعادها الأربعة، تؤثر إيجابيًا في تعزيز السلوك الاستباقي للعاملين، وهو ما يتفق مع نتائج هذه الدراسة التي أكدت على أن القيادة الذكية ترفع مستوى قدرة الفريق على التنبؤ بالمخاطر واتخاذ الإجراءات الوقائية. ومن جهة أخرى، توضح دراسة هلال (2024) أن ممارسة القيادة الذكية ترفع مستوى البراعة الاستراتيجية لدى المؤسسات، وهو ما يتقاطع مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت أن التدريب، الابتكار، واستخدام الأدوات الذكية يعزز القدرة الاستراتيجية للقادة على مواجهة المخاطر المستقبلية. كذلك تؤكد دراسة سالم (2024) على دور القيادة الذكية في توجيه المؤسسات نحو الاستدامة وتعزيز التفكير الاستباقي، وهو ما يتطابق مع نتائج هذه الدراسة التي أظهرت أن القيادة الذكية تساهم في تحسين قدرة الفريق على التعامل مع المخاطر المستقبلية بطريقة منهجية ومستدامة.

كما تبرز أهمية القيادة الذكية في إدارة المخاطر المستقبلية عند مقارنتها بالدراسات السابقة التي ركزت على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر، حيث توصلت دراسة عبد المحسن (2024) إلى أن القيادة الاستراتيجية المرتفعة في جميع أبعادها ترتبط إيجابيًا بإدارة المخاطر المستقبلية، وهو ما يعكس نتائج الدراسة الحالية التي أبرزت أن تبني الأدوات الذكية، متابعة الأداء، والابتكار. كما أظهرت دراسة كامل (2023) أهمية التخطيط الاستراتيجي كمدخل لإدارة المخاطر المستقبلية في المؤسسات الإيوائية للأطفال، إذ أن وجود رؤية واضحة وخطط بديلة يمكن العاملين من التكيف مع المتغيرات المفاجئة، وهو ما يتوافق مع نتائج هذه الدراسة التي أكدت على أهمية وضوح الرؤية الاستراتيجية في تحسين القدرة على استشراف المخاطر.

كما أكدت دراسة عيد (2024) على دور الثقافة الأسرية في تشكيل سلوك الأفراد أمام المخاطر المستقبلية، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت أن تعزيز ثقافة الابتكار والمشاركة وبناء الثقة يساهم في رفع القدرة الاستباقية للفريق، إذ أن الثقافة التنظيمية الداخلية تعمل كحاضنة لتبني سلوكيات استباقية متوافقة مع متطلبات المستقبل. وتؤكد نتائج الدراسة الحالية اتفاقها مع الدراسات السابقة في عدة نقاط رئيسية، منها التأكيد على أن القيادة الذكية تعزز الاستباقية والاستجابة للتحديات المستقبلية، وأن التدريب المستمر واستخدام التكنولوجيا والابتكار تمثل أدوات أساسية لتعزيز أداء القيادة الذكية، كما أن أبعاد الذكاء العاطفي والروحي والشعوري تعد الأكثر تأثيرًا في تعزيز السلوك الاستباقي وإدارة المخاطر. ومن جهة أخرى، تختلف هذه الدراسة عن بعض الدراسات السابقة في أنها ركزت على استشراف المخاطر المستقبلية ضمن سياق الحماية الأسرية، وهو ما يمثل إضافة معرفية للسياق المحلي. كما أظهرت الدراسة أهمية متابعة الأداء الدوري والتقييم المستمر كعامل لضمان استدامة النتائج، وهي نقطة لم يتم التطرق لها بالتفصيل في الدراسات السابقة. كما

جمعت الدراسة بين البعدين: القيادة الذكية والمخاطر المستقبلية ضمن إطار عملي تطبيقي، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على الجانب النظري أو على قطاع محدد مثل التعليم أو الصحة.

الفصل الخامس: ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات المستقبلية

1. مقدمة

يركز هذا الفصل على تقديم ملخص شامل ودقيق للنتائج التي أسفرت عنها مقابلات المشاركين وتحليل البيانات المرتبطة بأبعاد القيادة الذكية وإدارة المخاطر المستقبلية في قسم الحماية الأسرية. كما يسعى الفصل إلى استخلاص التوصيات العملية المبنية على الأدلة المستخلصة من الدراسة، والتي تهدف إلى تعزيز فعالية القيادة الذكية في التنبؤ بالمخاطر، وتحسين اتخاذ القرار المؤسسي، وتعزيز قدرة العاملين على الاستجابة الاستباقية للتحديات المستقبلية. إضافة إلى ذلك، يقدم عدد من المقترحات المستقبلية التي تدعم تطوير بيئة عمل أكثر تكاملاً واستدامة، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في مجال الحماية الأسرية.

2. ملخص نتائج الدراسة

1. أظهرت النتائج أن القيادة الذكية تعزز قدرة العاملين على استشعار المخاطر المستقبلية من خلال أربعة محاور رئيسية: التفكير الاستراتيجي، تمكين العاملين، استخدام الذكاء العاطفي والرقمي، والمرونة واتخاذ القرار. ويُعد التفكير الاستراتيجي الأكثر تأثيراً بنسبة (33.3%)، إذ يعتمد العاملون على التحليل المسبق والتخطيط الاستباقي. كما بينت النتائج أهمية تمكين العاملين واستخدام الذكاء العاطفي والرقمي بنسبة متساوية (25%) لكل منهما في تعزيز المشاركة وبناء الثقة وتحسين التواصل، بينما جاءت المرونة واتخاذ القرار بنسبة (16.7%)، مؤكداً قدرة القادة على التكيف مع المواقف الطارئة.
2. أثبتت النتائج أن وضوح الرؤية الاستراتيجية للقادة يساهم في توجيه العمل نحو الوقاية والتدخل المبكر، من خلال تحديد أهداف واضحة وربطها بخطة الوقاية اليومية والتوافق مع أهداف الوزارة. كما ساعد التنبؤ المبكر بالمشكلات على تعزيز قدرة الفريق على التعامل الفعال، فيما أسهم إشراك الفريق وتحفيزه على تقديم الحلول ومتابعة الأداء في تحسين جودة التنفيذ وضمان استمرارية الأداء الوقائي.
3. أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية داخل القسم ترفع مستوى الاستعداد المهني من خلال قيم التعاون، التعلم المشترك، الانفتاح في العمل، والالتزام بالقيم المؤسسية. وقد جاءت قيم التعاون في المرتبة الأولى بنسبة (33.3%) لدورها في تعزيز تبني الممارسات الوقائية، بينما ساهم التعلم المشترك والانفتاح في رفع مستوى الابتكار والمبادرة بنسبة (25%) لكل منهما، وأكد الالتزام بالقيم المؤسسية بنسبة (16.7%) على أهمية الانسجام المؤسسي واستمرارية العمل.

4. أظهرت النتائج أن توظيف الذكاء العاطفي والرقمي يعزز القدرة على التنبؤ بالمخاطر من خلال أربعة محاور متساوية التأثير بنسبة (25%) لكل منها: إدارة العواطف لتعزيز التواصل والتفاهم، استخدام الأدوات الرقمية لدعم التنبؤ المبكر، تعزيز الثقة المتبادلة بين الفريق، وتحسين التقدير الشخصي لتعزيز الأداء الفردي وجودة اتخاذ القرار.
5. أظهرت الدراسة أن تطبيق القيادة الذكية يواجه أربعة تحديات متساوية الأهمية بنسبة (25%) لكل منها: مقاومة التغيير، ضعف السياسات والإجراءات التنظيمية، نقص الموارد الرقمية، وضغوط العمل وكثافة المهام. وتشير النتائج إلى ضرورة التعامل مع هذه التحديات بشكل متكامل لضمان فعالية القيادة الذكية في الاستجابة الاستباقية للمخاطر.
6. أوضحت النتائج أن تعزيز التدريب والتطوير المستمر يمثل الركيزة الأساسية بنسبة (33.3%) لرفع كفاءة العاملين وقدرتهم على التنبؤ بالمخاطر. كما أظهرت الدراسة أهمية تبني الأدوات الذكية وتوظيف التكنولوجيا بنسبة (25%)، وتعزيز ثقافة الابتكار والتفكير الإبداعي بنفس النسبة لدعم الحلول الفعالة، إضافة إلى متابعة الأداء وتقييم النتائج بنسبة (16.7%) لضمان تحسين أساليب العمل واستمرارية الأداء الوقائي.

3. توصيات الدراسة

1. توصي الدراسة بتعزيز التخطيط الاستراتيجي ووضع رؤية قيادية واضحة ترتبط بأهداف الوزارة، بحيث يتم تحديد الأهداف اليومية وربطها بخطة الوقاية والمبادرة للتعامل المبكر مع المخاطر، بما يساهم في رفع مستوى التنبؤ بالمشكلات وتقليل احتمالية تفاقمها.
2. توصي الدراسة بتعزيز تمكين العاملين من خلال إشراكهم في اتخاذ القرار وتحفيز المبادرات، وذلك عبر تشجيعهم على اقتراح الحلول والمشاركة الفاعلة في إدارة الحالات، مما يعزز روح المسؤولية والانتماء ويزيد من فعالية التدخلات الوقائية.
3. توصي الدراسة بالاستثمار في الذكاء العاطفي والرقمي من خلال برامج تدريبية على التحكم في العواطف وبناء الثقة، واستخدام التطبيقات الرقمية لتحليل البيانات ومتابعة الحالات، بهدف تحسين التواصل وتعزيز قدرة الفريق على رصد المخاطر والاستجابة لها بشكل استباقي.
4. توصي الدراسة بتعزيز المرونة في اتخاذ القرار والتكيف مع المواقف الطارئة، وذلك من خلال تطوير آليات سريعة لتعديل الخطط وتنفيذ الإجراءات اللازمة عند ظهور أحداث غير متوقعة، مما يضمن استمرارية الأداء وفعالية التدخلات.
5. توصي الدراسة بالعمل على معالجة التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق القيادة الذكية، عبر برامج تدريبية مستمرة لمواجهة مقاومة التغيير، وتحسين وضوح السياسات والإجراءات التنظيمية، وتوفير

الموارد الرقمية اللازمة، بالإضافة إلى تنظيم المهام لتقليل ضغوط العمل، بما يتيح التركيز على الوقاية والتنبؤ بالمخاطر.

4. مقترحات الدراسة

1. دراسة أثر القيادة الذكية في تحسين القدرة على استشراف المخاطر في مختلف قطاعات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة.
2. دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والرقمي للقيادات وكفاءة الفرق في مواجهة المخاطر في المؤسسات الحكومية والخاصة.
3. دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير المستمر على رفع كفاءة الموظفين في التنبؤ بالمخاطر واتخاذ القرارات الاستباقية.
4. دراسة أثر الثقافة التنظيمية والتحفيز الداخلي على تعزيز الممارسات الوقائية والابتكار في المؤسسات الحكومية والخيرية.

خاتمة

تتضح أهمية القيادة الذكية في تعزيز قدرة العاملين بقسم الحماية الأسرية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمدينة المنورة على استشراف المخاطر المستقبلية. حيث أظهرت الدراسة أن وضوح الرؤية الاستراتيجية، ودعم الثقافة التنظيمية، وتوظيف الذكاء العاطفي والرقمي، إلى جانب المرونة في التعامل مع المواقف الطارئة، تشكل عوامل رئيسية في تحسين الأداء الاستباقي. كما أبرزت التحديات التي تواجه تطبيق هذه الممارسات، مثل مقاومة التغيير، وضعف السياسات، ونقص الموارد الرقمية، وضغوط العمل. وبناءً على النتائج، تم تقديم توصيات عملية تهدف إلى تعزيز كفاءة القيادة الذكية ورفع جاهزية الفريق لمواجهة المخاطر.

المراجع

1. إبراهيم، عبد الحي، الهادي، أسامة، & محمد، محمد إبراهيم. (2024). القيادة الذكية ودورها في إدارة الأزمات بمدارس التعليم الأساسي. دراسة ميدانية بمحافظة النعمانية. مجلة تطوير الأداء الجامعي.
2. إبراهيم، فاطمة أحمد ذكي (2022). تصور مقترح لإدارة المخاطر في جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، العدد 194، الجزء 2.
3. أبو العطاء، معن، عامر، نبيل السيد. (2024). متطلبات تعزيز القيادة الذكية في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية: بحث مستل من رسالة ماجستير. مجلة كلية التربية، جامعة دمنهور.
4. إسماعيل، عازة نبيل. (2022). تأثير القيادة الذكية على جودة الخدمة كميزة تنافسية لدى أطفال في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التنمية المستدامة، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس.

5. الجبوري، سعدون، & عبود، أمل. (2021). أثر القيادة الذكية في تحسين كفاءة إدارة الأزمات. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 27(3)، 55-74.
6. حازم، حسن سلام. (2023). دور القيادة الذكية في تعزيز مهارات التفكير الإبداعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي أقسام الرياضيات في كليات عدد من الجامعات الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أربيل التقنية، إقليم كردستان - العراق.
7. حسين، عبد المنعم. (2021). الممارسات الأخلاقية والثقافة التنظيمية وأثرها في تحسين إدارة المخاطر المستقبلية: دراسة بوزارة القوى العاملة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 68(2)، 429-431.
8. الخفاجي، آلاء ناصر (2021). دور القيادة الذكية في تحسين جودة العملية التعليمية: بحث تحليلي لآراء عينة من مدرّاء المدارس الحكومية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
9. الداودي، حسين. (2022). دور نظم المعلومات والذكاء المؤسسي في بناء القدرة التنبؤية للمخاطر. مجلة الدراسات الإدارية، 19(2)، 203-229.
10. الدوسري، محمد جمعة علي (2024). القيادة الاستراتيجية الإدارية للمؤسسات. مجلة الباحث للدراسات والابحاث القانونية والقضائية، العدد 65.
11. رفاني، أحمد بشار، & كاوار، فرهاد. (2025). دور القيادة الذكية في تحقيق التحول الرقمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في مديرية مرور محافظة دهوك. مجلة جامعة كويه للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 8(2)، 378-388.
12. سالم، هيثم حامد، & محسن، رياض مالك، & رضا، نور نعيم. (2024). القيادة الذكية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية في حاضنة أعمال بابل. مجلة الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية، 49(145)، 27-34.
13. عبد العزيز، حيدر سعيد. (2022). دور القيادة الذكية في تحقيق السيادة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية والعلمية في جامعة نورو جيهان الخاصة في مدينة دهوك / كردستان العراق. المجلة الأكاديمية بجامعة نورو، 11(02)، 120-134.
14. عبد الله، محمد. (2021). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ودورها في رفع إنتاجية العمالة في المنظمات العامة. مجلة العلوم الاجتماعية، 45(2)، 43-45.
15. عبد المحسن، ندا حسين السيد. (2024). القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر المستقبلية بوزارة القوى العاملة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 68 (الجزء الثاني)، 427-452.
16. العطار، فؤاد حمودي؛ نجم الغنيموي، حازم ربح؛ كاظم، جاسم راهي. (2020). القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط. مجلة واسط للعلوم الإنسانية.

17. عيد، محمود سيد (2024). الثقافة الأسرية وعلاقتها بالمخاطر المستقبلية لدى الشباب الجامعي: منظور العمل مع الجماعات. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم، 24(3)، 309–336.
18. الغزي، منير. (2023). الثقافة التنظيمية والقيادة الاستباقية وعلاقتها بتحقيق الجاهزية المؤسسية للمخاطر. مجلة البحوث الإدارية، 30(4)، 315–340.
19. كاظم، عبد الله. (2024). دور القيادة الذكية في جودة أداء المؤسسات التربوية: بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية والتعليمية في بعض مدارس قضاء عين التمر (المديرية العامة لتربية كربلاء المقدسة). بحث دبلوم عالي غير منشور، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
20. كامل، هبة حاكم. (2023). التخطيط الاستراتيجي كمدخل لإدارة المخاطر المستقبلية في المؤسسات الإيوائية للأطفال. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 61(3)، 849–888.
21. لعموري، مهدي، & كركار، إيمان. (2020). إدارة المخاطر في المؤسسة الصحية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية "الحكيم عقبي" قالمة. مذكرة ماجستير، جامعة قالمة.
22. المسعود، منيرة، عبد الله، & درويش، زينب عواد. (2023). القيادة الذكية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لدى إدارة تعليم محافظة الخرج. المجلة التربوية والعلوم النفسية، 7(35).
23. مطر، محمد محمد إبراهيم، & عبد الحي، أسماء الهادي إبراهيم. (2024). القيادة الذكية ودورها في إدارة الأزمات بمدارس التعليم الأساسي: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. مجلة تطوير الأداء الجامعي.
24. المعقلي، عايد عودة حمود. (2025). القيادة الذكية وأثرها في تحقيق التحول الرقمي: دراسة تحليلية لإدارة التعليم بمحافظة الوجه. مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية، 3(2)، 1–23.
25. المناور، فيصل، العيبان، منى (2021). إدارة المخاطر الاجتماعية: التخطيط وسبل المواجهة. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.
26. المولى، مثنى عبد الوهاب جمعة. (2023). دور القيادة الذكية في تعزيز السلوك الاستباقي: دراسة تطبيقية على دائرة صحة الأنبار (ماجستير). جامعة المعارف، محافظة الأنبار، العراق.
27. الهاكبي، رانيا يحيى ناصر. (2025). دور القيادة الذكية في تعزيز استجابة معلمي المرحلة الثانوية للتغيرات التنظيمية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة، 130(1)، 68–96.
28. هريدي، أحمد محمد حسن (2022). التخطيط لإدارة المخاطر الاجتماعية في المنظمات غير الحكومية. مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد 37.
29. هلال، نسيم. (2024). دور القيادة الذكية في تحقيق البراعة الاستراتيجية: دراسة حالة مؤسسة روائح الورود، واد سوف – الجزائر. مجلة مجاميع المعرفة، 10(2)، 136–152.
30. همام، أحمد محمد همام. (2025). التطور التكنولوجي وسياسات إدارة المخاطر البيئية: دراسة في المؤثرات والنتائج. المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، 4(3)، 42–67.