

GENÇ MÜTEFEKKİRLER DERGİSİ
JOURNAL OF YOUNG INTELLECTUALS

e-ISSN: 2718-000X

Yıl/Year: 6, Cilt/ Ek Sayı/Additional Issue: 1

Ekim/October-2025

رؤى استشرافية مقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر

Düşünce Liderleri İçin Bir Platform Geliştirmeye Yönelik Önerilen Öngörüşel Vizyonlar
Proposed Forward-Looking Visions for Developing a Thought Leaders Platform

Heba Tawfiq Abu Ayadeh

Doç. Dr., İslam Üniversitesi, Eğitim Liderliği ve
Yönetimi Bölüm Başkanı,
Associate Professor, Head of the Department of
Educational Leadership and Administration the
Islamic University
Minnesota/ABD

Hebachimist@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2650-0885>

Anas Adnan Odibat

Doç. Dr., İslam Üniversitesi, Eğitim ve Öğretim
Programları Bölümü
Associate Professor, of Curriculum and
Instruction The Islamic University
Minnesota/ABD

Anas.odibat1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4071-9039>

Atıf / Citation: Heba Tawfiq Abu Ayadeh- Anas Adnan Odibat, “Düşünce Liderleri İçin Bir Platform Geliştirmeye Yönelik Önerilen Öngörüşel Vizyonlar”, *Genç Mütefekkirler Dergisi*, 1, (Ekim-2025), 48-74.

<http://doi.org/10.5281/zenodo.17466152>

Yayın Bilgisi/Publication Information

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/Date Received: 13.08.2025

Kabul Tarihi/Date Accepted: 24.10.2025

Sayfa Aralığı/ Page Range: 48-74

İntihal: Bu makale, intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.

Yayıncı / Published by: Nihat DEMİRKOL / TÜRKİYE



ÖZET

Bu çalışma, bilgi alışverişini ve sürdürülebilirliğini sağlamak, başarı deneyimlerini paylaşmak ve başkalarının uzmanlıklarından yararlanmak amacıyla düşünce liderleri, uzmanlar ve alanında yetkin kişiler için bir platform geliştirmeye yönelik geleceğe dönük vizyoner bakış açıları önermeyi hedeflemektedir. Çalışma, 2024/2025 akademik yılı boyunca yapılan eğitimsel literatür, araştırmalar ve önceki çalışmaların kapsamlı bir analizine dayanmaktadır.

Araştırma, liderlerin verimliliğini, becerilerini ve yetkinliklerini artırmak için açık ve uygulanabilir adımlar sunmaya odaklanmıştır. Amaç, hızla gelişen teknolojik değişimler ışığında liderleri, düşünürleri ve uzmanları bir araya getiren bir platform oluşturarak mükemmeliyetin sürekliliğini ve rekabet üstünlüğünü sağlamaktır.

Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran en önemli özellik, önceki araştırmaları analitik bir yöntemle inceleyerek liderler platformunun güçlendirilmesi ve başarısına yönelik zorlukların, fırsatların ve stratejilerin anlaşılmasına katkı sunmasıdır. Böylece uzun vadeli bir geleceğe yönelik strateji geliştirmek ve adil, sürdürülebilir ortaklıkların etkin rolünü artırmak amaçlanmıştır.

Çalışma, önceki araştırma sonuçlarının derinlemesine incelenmesinden hareketle, düşünce liderlerinin sürekli olarak iletişim kurabilecekleri, fikir ve bilgi alışverişinde bulunabilecekleri platformların oluşturulmasını önermektedir. Bu platformların, sürdürülebilir iş birliğini ve eleştirel düşünmeyi teşvik eden bir ortam sağlaması, liderlerin karmaşık sorunlara yenilikçi görüşler ve çözümler sunmalarına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Lider, Bilgi, Geleceğe dönük vizyonlar, Platform, Düşünce Liderleri.

ABSTRACT

This study aimed to propose forward-looking visions for developing a platform for thought leaders, experts, and specialists to exchange and sustain knowledge, share success stories, and benefit from the experiences of others. This was achieved through a comprehensive analysis of educational literature, research, and previous studies during the academic year 2024/2025. The study focused on providing clear practical steps to enhance the efficiency, skills, and capabilities of leaders in the field to ensure continued excellence and a competitive advantage by building a platform that brings together leaders, leading thinkers, specialists, and experts, in light of rapid technological developments. What distinguishes this study from others is its reliance on an analytical approach as a basis for extrapolating previous studies to understand the challenges, opportunities, and ways to enhance and succeed the leaders' platform. This is intended to build a long-term future strategy and activate the role of effective partnerships in a fair and sustainable manner. The study was based on an in-depth review of previous research findings. In light of the study's findings, the study recommended the establishment of platforms that enable thought leaders to communicate and exchange ideas and knowledge on an ongoing basis. These platforms should provide an environment that encourages sustainable collaboration and critical thinking, enabling them to offer innovative insights and solutions to complex problems.

Keywords: Leader, Knowledge, Foresight, Platform, Thought Leaders

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح رؤى استشرافية لتطوير منصة لقادة الفكر والخبراء والمختصين لتبادل المعرفة واستدامتها ومشاركة تجارب النجاح والاستفادة من خبرات الآخرين، من خلال تحليل شامل للأدبيات التربوية والبحوث والدراسات السابقة خلال العام الأكاديمي 2025/2024. ركزت الدراسة على تقديم خطوات عملية واضحة لتعزيز كفاءة ومهارات وقدرة القادة في الميدان لضمان استمرارية التميز وميزة تنافسية من خلال بناء منصة تجمع القادة وكبار المفكرين والمختصين والخبراء تجمعهم معا في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، وما سيميز هذه الدراسة عن غيرها هو اعتمادها على المنهج التحليلي كأساس لاستقراء الدراسات السابقة لفهم التحديات والفرص والسبل لتعزيز ونجاح منصة القادة من أجل بناء استراتيجية مستقبلية طويلة المدى وتفعيل دور الشراكات الفعالة بشكل عادل ومستدام، انطلقت الدراسة من مراجعة عميقة لنتائج الأبحاث السابقة، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بإنشاء منصات تتيح لقادة الفكر التواصل وتبادل الأفكار والمعرفة بشكل مستمر. هذه المنصات يجب أن توفر بيئة تشجع على التعاون المستدام والتفكير النقدي، مما يساهم في تمكينهم من تقديم رؤى وحلول مبتكرة للمشاكل المعقدة.

الكلمات المفتاحية: زعيم, معلومات, رؤى استشرافية, منصة, قادة الفكر

المقدمة

في ظل التحولات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات من تكنولوجيا، علم، وثقافة، أصبح من الضروري تكوين بيئات تفاعلية قادرة على مواجهة هذه التحديات وتحويلها إلى فرص. يشكل التفكير الاستشرافي أحد الأدوات الأساسية التي تتيح للأفراد والجماعات التكيف مع التغيرات المستقبلية، مما يساهم في رسم معالم المستقبل بطرق مبتكرة وفعّالة. وفي هذا السياق، تبرز الحاجة إلى منصات فكرية تستوعب العقول اللامعة وتوفر مساحة للتبادل المعرفي العميق.

قادة الفكر هم ركيزة أساسية في تشكيل مسارات التقدم الاجتماعي والعلمي. فهم ليسوا مجرد مشاركين في الحوار الفكري، بل هم من يقودون الفكر نحو آفاق جديدة من خلال طرح حلول مبتكرة ورؤى استراتيجية تستشرف المستقبل. ومع تزايد تعقيدات القضايا العالمية والمحلية، يصبح دور هؤلاء القادة أكثر أهمية في تقديم حلول علمية ومعرفية تُسهم في اتخاذ قرارات مستنيرة وتوجيه السياسات التي تُعنى بمستقبل الأجيال القادمة.

في هذا الإطار، تظهر فكرة منصة مخصصة لقادة الفكر كأداة حيوية لتسهيل تبادل المعرفة والخبرات بين المفكرين والمتخصصين من مختلف التخصصات والمجالات. من خلال توفير بيئة تفاعلية وآمنة، يمكن لهذه المنصة أن تساهم في تحفيز الابتكار وتوسيع دائرة التأثير الفكري، مما يساهم في خلق حلول مستدامة للمشكلات المعاصرة.

لتكون هذه المنصة فعّالة، يجب تصميمها بما يتماشى مع احتياجات قادة الفكر، وتوفير الأدوات والموارد التي تدعم تفاعلهم وتبادلهم للأفكار. ينبغي أن تتيح المنصة فرصًا متنوعة من محاضرات وورش عمل حوارية، بالإضافة إلى أدوات تعاون مبتكرة تعزز من إمكانية تحقيق تأثير مباشر. من خلال هذه البيئة التفاعلية، يتمكن قادة الفكر من مشاركة رؤاهم ومشاريعهم بشكل مستمر.

في النهاية، تهدف هذه المنصة إلى خلق شبكة من العقول اللامعة التي تعمل معًا على دفع عجلة التغيير وتحقيق التقدم في مجالات متعددة. فهي لا تقتصر على كونها منصة تفاعلية، بل تصبح محركًا رئيسيًا للإبداع والنمو، وتساهم في تصميم المستقبل من خلال الفكر الرؤيوي والمبني على المعرفة المتجددة.

1. مشكلة الدراسة:

في عصر يتسم بالتغيرات السريعة والتحديات المعقدة التي تواجه المؤسسات في مختلف المجالات، أصبح من الضروري أن يتبنى قادة الفكر أدوارًا فعّالة في توجيه المجتمعات والمؤسسات نحو المستقبل. يمثل قادة الفكر مصادر رئيسية للإلهام والتوجيه، حيث يساهمون في صياغة الحلول المبتكرة واستشراف التوجهات

المستقبلية. في هذا السياق، يُعدّ التواصل المعرفي المستدام وتبادل الخبرات من العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز دور هؤلاء القادة، مما يؤدي إلى تقدم مؤسساتهم.

ومع تزايد حجم التحديات التي تواجه المنظمات في ظل التحولات الرقمية والاجتماعية، فإن الحاجة تزداد إلى منصات تُسهم في تمكين قادة الفكر وتوفير بيئة خصبة للتعاون المستدام. يجب أن تكون هذه المنصات ليست فقط مكانًا للتفاعل المعرفي، بل أيضًا فضاءً يعزز من مبادئ التعاون والتمكين و يتيح الفرص للتنمية المستدامة في مختلف المجالات.

من هنا، تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في ضرورة تطوير رؤى استشرافية مفصلة، تهدف إلى تعزيز دور قادة الفكر عبر منصات تفاعلية تُسهم في تحقيق تواصل معرفي فعال ومستدام. يتطلب هذا الأمر تحديد الأسس والمكونات التي ينبغي أن تحتوي عليها هذه المنصات، وكيفية استثمار التقنيات الحديثة لتحقيق التفاعل المستدام والتمكين الفعال بين قادة الفكر. وتسعى هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس: **ما الرؤى الاستشرافية المقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر؟** وينبثق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مفهوم القيادة؟
2. ما أهم مبادئ القيادة؟
3. ما دور قادة الفكر؟
4. ما الرؤى الاستشرافية المقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر؟
5. ما درجة ملائمة الرؤى الاستشرافية المقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر من وجهة نظر المختصين والخبراء؟

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تعرّف مفهوم القيادة.
- تعرّف أهم مبادئ القيادة.
- تعرّف دور قادة الفكر.
- بناء الرؤى الاستشرافية المقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر.
- تعرّف درجة ملائمة الرؤى الاستشرافية المقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر من وجهة نظر المختصين والخبراء

أهمية الدراسة: تنقسم أهمية الدراسة إلى محورين: **أهميتها من الناحية العملية والتطبيقية:**

- يؤمل أن تستفيد من هذه الدراسة صانعوا القرار من خلال التركيز على تحقيق مبادئ القيادة بشكل مستدام وإعداد القائد الواعي والمفكر والمبدع والمنتج لدفع التقدم اعتمادها كبؤرة للتغيير والتحسين.

- يؤمل أن تستفيد من توصيات هذه الدراسة واضعي المناهج واصحاب القرار على ضرورة توعية الأفراد لتطوير منصة لقادة الفكر.
- أهميتها من الناحية النظرية والفكرية:
- يؤمل أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية بموضوعها، الذي يعد حاجة ماسة في عصرنا الحالي ومن الأدبيات التي تحتاجها المكتبات على حسب علم الباحثان.
- يؤمل في هذه الدراسة توفير آفاق علمية وبحثية لباحثين آخرين للخوض في مثل هذا المجال سعياً لإحداث التطور المنشود وإضافة معرفة جديدة للفكر التربوي والبحث العلمي لإحداث التغيير الإيجابي المطلوب.

3. منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الاستقرائي التطويري، حيث تم استخدام

المنهج النظري بشكل أساسي من خلال الرجوع إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع محل البحث. الهدف من ذلك هو بناء إطار فكري يعتمد على المفاهيم والأفكار المتخصصة في مجال الدراسة، مع تحليل معمق للأدبيات المتعلقة بها. كما تم استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة لتقديم خلفية علمية واسعة تساهم في فهم الأبعاد المختلفة لموضوع الدراسة. من خلال هذا التحليل، سعت الدراسة إلى الإجابة عن أسئلة البحث وتقديم مجموعة من التوصيات المبنية على النتائج المستخلصة من الأدبيات والتحليل النظري، مما يساهم في تطوير النظرية المتعلقة بالموضوع.

4. حدود الدراسة

- **حدود زمانية:** الدراسات السابقة العام (2024-2025).
- **حدود موضوعية:** التمحور حول موضوع منصة قادة الفكر.
- **حدود بشرية:** القادة (والمقصود بالقادة إجرائياً في هذه الدراسة: بأنهم أصحاب القرار وصانعو السياسات ومن يمثلهم في الميدان ممن يمتلكون مجموعة من الصفات والمهارات التي تمكنهم من القيادة بفعالية والتأثير على الأفراد للعمل برغبة والقدرة على الإقناع والتحفيز وتوجيه سلوكهم برؤية واضحة للمستقبل ويعملون على توحيد الجهود وتحديد الأهداف والأولويات ووضع الخطط لتحقيقها لتحقيق الهدف الأسمى).

5. **الدراسات السابقة:** أجرى سايني (Saini, 2025) دراسة بعنوان فك تشفير اليقظة للمنظمات من خلال استكشاف تصورات أساتذة اليقظة: نهج أصلي، هدفت إلى يحاول الباحثون والأكاديميون والممارسون جعل الموظفين أكثر وعياً، حيث يجلب اليقظة الكثير من التميز للعمل. تهدف هذه الدراسة إلى فك وفك تشفير

¹ Saini, D. (2025), "Decoding mindfulness for organisations by exploring the perceptions of mindfulness masters: an indigenous approach", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 33 No. 6, pp. 1542-1561. <https://011021kta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/IJOA-03-2024-4347>

إجراء اليقظة الذهنية من خلال تحديد الخطوات الحاسمة لتسهيل العملية للموظفين والمؤسسات. قيمت طريقة البحث النوعي 20 مقابلة شبه منظمة مع خبراء اليقظة في الهند وخارجها. تم استخدام التحليل الظواهري التفسيري لتحليل المحتوى الناتج عن جمع البيانات. على الرغم من أن فهم اليقظة الذهنية أحادي الصوت وقياسي ، إلا أن هذا التحقيق يملأ فجوة العمل الأساسي الأولي فيما يتعلق بعدم التفكير ، حيث يظل مجالا أقل ملاحظة في الأبحاث السابقة في اليقظة. وجدت هذه الدراسة البحثية أيضا طرقا تنظيمية لتعزيز اليقظة في النظام ، مثل الاستماع المتفاخر ، والتوجيه التفصيلي ، والمناقشات العميقة ، ومهمة واحدة في كل مرة ، وما إلى ذلك. الدراسة فريدة من نوعها من حيث إنها تستكشف تصورات وآراء مدربي اليقظة والمعلمين وتحاول إزالة الغموض عن إجراء اليقظة في المنظمات.

أجرى وآخرون (Pasmore², 2025) دراسة بعنوان التطوير التنظيمي الذكي: التطوير التنظيمي في عصر الذكاء الاصطناعي، هدفت إلى على الرغم من عقود من التطور ، لا يزال تطوير المنظمات (OD) يواجه تحديا شديدا عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع بعض القضايا التنظيمية والمجتمعية الأكثر إزعاجا التي نواجهها حاليا. ويرجع ذلك جزئيا إلى أن القضايا التي نواجهها اجتماعية وتقنية بطبيعتها، وتتطلب تعاونا وثيق بين علماء الاجتماع وأولئك الذين يمتلكون الخبرة التقنية المطلوبة لتحقيق الاختراقات. بينما نتعلم المزيد عن وعود ومخاطر الذكاء الاصطناعي (الذكاء الاصطناعي) ، نستكشف كيف يمكن دمج تطبيق هذه التكنولوجيا الجديدة والتطور المستمر لأساليب التطوير التنظيمي لإنتاج شكل أكثر تعقيدا وذكاء من التطوير التنظيمي للتعامل مع أهم تحديات عصرنا.

أجرى موهلمان وآخرون (Mohrman & others, 2025³), دراسة بعنوان تصميم التنظيم الاجتماعي والتقنية في العصر الرقمي: استكشاف تعاوني، إذ تشهد المنظمات والمجتمع اضطرابا مستمرا مع تطور الرقمنة وترسيخ قدرات التكنولوجيا الرقمية بشكل متزايد في مؤسساتنا وعمالنا وحياتنا. ينبع الاضطراب الأساسي إلى حد كبير من التوليد المتأصل في التكنولوجيا والسهولة التي تخلق بها اتصالات تتجاوز الحدود. تعد التقنيات الرقمية وتوفر فوائد واسعة ، بما في ذلك التخصيص والمرونة والشفافية والكفاءة والتمكين. في الوقت نفسه ، يطرحون المنظمات أمام تحدٍ تكفي معقد: إذا لم يسترشد النظام الاجتماعي الناشئ برؤية

² Pasmore, W.A. (2025), "Intelligent OD: Organizational Development in the Age of AI", (Rami) Shani, A.B., Noumair, D.A., Zandee, D.P. and Coghlan, D. (Ed.) Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 31), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 1-29. <https://011021kta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/S0897-301620250000031002>

³ Mohrman, S.A. and Worley, C.G. (2025), "Socio-Technical Organization Design in the Digital Era: A Collaborative Exploration", (Rami) Shani, A.B., Noumair, D.A., Zandee, D.P. and Coghlan, D. (Ed.) Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 31), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 59-88. <https://011021kta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/S0897-301620250000031006>

مستقبلية حيث يتم النظر في العقلانية التقنية والهدف البشري معا ، فإن الافتراضات التقليدية للسيطرة الهرمية والحتمية التكنولوجية ستطغى على الوكالة البشرية. نصف ونناقش الدروس المستفادة من مختبر تصميم مكون من عشر شركات تم عقده لزيادة فهم الآثار العملية والآثار المترتبة على الرقمنة على تصميم مؤسساتهم وتوليد معرفة قابلة للتنفيذ لمواجهة التحديات الكامنة في هذا التحول. أدرك المشاركون الحاجة إلى تصميم منظمات ممكنة رقميا بناء على مجموعة جديدة من الافتراضات التي تتوافق مع كل من الإمكانيات التكنولوجية والتطلعات البشرية. ولد عملهم مواصفات التصميم الأولية والآثار المترتبة على عملية إعادة التصميم والتغيير.

أجرى واغماري (Waghmare⁴, 2025) دراسة بعنوان مشاركة القيادة: تمكين القادة، هدفت إلى هم كيف يمكن الاستفادة من Viva Engage لتعزيز المشاركة بين القادة والموظفين، والتي ستغطي موضوعات مثل تقنيات المشاركة القيادية في Viva Engage، ومقاييس لقياس فعالية المشاركة القيادية، وفوائد مشاركة القيادة في Viva Engage، والتحديات في مشاركة القيادة.

أجرى سولبرغ سويلين (Solberg⁵ Söilen, 2025) دراسة بعنوان دور المؤثرين وتأثير المشاهير وتحديد قادة الرأي، هدفت إلى استكشاف الأدوار المهمة للمؤثرين وتأثير المشاهير وقادة الرأي في استراتيجيات التسويق الحديثة. يبني المؤثرون الثقة والأصالة من خلال متابعين مخصصين لوسائل التواصل الاجتماعي ، وإشراك الجماهير بمحتوى ذي صلة. تستفيد موافقات المشاهير من شهرة الشخصيات المعروفة لتعزيز جاذبية العلامة التجارية وجذب جماهير أكبر. يقدم قادة الرأي توصيات موثوقة داخل مجتمعات محددة ، مما يضيف مصداقية وعمقا لجهود التسويق. يناقش إطار عمل المؤثرين ABCC (الأصالة ، وملاءمة العلامة التجارية ، والمجتمع ، والمحتوى) لاختيار المؤثرين المناسبين. يصنف المؤثرين إلى مؤثرين ضخمين وماكرو وجزئي ونانو ويسلط الضوء على منصاتهم ، مثل Instagram و YouTube و LinkedIn. يتضمن التعاون الفعال مع المؤثرين وقادة الرأي اتصالا واضحا وملخصات مفصلة ومراقبة منتظمة. تتطلب إدارة المخاطر المرتبطة بالمصادقات الشفافية والإجراءات السريعة وخطة إدارة الأزمات. يؤكد الفصل على قيمة المؤثرين ، ويعرض أمثلة مثل شركات Nike الناجحة مع الرياضيين. بشكل عام ، يؤكد على الأهمية الاستراتيجية للاستفادة من الشخصيات المؤثرة لتعزيز مشاركة العلامة التجارية وثقة المستهلك.

⁴ Waghmare, C. (2024). Leadership Engagement: Empowering Leaders with Viva Engage. In: Engage, Excel, and Elevate with Microsoft Viva Engage. Apress Pocket Guides. Apress, Berkeley, CA. https://doi.org/10.1007/979-8-8688-0766-4_3

⁵ Solberg Söilen, K. (2024). The Role of Influencers, Celebrity Endorsements, and Identifying Opinion Leaders. In: Digital Marketing. Springer Texts in Business and Economics. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-69518-6_14

أجرى فاسو وآخرون (Vassou & others, 2025)⁶ دراسة بعنوان القيادة الشاملة في مجال الضيافة: محرك للاندماج الاجتماعي؟، تم الاعتراف بأهمية القيادة الشاملة من قبل العلماء والممارسين على حد سواء. ومع ذلك ، يبدو أن الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق القيادة الشاملة وتنفيذها في مجال الضيافة غير واضحة. من أجل الإجابة على كيفية وضع القيادة الشاملة موضع التنفيذ في الضيافة ، تستكشف هذه الورقة (1) تصورات الموظفين والمديرين عن الإدماج و (2) ممارسات التنوع في مؤسسات الفنادق. من خلال تبني منهجية نوعية ، تم استخدام المقابلات شبه المنظمة مع ممثلي الإدارة ، بالإضافة إلى الموظفين المحليين والأجانب في المؤسسات الفندقية من فئة 4 و 5 نجوم ، من أجل تحديد شكل القيادة الشاملة من الناحية النظرية والعملية. تم تحليل البيانات من خلال التحليل المواضيعي واستخدام برنامج NVivo. تشير النتائج إلى أن القائد الشامل يجب أن يكون مهتما ومحترما ، وأن يسعى إلى المعاملة العادلة ، ويدعم تطوير الموظفين ، ويعبر عن تقدير الموظفين ، ويعترف بدورهم في الاندماج الاجتماعي على نطاق أوسع. يقلل هذا العمل الأصلي من الفجوة بين البحث والممارسة في مجال إدارة التنوع من خلال تقديم توصيات موجزة لمديري الضيافة في شكل إطار عمل لأفضل الممارسات قابل للتكيف. يتضمن الإطار التخطيطي القيم المتعلقة بالقيادة الشاملة عند ظهورها ، بالإضافة إلى الممارسات التي يمكن من خلالها سن كل موضوع.

أجرى تشودري وآخرون (Chaudhuri & others, 2025)⁷ دراسة بعنوان الاستدامة في التعليم من خلال التعلم التعاوني باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي: دراسة استكشافية ذات دور معتدل ل "خالق المعرفة" و "الباحث عن المعرفة"، هدفت إلى دراسة أثر وسائل التواصل الاجتماعي على التفاعل بين المعلمين والطلاب وبين الطلاب والمعلمين من أجل الأداء الأكاديمي المستدام وتحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي. تبحث هذه الدراسة أيضا في التأثير المعتدل لمنشئي المعرفة (KNC) والباحثين عن المعرفة (KNS) على بيئة التعلم التعاوني باستخدام SM. بمساعدة نظرية دافع التوقع لفروم (1964) ، ونظرية التعلم التعاوني ونظريات أخرى ، تم تطوير نموذج نظري. تم اختبار هذا النموذج النظري باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية مع 375 مشاركا مأخوذين من معاهد تعليمية مختلفة. كان المستجيبون - المشاركون من المعلمين والطلاب. ووجدت الدراسة أن الكلية تلعب دورا مهما في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزز أنشطة التعلم التعاوني بين المعلمين والطلاب لتحسين الأداء الأكاديمي لتحقيق التنمية

⁶ Vassou, C., Theocharous, A.L. and Zopiatas, A. (2025), "Inclusive leadership in hospitality: a driver of social inclusion?", EuroMed Journal of Business, Vol. 20 No. 2, pp. 415-434. <https://01102lhta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/EMJB-08-2023-0208>

⁷ Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, D. and Begalli, D. (2025), "Sustainability in education through collaborative learning using social media: an exploratory study with moderating role of "knowledge creator" and "knowledge seeker"', International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 26 No. 5, pp. 1008-1033. <https://01102lhta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/IJSHE-09-2021-0401>

المستدامة في مؤسسات التعليم العالي. كما سلطت الدراسة الضوء على أن كلا من "منشئي المعرفة" و "الباحثين عن المعرفة" لهما تأثير اعتدال فعال على العلاقة بين "نية استخدام SM لتبادل المعرفة" و "التعلم التعاوني باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي" لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. مع المدخلات من نظرية التوقع - الأداة - التكافؤ ونظرية التعلم التعاوني والأدبيات الحالية ، تم تطوير نموذج نظري من الناحية المفاهيمية. في وقت لاحق ، تم التحقق من صحة النموذج بنجاح بقوة تفسيرية عالية إجمالية (72٪) من هذا النموذج. نظرا لأن عينة الدراسة لا تمثل تمثيلا عالميا للسكان ، فلا يمكن تعميم النتائج. قدمت هذه الدراسة مدخلات قيمة لممارسي التنمية المستدامة وصانعي السياسات التعليمية لصياغة السياسات المناسبة التي تمكن أنشطة التنمية المستدامة في معاهد التعليم العالي. توفر هذه الدراسة أيضا مادة للتفكير لصانعي السياسات حول دور KNC و KNS تجاه بيئة التعلم التعاوني في تحقيق أهداف SD al في معاهد التعليم العالي. النموذج النظري الذي تم تطويره في هذه الدراسة فريد من نوعه. توضح هذه الدراسة كيف يلعب كل من "مبتكر المعرفة" و "الباحث عن المعرفة" دورا مهما في التعلم التعاوني ويساعدان على تحقيق التنمية المستدامة في معاهد التعليم العالي وتحسين أدائها. تبلغ القوة التنبؤية الإجمالية للنموذج 72٪ ، مما يدل أيضا على فعالية وتفرد النموذج المقترح.

أجرى كيغوهي (Kiguhi⁸, 2025) دراسة بعنوان بناء مجتمع من قادة الحرية في إفريقيا، ليس من الشائع مقابلة شخص يتماهى مع مبادئ الحرية في إفريقيا. على الرغم من أن الكثيرين يشاركون هذه المعتقدات ، إلا أن الهوية نفسها تبدو غريبة. إن التعرف على هذه الأفكار ، وبعد ذلك مشاركتها مع الشباب من جميع أنحاء القارة ، كمدافع عن الحرية ، كان رحلة متواضعة وجميلة. أنا مستفيد من المنصة العالمية التي يقدمها طلاب من أجل الحرية والتي تربط المرء ببعض الأشخاص الأكثر إلهاما ، مما يجعل العالم مكانا أفضل من خلال عملهم. مسلحا برسالة الحرية والأصدقاء من الشبكة التحررية العالمية ، أنا مكرس لمواجهة الصورة السلبية لإفريقيا من خلال إظهار العالم من نحن وسرد قصصنا الخاصة.

أجرى أوريشيف وآخرون (Orishev & others, 2025)⁹ دراسة بعنوان التجارب الفكرية: المزاج الفرعي في التاريخ، يتناول المقال مسألة استخدام التجارب الفكرية في تدريس التخصصات التاريخية. يتعلق هذا بإمكانية استخدام المزاج الفرعي في التاريخ. الغرض من الدراسة هو التعرف على موقف المجتمع الأكاديمي

⁸ Kiguhi, K.L. (2023). Building a Community of Leaders for Liberty in Africa. In: Cavallo, J.A., Block, W.E. (eds) Libertarian Autobiographies. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-29608-6_36

⁹ Orishev, A.B., Kalugina, O.A. (2024). Thought Experiments: The Subjunctive Mood in History. In: Bylieva, D., Nordmann, A. (eds) Scenarios, Fictions, and Imagined Possibilities in Science, Engineering, and Education. PCSF 2024. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 1203. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-76797-5_7

والمجتمع الطلابي من التجربة الفكرية ، لتبرير الحاجة إلى تطبيقها في عملية تدريس التخصصات التاريخية في التعليم العالي. تتمثل أهداف الدراسة في تقديم تحليل للأدبيات المتاحة حول موضوع البحث. إعطاء أمثلة على المواقف التي تكون فيها التجارب ممكنة ؛ إجراء مسح اجتماعي ، وتحديد مواقف الطلاب تجاه التفكير الافتراضي. كانت طرق البحث المستخدمة هي المسح الاجتماعي والمقابلات وطريقة الملاحظة المعنية. الهدف من الدراسة هو تدريس التخصصات التاريخية. موضوع الدراسة هو تجربة فكرية أجريت في عملية تدريس التخصصات التاريخية في مؤسسة تعليم عال. يتم تحديد القضية الأساسية ومنطق التجريب الفكري. يتم إعطاء أمثلة محددة لإظهار ميزات تطبيق التجربة الفكرية في تاريخ العلوم والتكنولوجيا. تم إجراء تحليل لنتائج مسح اجتماعي لطلاب مؤسسات التعليم العالي، يظهر أن غالبية الطلاب لديهم موقف إيجابي تجاه التجربة الفكرية، معتبرين إياها فرصة جديدة لدراسة الطبيعة البشرية في المواقف الخيالية. لدى المؤرخين والمعلمين المحترفين موقف حذر تجاه استخدام التجربة التاريخية. نتيجة للدراسة ، تبين أن التجارب الفكرية هي طريقة فعالة لإنشاء نماذج افتراضية لمسار بديل للأحداث. يساهم تنفيذ التجارب الفكرية بشكل كبير في تطوير التفكير التاريخي التعددي. تكمن حداثة العمل في حقيقة أن المؤلفين حاولوا النظر إلى التجربة الفكرية في العلوم التاريخية لأول مرة في التأريخ الدولي ، في وقت واحد من وجهة نظر الطلاب والمجتمعات المهنية ، وتحديد الاختلافات في مناهجهم.

أجرى هو وآخرون (Hu & others, 2025¹⁰) دراسة بعنوان منصة ذكية لتمكين التطوير المهني للمعلمين، أولاً ، يتم إجراء أنشطة تقييم التدريس المسندة بالبيانات. تنظم مجموعة التدريس والبحث المعلمين لإجراء تقييم التدريس الثانوي من خلال التدريس والبحث على نطاق واسع على منصة التدريب الذكية وتجمع بين تسعة أنواع من البيانات التي تم إنشاؤها بواسطة منصة التدريب الذكية وتشغيل الفيديو لجلسة التدريس لإجراء تشخيص تعليمي دقيق للجلسة. ثانياً ، يتم استخدام المقاييس الشخصية لتوجيه سلوك التدريس. على منصة التدريب الذكي، يقوم أعضاء مجموعة التدريس والبحث بتقييم السلوك التعليمي للمعلم بناء على المقياس الخاص بالمادة، وتشكيل مصفوفة قدرات المعلم التي تعرض بصرياً قدرات المعلم ومستوياته التعليمية، بالإضافة إلى نتائج التقييم الشاملة لعملية التدريس وتأثيرات التدريس. يتيح ذلك للمعلمين فهم اتجاه تعديل تصميم التدريس الخاص بهم بسهولة. ثالثاً ، يتم استخدام المنصة لإجراء أنشطة صقل تعليمية مختلطة عبر الإنترنت. من خلال الاستفادة من منصة التدريب الذكية للمتحف المركزي ، يتم كسر قيود الزمان والمكان ، ويقوم المعلمون في مجموعة التدريس والبحث بإجراء أنشطة تعليمية وبحثية افتراضية على منصة تحسين التدريس عبر الإنترنت.

¹⁰ Hu, Y., Pan, J., Jin, W. (2025). Smart Platform Empowering Teachers' Professional Development. In: Zeng, H., Hu, Y., Hao, J., Zhang, Z. (eds) Leading Smart Education. Lecture Notes in Educational Technology. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-97-8148-5_51

أجرى تروست (Trost¹¹, 2025) دراسة بعنوان القادة الفعالون يفهمون سياق قيادتهم، هدفت إلى استكشاف السياقات المتنوعة التي يعمل فيها القادة ، مع التأكيد على أهمية فهم بيئة القيادة المحددة للفرد للقيادة بفعالية. توجد اختلافات عبر عدة مجالات: تختلف المهام التي يقوم بها الموظفون في اليقين والديناميكيات وضغط الوقت. يختلف الموظفون أنفسهم في الدافع والكفاءة والفردية. تقدم الفرق أيضا خصائص فريدة ، مثل مسافة التعاون المادي والحجم والتماسك والثقة وأنواع المهام. بالإضافة إلى ذلك ، يتم تضمين الفرق بشكل مختلف داخل المنظمة ، مع عوامل مثل الأهمية الاستراتيجية والمخاطر والاستقلالية. يمكن للمديرين التفكير في سياق قيادتهم من خلال الأساليب الفردية أو القائمة على ورش العمل ، باستخدام الأدوات التي تركز على تعزيز التفكير المدروس أكثر من التركيز على تحقيق تقييم نهائي. في كثير من الأحيان ، ينتقل القادة في سياقات قيادية متعددة في وقت واحد ، ويتكيفون مع كل منها حسب الحاجة.

أجرى وانغ وآخرون (Wang & others, 2025), دراسة بعنوان هل سيتم الترحيب بالقادة التفاضليين؟ المسار القائم على العدالة لسلوك المتابعة، في حين أن الأبحاث حول سلوكيات القيادة وفيرة ، إلا أنه كان هناك القليل نسبيا من الاهتمام بسلوكيات الأتباع. ومع ذلك ، بدون أتباع ، لا يوجد قادة. على الرغم من أن بعض الدراسات بدأت في فحص تأثير أساليب القيادة الكاريزمية والتحويلية على سلوك المتابعة على المستوى الفردي ، يبدو أن العلماء يتجاهلون الاختلافات الثقافية الكبيرة في أساليب القيادة ، مثل القيادة التفاضلية - وهو أسلوب متجذر بعمق في الخصائص الشرقية - واستكشاف سلوك المتابعة داخل الفرق. لمعالجة هذه المشكلة ، قمنا بتطوير نموذج نظري متعدد المستويات يعتمد على نظرية استدلال الإنصاف لفحص تأثير القيادة التفاضلية على سلوك الأتباع. نقترح أن يتوسط مناخ عدالة الفريق في العلاقة بين القيادة التفاضلية وسلوكيات المتابعة الإيجابية والسلبية بين الموظفين ، حيث تلعب الحالة الداخلية المتصورة دورا حاسما في الإدراج. تم جمع البيانات على مرحلتين من 277 موظفا عبر 55 فريقا باستخدام موقع تعهيد جماعي واسع الاستخدام للبحث الأكاديمي. تشير النتائج إلى أن القيادة التفاضلية تؤثر سلبا بشكل كبير على مناخ عدالة الفريق. مع تعزيز الوضع الداخلي المتصور ، يضعف التأثير الإيجابي لمناخ عدالة الفريق على سلوك المتابعين الإيجابي ، وبالمثل ، يتضاءل تأثيره السلبي على سلوك المتابعين السلبي أيضا. يقدم بحثنا مساهمة كبيرة في دراسة سلوك الأتباع في السياقات الثقافية الشرقية ويمهد الطريق للبحث المستقبلي من منظور الفريق.

¹¹ Trost, A. (2025). Effective Leaders Understand Their Leadership Context. In: The Reflective Leader. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-70860-6_6

أجرى وسيرييو وآخرون (Proserpio & others, 2025¹²), دراسة بعنوان لعبة تصنيف الجامعات في شرق آسيا: فهم القادة الأكاديميين بين الضغوط والتعب ، تهيمن التصنيفات على صنع سياسات التعليم العالي ، على الرغم من أنه لا يعرف سوى القليل عن تجارب المشاركين في إدانة التصنيفات. تستكشف هذه الورقة إدراك القادة الأكاديميين من المستوى المتوسط حول تصنيفات الجامعات والسياسات ذات الصلة في شرق آسيا. نظرا لأن تصنيفات الجامعات قد أثرت على سياسات واستراتيجيات التعليم العالي بشكل مكثف في شرق آسيا أكثر من مناطق أخرى من العالم ، يهدف بحثنا إلى تتبع عملية بناء المعنى وإعادة بناء القادة الأكاديميين من المستوى المتوسط المشاركين بشكل مباشر في لعبة التصنيف. تم استخلاص البيانات النوعية من مقابلات متعمقة مع مخرين رئيسيين عبر مؤسسات النخبة في ثلاث دول في شرق آسيا (البر الرئيسي للصين وكوريا الجنوبية واليابان). تظهر النتائج التي توصلنا إليها كيف تم استبدال "حمى الترتيب" بـ "إجهاد الترتيب" حتى في البلدان ذات الأداء الجيد (البر الرئيسي للصين وكوريا الجنوبية). لا يوجد هروب من التصنيفات ، لكن المفارقة المتمثلة في عدم الإيمان بها، ولكن التعامل معها خلقت استجابة عاطفية أعمق من انعدام الثقة تجاه النظام التجاري للتصنيف: إنه شعور عميق الجذور بالتعب. يقود هذا النقاش حول كيفية إيجاد بديل للتصنيفات وربما صياغة مسار جديد للمضي قدما لجامعات شرق آسيا، وإعادة تشكيل جغرافيا التعليم العالي في المنطقة

أجرى براندت وآخرون (Brandt & others, 2025¹³), دراسة بعنوان الاستماع التنظيمي في عام 2024: وجهات نظر قادة الفكر والخبراء المتخصصين، يصف هذا البحث المرحلة النهائية من برنامج بحثي ، والذي تضمن مقابلات نوعية متعمقة أجريت مع خبراء الاستماع التنظيمي وخبراء الارتباط الصوتي الذين يمثلون كل من المجتمعات الأكاديمية والممارسة. كان الهدف العام من هذه المقابلات هو تحديد ما إذا كانت الاستنتاجات المستخلصة من بحثنا المسحي لا تزال سارية في البيئة الحالية. عززت النتائج الاستنتاج العام من بحثنا السابق بأن معظم الشركات لا تزال أفضل في التقاط صوت العميل مما هي عليه في تشغيله. في حين أن التقدم في التكنولوجيا والأساليب قد أدى إلى تحسين سهولة وكفاءة جمع ملاحظات العملاء وتوزيعها ، إلا أن برامج VOC في الغالب لا تزال تدار بنفس الطرق - وتعاني من نفس القيود - التي تم تحديدها من نتائج واستنتاجات الاستطلاع السابقة.

¹² Proserpio, L., Kandiko Howson, C. & Lall, M. The university ranking game in East Asia: the sensemaking of academic leaders between pressures and fatigue. Asia Pacific Educ. Rev. 26, 159–171 (2025). <https://doi.org/10.1007/s12564-024-10012-3>

¹³ Brandt, D.R., Donohue, W.A. (2024). Organizational Listening in 2024: Perspectives of Thought Leaders and Subject Matter Experts. In: Organizational Listening and Response. New Perspectives in Organizational Communication. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-58779-5_9

أجرى وآخرون (Lomeli¹⁴ & others, 2025) دراسة بعنوان زيادة قدرة قادة المجتمع المحلي القائم على أساس عرقي على الانخراط في تغيير السياسات: تقييم أثر نهج تدريب المدربين، أدى جائحة COVID-19 إلى تفاقم التفاوتات الحالية في الوصول إلى الرعاية الصحية ونتائجها ، لا سيما بين المجتمعات المحرومة. بصفتنا أحد المواقع المشاركة في تحالف المشاركة المجتمعية الممول من المعاهد الوطنية للصحة ضد COVID-19 ، كان تركيزنا على معالجة التفاوتات في COVID-19 من خلال تدريب مجتمعات المهاجرين واللاجئين على الدفاع عن احتياجاتهم من خلال زيادة القدرة على القيام بحملات من أجل التغييرات على مستوى السياسة. لتقييم تأثير برنامج مناصرة سياسة تدريب المدرب لقادة المجتمع العرقي داخل مقاطعة سان دييغو باستخدام تقييم مختلط الأساليب. لقد دخلنا في شراكة مع منظمة وسيطة للتغيير الاجتماعي غير ربحية لتكييف تدريب مدته خمس جلسات و 4 ساعات لكل جلسة تم إجراؤه على مدار خمسة أسابيع. تم استخدام مسح خط الأساس ، والدراسات الاستقصائية قبل التدريب وبعده ، والتوثيق الإثنوغرافي خلال كل جلسة. من بين المشاركين (ن = 16) ، كان 50٪ من اللاتينيين (أ) ، و 25٪ من البانتو الصوماليين ، و 25٪ من كارين. كانت نتائج التدريب مستقرة نسبيا مع اختلافات طفيفة في التصورات داخل الجلسات وفيما بينها. أظهرت الجلسة الأولى انخفاضاً طفيفاً في ثقة المشاركين في التدريب، بينما أظهرت الجلسات 3 و 4 و 5 زيادات في الثقة. كشفت الوثائق الإثنوغرافية أن أنماط المشاركة تطورت بمرور الوقت ، حيث حصل المشاركون اللاتينيون (أ) على أعلى مستويات المشاركة في البداية، ولكن مع مشاركة أكثر إنصافاً بين المشاركين بحلول الجلسة النهائية. توفر هذه النتائج ملاحظات قيمة من شأنها أن تساعد في تحسين الدورات التدريبية لاستخدامها في المستقبل. تؤكد هذه الدراسة أيضاً على قدرة قادة المجتمع على الدعوة بفعالية لتغييرات السياسات وتقديم رؤى لمبادرات التمكين المستقبلية.

6. التعقيب على الدراسات السابقة

رغم تنوع مجالات الدراسات، فإنها تتقاطع في عدد من المحاور المهمة ذات الصلة بموضوعك، أبرزها:

المحور	إسهامات الدراسات السابقة
القيادة وقادة الفكر	دراسات (Trost, 2025) ، (Vassou, 2025) ، (Waghmare, 2025) ، (Solberg Söilen, 2025) ، (Wang, 2025) ركزت على مفاهيم القيادة، مشاركة القيادة، والتأثير الاجتماعي لقادة الفكر أو المؤثرين.

¹⁴ Lomeli, A., Stadnick, N.A., Cain, K.L. et al. Increasing capacity for ethnically-based community leaders to engage in policy change: assessing the impact of a train-the-trainer approach. BMC Public Health 25, 968 (2025). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20822-0>

المنصات الذكية	دراسات (Hu, 2025) ، (Waghmare, 2025) قدمت نماذج لتمكين التعلم أو التواصل المهني باستخدام المنصات الذكية مثل Viva Engage.
الرقمنة والتحول التقني	دراسات (Pasmore, 2025) ، (Mohrman, 2025) ، (Brandt, 2025) ناقشت كيف تتأثر المؤسسات بالتحول الرقمي وضرورة تطوير أساليب ذكية في التنظيم والاستماع المؤسسي.
التعلم التعاوني والمعرفي	دراسة (Chaudhuri, 2025) أوضحت أثر وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز التعاون المعرفي.
بناء المجتمعات القيادية	دراسة (Kiguhi, 2025) تناولت كيفية بناء مجتمع قادة فكر ملتزمين بحرية التعبير والمبادئ الفكرية في إفريقيا.

ثانيًا: الفجوات التي يسدها بحثك

من خلال استعراض الدراسات، يمكن استنتاج الفجوات التي يعالجها بحثك:

كيف يسدها بحثك	بيان الفجوة	الفجوة
يقترح بحثك تطوير منصة مهنية موجهة خصيصًا لقادة الفكر لاستثمار خبراتهم وتفعيل دورهم المجتمعي	معظم المنصات الحالية إما تجارية أو موجهة لمؤثرين وليس لقادة فكر أكاديميين أو مؤسسيين	عدم وجود منصة عربية/مؤسسية متخصصة لقادة الفكر
بحثك يقدم رؤية استشرافية لبناء منصة مخصصة تأخذ خصوصية قادة الفكر بالاعتبار	غالبية الدراسات تناولت أدوات مثل Viva Engage أو وسائل التواصل الاجتماعي العامة	التركيز على أدوات أو منصات جاهزة وليس مخصصة
بحثك يدمج البعد القيادي، التقني، المجتمعي، والمعرفي ضمن منصة شاملة	الدراسات ركزت على أبعاد مفردة (التفاعل، أو القيادة، أو التكنولوجيا)	غياب الرؤية المستقبلية المتكاملة لتمكين قادة الفكر
يوفر بحثك إطارًا مفاهيميًا يدمج التمكين المعرفي والتقني والقيادي	لا توجد نماذج مقترحة لتطوير منصات لقادة الفكر خاصة في السياق العربي	نقص الأطر المفاهيمية التي توجه تطوير المنصات

ثالثاً: كيفية توظيف الدراسات السابقة في البحث

يمكنك توزيع الاستفادة من الدراسات السابقة على النحو التالي:

الدراسة	كيف توظيفها؟
Saini (2025)	دعم أهمية الوعي واليقظة في أداء القادة، كأحد مرتكزات المنصة المقترحة
Pasmore & Mohrman (2025)	إظهار أهمية دمج الذكاء الاصطناعي في تطوير منصات المستقبل
Waghmare (2025)	كنموذج تطبيقي أولي لمشاركة القادة عبر منصة؛ نقطة انطلاق لمقارنة النموذج المقترح
Solberg Söilen (2025)	توظيف تصنيف المؤثرين لرسم شرائح مستهدفة داخل المنصة (قادة رأي، مؤثرون فكريون...)
Hu (2025)	ربط تقييم الأداء واستخدام البيانات الضخمة في تحليل فعالية المنصة المقترحة
Trost (2025)	لتسليط الضوء على ضرورة تفصيل السياقات القيادية في تصميم خصائص المنصة
Brandt (2025)	تأكيد أهمية الإنصات المؤسسي كأحد وظائف المنصة – عبر أدوات VoC
Kiguhi (2025)	تأكيد أهمية بناء هوية لقادة الفكر داخل مجتمع فكري موحد عبر المنصة
Chaudhuri (2025)	تضمين أدوات التعلم التعاوني كمحور تفاعلي في المنصة

7. نتائج الدراسة

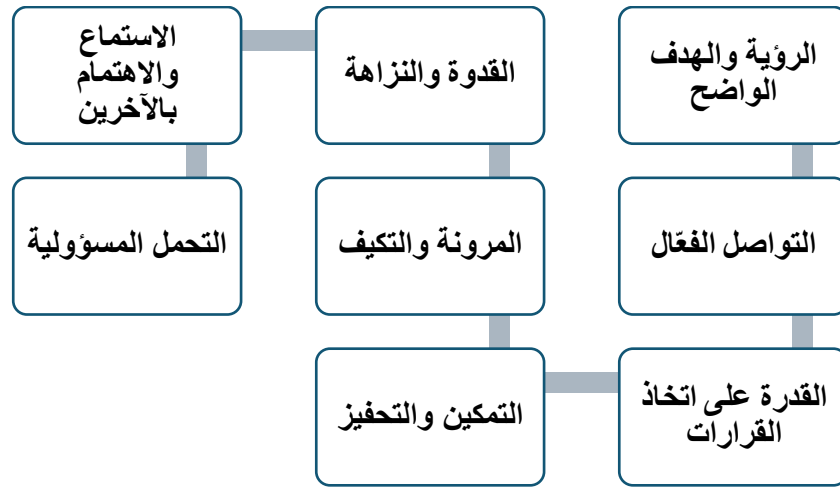
نتائج السؤال الأول والذي ينص: ما مفهوم القيادة؟

القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وتحفيزهم للعمل نحو تحقيق أهداف مشتركة أو رؤية محددة. وهي عملية تتمثل في توجيه الأفراد وتوجيههم بشكل فعال نحو تحقيق أهداف معينة، سواء كانت هذه الأهداف تنظيمية أو مجتمعية. القيادة لا تقتصر فقط على وجود منصب رسمي، بل تشمل القدرة على إلهام وتحفيز الأشخاص من مختلف المستويات لتحقيق النجاح الجماعي.

القائد الفعّال هو من يمتلك القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في اللحظات الحاسمة، ويمتلك رؤية واضحة تساهم في تحفيز الفريق وتحقيق أهدافه. كما أن القيادة تشمل صفات رئيسية مثل القدرة على التواصل بشكل مؤثر، حل المشكلات، وفهم احتياجات الأفراد من حوله. بالتالي، القيادة تتعدى مجرد إدارة الأمور اليومية؛ فهي تشمل القدرة على التأثير المستدام والإبداع في بيئة العمل أو المجتمع بشكل عام.

نتائج السؤال الثاني والذي ينص: ما أهم مبادئ القيادة؟

تتمثل المبادئ الأساسية للقيادة في مجموعة من القيم والمهارات التي تساهم في نجاح القائد وتأثيره على الأفراد والفرق التي يقودها. من أبرز هذه المبادئ:

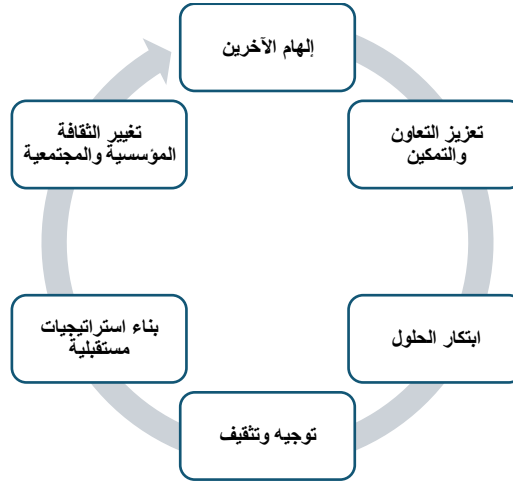


1. **الرؤية والهدف الواضح**: القائد الناجح يمتلك رؤية واضحة للمستقبل، ويستطيع توجيه الفريق نحو تحقيق أهدافه. تحديد الأهداف بوضوح يساعد الأفراد على التركيز والإلهام لتحقيق النتائج المرجوة.
2. **التواصل الفعال**: القدرة على التواصل بفعالية مع الأفراد من خلال الاستماع الجيد والمشاركة الواضحة للأفكار والمعلومات تعتبر من أهم المبادئ. التواصل الجيد يعزز الثقة ويساعد في بناء علاقات قوية داخل الفريق.
3. **القدرة على اتخاذ القرارات**: القيادة تتطلب اتخاذ قرارات استراتيجية في الأوقات المناسبة. القائد يجب أن يكون قادرًا على تقييم المواقف بشكل سريع وموضوعي واتخاذ القرارات التي تخدم المصلحة العامة.
4. **التمكين والتحفيز**: القائد يجب أن يكون قادرًا على تمكين الأفراد ومنحهم الفرص للابتكار والنمو، مع تحفيزهم لتحقيق أفضل أداء من خلال التشجيع المستمر والتقدير.
5. **المرونة والتكيف**: القائد الفعّال يجب أن يكون قادرًا على التكيف مع الظروف المتغيرة والتعامل مع التحديات المختلفة بطريقة مرنة وواقعية.
6. **القوة والنزاهة**: يجب أن يكون القائد قدوة حسنة للفريق، من خلال تحليله بالنزاهة والعدالة. القيادة التي تعتمد على القيم والمبادئ تعزز من احترام الفريق وثقته بالقائد.

7. **الاستماع والاهتمام بالآخرين:** القائد يجب أن يستمع بشكل جيد لأراء ومشاعر الفريق، ويأخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات. هذا يعزز من انتماء الأفراد ويحفزهم على المشاركة الفعالة.
8. **التحمل المسؤولية:** القيادة تتطلب تحمل المسؤولية عن النتائج، سواء كانت إيجابية أو سلبية. القائد يجب أن يتحمل نتائج قراراته ويعترف بالأخطاء عندما تحدث ويعمل على تصحيحها.

نتائج السؤال الثالث والذي ينص: ما دور قادة الفكر؟

يلعب قادة الفكر دورًا محوريًا في توجيه المجتمع والمؤسسات نحو الابتكار والتطور. إنهم من يساهمون في تشكيل الرؤى المستقبلية ويقدمون أفكارًا ومفاهيم تساهم في حل المشكلات المعقدة وتحقيق التقدم المستدام. يتمثل دور قادة الفكر في مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تساهم في إحداث تغيير إيجابي في مختلف المجالات، ومنها:



1. **إلهام الآخرين:** قادة الفكر يمتلكون القدرة على تحفيز الأفراد والمجتمعات من خلال أفكارهم ورؤاهم، مما يساهم في إشعال الحوافز والإلهام لدى الآخرين للعمل نحو أهداف مشتركة.
2. **ابتكار الحلول:** يقدم قادة الفكر أفكارًا وحلولًا مبتكرة للتحديات التي تواجه المؤسسات والمجتمعات. هم من يقودون عمليات التفكير النقدي التي تساهم في إيجاد طرق جديدة لتحسين الأداء وحل القضايا المعقدة.
3. **توجيه وتنقيف:** من خلال محاضراتهم، مقالاتهم، أو مشاركتهم العامة، يعمل قادة الفكر على نقل المعرفة وتوجيه الأفراد نحو تبني أفكار ورؤى جديدة. هم مصدر رئيسي للتوجيه الفكري، مما يساعد في توسيع آفاق التفكير لدى الآخرين.
4. **بناء استراتيجيات مستقبلية:** يساهم قادة الفكر في صياغة استراتيجيات طويلة الأمد تساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الاجتماعية والاقتصادية. يتسم دورهم بالقدرة على استشراف المستقبل والتخطيط له وفقًا للتحديات والفرص المستقبلية.
5. **تعزيز التعاون والتمكين:** قادة الفكر يعززون من روح التعاون بين الأفراد والفرق عبر تحفيزهم على تبادل الأفكار والعمل المشترك. كما يساهمون في تمكين الآخرين من خلال تقديم الفرص للتعليم والنمو الشخصي والمهني.

6. **تغيير الثقافة المؤسسية والمجتمعية:** من خلال أفكارهم ورؤاهم المبدعة، يساعد قادة الفكر في إحداث تغييرات ثقافية داخل المؤسسات والمجتمعات، حيث يشجعون على تبني قيم جديدة مثل الشفافية، الإبداع، والعدالة.

بالتالي، يعتبر دور قادة الفكر أساسيًا في توجيه المجتمعات نحو التغيير الإيجابي، حيث يساهمون في تشكيل مستقبل مشرق من خلال تقديم رؤى واستراتيجيات تواكب التحديات المستقبلية.

نتائج السؤال الرابع والذي ينص: ما الرؤى الاستشرافية المقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر؟

وفيما يلي توضيح للرؤى:

رؤى استشرافية مقترحة لتطوير منصة لقادة الفكر

بناء على وجهة نظر الباحثين وانطلاقاً من تحليل الأدبيات السابقة ذات الصلة بالقيادة الفكرية، والمنصات الرقمية، والتفاعل المعرفي، والتقنيات التمكينية، تتبلور مجموعة من الرؤى الاستشرافية لتطوير منصة رقمية مخصصة لقادة الفكر، تستجيب للمتغيرات المستقبلية وتوظف التكنولوجيا في تعزيز الأثر الفكري والاجتماعي لهؤلاء القادة، وتتمثل هذه الرؤى في المحاور الآتية:

الرؤية	الوصف	الركائز	المرجعية العلمية
رؤية تمكينية	- بناء بيئة محفزة للإنتاج الفكري والمشاركة المجتمعية - تمكين قادة الفكر من التعبير الحر والفاعل عن رؤاهم من خلال أدوات تفاعلية تساعدهم على النشر، الحوار، والإسهام في حل المشكلات العامة	- مساحات مفتوحة للنقاشات الفكرية المنظمة. - أدوات نشر مقالات/آراء/تحليلات بأسلوب احترافي. - محركات نكاء اصطناعي تقترح موضوعات للنقاش الفكري بناءً على الاتجاهات المجتمعية.	تستند هذه الرؤية إلى دراسة Kiguhi (2025) التي أبرزت أهمية بناء مجتمعات فكرية مؤثرة وملتزمة بالقيم

رؤية تقنية	تسخير الذكاء الاصطناعي في تحليل الاتجاهات الفكرية وتخصيص المحتوى دمج أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل مشاركات القادة، وتحديد توجهاتهم، وتقديم محتوى وتوصيات معرفية تتناسب مع اهتماماتهم الفكرية	خوارزميات تحليل النصوص والاتجاهات السائدة. أنظمة توصية معرفية (Knowledge Recommendation Systems). لوحات تحكم ذكية لتحليل التفاعل والأثر مدعومة بدراسة Pasmore & Mohrman (2025) حول أهمية الذكاء الاصطناعي في تمكين المنظمات من الاستجابة المستقبلية
رؤية تكاملية	منصة متعددة الأبعاد (معرفية – قيادية – مجتمعية – تنظيمية) بطريقة تدمج بين الأدوار المختلفة لقائد الفكر، بحيث لا تقتصر على التعبير، بل تشمل الإلهام، التعليم، والتأثير في صناعة القرار	وحدات للمشاركة في السياسات العامة أو قضايا التنمية. وحدات تعليمية (Microlearning modules) ينشئها القادة. شبكة علاقات تربط القادة بصناع القرار والمؤسسات مدعومة بنماذج مشاركة القيادة كما في دراسة Trost (2025)، ونموذج "الاستماع المؤسسي" كما في دراسة Brandt (2025).
رؤية تشاركية	تعزيز التعاون الفكري من خلال التفاعل المؤسسي والاجتماعي تشجيع التعاون بين قادة الفكر والمؤسسات والمجتمع عبر آليات ذكية تدمج الخبرة الفكرية مع	منتديات متخصصة بين القادة والمؤسسات البحثية/الحكومية. آلية لتقنين مبادرات فكرية قابلة للتطبيق. تقارير دورية جماعية تتناول القضايا الفكرية الناشئة. مستلهمة من دراسة Chaudhuri (2025) حول الدور التشاركي لوسائل التواصل في تعزيز التعاون المعرفي

الاحتياج

الاجتماعي

رؤية
استدامةمنصة قابلة للتطور الذاتي
والتوسع العالمي

تصميم المنصة

بنموذج استدامة

يضمن

استمرارها

وتوسعها لتشمل

قادة الفكر من

مختلف

الخلفيات

والمناطق

الجغرافية

نموذج تمويلي مرن (دعم مؤسسي،

اشتراكات رمزية، رعاية فكرية).

وحدات تطوير ذاتي دورية (محتوى، أدوات،

آليات).

دعم التعدد الثقافي واللغوي.

تتوافق مع مبادئ

"النمو الاستراتيجي

التنظيمي" كما في

دراسة Solberg

Söilen (2025).



8. التوصيات

1. تطوير منصات تفاعلية لقادة الفكر: يُوصى بإنشاء منصات تتيح لقادة الفكر التواصل وتبادل الأفكار والمعرفة بشكل مستمر. هذه المنصات يجب أن توفر بيئة تشجع على التعاون المستدام والتفكير النقدي، مما يساهم في تمكينهم من تقديم رؤى وحلول مبتكرة للمشاكل المعقدة.
2. تعزيز التدريب على القيادة الاستراتيجية: من المهم أن تستثمر المؤسسات في برامج تدريبية موجهة لقادة الفكر، بهدف تعزيز مهاراتهم في التفكير الاستراتيجي والتخطيط المستقبلي. التدريب يجب أن يركز على كيفية توجيه الفرق وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المستقبلية بكفاءة.
3. تعميق الثقافة التنظيمية المبنية على التعاون والتمكين: يجب على المؤسسات أن تعزز من ثقافة التعاون داخل الفرق من خلال تشجيع قادة الفكر على تبني ممارسات تمكينية تحفز الأفراد على الابتكار والمشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف المشتركة.
4. الاستثمار في بحوث المستقبل وتكنولوجيا المعلومات: يُوصى بتخصيص موارد لدعم الأنشطة البحثية التي تركز على استشراف المستقبل والتقنيات الجديدة، بهدف تحسين القدرة على التكيف مع التغيرات المستقبلية. من خلال ذلك، يمكن لقادة الفكر تطوير حلول جديدة تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة، مما يساهم في تحقيق تقدم مستدام.

المراجع:

برانت، د. ر. ودونوهو، و. أ. "الاستماع التنظيمي في عام 2024: وجهات نظر قادة الفكر وخبراء الموضوع." في: *الاستماع التنظيمي والاستجابة. مناظير جديدة في الاتصال التنظيمي*. تشام: بالغريف ماكملان، 2024.

https://doi.org/10.1007/978-3-031-58779-5_9

تشودهوري، ر.، تشاترجي، س.، فرونتيس، د. وبيغالي، د. "الاستدامة في التعليم من خلال التعلم التعاوني باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي: دراسة استكشافية بدور الوسيط لـ 'مبدع المعرفة' و 'طالب المعرفة'." *المجلة الدولية للاستدامة في التعليم العالي* - <https://doi.org/10.1108/IJSHE-09-2021-1008>: 1008–1033. (2025) 26/5

0401

خو، ي.، بان، ج. وجين، و. "منصة ذكية لتمكين تطوير المعلمين المهني." في *قيادة التعليم النكي*. تحرير: زينغ، ه.، خو، ي.، هاو، ج. وزانغ، ز. سنغافورة: سبرينغر، <https://doi.org/10.1007/978-981-97-2025>.

8148-5 51

كيغوي، ك. ل. "بناء مجتمع قادة من أجل الحرية في أفريقيا." في *السير الذاتية الليبرترية*. تحرير: كافالو، ج. أ. وبلوك، و. إ. تشام: بالغريف ماكملان، 2023. https://doi.org/10.1007/978-3-031-29608-6_36

لوميلي، أ.، ستادنك، ن. أ.، كاين، ك. ل. وآخرون. "زيادة قدرة القادة المجتمعيين المعتمدين على أساس عرقي للمشاركة في التغيير السياسي: تقييم أثر منهجية تدريب المدربين." *مجلة الصحة العامة*. BMC 25 (2025): 968.

<https://doi.org/10.1186/s12889-024-20822-0>

موهرمان، س. أ. وورلي، س. ج. "تصميم التنظيم الاجتماعي-التقني في العصر الرقمي: استكشاف تعاوني." في: شاني، ر. أ. ب. وآخرون، *البحوث في التغيير والتطوير التنظيمي، المجلد 31*. ليندز: إيميرالد للنشر، 2025، ص.

<https://doi.org/10.1108/S0897-30162025000003100688-59>.

أوريشيف، أ. ب. وكالوجينا، أ. أ. "التجارب الفكرية: صيغة الشرط في التاريخ." في: بيليف، د. ونوردمان، أ. (محررون)، *السيناريوهات، الخيالات، والاحتمالات المتخيلة في العلوم والهندسة والتعليم*. تشام: سبرينغر، 2024.

https://doi.org/10.1007/978-3-031-76797-5_7

باسمور، و. أ. "التمية التنظيمية الذكية: التطوير التنظيمي في عصر الذكاء الاصطناعي." في: شاني، ر. أ. ب. وآخرون، *البحوث في التغيير والتطوير التنظيمي، المجلد 31*. ليندز: إيميرالد للنشر، 2025، ص. 1-29.

<https://doi.org/10.1108/S0897-301620250000031002>

بروسيربيو، ل.، كانديكو هاوسون، س. ولال، م. "لعبة تصنيف الجامعات في شرق آسيا: كيفية فهم قادة الأكاديميات بين الضغوط والتعب." *مراجعة التعليم في آسيا والمحيط الهادئ*. 159–171. (2025) 26

<https://doi.org/10.1007/s12564-024-10012-3>

سايني، د. "فك شفرة اليقظة للمنظمات من خلال استكشاف تصورات خبراء اليقظة: منهج أصيل." *المجلة الدولية لتحليل المنظمات* <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2024-4347>. 1542-1561. (2025) 33/6

سولبرغ سولين، ك. "دور المؤثرين، تأييدات المشاهير، وتحديد قادة الرأي." في *التسويق الرقمي*. تشام: سبرينغر، 2024. https://doi.org/10.1007/978-3-031-69518-6_14

- تروست، أ". القادة الفعالون يفهمون سياق قيادتهم." في *القائد التأملي*. برلين، هايدلبرغ: سبرينغر، 2025. https://doi.org/10.1007/978-3-662-70860-6_6
- فاسو، س.، ثيوشاروس، أ.ل. وزوبياتيس، أ". القيادة الشاملة في الضيافة: محرك للدمج الاجتماعي؟ "مجلة يورو ميد للأعمال 20/2 (2025): 415-434. <https://doi.org/10.1108/EMJB-08-2023-0208>
- واجمار، س". مشاركة القيادة: تمكين القادة باستخدام فيفا إنغيج. " في *Engage, Excel, and Elevate with* : *Microsoft Viva Engage*. كاليفورنيا: أبرس، 2024. https://doi.org/10.1007/979-8-8688-2024_3
- وانغ، س.، زانغ، و.، وانغ، ز. وآخرون. "هل سيُرحب بالقيادة المختلفين؟ الطريق العادل نحو سلوك التابعين." *علم النفس الحالي* 44 (2025): 18–32. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07392-z>

Reference

- Brandt, D.R., Donohue, W.A. (2024). Organizational Listening in 2024: Perspectives of Thought Leaders and Subject Matter Experts. In: Organizational Listening and Response. New Perspectives in Organizational Communication. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-58779-5_9
- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, D. and Begalli, D. (2025), "Sustainability in education through collaborative learning using social media: an exploratory study with moderating role of “knowledge creator” and “knowledge seeker”", International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 26 No. 5, pp. 1008-1033. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-09-2021-0401>
- Hu, Y., Pan, J., Jin, W. (2025). Smart Platform Empowering Teachers' Professional Development. In: Zeng, H., Hu, Y., Hao, J., Zhang, Z. (eds) Leading Smart Education. Lecture Notes in Educational Technology. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-97-8148-5_51
- Kiguhi, K.L. (2023). Building a Community of Leaders for Liberty in Africa. In: Cavallo, J.A., Block, W.E. (eds) Libertarian Autobiographies. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-29608-6_36
- Lomeli, A., Stadnick, N.A., Cain, K.L. et al. Increasing capacity for ethnically-based community leaders to engage in policy change: assessing the impact of a train-the-trainer approach. BMC Public Health 25, 968 (2025). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20822-0>

Mohrman, S.A. and Worley, C.G. (2025), "Socio-Technical Organization Design in the Digital Era: A Collaborative Exploration", (Rami) Shani, A.B., Noumair, D.A., Zandee, D.P. and Coghlan, D. (Ed.) Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 31), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 59-88. <https://01102lhta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/S0897-301620250000031006>

Orishev, A.B., Kalugina, O.A. (2024). Thought Experiments: The Subjunctive Mood in History. In: Bylieva, D., Nordmann, A. (eds) Scenarios, Fictions, and Imagined Possibilities in Science, Engineering, and Education. PCSF 2024. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 1203. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-76797-5_7

Pasmore, W.A. (2025), "Intelligent OD: Organizational Development in the Age of AI", (Rami) Shani, A.B., Noumair, D.A., Zandee, D.P. and Coghlan, D. (Ed.) Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 31), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 1-29. <https://01102lhta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/S0897-301620250000031002>

Proserpio, L., Kandiko Howson, C. & Lall, M. The university ranking game in East Asia: the sensemaking of academic leaders between pressures and fatigue. Asia Pacific Educ. Rev. 26, 159–171 (2025). <https://doi.org/10.1007/s12564-024-10012-3>

Saini, D. (2025), "Decoding mindfulness for organisations by exploring the perceptions of mindfulness masters: an indigenous approach", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 33 No. 6, pp. 1542-1561. <https://01102lhta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/IJOA-03-2024-4347>

Solberg Söilen, K. (2024). The Role of Influencers, Celebrity Endorsements, and Identifying Opinion Leaders. In: Digital Marketing. Springer Texts in Business and Economics. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-69518-6_14

Trost, A. (2025). Effective Leaders Understand Their Leadership Context. In: The Reflective Leader. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-70860-6_6

Vassou, C., Theocharous, A.L. and Zopiatis, A. (2025), "Inclusive leadership in hospitality: a driver of social inclusion?", EuroMed Journal of Business, Vol. 20 No. 2,

pp. 415-434. <https://01102lhta-y-https-doi-org.ju.proxy.coe-elibrary.com/10.1108/EMJB-08-2023-0208>

Waghmare, C. (2024). Leadership Engagement: Empowering Leaders with Viva Engage. In: Engage, Excel, and Elevate with Microsoft Viva Engage. Apress Pocket Guides. Apress, Berkeley, CA. https://doi.org/10.1007/979-8-8688-0766-4_3

Wang, S., Zhang, W., Wang, Z. et al. Will differential leaders be welcomed? The justice-driven path to followership behavior. Curr Psychol 44, 18–32 (2025). <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07392-z>

Etik Beyan / Ethical Statement

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Yazar(lar) / Author(s)

Younis Abdullah Mustafa AL-Obaidi Wasnaa
Khaled Hamada Sallah Al-jauboury

Finansman / Funding

Yazar bu araştırmayı desteklemek için herhangi bir dış fon almadığını kabul eder.
The author acknowledges that received not external funding support of this research.

Çıkar Çatışması / Competing Interests

Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.
The author declares that he have no competing interests.