

الفصل السابع

القيادة الافتراضية

المحاضرة السابعة

1- القيادة الافتراضية: المفهوم والمزايا

القيادة الافتراضية هي نموذج قيادة جديد يتطلب من القائد تحقيق أهداف القيادة بوساطة الكمبيوتر مع فرق افتراضية موزعة على المكان والزمان، والوسيلة الرئيسية للاتصال بين القادة (القيادات) والأتباع هي القناة إلكترونية المدعومة من قبل أجهزة تكنولوجيا الاتصال.¹ أي استخدام أجهزة الكمبيوتر كوسيلة للاتصال

وهي أيضا القيادة المسؤولة عن إدارة الموظفين أو الفرق المنتشرة جغرافيا والتي تعتمد بشكل أساسي على الوسائط الإلكترونية للتواصل والتعاون، .

وهي مجموعة من الأشخاص المشتتين جغرافيا وزمنيا والعمل معا باستخدام تكنولوجيا الاتصالات المناسبة من خلال القدرة على تحريك الناس عن بعد لتحقيق نتائج، وبناء رؤية مشتركة للمستقبل.

تعرف أيضا بأنها مجموعة من الأفراد الذين يعملون في أماكن وأوقات مختلفة، ولكن لديهم مهام مشتركة لأدائها، وتعتمد تفاعلات أعضاء القيادة الافتراضية على وسائط الاتصالات الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني ومؤتمرات الصوت والفيديو عبر شبكة الإنترنت.²

أما الإدارة الإلكترونية: فتعرف بأنها منظومة إلكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة.³

أما الزيا التي تتيحها القيادة الافتراضية فهي:⁴

¹ أية خالد العموش اخليف يوسف الطراونة، واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد الثامن والثلاثون – العدد السابع - يوليو 2022م.

² محمد صبري الأنصاري د ابتسام محمد عبد الاله، تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا: آليات مقترحة Kمجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية ISSN 2636-2899(Online): (العدد السابع، ديسمبر 2021م، ص 7.

³ أية خالد العموش اخليف يوسف الطراونة، مرجع سابق.

⁴ محمد الأنصاري وابتسام عبد الإله، تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا: آليات مقترحة ، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، العدد السابع، ديسمبر 2021م، مصر، ص 201. 215-

- تسمح الفرق الافتراضية للمؤسسة بمواجهة التحديات بعدة طرق مختلفة وعند إنشاء فريق افتراضي، واختيار موظفين من مختلف أنحاء العالم، وبالتالي يجمعون أكثر الموظفين. والموهوبين
- توفير الوقت والتكاليف والجهد
- زيادة الرضا الوظيفي: تسمح البيئة الافتراضية بالمرونة في العمل حيث تزيد من السعادة بين أعضاء الفريق وبالتالي زيادة الأداء
- المرونة التنظيمية: قدرة المؤسسة على التقاء الأفراد معا من مناطق مختلفة وتشكيل فريق متماسك قادر علي حل المشكلات المعقدة واتخاذ قرارات فعالة .
- قدرة على اختيار الأفضل من العاملين ذوي الكفاءة وتوظيف الأشخاص الأكثر مهارة ذوي الخبرة والموهوبين لزيادة الإنتاجية للمؤسسة
- إيجاد فرصة للمؤسسات لتقديم حلول والاستجابة السريعة لمتطلبات سوق العمل في أي وقت

2- أبعاد القيادة الافتراضية⁵

1-2- البعد التكنولوجي

2-2- البعد الإبداعي

3-2- بعد الثقة

4-2- البعد الاتصالي.

⁵ أحمد نجم عيدروس، القيادة الافتراضية كمدخل لإرساء مجتمعات التعلم الافتراضية في المؤسسات التعليمية، دراسة تحليلية، مجلة شباب الباحثين، العدد 12، مايو 2022، جامعة سوهاج، مصر، ص

3- مهارات القائد الافتراضي

المجالات	المهارات
إدارة الأداء والتدريب	القدرة على وضع أهداف لأداء وتنميته - . القدرة على قياس أداء الفريق . -القدرة على وضع تغذية راجعة أداء الفريق - . القدرة على وضع استراتيجية إدارة أعضاء الفريق.
استخدام التكنولوجيا المناسبة	القدرة على أن يضع في اعتباره مهمة ونوع الفريق-قدرات -أعضاء الفريق- خبرة الفريق - تكامل المؤسسة - .القدرة على عقد اجتماعات أعمال افتراضية وتخطيط جدول أعمالها.
الإدارة المشتركة بين الثقافات	القدرة على منافسة الاختلافات الثقافية - . القدرة على إيجاد بيئة عمل مناسبة الختالف الثقافات - . القدرة على وضع خطط تراعي كيفية التفاعل بين القائد وأعضاء -الفريق من حيث التخطيط والتواصل والاجتماعات مع اختلاف ثقافات الأعضاء.
التطوير الوظيفي	القدرة على التخطيط مع أعضاء الفريق - . القدرة على الدفاع عن أعضاء الفريق أمام الإدارة العليا بحيث يمكن -تعيين أعضاء الفريق في وظائف جديدة.

يمكن توضيح الفرق بين القائد التقليدي والقائد الافتراضي من خلال الجدول الآتي:

القائد التقليدي	القائد الافتراضي
يعتمد على سنه ومكانته الوظيفية .	عتمد على علمه وجرائه العملية.
يميل إلى المركزية والتسلسل الهرمي معتمدا علي نفسه	يميل إلى التمكين ويقبل التغيير ويستوعب المفاجآت
.يرتبط بالمؤسسة والأفراد	يرتبط بالعلاقات والأفكار والشبكات.
يهتم ويغرق في التفاصيل.	يهتم بالنتائج والصورة العامة والتركيز
يدير بصوته العالي ويجيد الكلام.	يدير أفكاره المبتكرة ويجيد الإنصات
يتجنب المخاطرة ويسعي إلى هامش الأمان.	يخاطر بمشروعات جديدة وأحيانا يغادرها قبل أن تفشل
مظهره وملامحه هي أهم أدواته الإدارية	أسلوبه في الاتصال وملامح لغته هي أهم أدواته الإدارية.
محلي • Localist	عولمي + محلي
أحادي المزاج: إما سعيد أو حزين طوال اليوم	متعدد الأمزجة بتعدد نوافذ الاتصال وتعدد علاقاته ومهامه
انطوائي ومنغلق على مؤسسته ورفاقه	تواصلي ومنفتح على مؤسسات الآخرين
إما مجامل وإما صدامي ودون اعتدال أو وسطية	إما محاور وإما مستمع.
أدواره هي: مسوق وبائع ومدير أفراد	أدواره هي: مدير معلومات وشبكات وصانع معرفة.