

1. إشكالية الدراسة:

تعيش المنظمات اليوم في بيئة سريعة التغير مليئة بالتعقيدات والتحديات لتجد نفسها في مواجهة الكثير من الصعوبات الداخلية والخارجية الواجب مجابته والتحكم فيها، لذا أصبحت المنظمات تتجه الى تطوير طرق ادارتها وتسيير شؤونها بما يمكنها من مواكبة جل التغيرات الحاصلة ببيئتها سواء على المستوى المحلي او العالمي.

كنتيجة لمختلف التحولات التي يشهدها العالم وما يصاحبها من تطورات تقنية وتكنولوجية وانفتاح على كل المستويات أصبحت المنظمات تتجه الى التخلي عن المفهوم التقليدي للقيادة المستند الى الهرمية والسلطة المركزية وتبني انماطا قيادية أكثر فاعلية قادرة على الارتقاء بأداء المنظمة وكفاءتها واستمراريتها وربطها بكفاءة وقدرات مواردها البشرية واعتبارها الأساس الأول لنجاح المنظمة، من بين أنماط القيادة التي أصبحت تتجه نحوها المنظمات وتحتاجها لمواجهة الواقع المعقد الذي أصبحت تعيشه القيادة الخادمة.

القيادة الخادمة نموذج يركز بشكل كبير على خدمة الآخرين من قبل القائد ووضع احتياجات الافراد العاملين في المقدمة، فهي تقوم على فكرة ذكية وهي أن القيادة عندما تقود الأفراد تخدمهم لكي يكونوا أكثر استعداد لخدمة الآخرين، فضلاً عن العمل على بناء علاقات قوية وأمنة بين الموظفين داخل المنظمة اضافة الى إيلاء الموظفين العناية المتزايدة وتلبية حاجاتهم بوصفها الأولوية الأولى للمنظمة.

ان السعي الى التميز والنجاح في ظل الواقع الذي تعيشه المنظمات من خلال التخلي عن المفهوم التقليدي للقيادة، لاعتماد القيادة الخادمة التي تشجع العمل التعاوني وتقويض الصلاحيات وتمكين العاملين، من شأنه ان يحقق للمنظمة أهدافها فالمورد البشري هنا في مقدمة أولويات القيادة يلتزم دون شك بتحقيق اهداف منظّمته.

يعد الالتزام التنظيمي عاملاً أساسياً في ضمان ارتباط الموارد البشرية في المنظمة من خلال تنسيق جهود القادة مع الافراد والجماعات لتحقيق وفاء وانتماء الموارد البشرية في منظماتها، فتطوير المواقف الإيجابية تجاه المنظمة يساهم في نجاحها حيث يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها. لذلك يعد التزام الموظفين أداة مهمة لنجاح واستمرار المنظمات.

تعد الجامعة من أهم المنظمات الخدمية في المجتمع، التي تقدم وتنتج المعرفة التي هي أساس رقي وتقدم المجتمعات ونجاحها، كما تعمل على تعليم وتكوين الموارد البشرية المستقبلية لمختلف منظمات المجتمع لذا هي في حاجة الى نمط قيادي خاد، يطلق طاقات العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة.

يعد المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف من المؤسسات الهامة في المجتمع والتي تضمن تكويننا علميا في العديد من التخصصات، من خلال اطاراته وموارده البشرية التي تسهر على تقديم كل ما هو نوعي، لذا حاولنا من خلال هذه الدراسة بحث موضوع القيادة الخادمة ودورها في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيه، وحاولنا توضيح إشكالية دراستنا وصياغتها في السؤال الآتي:

هل تساهم القيادة الخادمة في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

من خلال السؤال الرئيسي نورد الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: هل تتوافر ابعاد القيادة الخادمة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

السؤال الفرعي الثاني: هل تساهم القيادة الخادمة في زيادة مستوى الالتزام الاستمراري لدى موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

السؤال الفرعي الثالث: هل تساهم القيادة الخادمة في زيادة مستوى الالتزام المعياري لدى موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

السؤال الفرعي الرابع: هل تساهم القيادة الخادمة في زيادة مستوى الالتزام العاطفي لدى موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

