

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة المسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

السلوك القيادي وعلاقته بتعزيز الولاء التنظيمي
- دراسة ميدانية بمتوسطات بلدية مقرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل - LMD

إشراف الدكتور:

فكرون السعيد

إعداد الطالبة:

كح شريف رشيدة

السنة الجامعية: 2012/2011

ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة السلوك القيادي بتعزيز الولاء التنظيمي لدى الأساتذة العاملين بالمتوسطات التربوية ببلدية مقرة الإشكالية: يشكل العنصر البشري احد أهم العناصر في منظومة العمل التنظيمي حيث يحدد مدى نجاح المؤسسات أو فشل في تحقيق أهدافها، من خلال ارتباط ذلك بمستوى الكفاءة أو الحماس والتفاني والانتماء لدى هذا العنصر في أداء عمله ولما يمثله من أهمية في قيادة المؤسسات نحو التميز والارتقاء والنجاح، وجاءت هذه الدراسة لمعرفة علاقة السلوك القيادي بتعزيز الولاء التنظيمي.

وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

1- ما هو اثر نوعية القيادي على المرؤوسين المؤسسة ؟

2- ما دور العلاقات السائدة داخل المؤسسة في تحقيق الولاء التنظيمي؟

3- كيف تؤدي العوامل التنظيمية إلى زيادة أو نقصان الولاء التنظيمي ؟

منهج الدراسة :تم استخدام المنهج الوصفي وأسلوب المسح الشامل لملائمته لمثل هذه الدراسة .

عينة الدراسة :تكونت من جميع الأساتذة العاملين بمتوسطات بلدية مقرة والبالغ عددهم 143 استاذًا حيث تم توزيع 143 استمارة وقد استعيدت 129صالحة للتحليل. وللإجابة على أسئلة الدراسة وتحليل بياناتها فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط ومعامل الثبات. وتم التوصل إلى النتائج التالية :

1- وجود نفور بين نوعية السلوك القيادي للمدير وبين السلوك الفردي للمرؤوسين

2- ضعف دور العلاقات الاجتماعية السائدة بين المدير والمرؤوسين وبين المرؤوسين انفسهم في تحقيق الولاء التنظيمي أي قلة شعورهم بالارتباط بالمؤسسة .

3- تؤدي العوامل التنظيمية إلى نقصان أو انخفاض الولاء التنظيمي من خلال ضعف الهياكل التنظيمية والقرارات والقوانين السائدة، وكذلك عدم ملائمة المناخ التنظيمي.

Notre étude visait à identifier le comportement de leadership afin de promouvoir des relations de loyauté organisationnelle aux moyennes de professeurs travailleurs au sein des écoles secondaires a la commune de Megra.

La problématique :

L'élément humain est l'un des éléments les plus importants dans le système de réglementation qui détermine le succès ou l'échec des institutions à atteindre leurs objectifs, par le biais d'une association avec le niveau de compétence ou de l'enthousiasme et le dévouement et l'appartenance à cet élément dans l'exercice de son travail et, comme il représente l'importance du leadership des institutions d'excellence et de favoriser la réussite, et cette étude était de déterminer le comportement de leadership relation de promouvoir la loyauté organisationnel.

Et ce, en répondant aux questions suivantes :

quelle est l'îlienne du genre Comportement de la direction Qu'est-ce qui prévaut dans l'institution sur les ouvres ?

Est-ce que les relations qui prévaut au sein de l'organisation pour atteindre la loyauté organisationnelle ?

Les facteurs d'organisation et le développement ou négative de sur la loyauté organisationnelle ?

Le programme :

Approche descriptive a été utilisé et le style de la douleur Approche descriptive a été utilisé et le style de l'enquête globale de l'aptitude à une telle étude.

l'échantillon d'étude :

Composée de tous les enseignants qui travaillent au sein des écoles secondaire a la commune de Megra nombre de 143 professeur et 143 formulaires sont distribuées et ils ont récupéré 129 valide pour l'analyse.

Afin de répondre aux questions de l'étude et l'analyse a été utilisé des moyen arithmétiques, déviations standard et le coefficient de corrélation et le coefficient de fiabilité.

A été obtenu des résultats suivants:

- l'existence de l'aversion entre le comportement de la direction du gestionnaire et le comportement individuel de ses subordonnés et les subordonnés eux-mêmes à la réalisation de loyauté envers l'organisation.

- La faiblesse des relations sociales qui prévalent dans l'organisation d'atteindre loyauté envers l'organisation.

- Les facteurs d'organisation entraînant au manque de sur la loyauté organisationnelle.

La relation entre la loyauté organisationnelle et comportement de leadership est une relation faible.