

جامعة الجزائر -2-

أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

السلوك القيادي والمناخ التنظيمي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية بالمديرية العامة لبنك التنمية المحلية BDL

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذة:

د. سعدو سامية

إعداد الطالبة:

فاطمة الزهرة بن صافية

السنة الجامعية: 2019 - 2020

المخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على طبيعة كل من السلوك القيادي والمناخ التنظيمي من وجهة نظر العاملين، وكذا استقصاء مستوى الالتزام التنظيمي السائد ومدى وجود فروق في الالتزام التنظيمي بين العاملين حسب الخصائص الشخصية، ودراسة علاقة السلوك القيادي بالالتزام التنظيمي، وعلاقة المناخ التنظيمي بالالتزام التنظيمي، ومدى وجود علاقة تفاعلية بين السلوك القيادي والمناخ التنظيمي في تأثيرهما على الالتزام التنظيمي.

وباستعمال عينة تتكون من 200 مفحوص من المديرية العامة لبنك التنمية المحلية بمختلف مستوياتهم الوظيفية، توصلنا إلى النتائج التالية:

- طبيعة السلوك القيادي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة، يوجد توازن بين السلوك المهم بالعمل والسلوك المهم بالعلاقات الانسانية في نفس الوقت وهذا ما يعبر عن النمط الديمقراطي
- طبيعة المناخ التنظيمي السائد من وجهة نظر العاملين، هو مناخ تنظيمي ايجابي بنسبة 60.00% ومناخ تنظيمي سلبي بنسبة 40.00%.
- طبيعة الالتزام السائد بالمؤسسة فكانت لصالح الالتزام العاطفي، ثم يليه الالتزام المستمر، وأخيرا الالتزام المعياري.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة حول طبيعة السلوك القيادي.
- يوجد فروق دالة بين اجابات أفراد العينة حول طبيعة المناخ التنظيمي.
- لا توجد فروق بين اجابات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي حسب الخصائص الشخصية لأفراد العينة المتمثلة في: الجنس، الحالة العائلية، والأقدمية، بينما توجد فروق بين اجابات أفراد العينة حسب متغير السن.
- توجد علاقة بين السلوك القيادي والالتزام التنظيمي، حيث تبين من خلال النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة وموجبة بين أبعاد المتغيرين، باستثناء العلاقة بين بعد السلوك القيادي المهم بالعمل وبعد الالتزام العاطفي جاءت سلبية.
- توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد كانت العلاقة قوية نظرا للعلاقة الموجودة بين مختلف الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة بين السلوك القيادي والمناخ التنظيمي في تأثيرهما على الالتزام التنظيمي، حيث جاءت النتائج أن المناخ التنظيمي لديه تأثير جوهري في تباين الالتزام التنظيمي أكثر من السلوك القيادي.

الكلمات المفتاحية: السلوك القيادي، المناخ التنظيمي، الالتزام التنظيمي.

Abstract

This research aims to identify the nature of both leadership behavior and the organizational climate from the point of view of workers, as well as investigating the prevailing organizational commitment level and the extent of differences in organizational commitment among workers according to personal characteristics, and studying the relationship of leadership behavior to organizational commitment, and the relationship of the organizational climate to organizational commitment, and the extent of The presence of an interactive relationship between leadership behavior and the organizational climate in their effect on organizational commitment.

Using a sample consisting of 200 examiners from the General Directorate of the Local Development Bank at various job levels, we reached the following results:

- The nature of leadership behavior from the perspective of the employees of the institution, there is a balance between behavior-oriented work and behavior concerned with human relations at the same time, which reflects the democratic pattern.
- The nature of the Organizational climate prevailing from the perspective of employees, is a positive organizational climate by 60.00% and a negative regulatory climate by 40.00%.
- The nature of the Organizational Commitment to the institution was in favor of emotional commitment, followed by continuous commitment, and finally normative commitment.
- There are statistically significant differences between the responses of the respondents about the nature of leadership behavior.
- There are significant differences between the responses of the respondents about the nature of the organizational climate.
- There are no differences between the responses of the respondents about the organizational commitment according to the personal characteristics of the respondents: sex, marital status and seniority, while there are differences between the answers of the respondents according to the age variable.
- There is a relationship between leadership behavior and organizational commitment, where it was found through the results that all correlation coefficients function and positive between the dimensions of the two variables, except for the relationship between the dimension of leadership behavior interested in work and emotional commitment came negative.
- There is a correlation between the organizational climate and organizational commitment, and the relationship was strong due to the relationship between the various dimensions of the organizational climate and organizational commitment.
- There is a relationship between leadership behavior and organizational climate in their impact on organizational commitment, the results show that the organizational climate has a more fundamental impact on the divergence of organizational commitment than leadership behavior.

Key words: leadership behavior, organizational climate, organizational commitment.

كلمة شكر

قال تعالى: باسم الله الرحمن الرحيم «وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم» صدق الله العظيم.

- سورة إبراهيم - الآية (7).

قال الرسول الكريم قائد ومعلم البشرية صلى الله عليه وسلم: " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " عن أبي هريرة رضي الله عنه - رواه أبو داود والبخاري.

أول شكر لله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا العمل ويسره لي.

وبكل احترام وتقدير أتقدم بالشكر الجزيل لمن ساعدتني وزودتني بالتوجيه والآراء ...

الأستاذة المشرفة "سعدو سامية".

كما لا يفوتني أن أشكر كل من تعاون وقدم لي يد المساعدة من الموظفين

بالمديرية العامة لبنك التنمية المحلية.

وخالص شكري وتقديري لكل أساتذتي في كل مراحل دراستي بالجامعة بقسم علم النفس

والشكر الموصول للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لمن كان لهما الفضل علي بعد الله سبحانه و تعالى

إلى والداي الكريمين أطال الله في عمرهما و أبقاهما بصحة وعافية

إلى الكرام إخوتي وأخواتي، وجميع أبنائهم ...

إلى أساتذتي، زملائي و زميلاتي

إلى كل طالب علم

إلى كل من قدم لي يد العون و الدعم و المساندة.

فاطمة الزهرة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
كلمة شكر	
الإهداء	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	1

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1- إشكالية البحث	8
2- فرضيات البحث	19
3- المفاهيم الإجرائية للبحث	19
3-1 مفهوم السلوك القيادي	19
3-2 مفهوم المناخ التنظيمي	22
3-3 مفهوم الالتزام التنظيمي	23
4- أهمية البحث	25
5- أهداف البحث	26
6- نموذج يوضح تفاصيل البحث	27

الفصل الثاني: السلوك القيادي

29	تمهيد
30	1- نظرة تاريخية لمفهوم القيادة والسلوك القيادي
37	2- تعريف القيادة والسلوك القيادي
40	3- عناصر عملية القيادة
43	4- أهمية القائد في المؤسسة
44	5- مهارات القيادة
46	6- عوامل مؤثرة في سلوك القائد
46	6-1 عوامل تتعلق بالقائد
48	6-2 عوامل تتعلق بالمرؤوسين
50	6-3 عوامل تتعلق بطبيعة المناخ التنظيمي
56	7- القيادة والسلوك القيادي وفق النظريات السلوكية
57	7-1 دراسات الجامعات الأمريكية حول السلوك القيادي
57	7-1-1 دراسات جامعة أوهايو
59	7-1-2 دراسات جامعة ميتشغان
61	7-1-3 دراسات جامعة أيوا
62	7-2 النظريات السلوكية
62	7-2-1 نظرية المشاركة لـ: Tannenbaum & Schmidt ..
64	7-2-2 نظرية النظم، لـ: Rensis Likert
66	7-2-3 نظرية الشبكة الادارية لـ: Blake & Mouton
68	7-2-4 نظرية "Y X" لـ: Douglas McGregor
69	7-2-5 نظرية الأبعاد الثلاثة لـ: Reddin William
72	8- مبادئ القيادة الناجحة والسلوك القيادي الأمثل
74	خلاصة

الفصل الثالث: المناخ التنظيمي

76	تمهيد
77	1-تطور مفهوم المناخ التنظيمي
79	2-تعريف المناخ التنظيمي
84	3-المناخ التنظيمي وعلاقته ببعض المفاهيم
87	4-دواعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي
89	5-مداخل، أبعاد ومقاييس المناخ التنظيمي
89	1-5 مداخل قياس المناخ التنظيمي
90	2-5 أبعاد المناخ التنظيمي
90	3-5 قراءة لمقاييس المناخ التنظيمي
95	6-أنواع المناخ التنظيمي
95	1-6 تصنيف « Halpin et Croft »
98	2-6 تصنيف « Litwin et Stringer »
99	3-6 تصنيف « Likert »
100	7-العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي
101	1-7 العوامل الخارجية
102	2-7 العوامل التنظيمية
105	3-7 العوامل الشخصية والنفسية
108	خلاصة

الفصل الرابع: الالتزام التنظيمي

110	تمهيد
111	1-تعريف الالتزام
115	2-الالتزام التنظيمي
115	1-2 مفهوم الالتزام التنظيمي
116	2-2 تعريف الالتزام التنظيمي
118	3-2 أهمية وخصائص الالتزام التنظيمي

4-2	مراحل تكون الالتزام التنظيمي	119
5-2	المدخل النظرية في دراسة الالتزام التنظيمي	121
6-2	أبعاد ونماذج الالتزام التنظيمي	124
7-2	العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي	129
1-7-2	الخصائص أو السمات الشخصية	129
2-7-2	الخصائص الموضوعية	130
8-2	نتائج الالتزام التنظيمي	134
9-2	تنمية الالتزام التنظيمي	137
	خلاصة	139

الجانب الميداني

الفصل الخامس: الإطار المنهجي للبحث

	تمهيد	142
1-	منهج البحث	143
2-	الدراسة الاستطلاعية	143
3-	أدوات جمع البيانات	145
1-3	استبيان المناخ التنظيمي	145
2-3	مقياس السلوك القيادي	151
3-3	مقياس الالتزام التنظيمي	154
4-	الأساليب الإحصائية المستعملة	156
5-	التعريف بمكان وعينة البحث	158
1-5	مكان البحث	158
2-5	مجتمع وعينة البحث	163
1-2-5	مجتمع البحث	163
2-2-5	عينة البحث	163
3-2-5	خصائص عينة البحث	164
6-	حدود البحث	168

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

170	تمهيد
171	1- الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث
171	1-1 السلوك القيادي
173	2-1 المناخ التنظيمي
182	3-1 الالتزام التنظيمي
187	2- عرض ومناقشة النتائج
188	1-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
190	2-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
193	3-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
198	4-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
202	5-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
210	6-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
214	3- استنتاج عام
217	خاتمة
218	اقتراحات
220	مواضيع مقترحة للبحث
222	قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
جدول رقم (01)	مبادئ نظرية X و Y	68
جدول رقم (02)	أبعاد سلوك المدير وسلوك العمال وفق مقياس هالبن وكروفت	91
جدول رقم (03)	النتائج المترتبة على الالتزام التنظيمي	134
جدول رقم (04)	يبين أبعاد المناخ التنظيمي والتعريف الإجرائي لكل بعد	146
جدول رقم (05)	يوضح قيمة الوسيط لاستبيان المناخ التنظيمي	148
جدول رقم (06)	حساب معامل الصدق باستعمال صدق المقارنة الطرفية	150
جدول رقم (07)	يوضح معامل الارتباط برسن ومعادلة التصحيح "سبيرمان براون	150
جدول رقم (08)	يوضح أبعاد مقياس السلوك القيادي	152
جدول رقم (09)	حساب معامل الصدق باستعمال صدق المقارنة الطرفية	153
جدول رقم (10)	يوضح معامل الارتباط برسن ومعادلة التصحيح "سبيرمان براون	153
جدول رقم (11)	يوضح الأبعاد الايجابية والسلبية للالتزام التنظيمي	154
الجدول رقم (12)	حساب معامل الصدق باستعمال صدق المقارنة الطرفية	155
جدول رقم (13)	يوضح معامل الارتباط برسن ومعادلة التصحيح "سبيرمان براون	156
جدول رقم (14)	يوضح أهم نشاطات بنك التنمية المحلية	160
الجدول رقم (15)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	164
جدول رقم (16)	توزيع أفراد العينة حسب السن	165
جدول رقم (17)	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	166
الجدول رقم (18)	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	167
الجدول رقم (19)	إجابات أفراد العينة على مقياس السلوك القيادي	171
جدول رقم (20)	إجابات أفراد الدراسة على استبيان المناخ التنظيمي	174
جدول رقم (21)	التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي	175
جدول رقم (22)	إجابات أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي	182

187	يوضح اختبار الاعتدالية Kolmogorov-Smirnov	جدول رقم (23)
188	يوضح "اختبار ك ² " لدلالة الفروق بين اجابات أفراد العينة حول طبيعة السلوك القيادي	جدول رقم (24)
190	يوضح "اختبار ك ² " لدلالة الفروق بين اجابات أفراد العينة حول طبيعة المناخ التنظيمي	جدول رقم (25)
193	يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات اجابات افراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير الجنس	جدول رقم (26)
194	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات اجابات افراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير السن	جدول رقم (27)
194	يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات اجابات افراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير الحالة العائلية	جدول رقم (28)
195	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات اجابات افراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير الأقدمية	جدول رقم (29)
198	يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد السلوك القيادي وأبعاد الالتزام التنظيمي	جدول رقم (30)
202	يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي	جدول رقم (31)
210	يوضح معامل الارتباط ودرجة التباين للمتغيرات الثلاثة	جدول رقم (32)
210	يوضح تحليل التباين بين المتغيرات الثلاثة	جدول رقم (33)
211	يوضح معاملات التأثير للسلوك القيادي والمناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي	جدول رقم (34)

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
27	نموذج يوضح تفاصيل البحث	شكل رقم (01)
58	الأنماط القيادية وفق دراسات جامعة أوهايو	الشكل رقم (02)
60	الأنماط القيادية وفق جامعة ميتشغان	شكل رقم (03)
63	نموذج تانتبوم وشميدت لسلوك القائد في عملية اتخاذ القرار	شكل رقم (04)
66	أنماط القيادة وفق نظرية الشبكة الادارية	شكل رقم (05)
69	نموذج ريدين ذو الأبعاد الثلاثة	الشكل رقم (06)
82	يوضح تأثير الادراك على تكوين المناخ التنظيمي	الشكل رقم (07)
84	يبين العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك	شكل رقم (08)
94	يوضح أبعاد المناخ التنظيمي المعتمدة في الدراسة الحالية	شكل رقم (09)
105	يبين أهداف الاتصال الفعال	شكل رقم (10)
127	الأنموذج العام للالتزام الفرد داخل المنظمة	شكل رقم (11)
164	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	الشكل رقم (12)
165	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	الشكل رقم (13)
166	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	الشكل رقم (14)
167	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	الشكل رقم (15)

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
ملحق رقم (01)	منظام المؤسسة
ملحق رقم (02)	مقياس السلوك القيادي المعتمد في البحث
ملحق رقم (03)	استبيان المناخ التنظيمي المعتمد في البحث
ملحق رقم (04)	مقياس الالتزام التنظيمي المعتمد في البحث