



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



UNIVERSITÉ DE METZ

Ecole doctorale
Perspectives interculturelles :
Ecrits, médias, espaces, sociétés

UNIVERSITÉ DE METZ S.C.D.	
N° Inv.	2004034 L
Cote	L/M304/08
Loc.	mag. rouge

Les facteurs psychosociaux de l'efficacité organisationnelle

Étude comparative des mairies portugaises

Thèse pour obtenir le grade de
DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE METZ
Discipline: Psychologie des Organisations
(Doctorat européen)

Présentée et soutenue publiquement,
le 20 Janvier 2004, par
Joaquim José Vieira Pinto Coelho

VOLUME II

GLOSSAIRE

INDEX DES SUJETS

INDEX DES AUTEURS

LISTE DES FIGURES

LISTE DES TABLEAUX

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANNEXES

GLOSSAIRE

AFCP – analyse factorielle des composantes principales

AFC – analyse factorielle confirmatoire

AFE – analyse factorielle exploratoire

ANOVA – analyse de la variance

dl - degrés de liberté

e. g. - par exemple

Eds. - éditeurs

E.T. – écart type

H0 – hypothèse nulle

H1 – hypothèse alternative

i.e. – c'est-à-dire

Leadership G – leadership général

Leadership S – leadership stratégique

Leadership R – leadership prédisposé au risque

Mc – modèle contraint

Mn – modèle nul

Ms – modèle saturé

PAF – Principal Axis Factoring

P – probabilité

PDG – président/ directeur général

QCOM-VM – questionnaire sur le comportement organisationnel des mairies dans la version maire répondante

QCOM-VD – questionnaire sur le comportement organisationnel des mairies dans la version répondante directeur qui travaille directement avec le maire

R.C. – raison critique (ratio critique)

SEM – structural equations modeling

Sig. – signification

vs. – par opposition à

UNIVERSITÉ DE METZ S.C.D.	
N° Inv.	2004034 L
Cote	L/M304/08
Loc.	

INDEX DES SUJETS

confiance, III, V, 11, 31, 133, 135, 137, 138,
139, 140, 141, 142, 155, 157, 226, 243,
254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261,
263, 264, 270, 271, 273, 274, 275, 277,
279, 280, 282, 283, 284, 286, 288, 294,
297, 319, 330, 331, 332, 333, 334, 350,
352, 353, 354, 356, 357, 361, 367, 368, 442

coopération, V, 10, 11, 15, 20, 25, 27, 142,
144, 145, 147, 155, 158, 166, 168, 196,
227, 243, 249, 252, 254, 255, 256, 261,
262, 270, 274, 275, 277, 279, 281, 282,
283, 284, 285, 286, 287, 288, 319, 331,
333, 334, 339, 345, 350, 351, 352, 353,
354, 356, 361, 366, 419

efficacité, V, 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13,
14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26,
27, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 45,
48, 50, 57, 60, 64, 68, 71, 73, 74, 77, 79,
81, 86, 89, 93, 94, 97, 102, 107, 115, 116,
127, 131, 132, 139, 142, 145, 149, 152,
153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160,
161, 164, 172, 173, 215, 217, 220, 240,
242, 243, 253, 254, 255, 256, 258, 259,
266, 269, 270, 274, 275, 277, 290, 294,
295, 297, 298, 299, 303, 304, 305, 306,
307, 317, 319, 326, 328, 330, 332, 334,
335, 338, 342, 344, 349, 352, 353, 354,
359, 361, 364, 365, 366, 367, 412, 413,
418, 507, 517, 521

engagement, V, 4, 5, 11, 129, 130, 131, 132,
133, 140, 155, 156, 179, 232, 243, 249,
252, 255, 256, 259, 261, 263, 264, 270,
271, 273, 274, 275, 277, 279, 280, 282,
284, 286, 288, 331, 333, 334, 342, 350,
351, 352, 353, 354, 356, 357, 361, 366

leadership, V, VI, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11,
23, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46,
47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59,
60, 61, 62, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,
73, 74, 75, 76, 79, 81, 82, 83, 86, 87, 88,
89, 90, 92, 107, 108, 113, 115, 116, 117,
118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125,
126, 127, 131, 132, 137, 138, 139, 141,
142, 145, 147, 152, 153, 155, 156, 158,
160, 162, 180, 237, 238, 239, 242, 249,
252, 254, 259, 260, 261, 262, 263, 264,
265, 267, 268, 269, 270, 271, 274, 276,
277, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285,
286, 288, 294, 297, 299, 300, 309, 310,
314, 316, 317, 318, 328, 341, 342, 343,
348, 350, 351, 352, 353, 354, 356, 357,
359, 360, 363, 366, 390, 400, 405, 521

satisfaction, V, VI, 2, 5, 11, 19, 20, 37, 126,
127, 128, 130, 132, 140, 155, 156, 159,
160, 171, 219, 228, 232, 242, 254, 255,
256, 259, 263, 264, 265, 269, 271, 274,
276, 277, 280, 282, 283, 284, 285, 286,
288, 294, 297, 331, 333, 334, 335, 342,
344, 350, 351, 352, 354, 356, 358, 361,
366, 429, 441

INDEX DES AUTEURS

AUTEURS	p.		
Alexandre, V.	163	Berthier, N.	161, 162, 174
Ancona, M.	243, 248, 310	Bishop, J. W.	132
Andriessen, E. J. H.	58	Blake, R. R.	50, 62, 63, 83, 360
Ansari, M. A.	50, 56, 73	Blanchard, K. H.	74, 81, 82
Arbuckle, J. L.	243, 244, 247, 267, 273	Blank, W.	83
Argyris, C.	15, 21, 23, 24, 139	Böhnisch, W.	100
Atwater, L. E.	124, 342, 348	Bollen, K.A.	243, 267
Avolio, B. J.	117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 131, 238	Bonett, D. G.	245
Ayman, R.	80	Bowers, D. G.	22, 160, 316, 366
Bakke, E. W.	31	Bowman, A.O.	11
Bales, R. F.	49, 51, 54, 55, 60, 75, 315	Brassard, A.	15
Barbuto, Jr, J. E.	125, 315	Brinkerhoff, D.	3, 33, 335
Barlund, D. C.	50	Brockner, J.	137
Barracho, C.	III, 26, 127	Brooks, G. R.	297
Bass, B. M.	40, 42, 46, 47, 73, 81, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 131, 137, 138, 141, 210, 238, 342	Brown, F. W.	102, 103
Becker, H. S.	129	Brown, J. A. C.	53
Bennis, W.	118, 121, 138, 139, 180, 342, 355	Brown, M. C.	3, 116
Bentler, P. M.	247, 248, 275	Browne, M. W.	245, 246
Berger, P.L.	153	Bryman, A.	46, 48, 75, 79, 81, 116, 124, 159, 160
		Buchanan, B.	132, 133
		Bunker, B. B.	135, 140
		Burns, J.M.	39, 116, 118, 121, 123
		Burns, T.	28, 30
		Butler, J.K.	137, 346
		Butterfield, D. A.	62
		Bycio, P.	122
		Calder, B. J.	3, 41, 107
		Cameron, K.S.	32, 297, 335
		Campbell, J. P.	14, 53
		Cannolly, T.	34
		Cantrell, R.S.	137, 346
		Carlyle, T.	43, 45
		Carmines, E. G.	245
		Cashman, J.	105
		Castellan Jr, N. J.	154, 163
		Cattell, R. B.	223, 225, 230, 235, 241, 292
		Cawthon, D. L.	73
		Chemers, M. M.	40, 74, 80
		Chou, C.P.	247, 248
		Cochran, W. G.	244
		Conger, J. A.	121, 124, 147
		Coons, A. E.	61
		Covey, S. R.	118, 121, 342
		Cronshaw, S. F.	107
		Crozier, M.	23, 25, 33
		Cudeck, R.	246
		Daft, R.L.	108

Dansereau Jr, F.....	105	Finstuen, K.	102, 103	Hakstian, A. R.	224
Davis, E.	132	Fischer	3	Halpin, A. W.	61
Davis, K.....	40, 42, 46, 48, 78	Fischer, G.-N.	III, 13, 124, 135, 144, 229, 409, 412	Hannan, M. T.....	29
Davis; R. C.	35	Fleisman, E. A.	59	Harrison, J. K.....	132
Day, D. V.	116	Foa, U. G.	80	Hartog, D. N.	116
De Cremer, D.	147	Freeman, J.	29	Hater, J. J.	119, 122
Devanna, M. A.	121, 123, 342	French.....	20	Heil, G.	64
Dickson, W. J.	20	Friedlander, F.	37	Hersey, P.	74, 81, 82
Dionne, S. D.	115, 161	Gageiro, J. N.....	221, 224	Herzberg, F.....	128, 129
Dirks, K. T.....	134, 137, 138, 139, 141	Galton, F.....	43	Hickson, D.J.	34
Dorin, R.....	39	Garcia, J. E.	74, 77, 111	Hill, A.....	162, 166, 168, 193, 224, 247, 310
Downs, A.....	133	Gardner, W. L.....	124	Hirschman, A. O.....	35
Drenth, P. J. D.	58	Gibb, C. A.	49	Hogg, M.....	44, 45, 53, 75, 78, 80
Drucker, P.	15, 17	Glisson, C.	132	Hollander, E. P.	41, 79, 81
Durick, M.	132	Glube, R.	102	Hooijberg, R.	74
Eastman, K.K.	122	Goes, J. B.	297	House, R. J.....	45, 48, 71, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 97, 103, 111, 112, 113, 124, 138, 238, 317, 342, 356
Elloy, D. F.	115	Goodman, P. S.	14, 33, 34, 37, 298	Howell, J. M.	121, 122, 123
Emery, F. E.	31	Gorsuch, R. L.	222	Hubbard, R.	132
Eraly, A.	32	Gortner, H.....	133	Hunt, J. G.....	42
Erez, A.....	146	Gouldner, A. W.	23, 24	Hunter, J. E.....	47
Etzioni, A.	23, 25	Graeff, C. L.	83	Iaffaldano, M.T.....	128
Evans, M. G.....	83, 84	Graen, G.....	105	Indik, J.	88
Fairhurst, G. T.	124	Green, S. G.	105, 107, 110	Insko, C. A.....	144
Fayol, H.....	14, 16, 17	Grim, L. G.	163	Ivancevich, J. M.	50
Ferrin, D. L.....	134, 138, 139	Gulliksen, H.	245	Jaccard, J.	248
Ferry, D. L.....	229	Guth, W.	145	Jago, A. G..	74, 90, 92, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 213, 343
Fiedler, F. E.....	74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 111, 112, 227, 251, 353	Hafsi, M.....	66, 67, 69, 70, 71, 166		
Field. R. H. G.	97, 102, 103	Haga, W. J.....	105		

Jermier, J. M.....	113	Labovitz, S.	163	Mann, R.D.	46, 47, 48
Jesuino, J. C.....	46, 50, 75, 80	LaFasto, F. M. J.....	139	Manz, C.	115
Jöreskog, K. G.....	245, 249	Lance, C. E.	244, 245	March, J. G.	26
Jung, C. G.	335	Landis, R. S.	243, 252	Margerison, C.	102
Jung, D. I.	119	Langouet, G.	221	Marillia, G.-D.	2
Kahn, R. L.	10, 28, 29, 31	Larsen, R.	48	Maroco, J.	III, 192
Kaiser, H. F.	223, 224, 229, 234, 240, 291, 311	Larson, C. E.....	139	Maruyama, G. M.	245
Kanigel, R.	15	Lawler, E. E.....	132	Maslow, A.	119
Kanter, R. M.....	3, 33, 335	Lawrence, P. R.	30, 31	Mayer, A. D.....	297
Kanungo, R. N.....	124, 147	Leavitt, H.....	20	Mayo, E. W.	20
Katz, D.10, 28, 29, 31, 51, 56, 142		Levene, H.155, 192, 199, 205, 215, 219, 304, 306		McAlister, D. J.134, 136, 140, 141, 142, 227	
Kavanagh, M. H.	61	Lewicki, R. J.....	135, 140	McCanse, A.A.	62
Kearney, R.C.	11	Lewin, K....20, 49, 50, 51, 53, 56, 57, 60, 67		McGregor, D. ..20, 21, 64, 65, 139, 198, 227, 340, 367	
Keeley, M.....	35	Lieberson, S.....	3, 116, 117	McIver, J. P.	245
Kelley, H. H.	109	Likert, R. ...20, 21, 22, 23, 51, 56, 57, 67, 139, 160, 163, 164, 227, 316, 366		Medsker, G. L.....	248, 252
Kelley, R. T.....	88	Liou, K. T.	133	Meindl, J.R.	3, 107, 108
Kennedy, C.....	16, 64, 138	Lippitt, R. ..20, 51, 53, 54, 66, 81		Mels, G.	245
Kenny, D. A.	47	Locke, E. A.....	47, 48, 57, 121	Mentzer, M. S.....	116, 117
Kerr, S.	60, 62, 73, 85, 113	Longenecker, C. O.....	145	Merton, R. K.....	23, 24
Khandwalla, P. N.	298, 365	Lord, R. G.....	47, 81, 107, 116	Meyer, E. C.	43
Kirkpatrick, S. A.	47, 121	Lorsch, J. W.	30, 31	Minnis, W. C. ...298, 299, 365	
Klem, L. ...	243, 245, 246, 247	Luckmann, T.	153	Mintzberg, H.	1, 10, 16, 26, 42, 72
Kline, R. B.....	245	Maccoby, N.	56	Mishra, A. K.....	143, 147
Knippenberg, D. van.....	147	MacKenzie, S. B.....	113	Misumi, J. ...39, 66, 69, 70, 71, 166, 315, 316	
Korman, A. K.	60, 73	MacMillan, I. C.	145	Mitchell, T. R. .83, 84, 85, 86, 87, 107, 110	
Kotter, J.	31, 123	Maczynski, J.....	100	Morin, E. M.	14, 16, 17, 18, 21, 32, 37, 335, 367
Kramer, R. M. ..	134, 139, 140	Maher, K. J.	81		
Kuhnert, K. W.	120				

Morris, J. H.	131	Pfeffer, J.	3, 33, 34, 35, 107, 116, 124	Schon, D. A.	42
Morrow, P.C.	129, 130	Pickle, H.	37	Schriesheim, C. A.	60, 61, 62, 80, 85, 113, 352
Morse, N. C.	56	Piéron, H.	39, 49	Schuller, J. J.	97
Mouton, J. S.	50, 62, 63, 83, 360	Platon.	43, 64	Schweiger, D. M.	57
Mowday, R.T. ..	129, 131, 132	Podsakoff, P. M.	113, 114, 115	Scott, R. W.	14, 335, 367
Muchinsky, P. M.	128	Porlier, J.-C.	221	Seashore, S. E.	29, 32, 37, 349
Murphy, C. J.	61, 62, 352	Porter, L. W.	129, 132, 233	Selznick, P.	23, 25, 342
Nachman, S.	131	Powell, G. N.	62	Serman, J. D.	131
Nadler, D.	29, 31	Ragan, J. W.	80	Siegel, S.	154, 163
Nannus, B.	118, 121, 138, 139, 355	Randolph, A.	115	Simon, H. A.	26, 27
Neck, C. P.	115	Raykov, T.	275	Simonetta, L. G.	81
Neubert, M.	145	Reber, G.	100	Sims Jr, H.	115
Newstrom ...	40, 42, 46, 48, 78	Reis, E.	222, 224, 310	Singh, R.	81
Norman, G. R.	222	Rice, J.	311	Sitkin, S. B.	135, 239
Nye, J. L.	81	Rice, R. W.	80, 81	Slater, P. E.	51
O' Connor, J. F.	3, 116, 117	Rich, G.	140	Slovic, L.	136
Pablo, A. L.	239	Robbins, S. P.	56, 59, 62, 64, 75, 106, 126, 127, 128, 133, 140, 359	Smith, H.C.	44
Parasuraman, S.	131	Roethlisberger, F. J.	20	Smith, P.M.	71
Pasewark, W. E.	97	Rogers, W. D.	224	Sörbom, D.	254
Paul, M. F.	81, 227	Roth, N. L.	135	SPSS 150, 169, 191, 192, 304, 305, 394, 397, 403	
Pawar, B. S.	122	Sabucedo, J. M.	43, 44, 51, 214	Stalker, G.	30
Pearson, K.	222, 298	Salancik, G. R.	3, 33, 34, 35, 107, 116, 117	Staw, B. M.	121
Pedhazur, E. J.	163	Sampaio, A.	170	Steers, R. M.	5, 130, 132
Pennings, J. M.	33, 34, 35	Sarr, R. A.	124	Steidlmeier, P.	122
Pereira, O. G.	3, 45, 128	Schmelkin, L. P.	163	Steiger, J. H.	246
Perry, J. L.	2	Schmidt, W. H.	74, 90	Stevens, J.	222
Peters, T.	80, 121, 315, 342			Stevens, S.S.	163
Peterson, M. F.	71				

Stogdill, R. M.39, 40, 46, 47, 48, 49, 51, 57, 60, 61, 62, 137, 138, 141	Vaughan, G. M.44, 45, 53, 75, 78, 80	Whitehead, S.20
Strawser, J. R.97	Vecchio, R. P.81, 83	Whitener, E. M.121
Streiner, G. R.222	Vibert, C. T.102	Williams, J. C.5, 49, 117
Sutormeister, R. A.117	Vischer, J.229	Wood, R.E.110
Tannenbaum, R.20, 74, 90, 91, 92	Von Glinow, M. A.85	Woods, F. A.43
Taylor, F. W.14, 15, 16, 20	Vroom, V. H.III, 60, 74, 84, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 128, 213, 343, 349	Woodward, J.30
Thompson, B.2, 243, 244, 247, 248, 366	Wakabayashi, M.105	Wothke, W.243, 244, 247, 267, 273
Tichy, N. M.121, 123, 342	Wan, C. H.248	Wright, W.J.124, 342, 348
Tjosvold, D.123	Ward, E. A.132	Yammarino, F. J.,121, 342
Tjosvold, M. M.123	Warning, A.29	Yarnold, P. R.163
Triest, E. L.31	Waterman Jr, R.315	Yetton, P.74, 90, 92, 97, 98, 102, 103
Turkey, J. W.245	Weber, M.14, 17, 18, 23, 116, 125, 346	Yukl, G. A.3, 48, 51, 73, 74, 80, 81, 83, 88, 89, 105, 106, 108, 115, 125, 138, 158, 160, 161, 290, 366
Tushman, M. L.29, 31	Weick, K. E.32	Zaccaro, S. J.47
Van de Ven, A. H.229	Weiner, B.109	Zammuto, R. F.36
Van Fleet, D.D.48, 73, 74, 80, 83, 89, 105, 106, 112, 115, 125, 138, 158, 160, 290, 366	Weissenberg, P.61	Zimmerman, D. W.191
Vandenberg, R. J.245	West, S.247	
	Whetten, D. A.32, 297, 335	

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1: RELATIONS ENTRE VARIABLES CAUSALES, INTERVENANTES ET DES RESULTATS FINAUX.....	22
FIGURE 2: STYLES DE LEADERSHIP AUTOCRATIQUE, DEMOCRATIQUE ET LAISSEZ FAIRE ET LEURS EFFETS	53
FIGURE 3: LES CARACTERISTIQUES COMPORTEMENTALES DES STYLES DE BALES	55
FIGURE 4: LES QUATRE STYLES DE GESTION ORGANISATIONNELLE DE LIKERT	57
FIGURE 5: LES ETUDES DE OHIO SUGGERENT DEUX DIMENSIONS ORTHOGONALES DONT LES DIFFERENTES COMBINAISONS ONT DES EFFICACITES DISTINCTES	61
FIGURE 6: GRILLE ET STYLES DE BLAKE ET MOUTON	63
FIGURE 7: QUADRITYPOLOGIE DE LA THEORIE DE LEADERSHIP DE PM.....	68
FIGURE 8: ECHELLE DE CONTROLE SITUATIONNEL DE 8 CATEGORIES DE FIEDLER.....	75
FIGURE 9: CORRELATIONS REELLES ET PREDITES DU LPC AVEC LA PERFORMANCE EN FONCTION DU CONTROLE DE LA SITUATION. BASE SUR DES DONNEES DE FIEDLER 1965.....	78
FIGURE 10: MODELE SITUATIONNEL DE HERSEY ET BLANCHARD.....	82
FIGURE 11: LA THEORIE COGNITIVE-MOTIVATIONNELLE DE HOUSE ET MITCHELL.....	84
FIGURE 12: REPRESENTATION SCHEMATIQUE DES VARIABLES UTILISES DANS LA RECHERCHE DU LEADERSHIP	90
FIGURE 13: ADAPTATION DE LA TAXONOMIE DE TANNENBAUM ET SCHMIDT PAR VROOM.....	92
FIGURE 14: MODELE ORIENTE VERS LE TEMPS (VROOM 2000) COPYRIGHT ©1999. TRADUIT ET REPRODUIT AVEC LA PERMISSION DE L'AUTEUR	95
FIGURE 15: MODELE ORIENTE VERS LE DEVELOPPEMENT (VROOM 2000) COPYRIGHT ©1999. TRADUIT ET REPRODUIT AVEC LA PERMISSION DE L'AUTEUR.....	96
FIGURE 16: THEORIE DE L'ECHANGE LEADER-MEMBRE (LMX)	104
FIGURE 17: MODELE DES CERCLES CONCENTRIQUES DE MORROW (MODIFIE DE MORROW, 1993, P. 163).....	130
FIGURE 18: ECHELLE DE MESURE DU QCOM	164
FIGURE 19: GENRE DES MAIRES REpondANTS.....	180
FIGURE 20: BOXPLOT DES AGES DES MAIRES REpondANTS	181
FIGURE 21: DIPLOME DES MAIRES REpondANTS.....	182
FIGURE 22: EXPERIENCE EN TANT QUE MAIRE DES MAIRES REpondANTS.....	183
FIGURE 23: EXPERIENCE EN TANT QU'ELU DES MAIRES REpondANTS.....	183
FIGURE 24: BOXPLOT DE L'EXPERIENCE DES MAIRES REpondANTS EN TANT QUE MAIRES ET EN TANT QU'ELUS.	183
FIGURE 25: EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC AVANT D'ETRE MAIRE.....	184
FIGURE 26: EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVE AVANT ETRE MAIRE	185
FIGURE 27: GENRE DES DIRECTEURS SUBORDONNES AU MAIRE REpondANTS.....	185
FIGURE 28: GENRE ET AGE DES DIRECTEURS SUBORDONNES AU MAIRE REpondANTS	187
FIGURE 29: COMPARAISON DES DIPLOMES DES DIRECTEURS PAR GENRE	188
FIGURE 30: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES MAIRES SUR LA MAIRIE.....	195

FIGURE 31: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES DIRECTEURS SUR LA MAIRIE.....	195
FIGURE 32: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES MAIRES SUR LES DIRECTEURS.....	203
FIGURE 33: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES DIRECTEURS SUR EUX-MEMES.....	203
FIGURE 34: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES MAIRES SUR EUX-MEMES	210
FIGURE 35: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES DIRECTEURS SUR LES MAIRES.....	211
FIGURE 36: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES MAIRES SUR LES VARIABLES CRITERES.....	218
FIGURE 37: BOXPLOTS SUR LES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES DIRECTEURS SUR LES VARIABLES CRITERES	218
FIGURE 38: CRITERE DE CATTELL POUR ANALYSER LE NOMBRE DE DIMENSIONS DES ITEMS SUR LA MAIRIE	225
FIGURE 39: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES ITEMS SUR LA MAIRIE	226
FIGURE 40: CRITERE DE CATTELL POUR ANALYSER LE NOMBRE DE DIMENSIONS DES ITEMS SUR LES DIRECTEURS	230
FIGURE 41: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES ITEMS SUR LES DIRECTEURS	233
FIGURE 42: CRITERE DE CATTELL POUR ANALYSER LE NOMBRE DE DIMENSIONS DES ITEMS SUR LES DIRECTEURS	235
FIGURE 43: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES ITEMS SUR LES DIRECTEURS	239
FIGURE 44: CRITERE DE CATTELL POUR ANALYSER LE NOMBRE DE DIMENSIONS DES ITEMS SUR LES RESULTATS PERÇUS	241
FIGURE 45: MODELE DE MESURE DES VARIABLES LATENTES (MAIRES ET DIRECTEURS)	250
FIGURE 46: MODELE DE MESURE DES VARIABLES LATENTES (MAIRES ET DIRECTEURS) OPERATIONNALISE PAR DES INDICATEURS MULTIPLES AINSI QUE PAR DES VARIABLES COMPOSITES	253
FIGURE 47: MODELE STRUCTUREL SATURE (MAIRES ET DIRECTEURS)	255
FIGURE 48: ARBRE DES DECISIONS PRISES DANS LES TESTS SEQUENTIELS DE DIFFERENCE DE KHI-DEUX	256
FIGURE 49: ARBRE DES DECISIONS PRISES DANS L'ESSAI DES EFFETS DIRECTS	258
FIGURE 50: ARBRE DE DECISION DE M06 VS. M02.....	261
FIGURE 51: MODELE STRUCTUREL DE L'EFFICACITE ORGANISATIONNELLE PERÇUE DANS LES MAIRIES (M12A1)	269
FIGURE 52: CRITERE DE CATTELL POUR ANALYSER LE NOMBRE DE DIMENSIONS INDICATEURS OBJECTIFS	292
FIGURE 53: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES INDICATEURS OBJECTIFS	293
FIGURE 54: M12A2 (CRITERE DES RESULTATS D'EXPLOITATION)	295
FIGURE 55: M12A3 (CRITERE DU TAUX D'INVESTISSEMENTS)	296
FIGURE 56: PERCEPTIONS DES STYLES DE MAIRE (%)	302
FIGURE 57: PERCEPTIONS DES STYLES DE MAIRE PAR EUX-MEMES ET PAR LES DIRECTEURS (%)	303
FIGURE 58: MOYENNES DES CRITERES D'EFFICACITE PAR STYLE DU MAIRE ET PAR REpondant.....	307
FIGURE 59: MODELE DE MESURE (DIRECTEURS)	318
FIGURE 60: MODELE STRUCTUREL DE L'EFFICACITE ORGANISATIONNELLE DANS LA MAIRIE SELON LES DIRECTEURS (D14)	326
FIGURE 61: MODELE GLOBAL D14.....	327

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: LES PRESUPPOSES ALTERNATIFS DES THEORIES X ET Y. SOURCE:	65
TABLEAU 2: LES QUESTIONS CONCERNANT LES DEUX FONCTIONS DE LEADERSHIP.....	67
TABLEAU 3: TABLEAU CLASSEMENT PAR ORDRE D'EFFICACITE DES TYPES DE LEADERSHIP DE PM SOURCE: MISUMI, J. ET HAFSI, M. 1988.....	71
TABLEAU 4: LES ROLES DES MANAGERS. SOURCE: MINTZBERG (1979).....	72
TABLEAU 5: EXEMPLES DES PROPOSITIONS DE LA THEORIE DU LEADERSHIP DE L'UNITE DE TRAVAIL DE HOUSE (1996)	89
TABLEAU 6: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES MAIRES SELON LES REGIONS DU PORTUGAL.....	175
TABLEAU 7: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES MAIRES SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITE	175
TABLEAU 8: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES MAIRES SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITE	176
TABLEAU 9: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES MAIRES SELON LE PARTI POLITIQUE MAJORITAIRE	176
TABLEAU 10: TESTS DU KHI-DEUX SUR LA REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES MAIRES	176
TABLEAU 11: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES DIRECTEURS SELON LA REGION DU PORTUGAL.....	178
TABLEAU 12: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES DIRECTEURS SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITE (CRITERE DE L'ART. 58)	179
TABLEAU 13: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES DIRECTEURS SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITE ..	179
TABLEAU 14: REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES DIRECTEURS SELON LE PARTI POLITIQUE MAJORITAIRE	179
TABLEAU 15: TESTS DU KHI-DEUX SUR LA REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES DIRECTEURS	179
TABLEAU 16: AGE DES MAIRES REpondANTS SELON LE GENRE.....	181
TABLEAU 17: AGE DES DIRECTEURS REpondANTS SELON LE GENRE.....	187
TABLEAU 18: DIPLOMES DES DIRECTEURS REpondANTS PAR GENRE	188
TABLEAU 19: ANALYSE DE LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REponses DES MAIRES SUR LA MARIE.....	192
TABLEAU 20: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REponses DES DIRECTEURS SUR LA MARIE ..	194
TABLEAU 21: CORRELATION ORDINALE ENTRE LES REponses DES MAIRES ET CELLES DES DIRECTEURS SUR LA MAIRIE	194
TABLEAU 22: COMPARAISON ENTRE LES MOYENNES DES REponses DES MAIRES ET DES DIRECTEURS SUR LA MAIRIE	196
TABLEAU 23: HOMOGENEITE DES REponses SUR LA MAIRIE	199
TABLEAU 24: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REponses DES MAIRES SUR LES DIRECTEURS	200
TABLEAU 25: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REponses DES DIRECTEURS SUR EUX-MEMES	201
TABLEAU 26: CORRELATION ORDINALE ENTRE LES REponses DES MAIRES ET CELLES DES DIRECTEURS SUR LES DIRECTEURS.....	202

TABLEAU 27: COMPARAISON ENTRE LES MOYENNES DES REPONSES DES MAIRES ET DES DIRECTEURS SUR LES DIRECTEURS.....	204
TABLEAU 28: HOMOGENEITE DES REPONSES SUR LES DIRECTEURS.....	205
TABLEAU 29: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES MAIRES SUR EUX-MEMES	206
TABLEAU 30: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES DIRECTEURS SUR LES MAIRES	208
TABLEAU 31: CORRELATION ORDINALE ENTRE LES REPONSES DES MAIRES ET CELLES DES DIRECTEURS SUR LES MAIRES	209
TABLEAU 32: COMPARAISON ENTRE LES MOYENNES DES REPONSES DES MAIRES ET.....	213
TABLEAU 33: HOMOGENEITE DES REPONSES SUR LA MAIRES	215
TABLEAU 34: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES MAIRES SUR LES CRITERES ..	216
TABLEAU 35: ANALYSE SUR LA NORMALITE DES DISTRIBUTIONS DES REPONSES DES DIRECTEURS SUR LES CRITERES	216
TABLEAU 36: CORRELATION ORDINALE ENTRE LES REPONSES DES MAIRES ET CELLES DES DIRECTEURS SUR LA MAIRIE	217
TABLEAU 37: COMPARAISON ENTRE LES MOYENNES DES REPONSES DES MAIRES ET DES DIRECTEURS SUR LES CRITERES	219
TABLEAU 38: HOMOGENEITE DES REPONSES SUR LES CRITERES	219
TABLEAU 39: RESUME DE L'AFCP APPLIQUE AUX ITEMS SUR LA MAIRIE	224
TABLEAU 40: COMMUNAUTES DE LA SOLUTION FACTORIELLE SUR LA MAIRIE.....	225
TABLEAU 41: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES ITEMS SUR LA MAIRIE	226
TABLEAU 42: RESUME DE L'AFCP APPLIQUE AUX ITEMS SUR LES DIRECTEURS	230
TABLEAU 43: COMMUNAUTES DE LA SOLUTION FACTORIELLE SUR LES CARACTERISTIQUES DES DIRECTEURS.....	231
TABLEAU 44: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES ITEMS SUR DIRECTEURS	231
TABLEAU 45: RESUME DE L'AFCP APPLIQUE AUX ITEMS SUR LES MAIRES	235
TABLEAU 46: COMMUNAUTES DE LA SOLUTION FACTORIELLE SUR LES CARACTERISTIQUES DES DIRECTEURS.....	236
TABLEAU 47: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES ITEMS SUR DIRECTEURS	237
TABLEAU 48: RESUME DE L'AFCP APPLIQUE AUX ITEMS SUR LES RESULTATS PERÇUS.....	241
TABLEAU 49: COMMUNAUTES DE LA SOLUTION FACTORIELLE SUR LES RESULTATS PERÇUS	242
TABLEAU 50: POIDS DE LA COMPOSANTE POUR LES ITEMS SUR LES RESULTATS PERÇUS.....	242
TABLEAU 51: CORRELATIONS ENTRE LES VARIABLES LATENTES (MAIRES ET DIRECTEURS)	250
TABLEAU 52: RESUME DE LA REDUCTION DE L'INFORMATION DES ITEMS DU QCOM.....	251
TABLEAU 53: COMPARAISON PRELIMINAIRE DES MODELES (LES EFFETS DIRECTS)	256
TABLEAU 54: POIDS DE REGRESSION DU MODELE DES EFFETS DIRECTS.....	258
TABLEAU 55: ESSAI DES EFFETS DIRECTS	258
TABLEAU 56: ESSAI DES HYPOTHESES DES EFFETS MEDIEURS DE LA «CONFIANCE»	260
TABLEAU 57: ESSAI DES HYPOTHESES DES EFFETS SUR LA «COOPERATION».....	262
TABLEAU 58: ESSAI DES HYPOTHESES DES EFFETS MEDIEURS DE L'«ENGAGEMENT» DES DIRECTEURS	264
TABLEAU 59: ESSAI DES HYPOTHESES DES EFFETS MEDIEURS DE LA «SATISFACTION» DES DIRECTEURS.....	265
TABLEAU 60: POIDS DE REGRESSION DU MODELE M12	266

TABLEAU 61: POIDS DE REGRESSION STANDARDISES DU MODELE M12	267
TABLEAU 62: CORRELATIONS ENTRE LES VARIABLES EXOGENES (MULTI-COLINEARITE)	268
TABLEAU 63: POIDS DE REGRESSION DU MODELE M12A1	270
TABLEAU 64: POIDS DE REGRESSION STANDARDISES DU MODELE M12A1	271
TABLEAU 65: EFFETS TOTAUX, DIRECTS ET INDIRECTS EN M12A1	272
TABLEAU 66: CORRELATIONS MULTIPLES CARREES (M12A1)	272
TABLEAU 67: INDICES DE STABILITE DES MODELES DE RETROACTION	273
TABLEAU 68: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION ENTRE LES MAIRES ET LES DIRECTEURS	276
TABLEAU 69: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION SELON L'IDEOLOGIE DU PARTI QUI SUPPORT LE MAIRE	279
TABLEAU 70: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION ENTRE MUNICIPALITES QUI ONT UN POUVOIR D'ACHAT PER CAPITA INFERIEUR OU SUPERIEUR A LA MEDIANE	281
TABLEAU 71: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION ENTRE MUNICIPALITES QUI ONT UN % DU POUVOIR D'ACHAT INFERIEUR OU SUPERIEUR A LA MEDIANE PAR RAPPORT AU TOTAL DU PAYS	283
TABLEAU 72: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION ENTRE MUNICIPALITES QUI ONT UN FACTEUR DE DYNAMISME INFERIEUR OU SUPERIEUR A LA MEDIANE	285
TABLEAU 73: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION ENTRE MUNICIPALITES QUI ONT UN NOMBRE D'ELECTEURS INFERIEUR OU SUPERIEUR A LA MEDIANE	287
TABLEAU 74: COMPARAISON DES POIDS DE REGRESSION ENTRE MUNICIPALITES QUI ONT UNE POPULATION RESIDENTE INFERIEUR OU SUPERIEUR A LA MEDIANE	289
TABLEAU 75: RESUME DE L'AFCP APPLIQUE AUX INDICATEURS OBJECTIFS	292
TABLEAU 76: COMMUNAUTES DE LA SOLUTION FACTORIELLE SUR LES INDICATEURS OBJECTIFS	292
TABLEAU 77: POIDS DES COMPOSANTES POUR LES INDICATEURS OBJECTIFS	293
TABLEAU 78: SIGNIFIANCE DES POIDS DE REGRESSION DE M12A2 (RESULTATS D'EXPLOITATION)	294
TABLEAU 79: SIGNIFIANCE DES POIDS DE REGRESSION DE M12A3	296
TABLEAU 80: CORRELATION ENTRE LES INDICATEURS L'EFFICACITE PERÇUE ET LES DONNES SUR LES RESULTATS DES COMPTES D'EXPLOITATION DES MAIRIES	299
TABLEAU 81: LES STYLES DE LEADERSHIP DU MAIRE	299
TABLEAU 82: FREQUENCES DES STYLES DE MAIRE	301
TABLEAU 83: PERCEPTION DES STYLES DE MAIRES PAR EUX-MEMES ET PAR LES DIRECTEURS	302
TABLEAU 84: TESTS DE NORMALITE AUX VARIABLES FACTORIELLES CRITERES	304
TABLEAU 85: TESTS D'HOMOGENEITE DES VARIANCES DES VARIABLES FACTORIELLES CRITERES	304
TABLEAU 86: TESTS DES DIFFERENCES DES MOYENNES DE L'EFFICACITE DES STYLES DE MAIRE	305
TABLEAU 87: TESTS D'EGALITE DES VARIANCES DE L'ERREUR (ANOVA 2 – STYLE DU MAIRE*MAIRE/DIRECTEUR)	306
TABLEAU 88: TEST ANOVA 2 DES DIFFERENCES DES MOYENNES ENTRE LES STYLES DE MAIRE, ENTRE MAIRES/DIRECTEURS ET DE L'INTERACTION STYLES DE MAIRE*MAIRES/DIRECTEURS)	308
TABLEAU 89: RESUME DU PAF APPLIQUE AUX ITEMS SUR LE MAIRE (QD)	312
TABLEAU 90: STRUCTURE FACTORIELLE DES ITEMS SELECTIONNES SUR LE MAIRE APRES LA ROTATION VARIMAX (QD)	313
TABLEAU 91: ESSAI DES ANTECEDENTS DE LA «SATISFACTION» DES DIRECTEURS SELON EUX-MEMES	320

TABLEAU 92: ESSAI DES ANTECEDENTS DE L'«ENGAGEMENT» DES DIRECTEURS SELON EUX-MEMES 321

TABLEAU 93: ESSAI DES ANTECEDENTS DU CLIMAT DE «COOPERATION» SELON LES DIRECTEURS 322

TABLEAU 94: ESSAI DES ANTECEDENTS DU CLIMAT DE «CONFIANCE» SELON LES DIRECTEURS 324

TABLEAU 95: ESSAI DES ANTECEDENTS DES «RESULTATS PERÇUS» SELON LES DIRECTEURS..... 325

TABLEAU 96: POIDS DE REGRESSION DU MODELE D14 328

TABLEAU 97: POIDS DE REGRESSION STANDARDISES DU MODELE D14 329

TABLEAU 98 : CORRELATIONS MULTIPLES CARREES (D14)..... 329

TABLEAU 99: POIDS DE REGRESSION DU MODELE DES «RESULTATS D'EXPLOITATION» (DIRECTEURS) 330

TABLEAU 100: POIDS DE REGRESSION STANDARDISES DU MODELE DES «RESULTATS D'EXPLOITATION»
(DIRECTEURS) 331

TABLEAU 101: ESSAI DES EFFETS DIRECTS DES VARIABLES LATENTES SUR LES RESULTATS D'EXPLOITATION..... 331

TABLEAU 102: POIDS DE REGRESSION DU MODELE DU «TAUX MOYEN D'EXECUTION DES INVESTISSEMENTS»
(DIRECTEURS) 332

TABLEAU 103: POIDS DE REGRESSION STANDARDISES DU MODELE DU «TAUX MOYEN D'EXECUTION DES
INVESTISSEMENTS» (DIRECTEURS) 333

TABLEAU 104: ESSAI DES EFFETS DIRECTS DES VARIABLES LATENTES SUR LE TAUX MOYEN D'EXECUTION DES
INVESTISSEMENTS 333

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALEXANDRE, V.
Échelles d'attitude.
Paris: Éditions Universitaires, 1971.
- ANCONA, M.
Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social.
Madrid: Editorial Síntesis, S.A., 2002.
- ANDERSON, J. C. et GERBING, D. W.
«Structural equations modeling in practice: a review and recommended two-step approach».
Psychological Bulletin, 1988, vol.103, n. °3, pp. 411-423.
- ANDRIESSEN, E. J. H. et DRENTH, P. J. D.
«Leadership: theories and models».
In: Handbook of Work and Organizational Psychology / ed. par J. D. Drenth Pieter, H. Thierry et C. J. Woff Hove - (2nd édition)
East Sussex: Psychology Press, 1998, Vol. 4: Organizational Psychology, pp. 321-355.
- ANSARI, M. A.
Managing people at work: Leadership styles and influence strategies.
New Deli/London: Sage Publication, 1990.
- ARBUCKLE, J. L. et WOTHKE, W.
AMOS 4.0. User' s guide.
Chicago: Small Watters, 1999.
- ARGYRIS, C.
Interpersonal competence and organizational effectiveness.
Homewood: Dorsey Press, 1962.
- ARGYRIS, C.
Integrating the individual and the organization.
New York: Willey, 1964.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Constituição da República Portuguesa anotada. 1976.
Lisboa: Rei dos Livros 1993.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Lei n. ° 169/99 de 18de Setembro.
Lisboa: Diário da República, n.° 219, 1999, pp. 6436-6456.
- ATWATER, L. E. et WRIGHT, W. J.
«Power and Transformational and transactional leadership in public and private organizations».
International Journal of Public Administration 1996, 19 (June), pp. 963-989.
- AVOLIO, B. J.
Full leadership development: building the vital forces in organizations.
Thousand Oaks, California: Sage. 1999.
- AVOLIO, B. J. et BASS, B. M.
«Charisma and Beyond».
In: Emerging leadership vistas / ed. par J.G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, et C. A. Schriesheim.
Lexington, MA: Heath, 1988, pp. 29-49.
- AYMAN, R., CHEMERS, M.M., et FIEDLER, F. E.
«The contingency model of leadership effectiveness: its levels of analysis».
Leadership Quarterly, 1995, Summer, pp. 147-167.
- BAKKE, E.W.
Bonds of Organization.
New York: Harper & Row, 1950.
- BALES, R. F.
Interaction Process Analysis: a method for the study of small groups.
Reading, Massachusetts: Addison -Wesley, 1950.
- BALES, R. F.
«The equilibrium problem in small groups».
In: Working papers in the theory of Action/ ed. par. T. Parsons, R. F. Bales et Edward A. Shils.
New York: The Free Press, 1953, Cap. IV.

- BALES, R. F. et SLATER, P. E.**
 «Role differentiation in small decision making groups».
 In: *Family, Socialization and Interaction Processes* / ed. par. T. Parsons, R. F. Bales.
 London: Routledge & Kegan Paul. 1955, pp. 259-306.
- BARBUTO, Jr., J. E.**
 «Taking the charisma out of transformational leadership».
Journal of Social Behavior et Personality 12 (September 1997) pp. 689-697.
- BARLUND, D. C.**
 «Experiments in leadership training for decision making groups».
Speech Monographs, 1955, 22, pp. 1-14.
- BARRACHO, C.**
 Lições de psicologia económica
 Lisboa: Instituto Piaget, 2001, *Sociedade e Organizações*, n.º 32.
- BASS, B. M.**
 Bass and Stogdill's handbook of leadership: theory, research and managerial applications, 3^{ème} édition.
 New York: Free Press, 1990.
- BASS, B. M.**
 «Current developments in transformational leadership: research and applications».
The Psychologist-Manager Journal, 1999, 3 (1), pp. 5-21.
- BASS, B. M.**
 «Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?»
American Psychologist, 1997, 52, pp. 130-139.
- BASS, B. M.**
 Leadership and performance beyond expectations.
 New York: Free Press, 1985.
- BASS, B. M.**
 The ethics of Transformational leadership.
 University of Maryland, College Park, MD: Academy of Leadership Press: KLSP: Transformational Leadership, Working Papers, 1997.
- BASS, B. M.**
 «Two decades of research and development in transformational leadership».
 Psychology Press Ltd., *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999 a, 8(1), pp. 9-32.
- BASS, B. M. et AVOLIO, B. J.**
 Improving organizational effectiveness through transformational leadership.
 Thousands Oaks California: Sage, 1994.
- BASS, B. M. et AVOLIO, B. J.**
 MLO Multi-factor Leadership Questionnaire Manuel.
 Palo Alto: Mind Garden, 1995.
- BASS, B. M. et AVOLIO, B. J.**
 «The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development».
 In: *Research in Organizational Change and Development* / ed. par W.A. Pasmore et W. Woodman.
 Greenwich, CT: Jai Press. Inc., 1990, pp. 231-272.
- BASS, B. M. et STEIDLMEIER P.**
 «Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior».
 JAI Press Inc., *Leadership Quarterly*, 1999, 10(2), pp. 181-217.
- BASS, B. M., M. WALDMAN, D. A. AVOLIO, B. J. et BEBB, M.**
 «Transformational leadership and the falling dominoes effect».
Group and Organization Studies, 1987, 12 (March), pp. 73-87.
- BECKER, H.S.**
 «Notes on the concept of commitment».
American Journal of Sociology, 1960, 66, pp. 32-40.
- BENNIS, W.**
 Changing Organizations.
 New York: McGraw-Hill, 1966.

- BENNIS, W.
On becoming a leader.
New York: Addison-Wesley publishing Company, Inc., 1989.
- BENNIS, W.
«Transformative power and leadership».
In: Leadership and Organizational Culture / ed. par T.J. Sergiovanni et J. E. Corbally.
Chicago: University of Illinois Press, 1984, pp 64-71.
- BENNIS, W. et NANUS, B.
Leaders: The strategies for taking charge.
New York: Harper & Row, 1985.
- BENTLER, P. M. et BONETT, D. G.
«Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures».
Psychological Bulletin, 1980, 88, pp. 588-606.
- BENTLER, P. M. et CHOU, C. P.
«Practical issues in structural modeling».
Sociological Methods and Research, 1987, n.º 16, pp. 78-117.
- BENTLER, P. M. et RAYKOV, T.
On measures of explained variance in nonrecursive structural equations models.
Journal of Applied Psychology, 2000, vol.85, nº 1, pp. 125-131.
- BERGER, P. L. et LUCKMANN, T.
The social construction of reality.
New York: Doubleday, 1967.
- BERTHIER, N.
Les techniques d'enquête. Méthode et exercices corrigés.
Paris: Armand Colin, 1967, sociologie.
- BISHOP, J. W., et SCOTT, K. D.
«How commitment affects team performance».
Human Relations, 1997, February, pp. 107-111.
- BLANK, W., WEITZEL, J. R. et GREEN, S. G.
«A test of the situational leadership theory».
Personnel Psychology, 1990, 43, pp. 579-597.
- BLAKE, R. R. et McCANSE, A. A.
Leadership Dilemmas – Grid Solutions.
Houston: Gulf Publishing Company, 1991.
- BLAKE, R R. et MOUTON, J. S.
The managerial Grid III: the key to leadership excellence,
Houston: Gulf Publishing Company, 1985.
- BLAKE, R R. et MOUTON, J. S.
«How to choose a leadership style».
Training and Development Journal, February, 1982, pp. 39-47.
- BLAKE, R. R. et MOUTON, J. S.
«Management by grid principles or situationalism: which?»
Group and Organization Studies, 1982a, 7, pp. 207-210.
- BOLLEN, K. A.
Structural Equations with Latent Variables.
New York: John Wiley & Sons, 1989.
- BOTTGER, P. C., HALLEIN, I. et YETTON, P. W.
«A cross-national study of leadership: participation as a function of problem structure and leader power».
Journal of Management Studies, 1985: 22, pp. 358-368.
- BOWMAN, A. O. et KEARNEY, R. C.
State and local government.
Boston: Houghton Mifflin, 1993.
- BRASSARD, A.
«Conceptions of organizational effectiveness revisited».
In: Alberta Journal of Educational Research, 1993, vol. 39, n. º1, pp. 143-162.

- BROCKNER, J., SEIGEL, P. A. DALY, J. P., TYLER, T.
«When trust matters; the moderating effects of outcome favorability».
Administrative Science Quarterly, 1997, 43, pp. 558-583.
- BROWN, J. A. C.
The social psychology of industry; human relations in the factory.
Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books, 1954.
- BROWN, M.C.
«Administrative succession and organizational performance: the succession effect».
Administrative Science Quarterly, 1982, 27, pp. 1-16.
- BROWN, F. W. et FINSTUEN, K.
«The use of participation in Decision Making: a consideration of the Vroom-Yetton and Vroom-Jago normative Models».
Journal of Behavioral Decision Making, 1993, Sep, vol. 6 (3), pp. 207-219.
- BROWNE, M. W. et CUDECK, R.
«Single sample cross-validation indices for covariance structures».
Multivariate Behavioral Research, 24, pp. 445-455.
- BRYMAN, A.
Charisma et Leadership in organizations.
London: Sage Publications Ltd., 1992.
- BRYMAN, A.
«Leadership in organizations».
In: Handbook of organization studies / ed. par Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy et Walter Nord. Réimprimé en 1997.
London: Sage Publications 1997, pp. 276-292.
- BUCHANAN, B.
«Government managers, business executives, and organizational commitment».
Public Administration Review, 1974, 34, pp. 339-347.
- BURNS, J. M.
Leadership.
New York: Harper & Row, 1978.
- BURNS, T. et STALKER, G. M.
The management of innovation.
London: Tavistock 1961.
- BUTLER, J. K. et CANTRELL, R. S.
«A behavioral decision Theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates».
Psychological Reports, August 1984, 55, pp. 19-28.
- BYCIO, P. HACKETT, R. D. et ALLEN, J. S.
«Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership».
Journal of Applied Psychology, 1995, 80, pp. 468-478.
- CALDER, B J.
«An attribution theory of leadership».
In: New Directions of Organizational Behavior / ed. par B.M. Staw et G.R. Salancik.
Chicago: St. Clair Press, 1977.
- CAMERON, K. S. et Whetten, D. A.
Organizational effectiveness: a comparison of multiple models.
New York, NY: Academic Press, 1983.
- CAMPBELL, J. P.
«On the nature of organizational effectiveness».
In New Perspectives of Organizational Effectiveness / ed. par Paul S. Goodman et Johannes M. Pennings (dir.).
San Francisco: Jossey Bass, 1977, pp. 13-62.
- CARLYLE, T.
Heroes and Hero Worship.
Boston: Adams, 1841.

- CARMINES, E. G. et McIVER, J. P.
Analyzing models with unobserved variables.
In *Social measurement: current issues* / ed. par G. W. Bohrnstedt et E. F. Borgatta.
Beverly Hills: Sage, 1989.
- CASHMAN, J., DANSEREAU JR, F., GRAEN, G et Haga, W. J.
«Organizational understructure and leadership: a longitudinal investigation of the managerial role-making process».
Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 15, pp. 278-296.
- CATTELL, R. B.
«Factor analysis: an introduction to essentials».
Biometrics, 1965, 21, pp. 190-215.
- CATTELL, R. B.
«The scree test for the number of factors».
Multivariate Behavior Research, 1966, 1, pp. 245-276.
- CAWTHON, D. L.
«Leadership: the great man theory revised».
Business Horizons, 1996, 39, May/June, pp. 1-4.
- CHEMERS, M. M.
An integrative theory of leadership.
Mahwah, N.J.: Lawrence, Erlbaum Associates, 1997.
- CHOU, C. P. et BENTLER, P. M.
«Estimates and tests in structural equation modeling».
In: *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* / ed. par R. H. Hoyle, pp. 37-55.
Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- CONNOLLY, T., CONLON, E. M. et DEUTSCH, S. J.
«Organizational effectiveness: A multiple constituency approach».
Academy of Management Review, 1980, vol. 5, pp. 211-218.
- CONGER, J. A.
«Inspiring others: The language of leadership».
Academy of Management Executive, 1991, 5 (February), pp. 31-45.
- CONGER, J. A. et KANUNGO, R. N.
«Toward a behavioral theory of charismatic leadership: in organizational settings».
Academy of Management Review, 1987, 12, pp. 637-647.
- COVEY, S. R.
The seven habits of highly effective people.
New York: Simon & Schuster, 1989.
- CRONSHAW, S. F. et LORD, R. G.
«Effects of categorization, attribution, and encoding processes on leadership perceptions».
Journal of Applied Psychology, 1987, 72, pp. 97-106.
- CROZIER, M.
Le phénomène bureaucratique.
Paris: Seuil, 1963.
- DAFT, R. L.
Leadership: Theory and practice.
Orlando: Harcourt Brace, 1999.
- DAVIS, R. C.
Fundamentals of top management.
New York: Harper & Brother, 1951.
- DAVIS, K. et NEWSTROM, J. W.
Human behavior at work. - Organizational behavior – 8^{ème} édition.
New York: McGraw Hill, 1989.
- DAY, D. V. et LORD, R. J.
«Executive leadership and organizational performance: suggestions for a new theory and methodology».
Journal of Management, 1988, 14, pp. 453-464.

- De CREMER, D. et KNIPPENBERG, D. van
«How do leaders promote cooperation? The effects of charismatic and procedural fairness».
Journal of Applied Psychology, 2002, n.° 5, vol. 87, pp. 858-867.
- DIONNE, S. D., YAMMARINO, F. J., ATWATER, L. E. et JAMES L.
«Neutralizing substitutes for leadership theory: leadership effects and common-source bias».
Journal of Applied Psychology, 2002, vol. 87, no. 3, pp. 454-464.
- DIRKS, K. T.
«Trust in leadership and team performance: evidence from NCAA basketball».
Journal of Applied Psychology, 2000, Vol. 85, no.6, pp. 1004-1012.
- DIRKS, K. T. et FERRIN, D. L.
«Trust in leadership: meta -analytic findings and implications for research and practice».
Journal of Applied Psychology, 2002, vol. 87, no.4, pp. 611-628.
- DORIN, R.; PAROT et FRANÇOISE.
Dictionnaire de Psychologie.
Paris: Presses Universitaire de France 1991.
- DOWNS, A.
Inside bureaucracy.
Boston: Little-Brown, 1967.
- DRUCKER, P..
La nouvelle pratique de la direction des entreprises.
Paris: Éd. d'Organisation, 1977.
- ELLOY, D. F. et RANDOLPH, A.
«The effect of superleadership behavior on autonomous work groups in a government operated railway service».
Public Personnel Management, 1997, 26 (Summer) pp. 257-272.
- EMERY, F. E. et TRIST, E. L.
Social-technical systems in management science. Models and techniques.
London: Pergamon, 1960, vol. 2.
- EMERY, F. E. et TRIST, E. L.
The causal texture of organizational environments.
Human Relations, 1965, vol. 18.
- ERALY, A.
La structuration de l'entreprise: la rationalité en action.
Bruxelles: éditions Université de Bruxelles, Institut de Sociologie, sociologie du travail et des organisations, 1988.
- EREZ, A., LEPINE, J.A., ELMS, H.
«Effects of rotated leadership and peer evaluation on the functioning and effectiveness of self managed teams: a quasi experiment».
Personnel Psychology, 2002, p.55.
- ETZIONI, A.
Comparative analysis of complex organizations.
New York: Free Press, 1961.
- ETZIONI, A.
Modern Organizations.
Englewood Cliffs New Jersey: Prentice -Hall, 1964.
- EVANS, M. G.
«Leadership and motivation: a core concept».
Academy of Management Journal, 1970, 13 (March) pp. 91-102.
- EVANS, M. G.
«The effects of supervisory behavior on the path goal relationship».
Organizational Behavior and Human Performance, 1970a, 5, pp. 277-298.
- FAIRHURST G. T. et SARR, R. A.
The art of framing: managing the language of leadership.
San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

- FAYOL, H.
Administration industrielle et générale.
In: Bulletin de la Société de l'industrie minérale (1916).
Paris: Dunod, 1979.
- FISCHER, G.-N.
L'institution.
In: Les domaines de la psychologie sociale. Le champ du social, pp. 159-207.
Paris, Dunod, 1990.
- FISCHER, G.-N.
La dynamique du social. Violence, pouvoir, changement.
Paris, Dunod, 1992.
- FISCHER, G.-N.
Individuals and Environments.
A psychosocial approach to workspace.
New York, Walter de Gruyter, 1997.
- FISCHER, G.-N. et VISCHER, J.
L'évaluation des environnements de travail.
La méthode diagnostique.
Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1998.
- FIEDLER, F. E.
«The psychological distance dimension in interpersonal relations».
Journal of Personality, 1953, 22, pp. 142-150.
- FIEDLER, F. E.
A theory of leadership effectiveness.
New York: McGraw Hill, 1967.
- FIEDLER, F. E.
«Engineer the Job to fit the manager».
Harvard Business Review, 1965, 43, September-October, pp. 115-122.
- FIEDLER, F. E.
«The contingency model and the dynamics of the leadership process».
In: Advances in experimental social psychology / ed. par L. Berkowitz.
New York: Academic Press, 1978, vol. II.
- FIEDLER, F. E.
«Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness».
Psychology Bulletin, 1971, 76, pp. 128-148.
- FIEDLER, F. E.
«How do you make leaders more effective? New answers to an old puzzle».
Organizational Dynamics, 1972, Autumn, pp. 3-18.
- FIEDLER, F. E.
«The leadership situation and the black box in contingency theories».
In: Leadership theory and research: perspectives and directions / ed. par M.M. Chemers et R. Ayman.
New York: Academic Press, 1993.
- FIEDLER, F. E. et CHEMERS, M. M.
Leadership and effective management.
Glenview, Illinois: Scott, Foresman, 1974.
- FIEDLER, F. E. et CHEMERS, M. M.
Improving leadership effectiveness: the leader-match concept.
New York: Wiley, 1984.
- FIEDLER, F. E. et CHEMERS, M. M.
«The trouble with assumptions: a reply to Jago and Ragan».
Journal of Applied Psychology, 1986, vol. 71, no. 4, pp. 560-563.
- FIEDLER, F. E., CHEMERS, M. M. et MAHAR, L.
Improving leadership effectiveness: the Leader Match concept.
New York: Wiley, 1976.

- FIEDLER, F. E. et GARCIA, J. E.
Improving leadership effectiveness: cognitive resources and organizational performances.
New York: Wiley, 1987.
- FIEDLER, F. E. et HOUSE, R. J.
«A Leadership theory and research: a report of progress».
In: *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, C. I. Cooper et I. Robertson, Chap. 3
New York: John Wiley & Son Ltd, 1988.
- FIELD, R. H. G.
«A test of the Vroom-Yetton model of leadership».
Journal of Applied Psychology, 1982, 67, n° 5, pp. 523-532.
- FIELD, R. H. G. et VIBERT, C. T.
«A test of the Vroom-Yetton individual model of managing participation in organizations».
In: *Proceedings of the annual Conference of the Administrative Sciences Association of Canada Organizational Behaviour Division*, 13 (5), pp. 51-60.
- FIELD, R. H. G., WEDLEY, W. C. et HAYWARD, M. W.
«Criteria used in selecting Vroom-Yetton decision styles».
Canadian Journal of Administrative Sciences, 1989, n° 6, pp. 54-60.
- FLEISHMAN, E. A.
«The leadership opinion questionnaire».
In: *Leader behavior and its description and measurement* / ed. par R. M. Stogdill et A.E. Coons.
Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957.
Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1957.
- FRIEDLANDER, F. et PICKLE, H.
«Components of effectiveness in small organizations»
Administrative Science Quarterly, vol. 13, n. °2, pp. 289-304.
- FOA, U.G., MITCHELL, T. R. et FIEDLER, F. E.
«Differentiation matching».
Behavioral Science, 1971, 8, 16, pp. 130-142.
- GARDNER, W. L. et AVOLIO, B. J.
«The charismatic relationship: a dramaturgical perspective».
Academy of Management Review, 1998, 23 (1) pp. 32-58.
- GIBB, C. A.
«The principles and traits of leadership».
Journal of Abnormal and Social Psychology, 1947, 42, pp. 267-284.
- GLISSON, C. et DURICK, M.
«Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations».
Administrative Science Quarterly, 1988, 33, pp. 61-81.
- GOODMAN, P. S.
«On the demise of organizational effectiveness studies».
In: *Organizational Effectiveness. A comparison of multiple models* / ed. par K. S. Cameron et D.A. Whetten (dir.).
New York: Academic Press, 1983, pp. 163-183.
- GOODMAN, P. S. et PENNINGS, J. M.
«Toward of workable framework».
In: *New perspectives on organizational effectiveness* / ed. par Paul S. Goodman et Johannes M. Pennings (dir.).
San Francisco: Jossey Bass, 1977, pp. 96-105.
- GOODMAN, P.S., ATKIN, R. S. et SCHOORMAN F. D.
«On the demise of organizational effectiveness studies».
In: *Organizational effectiveness. A comparison of multiple models* / ed. par K. S. Cameron et D. A. Whetten (DIR.),
New York: Academic Press, 1983, pp. 163-183.
- GORTNER, H, MAHLER, J. et NICHOLSON, J.
Organizational theory: a public perspective.
Chicago: Dorsey Press, 1987.

- GORSUCH, R. L.
Factor analysis.
Erlbaum Associates, 1983.
- GOULDNER, A. W.
Patterns of industrial bureaucracy. A case study of modern factory administration.
New York: Free Press, 1954.
- GRAEFF, C. L.
«Evolution of situational leadership theory: a critical review».
Leadership Quarterly, 1997, 8, pp. 153-170.
- GREEN, S. G. et MITCHELL, T. R.
Attributional processes of leader-member interactions.
Organizational and Human Performance, 1979, 23, pp. 429-458.
- GRIMM, L. G. et YARNOLD, P. R.
«Introduction to multivariate Statistics».
In: Reading and understanding more multivariate statistics / ed. par Laurence G. Grimm et Paul R. Yarnold,
pp. 3-21.
Washington D.C.: American Psychological Association, 2000.
- GUTH, W. et MACMILLAN, I. C.
«Strategic implementation versus middle management self-interest».
Strategic Management, 1986, July-August, pp. 313-327.
- HAKSTIAN, A. R., ROGERS, W. D. et CATTELL, R. B.
«The behaviour of number factors rules with simulated data».
Multivariate Behavior Research, 1982, 17, pp. 193-219.
- HALPIN, A. W.
«The observed leader behavior and ideal leader behavior of aircraft commanders and school superintendents».
In: Leader behavior: its description and measurement / ed. par R.M. Stogdill et A.E. Coons.
Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research, 1957.
- HANNAN, M. T. et FREEMAN, J.
«Obstacles to the comparative studies».
In: New Perspectives in organizational effectiveness / ed. par P.S. Paul S. Goodman et Johannes M. Pennings (dir.).
San Francisco: Jossey Bass, 1977, pp. 106-131.
- HARRISON, J. K. et HUBBARD, R.
«Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of U.S. firm in Mexico».
Journal of Social Psychology, 1998, 138, pp. 609-624.
- HARTOG, D. N., MUIJEN, J. J. et KOOPMAN, P. L.
«Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ 9».
Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1997, 70, pp. 19-35.
- HATER, J. J. et BASS, B. M.
«Superiors' evaluations and subordinates perceptions of transformational and transactional leadership».
Journal of Applied Psychology, 1988, 73, pp. 695-702.
- HEIL, G.
Douglas McGregor, revised: managing the human side of the enterprise/ Gary Heil, Warren Bennis, Deborah C. Stephens.
New York: Willey, 2000.
- HERSEY, P. et BLANCHARD, K. H.
Management of organizational behavior: utilizing human resources, 7^{ème} édition.
Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 1996.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. et SNYDERMAN, B.
The motivation to work.
New York: Willey, 1959.
- HICKSON, D. J., HINNINGS, C. R., LEE, C. A., SCHNECK et PENNINGS, J. M.
«A strategic contingency theory of intraorganizational power».
Administrative Science Quarterly, 1971, vol.16, pp. 216-229.

- HILL M., HILL A.
Investigação por questionário.
Lisboa: Edições Silabo, 2000.
- HIRSCHMAN, A. O.
Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states.
Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1970.
- HOOIJBERG, R.
«A multidirectional approach toward leadership: an extension of the concept of behavior complexity».
Human Relations, 1996, 49, pp. 917-946.
- HOGG, M. A. et VAUGHAN, G. M.
Social psychology (2nd édition).
London: Prentice Hall Europe, 1998.
- HOLLANDER, E. P.
«Leadership and power».
In: Handbook of social psychology / ed. par G. Lindzey et E. Aronson (3^{ème} édition).
New York: Random House, 1985, vol. II, pp. 485-537.
- HOUSE, R. J.
«A 1976 theory of charismatic leadership».
In: Leadership: the cutting edge / ed. par J.G. Hunt and L.L. Larson.
Carbondale, Illinois: Southern Illinois University, 1977.
- HOUSE, R. J.
«Path-goal theory of leadership: lessons, legacy and a reformulated theory».
Leadership Quarterly, 1996, 7(3), pp. 323-352.
- HOUSE, R. J.
«The path-goal theory of leader effectiveness».
Administrative Science Quarterly, 1971, 16, pp. 321-339.
- HOUSE, R. J.
«The «all things in moderation» leader».
The Academy of Management Review, 1987, Vol.12 (1). pp. 164-169.
- HOUSE, R. J. et MITCHELL, T.R.
«Path-goal theory of leadership».
Contemporary Business, 1974, 3 (Autumn), pp. 81-97.
- HOUSE, R. J., SPANGLER, W. D. et WOYCKE, J.
«Personality and Charisma in the U.S. presidency: a psychological theory of leader effectiveness».
Administrative Science Quarterly, 1991, 36, pp. 364-396.
- HOWELL, J. M., AVOLIO, B. J.
«Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: key predictors of consolidated-business-unit performance».
Journal of Applied Psychology, 1993, vol 78, n. °6, pp. 891-902.
- HUNT, J. G.
Leadership: a new synthesis.
Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc., 1991.
- IAFFALDANO, M. T. et MUCHINSKY, P. M.
«Job satisfaction and job performance: a meta-analysis».
Psychological Bulletin, 1985, 97, pp. 251-273.
- INDIK, J.
«Path-goal theory of leadership: a meta -analysis».
Chicago, 1986 (August), paper présenté à la Conférence de la National Academy of Management.
- INSKO, C. A., SCHOPLER, J., HOYNE, R. H., DARDIS, G. J. et GRAETZ, K. A.
«Individual-group discontinuity as a function of fear and greed».
Journal of Personality and Social Psychology, 58, pp. 68-79.
- Instituto Nacional de Estatística -INE.
Estudo sobre o poder de compra concelhio
Lisboa: INE Economia e Finanças n. ° 4, 2000.

- IVANCEVICH, J. M., SZILAGYI, Jr., A.D. et WALLACE., M.J.
Organizational behaviour and performance.
Santa Monica: Goodyear Publishing, Inc, 1977.
- JACCARD, J. et WAN, C. H.
LISREL, approaches to interaction effects in multiple regression.
Thousand Oaks: Sage, 1996.
- JAGO, A. G.
«An evaluation of two alternatives to Vroom-Yetton normative model».
Academy of Management Journal, 1980, vol. 23, n° 2, pp. 347-355.
- JAGO, A. G. et RAGAN, J. W.
«The trouble with Leader Match is that it doesn't match Fiedler's contingency model».
Journal of Applied Psychology, 1986, vol. 71, n° 4, pp. 555-559.
- JAGO, A. G. et RAGAN, J. W.
«Some assumptions are more troubling than others: rejoinder to Chemers and Fiedler».
Journal of Applied Psychology, 1986a, vol. 71, n° 4, pp. 564-565.
- JAGO, A. G., et VROOM, V. H.
«Perceptions of leadership style: superior and subordinate descriptions of decision making behaviour».
In: Leadership Frontiers / ed. par Larson et J.G. Hunt.
Kent: State University Press, 1975.
- JAGO, A. G., et VROOM, V. H.
«An evaluation of two alternatives to the Vroom-Yetton normative model».
Academy of Management Journal, 1980, vol. 23 (2), pp. 347-355.
- JESUÍNO, J.C.
Processos de liderança (3^{ème} édition, 1999).
Lisboa: Livros Horizonte (Horizonte de Psicologia, 6, 1987.
- JESUÍNO, J.C.
«Predição da eficácia dos líderes – Estudo de campo do modelo de contingência de Fiedler». Análise Psicológica, ISPA, 1982, II (2/3) pp. 183-199.
- JESUÍNO, J.C.
«Liderança nas organizações».
Revista de Gestão, Gabinete de Estudos de Gestão do I.S.C.T.E., 1990, VIII, pp. 5-11.
- JÖRESKOG, K.G.
«Statistical analysis of sets of congeneric tests».
Psychometrika, 1971, 36, pp. 109-133.
- JÖRESKOG, K.G. et SÖRBOM D.
LISREL 7: A guide to the program and applications (2^{ème} édition).
Chicago: SPSS, 1989.
- JUNG, D.I. et AVOLIO, B.J.
«Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions».
Academy of Management Journal, 1999, 42, pp. 208-218.
- KAISER, H. F.
«The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis».
Psychometrika, 23, 1958.
- KAISER, H. F. et RICE, J.
«Little Jiffy Mark IV».
Educational and Psychological Measurement, 1974, 34 (Spring), pp. 111-117.
- KANIGEL, R.
The one best way: Frederick Winslow Taylor and the enigma of efficiency.
New York: Vikings, 1997.
- KANTER, R.M. et BRINKERHOFF, D.
«Organizational performance: recent developments in measure».
Annual Review of Sociology, 1981, vol.7, pp. 321-349.
- KATZ, D.
«The motivational basis of organizational behavior».
Behavioral Science, 1964, 9, pp. 131-146.

- KATZ, D., MACCOBY, N. et MORSE, N. C.
Productivity, supervision and morale in an office situation.
University of Michigan, Institute of Social Research, 1950.
- KATZ, D. et KAHN, R. L.
The social psychology of organizations.
New York: John Wiley, 1978. (2nd édition).
- KELLEY, H. H.
«Attribution theory of social psychology».
In: Nebraska symposium on motivation / ed. par D. Levine.
Lincoln: University of Nebraska Press, 1967.
- KEELEY, M.
«Organizational analogy: A comparison of organismic and social contracts models».
Administrative Science Quarterly, 1980, vol. 253, pp. 337-362.
- KELLER, R. T.
«A test of the path-goal theory of leadership with need for clarity as a moderator in research and development organizations».
Journal of Applied Psychology, 1989 (April), pp. 208-212.
- KENNEDY, C.
Toutes les théories du management – 2^{ème} édition mise à jour et augmentée. (Traduit par Stéphane Derville et Arnaud Dupin de Beyssat du «Guide to the management gurus. Shortcuts to the ideas of leading management thinkers», 1991 et 1998).
Paris: Maxima, 1999.
- KENNY, D. A.
«Interpersonal perception: A multivariate round robin analysis».
In: Scientific inquiry and the social sciences: a volume in honor of Donald T. Campbell.
San Francisco: Jossey-Bass, 1981.
- KENNY, D. A. et ZACCARO, S. J.
«An estimate of variance due to traits in leadership».
Journal of Applied Psychology, 1983, 68, pp. 678-685.
- KERR, S. et Jermier, J. M.
«Substitutes for leadership: their meaning and measurement».
Organizational Behavior and Human Performance, 1978, 22, pp. 374-403.
- KERR, S. et SCHRIESHEIM, C. A.
«Consideration, initiating structure and organizational criteria: An update of Korman's 1966 review».
Personnel Psychology, 1974, 27, pp. 555-568.
- KERR, S., SCHRIESHEIM, C. A., MURPHY, C. J. et STOGDILL, R. M.
«Towards a contingency theory of leadership based upon the consideration and initiating structure literature».
Organizational Behavior and Human Performance, 1974, 12, pp. 62-82.
- KIRKPATRICK, S.A et LOCKE, E.A.
«Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performances and attitudes».
Journal of Applied Psychology, 1996, 81, pp. 36-51.
- KIRKPATRICK, S.A et LOCKE, E. A.
«Leadership: Do traits matter?»
Academy of Management Executive, 1991, May, pp. 48-60.
- KHANDWALLA, P. N.
«Viable and effective organizational designs of firms».
Academy of Management Journal, 1973, 16, pp. 481-495.
- KLEM, L.
«Structural Equation Modeling».
In: Reading and understanding more multivariate statistics / ed. par Laurence G. Grimm et Paul R. Yarnold,
pp. 227-260.
Washington D.C.: American Psychological Association, 2000.
- KLINE, R. B.
«Principles and practice of structural equations modeling».
New York: Guilford Press, 1998.

- KORMAN, A. K.
«Consideration», «initiating structure» and organizational criteria: a review». *Personnel Psychology*, 1966, 25, pp. 349-361.
- KOTTER, J.
A force for Change.
Cambridge: Harvard Business School Press, 1990.
- KOTTER, J.
«An integrative model of organizational dynamics».
In: *Organizational assessment. Perspectives on the measurement of organizational behavior and quality of work life* / ed. par E.E. Lawler III, D. A. Nadler et Cammann (dir.).
New York: John Wiley, 1980, pp. 279-299.
- KRAMER, R. M.
«Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions».
Annual Review of Psychology, 1999, 50, pp. 569-598.
- KRAMER, R. M., Brewer, M. B. et HANNA, B.
«Collective trust and collective action in organizations: the decision to trust as a social decision».
In: *Trust in Organizations* / ed. par Kramer, R.M. et Tyler T.R.
Thousand Oaks CA: Sage, 1996, pp. 357-389.
- KUHNERT, K. W.
«Transformational leadership: developing people through delegation».
In: *Improving organizational Effectiveness through transformational leadership* / ed. par M. Bass et B. J. Avolio.
Thousand Oaks CA: Sage, 1994.
- LABOVITZ, S.
«Statistical usage in sociology: Sacred cows in ritual».
Sociological Methods et Research, 1972, 1, p.13-37.
- LANDIS, R. S., BEAL D. J. et TESLUK, P. E.
«A cooperation of approaches to forming composites measures in structural equations models».
Organizational Research Methods, 3, pp. 186-207, 2000.
- LANGOUET, G. et PORLIER, J.-C.
Pratiques statistiques en sciences humaines et sociales.
Paris: ESF éditeur, 1989, Collection science de l'éducation.
- LARSON, C. E. et LaFASTO, F. M. J.
Team work: What must go right/ what can go wrong.
Newbury Park, CA: Sage, 1989.
- LAWRENCE, P. R. et LORSCH, J. W.
Organization and environment.
Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1973.
- LEWICKI, R. J. et BUNKER, B. B.
«Developing and maintaining trust in work relationships».
In: *Trust in organizations: frontiers of theory and research* / ed. par P.M. Kramer et T.M. Tyler.
Thousand Oaks, CA: Sage, 1996, pp. 114-139.
- LIEBERSON, S. et O' CONNOR, J. F.
«Leadership and organizational performance: a study of large corporations».
American Sociological Review, 1972, 37, pp. 117-130.
- LIKERT, R.
A technique for the measurement of attitudes.
Archives of Psychology, 1932.
- LIKERT, R.
New patterns of management.
New York: McGraw-Hill, 1961.
- LIKERT, R.
The human organization: Its management and value.
New York: McGraw-Hill, 1967.

- LIKERT, R. et BOWERS, D. G.
«Organizational theory and human resource accounting».
Journal of the American Psychological Association, Inc. / ed. par Charles S. Gersoni, 1969, vol.24, pp. 585-592.
- LIU, K. T.
«Professional orientation commitment among public employees: as an empirical study of detention workers».
Journal of Public Administration Research and Theory, 1995 (April), 5 (2), pp. 231-247.
- LIPPITT, R. et WHITE, R.
«The social climate of children's groups».
In: Child Behaviour and Development / ed. par R. G. Baker, J. S. Konnin et H.F. Wright
New York: McGraw-Hill, 1943.- pp. 485-508.
- LOCKE, E. A. et SCHWEIGER, D. M.
«Participation in decision-making: one more look».
In: Research in Organizational Behaviour / ed. par B. Staw.
Greenwich, CT: JAI Press, 1979, vol. I, pp. 265-339.
- LOCKE, E. A. et LARSEN, R.
The essence of Leadership: the four keys to leading successfully.
New York: Lexington, 1991.
- LONGENECKER, C. O. et NEUBERT, M.
«Barriers and gateways to management cooperation and teamwork».
Usiness Horizons, 2000, September/October, pp. 37-44.
- LORD, R. G.
Leadership and information processing: linking perceptions and performances.
Winchester, Massachusetts: Unwin Hyman, 1991.
- LORD, R. G., DEVADER, C. L. et ALLIGER, G. M.
«A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perception: an application of validity generalization procedures».
Journal of Applied Psychology, 1986, 71, pp. 402-410.
- LORD, R.G. et MAHER, K.J.
Leadership and information processing: linking perceptions and performance.
Cambridge, Massachusetts: Unwin Hyman, 1991.
- MACZYNSKI, J., JAGO, A. G., REBER, G. et BÖHNISCH, W.
«Culture and leadership styles: a comparison of Polish, Austrian and U.S.A. managers».
Polish Psychological Bulletin, 1994, Vol. 25 n° 4, pp. 303-315.
- MANN, R. D.
«A review of the relationship between personality and performance in small groups».
Psychological Bulletin, 1959, 56, pp. 241-270.
- MANZ, C. et SIMS Jr, H.
«Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership».
Organizational Dynamics, 1991, 19 (Spring) pp. 18-35.
- MANZ, C. et SIMS Jr, H.
Superleadership: Getting to the top by motivating others.
San Francisco: Berkley Publishing, 1990.
- MANZ, C. et SIMS Jr, H.
Superleadership: Leading others to lead themselves.
Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 1989.
- MAROCO, J.
Análise estatística com utilização do SPSS.
Lisboa, Edições Sílabo, 2003.
- MARCH, J. G. et SIMON, H. A.
«Organizations».
New York: John Wiley, 1958, pp. 140-141.
- MARGERISON, C. et GLUBE, R.
«Leadership Decision Making: an empirical examination of the Vroom and Yetton model».
Journal of Management Studies, 1979, vol.16, pp. 45-55.

- MARILLIA, G.-D.
Les pouvoirs du maire.
Paris: Berger Levrault / ed., Administration locale, 1994.
- MARTIN, L. et BAILLARGEON, G.
Statistique appliquée à la psychologie.
Trois-Rivieres, Québec: Les Éditions SMG, 1989.
- MARUYAMA, G. M.
Basics of structural equations modeling.
Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.
- MASLOW, A.
Motivation and personality.
New York: Harper et Row, 1954.
- MAYO, E. W.
The human problems of an industrial civilization 2nd édition
Boston: Harvard University Press, 1946 (1.^{er} édition. 1933).
- McALISTER, D. J.
«Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations».
Academy of Management Journal, 1995, 38, 1, pp. 24-59.
- McGREGOR, D.
«The Human side of enterprise».
In: Proceedings of the fifth anniversary convocation of the School of Industrial Management.
Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of Technology, Apr. 9, 1957.
- McGREGOR, D.
The professional manager.
New York: McGraw Hill, 1967.
- MEDSKER, G. L., WILLIAMS, L. R. et HOLAHAN, P. J.
«A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research».
Journal of Management, 1994, 20, pp. 439-464.
- MEINDL, J. R.
«On leadership: an alternative to the conventional wisdom».
Research in Organizational Behavior, 1990. 12, pp. 159-203.
- MEINDL, J. R. et SANFORD, B. E.
«The Romance of Leadership and the evaluation of organizational performance».
Academy of management Journal, 1987, 30, pp. 91-109.
- MENTZER, M. S.
«The leader succession performance relationship in a non-profit organization»
The Canadian Review of Sociology and Anthropology, 1993, 30, pp. . 191.
- MERTON, R. K.
«Bureaucratic structure and personality».
Social Forces, 1940, vol. 18, pp. 560-568.
- MEYER, E. C.
«Leadership: A return to basics».
Military Review, 1980, July, pp. 4-9.
- MEYER, A. D., GOES, J. B. et BROOKS, G. R. (eds.).
Organizations reacting to hyperturbulence.
New York: Oxford University Press, 1994.
- MINNIS, W. C.
A study of the relationship between measures of perceived organizational effectiveness and actual financial performance in the medical group practice environment.
Th: Saint Louis, 2001.
- MINTZBERG, H.
Profession: manager. Mythes and réalités.
In Harvard Business Review: Le Leadership.
Paris: Éditions d'Organisation, 1999 (3^{ème} édition, 2001).

- MINTZBERG, H.
The nature of management work.
Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2001 (2nd édition).
- MISHRA, A.K.
«Organizational response to crisis: the centrality of trust».
In: Trust in organizations: frontiers of theory and research / ed. par R.M. Kramer et T.R. Tyler.
Thousand oaks, CA: Sage, 1996, pp. 261-287.
- MISUMI, J.
The behavioral science of leadership: an interdisciplinary Japanese research program / ed. par Peterson, Mark F.
Ann Arbor: University of Michigan Press. 1985.
- MISUMI, J. et HAFSI, M.
«La théorie de Leadership de PM (Performance-Maintenance): une approche japonaise de l'étude scientifique du Leadership».
Bulletin de Psychologie, 1988, tome XLII, n. °392, pp. 727-735.
- MISUMI, J. et PETERSON, M. F.
«The performance-maintenance (PM) theory of leadership: review of a Japanese research program».
Administrative Science Quarterly, 1985, 30, pp. 198-233.
- MISUMI, J. et PETERSON, M. F.
«Developing a performance-maintenance (PM) theory of leadership».
Bulletin of the Faculty of Human Sciences, Osaka University, 1987, 13, pp. 135-170.
- MITCHELL, T. R.
«Cognitive complexity and group performance».
Journal of Social Psychology, 1971, 86, pp. 33-43.
- MITCHELL, T. R. et WOOD, R. E.
«Supervisor's responses to subordinate poor performance: A test of an attributional model».
Organizational Behavior and Human Performance, 1980, 25, pp. 123-138.
- MORIN, E. M., SAVOIE A. et BEAUDIN, G.
L'efficacité de l'organisation. Théories, représentations et mesures / ed. par Gaëtan Morin.
Montreal: Itée, 1994.
- MORRIS, J. H. et SHERMAN, J. D.
«Generalizability of an commitment model».
Academy of Management Journal, 1981, 24, pp. 512-526.
- MORROW, P. C.
«Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment».
Academy of Management Review, 1983, 8, pp. 486-500.
- MORROW, P. C.
The theory and measurement of work commitment.
Greenwich, CT: JAI Press, 1993.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L.W. et DUBIN, R.
«Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units».
Organizational Behavior and Human Performance, 1974, 12, pp. 231-248.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R.M., et PORTER, L. W.
«The measurement of organizational commitment».
Journal of Vocational Behavior, 1979, 14, pp. 224-247.
- NADLER, D. et TUSHMAN, M.L.
Competing by design: the power of organizational architectures.
New York: Oxford University Press, 1998.
- NECK, C. P. et MANZ, C.
«Self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior and affect».
Journal of Organizational Behavior, 1996, 17, pp. 445-467.

- NYE, J. L. et SIMONETTA, L. G.
 «Followers' perceptions of group leaders: The impact of recognition-based and inference-based processes».
 In: What's social about social cognition: research on socially shared cognition in small groups / ed. par J. L. Nye et A. M. Bower».
 Thousand Oaks, California: Sage, 1996, pp. 124-153.
- PARASURAMAN, S. et NACHMAN, S.
 «Correlates of organizational and professional commitment: the case of musician in symphony orchestras».
 Group and Organizational Studies, 1987, 12, pp. 287-303.
- PASEWARK, W. E. et STRAWSER, J. R.
 «Subordinates participation in audit budgeting decisions».
 Decision Science, 1994, 25, pp. 281-299.
- PAUL, M. F.
 «Power, leadership, and trust: Implications for counselors in terms of organizational change».
 Personnel and Guidance Journal, 1982, 60, 9, pp. 538-541.
- PAWAR, B. S. et EASTMAN, K. K.
 «The nature et implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination».
 Academy of Management Review, 1997, 22, pp. 80-109.
- PEDHAZUR, E. J. et SCHMELKIN, L. P.
 Measurement, design and analysis: An integrated approach.
 Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1991.
- PENNINGS, J. M.
 «The relevance of the structural – contingency model for organizations effectiveness».
 Administrative Science Quarterly, 1975, vol. 20. n.º 3, pp. 393-340.
- PEREIRA, O. G.
 Fundamentos de comportamento organizacional.
 Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.
- PERRY, J. L.
 The effective public administrator.
 In: Handbook of public administration / ed. par J. L. Perry.
 San Francisco: Jossey Bass, 1989.
- PESTANA, M. H. et GAGEIRO, J. N.
 Análise de dados para ciências sociais.
 Lisboa: Edições Silabo, 1998.
- PETERS, T.
 Liberation Management.
 New York: Knopf, 1992.
- PETERS, T. et WATERMAN Jr, R.
 In search of excellence.
 New York: Harper & Row, Publishers, 1982.
- PFEFFER, J.
 «Management as symbolic action: the creation and maintenance of organizational paradigms».
 Research in organizational Behavior, 1981, 3, pp. 1-52.
- PFEFFER, J.
 «The ambiguity of leadership».
 Academy of Management Review, 1977, 2, pp. 104-112.
- PFEFFER, J. et SALANCIK, G. R.
 The external control of organizations.
 New York: Harper & Row 1978.
- PIÉRON, H.
 Vocabulaire de la Psychologie. (5^{ème} édition remaniée et augmentée sous la direction de François Bresson, et Gustave Durep, 1973).
 Paris: Presses Universitaires de France, 1951.

- PODSAKOFF, P. M. & MacKENZIE, S. B.
«Kerr and Jermier's substitutes for leadership model: background, empirical assessment and suggestions for future research».
Leadership Quarterly, 1997, 8, pp. 117-132.
- PODSAKOFF, P. M., P. M., MacKENZIE, S. B. & BOMMER, W. H.
«Meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perception, and performance».
Journal of Applied Psychology, 1996, 81, pp. 380-399.
- PODSAKOFF, P. M., NIEHOFF, B. P., MacKENZIE, S. B. & WILLIAMS, M. L.
«Do substitutes really substitute for leadership? An empirical examination of Kerr and Jermier's substitutes leadership model».
Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1993, 54, pp. 1-44.
- PORTER, L. W. & LAWLER, E. E.
Managerial attitudes and performance.
Homewood, Ill: R. D. Irwin, 1968.
- PORTER L. W., STEERS, R.T., MOWDAY, R. M. et BOULIAN, P. V.
«Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians».
Journal of Applied Psychology, 1974, 59, pp. 603-609.
- POWELL, G. N. & BUTTERFIELD, D. A.
«The «high –high» leader rides again!».
Group & Organization Studies 1984, 9, pp. 437-450.
- REIS, E.,
Estatística multivariada aplicada.
Lisboa: Edições Sílabo, 2001.
- RICE, R. W.
«Construct validity of the least preferred co-worker score».
Psychological Bulletin, 1978, 85, pp. 1199-1237.
- RICH, G.
«The sales manager as a role model: effects of trust, job satisfaction and performance of salespeople».
Journal of the Academy of Marketing Science, 1997, 25, pp. 319-328.
- ROBBINS, S. P.
Essentials of organizational behavior.
Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2003 (7^{ème} édition).
- ROETHLISBERGER, F. J. et DICKSON, W. J.
Management and worker.
Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1939.
- SAMPAIO, A.
Vilas do Norte de Portugal.
Lisboa: Editorial Vega, 1979, Documenta Historica.
- SABUCEDO, J. M.
«Participación política».
In: Psicología Política, J. Seoane y A. Rodríguez (Eds.)
Madrid: Pirámide, 1988.
- SABUCEDO, J. M.
Psicología política.
Madrid: Ed. Síntesis, 1996.
- SABUCEDO, J. M. et GODÁS, A.
Métodos y técnicas de investigación en psicología social.
Santiago de Compostela: Tórculo Textos, 1986.
- SABUCEDO, J. M. D' ADAMO, O. et BEAUDOUX, V. G.
Fundamentos de Psicología social.
Madrid: Siglo XXI de España Editores, S. A., 1997.
- SALANCIK, G. R. et MEINDL, J. R.
«Corporate attributions as strategic illusions of management control».
Administrative Science Quarterly, 1984, 29, pp. 238-254.

- SALANCIK, G. R. et PFEFFER, J.
«Who gets power and how they hold on to it: a strategic-contingency model of power».
Organizational Dynamics, 1977, 5, 3, Winter.
- SALANCIK, G. R. et PFEFFER, J.
«Constraints on administrator discretion: the limited influence of mayors on city budgets».
Urban Affairs Quarterly, 1977a, 12, pp. 653-664.
- SCOTT, R. W.
Organizations: rational, natural and open systems.
Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall, 1987, (2^{ème} édition).
- SCHMIDT, F. L., GUST-ROSEMBERG, I. et HUNTER, J. E.
«Validity generalization: Results for computer programmers».
Journal of Applied Psychology, 1980, 65, pp. 643-661.
- SCHMIDT, F. L. et HUNTER, J. E.
«Development of a general solution to the problem of validity generalization».
Journal of Applied Psychology, 1977, 62, pp. 529-540.
- SCHON, D. A.
«Leadership as reflection-in-action in leadership and organizational culture: new Perspectives on administrative theory and practice».
T.J. Sergiovanni et J.E. Corbally (eds.).
Urbana: University of Illinois Press, 1986.
- SCHRIESHEIM, C. A.
«Substitutes-for-leadership theory: Development and basic concepts».
Leadership Quarterly, 1997, 8, pp. 103-108.
- SCHRIESHEIM, C. A.
«The great high consideration-high initiating structure leadership myth: evidence on its generalizability».
The Journal of Social Psychology, 1982, April, pp. 221-228.
- SCHRIESHEIM, C. A. et VON GLINOW, M. A.
«The path-goal theory of leadership: a theoretical and empirical analysis».
Academy of Management Journal, 1977, 20, pp. 398-405.
- SCHRIESHEIM, C. A., HOUSE, R. J. et KERR, S.
«Leader initiating structure: A reconciliation of discrepant research results and some empirical tests».
Organization Behavior and Human Performance, 1976, 15, pp. 297-321.
- SCHRIESHEIM, C. A. et MURPHY, C. J.
«Relationships between leader behavior and subordinates satisfaction and performance: A test of some situational moderators».
Journal of Applied Psychology, 1976, 61, pp. 634-641.
- SCHRIESHEIM, C. A., TEPPER, B. J. et TETRAULT, L. A.
«Least preferred co-worker score, situational control, and leadership effectiveness: a meta -analysis of contingency».
Journal of Applied Psychology, 1994, August, pp. 561-573.
- SEASHORE, S. E.
«A framework for an integrative model of organizational effectiveness».
In: Organizational Effectiveness. A comparison of multiple models / ed. par K. S. Kameron et D.A. Whetten (dir.).
New York: Academic Press, 1983, pp. 55-70.
- SELZNICK, P.
T.V.A. and the grass roots.
Berkeley: University of California, 1953.
- SCHULLER, J. J.
Follower Acceptance of Variability of Leadership style in Decision-Making.
Dissertation Doctoral, Michigan State University, 1983.
- SIEGEL, S. et CASTELLAN Jr., N.
Nonparametric statistics for behavioural sciences.
Singapore: McGraw-Hill Book Co, 1988.

- SIMON, H. A.
«A behaviorial model of rational choice».
Quarterly Journal of Economics 69, 1955, pp. 99-118.
- SIMON, H. A.
«Administrative behavior. A study of decision making processes in administrative organization».
New York: Free Pres, 1947 (2nd édition).
- SIMON, H. A.
Models of Man: social and rational.
New York: John Wiley, 1957.
- SINGH, R., BBOHRA, K. A. et DALAL, A. K.
«Favourableness of leadership situations with information integration theory».
European Journal of Social Psychology, 1979, 9, pp. 253-264.
- SITKIN, S. B. et PABLO, A. L.
«Reconceptualizing the determinants of risk behavior».
Academy of Management Review, 1992, 17, pp. 9-38.
- SITKIN, S. B. et ROTH N. L.
«Explaining the limited effectiveness of legalistic «remedies» for trust/distrust».
Organizational Science, 1993, 4, pp. 367-392.
- SLOVIC, L.
«Perceived risk, trust, and democracy».
Risk. 1993, 13, pp. 675-682.
- SMITH, H. C.
Psychology of industrial behavior.
New York: McGraw-Hill, 1964 (2nd édition.).
- SMITH, P. M., MISUMI, J., TAYLOR, M., PETERSON, M. et BOND, M.
«On the generality of leadership style measures across cultures».
Journal of Occupational Psychology, 1989, 62, pp. 97-109.
- SOOKLAL, L.
«The leaders as a broker of dreams».
Humans relations, 1991, 44 (August), pp. 833-855.
- SPSS
SPSS Advanced models 10.0.
Chicago, IL: SPSS Inc., 1999.
- SPSS
SPSS Base 10.0 Applications guide.
Chicago, IL: SPSS Inc., 1999 a.
- SPSS
SPSS 11.0 Statistical algorithms.
Chicago, IL: SPSS Inc., 2002.
- STAW, B. M.
«Leadership and persistence».
In Leadership and Organizational Culture / ed. par T.J. Sergiovanni et J.E. Cordally.
Chicago: University of Illinois Press, 1984, pp. 72-84.
- STEERS, R. M.
«Antecedents and outcomes of organizational commitment».
Administrative Science Quarterly, 1977, 22, pp. 46-56.
- STEERS, R. M.
Introduction to organization behavior.
Santa Monica: Goodyear Publishing Company, Inc, 1981.
- STEVENS, J.
Applied multivariate statistics for the social sciences.
Erlbaum Associates, 1986.
- STEVENS, S. S.
«Mathematics, measurement, and psychophysics».
In: Handbook of experimental psychology / ed. par S.S. Stevens.
New York: Willey, 1951, pp. 1-49.

- STEVENS, S. S.
«On the theory of scales of measurement».
Science, 1946, 103, pp. 677-680.
- STOGDILL, R. M.
«Personal factors associated with leadership: A survey of the literature».
Journal of Psychology, 1948, 25, pp. 35-71.
- STOGDILL, R. M.
Handbook of leadership: A survey of theory and research.
New York: Free Press, 1974.
- STOGDILL, R. M. et COONS, A. E.
Leader Behavior: Its description and Measurement.
Columbus: Ohio State University Bureau of Business Research, 1956.
- STREINER, D. L. et NORMAN, G. R.
Health measurements scales: a practical guide to their development and use.
New York: Oxford University Press, 1989.
- SUTERMEISTER, R. A.
People and productivity.
New York: McGraw-Hill Book Company, 1969.
- TANNENBAUM, R. et SCHMIDT, W. H.
«How to choose a leadership pattern».
Harvard Business Review, 1958 (March-April), 1, pp. 95-101.
- TAYLOR, F. W.
The principles of scientific management.
New York: Harper et Brothers, 1911/1947.
Paris: Dunod, 1965/1971 (La direction scientifique des entreprises).
- THOMPSON, B.
«Ten Commandments of Structural Equation Modeling».
In: Reading and understanding more multivariate statistics, / ed. par Laurence G. Grimm et Paul R. Yarnold, pp. 261-283.
Washington D.C.: American Psychological Association, 2000.
- TICHY, N. et DEVANNA, M. A.
The transformational leader.
New York: Willer & Sons, 1986.
- TJOSVOLD, D. et TJOSVOLD, M. M.
The emerging leader: ways to a stronger team.
New York: Lexington Books, 1993.
- VAN de VEN, A. H. et FERRY, D. L.
Measuring and assessing organizations.
New York: Wiley, 1980.
- VANDENBERG, R. J. et LANCE, C. E.
«A review and synthesis of the measurement invariance literature: suggestions, practices and recommendations for organizational research».
Organizational Research Methods, 3, pp. 4-69, 2000.
- VECCHIO, R.P.
«Assessing the validity of Fiedler's contingency model of leadership effectiveness: a closer look at Strube and Garcia».
Psychological Bulletin, 1983, 93, pp. 404-408.
- VECCHIO, R.P.
«Leadership theory: an examination of a prescriptive theory».
Journal of Applied Psychology, 1987, 72, pp. 444-451.
- VROOM, V. H.
«New developments in leadership and decision-making».
In: OB News / ed. par Briarcliff Manor.
New York: Organizational Behavior Division of the Academy of Management, head-quartered at Pace University, Spring 1999, pp. 4-5.

- VROOM, V. H.
«Leadership».
In: The handbook of industrial organizational psychology / ed. par Dunnette.
Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1527-1553.
- VROOM, V. H.
«Leadership and decision-making process».
Organizational Dynamics, 2000 (Spring), Vol.28, n.° 4, pp. 82-94.
- VROOM, V. H.
Work and motivation.
New York: Willey, 1964.
- VROOM, V. H. et JAGO, A. G.
«On the validity of Vroom-Yetton model».
Journal of Applied Psychology, 1978, vol.63, pp. 151-162.
- VROOM, V. H. et JAGO, A. G.
The new leadership: managing participation in organizations.
Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 1988.
- VROOM, V. H. et JAGO, A. G.
«Situation effects and levels of analysis in the study of leader participation».
Leadership Quarterly, 1995. 6, pp. 45-52.
- VROOM, V. H. et YETTON P.
Leadership and decision-making.
London: University of Petersburg Press, 1973.
- YAMMARINO, F. J.
Indirect leadership: transformational leadership at a distance.
In: Improving organizational effectiveness through transformational leadership.
Thousand Oaks, CA.: Sage.
- YUKL, G. A.
Leadership in organizations. 3^{ème} édition.
Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1994.
- YUKL, G. A.
«Managerial leadership: A review of theory and research».
Journal of Management, 1989, vol. 15, 2, pp. 251-289.
- YUKL, G. A. et VAN FLEET, D. D.
«Theory and research on leadership in organizations» (mise à jour de la révision de Yukl, 1989)
In: Handbook of industrial and organizational psychology / ed. par Marvin D. Dunnette et Leaetta M. Hough (2^{ème} édition).
Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc., 1992, vol. 3, pp 147- 197.
- WARD, E. A. et DAVIS, E.
«The effect of benefit satisfaction on organizational commitment».
Compensation & Benefits Management, 1995, Summer, pp. 35-40.
- WARNING, A.
Practical Systems Thinking,
Boston: International Thomson Business Press, 1997.
- WEBER, M.
The theory of social and economic organizations/ trad. et ed. de A. M. Henderson et T. Persons.
New York: Oxford University Press, 1947.
- WEBER, M.
Histoire économique: esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société.
Trad. Ch. Bouchindhomme.
Paris: Gallimard, 1922/1992.
- WEICK, K. E.
«Re-punctuating the problem».
In: New perspectives on organizational effectiveness / ed. par Paul S. Goodman et Johannes M. Pennings (dir.).
San Francisco: Jossey Bass, 1977, pp. 193-234.

- WEINER, B., FRIEZE, I., KUKLA, A., REED, L., REST, S. et ROSENBAUM, R.
 «Perceiving the causes of success and failure».
 In: Attribution: Perceiving the Causes of Behavior / ed. par E. Jones, D. Kanouse, H. Kelley, R. Nisbett, S. Valins, et B. Weiner.
 Morristown, NJ: General Learning Press, 1972.
- WEISSENBERG, P. et KAVANAGH, M. H.
 «The independence of initiating structure and consideration: A review of the evidence».
 Personnel Psychology 1972, 25, pp. 119-130.
- WELLS, S.
 From sage to artisan: the nine roles of the value-driven leader.
 Palo Alto, California: Davies-Balack, 1996.
- WEST, S. G. FINCH, J.F. et Curran, P.J.
 «Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies».
 In: Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications / ed. par R.H. Hoyle, pp. 56-75.
 Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- WHITEHEAD, S.
 The industrial worker.
 Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1938, 2 vol.
- WHITENER, E. M., BRODT, S. E., KORSGAAD M. A., et WERNER, J. M.
 «Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior».
 Academy of Management Review, 1998, 23 (July), pp. 513-530.
- WILLIAMS, J. C.
 Human behavior in organizations.
 Cincinnati, OH: South Western Publishing Co, 1978.
- WOODS, F. A.
 The influence of monarchs.
 New York: Macmillan, 1913.
- WOODWARD, J.
 Industrial organization theory and practice.
 London: Oxford University Press, 1965.
- ZAMMUTO, R. F.
 «A comparison of multiple constituency models of organizational effectiveness».
 Academy of Management Review, 1984, vol. 9, n.º4, pp. 606-616.
- ZAMMUTO, R. F.
 Assessing organizational effectiveness: systems change, adaptation and strategy.
 Albany, N.Y.: Suny Press, 1982.
- ZIMMERMAN, D.W.
 «Statistical significance levels of nonparametric tests biased by heterogeneous variances of treatment groups».
 The Journal of General Psychology, 2000, 127, 4, pp. 354-364.

ANNEXES

**ANNEXE 1 - LETTRE ADRESSÉE À L'ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE
MUNICÍPIOS**



Université de Metz

U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

Lisboa, em 8 de Abril de 2001

Ex.mo Sr. Presidente
da Associação Nacional de Municípios

As organizações estão em transformação. É, assim, importante compreender em que medida esta mudança afecta o comportamento e a sua eficácia organizacional. Infelizmente, os estudos neste âmbito são muito raros nas organizações públicas.

Estamos a realizar uma investigação que visa analisar os factores psicossociais do comportamento organizacional, baseada nos modelos desenvolvidos pelos investigadores mais proeminentes, em particular na segunda metade do século XX. O estudo no terreno incide sobre as Câmaras Municipais de Portugal durante os períodos pré eleitoral das eleições municipais de Dezembro de 2001. Este trabalho é orientado pelo Professor Doutor Gustave Nicolas-Fischer da Universidade de Metz (França) e da Universidade de Montreal (Canadá), personalidade que coordena, actualmente, a edição duma enciclopédia internacional de psicologia e que já realizou várias conferências em Portugal.

Para o nosso estudo, solicitamos aos Presidentes das Câmaras que preencham uma versão do questionário e que outra versão seja preenchida pelos Dirigentes das unidades orgânicas (departamentos, direcções, serviços, divisões, etc...) que despachem em geral directamente com o Presidente.

Esta investigação, naturalmente, não envolve considerações de natureza político-partidária nem qualquer apreciação sobre o comportamento organizacional de cada uma das Câmaras em particular.

Para que possamos fazer uma avaliação objectiva temos de garantir que as respostas sejam estritamente confidenciais. Doutra forma, as respostas (e as conclusões) poderão ser enviesadas pela percepção, que os respondentes têm, daquilo que os outros pensam ser correcto. Apenas, uma identificação mínima é necessária para que os dados possam ser trabalhados estatisticamente.

Desde o momento em que as respostas nos sejam remetidas, apenas o investigador principal terá acesso a esses dados. O relatório final não conterá qualquer identificação relativa aos Presidentes ou Dirigentes das unidades orgânicas das Câmaras nem às próprias Câmaras, mas apenas um agradecimento genérico.

Um exemplar relatório com os resultados e conclusões a nível nacional será enviado após a conclusão desta investigação.

Cientes, do prestígio da Associação Nacional de Municípios, solicitamos que a ANP recomende aos vossos Associados a colaboração neste estudo, o qual com a vossa contribuição permitirá chegar a conclusões susceptíveis de serem consideradas nas opções futuras dos líderes autárquicos contribuindo assim para o desenvolvimento da eficácia organizacional.

Com os melhores cumprimentos



(Joaquim José Pinto Coelho)

**ANNEXE 2 - TRADUCTION FRANÇAISE DE LA LETTRE ADRESSEE A LA
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICIPIOS**



Université de Metz

U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

Lisbonne, le 8 avril de 2001

M. le Président
de l'Associação Nacional de Municípios

Les organisations sont en pleine transformation. Il est important de comprendre dans quelle mesure ce changement affecte le comportement organisationnel et son efficacité, aussi bien dans les organisations privées, où ces études sont fréquentes, que dans les organisations publiques, où elles sont plus rares.

Nous réalisons une investigation qui vise les facteurs psychosociaux du comportement organisationnel, basée sur les modèles développés par les investigateurs les plus réputés, en particulier pendant la deuxième moitié du XX^{ème}. L'étude sur le terrain porte sur les *Mairies du Portugal dans le période pré électoral des élections municipales de 16 décembre 2001*.

Ce travail est orienté par le Professeur Gustave Nicolas-Fischer de l'Université de Metz (France) et de l'Université de Montréal (Canada), personnalité qui coordonne actuellement l'édition d'une encyclopédie internationale de psychologie et qui a déjà participé à plusieurs conférences au Portugal.

Pour notre étude, nous demandons aux Maires de répondre à une version du questionnaire et aux Directeurs des unités administratives (départements, directions, services, secteurs, etc...) qui travaillent en relation directe avec le Maire de répondre à l'autre version.

Cette investigation n'englobe naturellement pas de considérations de nature politique ou relatives à un parti politique ni aucune appréciation sur le comportement organisationnel de chacune des Mairies en particulier.

Pour que nous puissions faire une évaluation objective et présenter des conclusions valides, nous devons garantir que les réponses seront strictement confidentielles. Autrement, les réponses (et les conclusions) pourront être biaisées par la perception que les intéressés auront de ce que les autres pensent être correct. Cependant une identification minimale est nécessaire pour le traitement des données.

Une fois les réponses reçues, l'investigateur sera le seul à avoir accès à vos réponses. Le rapport final ne contiendra aucune identification relative aux Maires ou aux Directeurs, ni même aux Mairies, mais uniquement un remerciement général.

Un rapport avec les résultats et conclusions au niveau national sera envoyé après la conclusion de cette investigation.

Conscients du prestige de l'Associação Nacional de Municípios, nous demandons que l'ANP recommande à ses Associés leur collaboration dans cette étude, laquelle avec votre contribution permettra d'aboutir à des conclusions susceptibles d'être prises en compte dans les options futures des leaders, contribuant ainsi pour le développement de l'efficacité organisationnelle.

Je vous prie, Monsieur le Président d'accepter l'expression de mes sentiments distingués.



(Joaquim José Pinto Coelho)

ANNEXE 3 - LETTRE ADRESSEE AUX MAIRES



Université de Metz

U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

Lisboa, em 8 de Abril de 2001

Ex.mo Sr. (Sr.^a) Presidente

As organizações estão em transformação. É, assim, importante compreender em que medida esta mudança afecta o comportamento e a sua eficácia organizacional, tanto nas organizações privadas, em que os estudos sobre estas temáticas são realizados com alguma frequência, como nas organizações públicas em que são muito raros.

Estamos a realizar uma investigação que visa analisar os **factores psicossociais do comportamento organizacional**. O estudo no terreno incide sobre as Câmaras Municipais de Portugal durante o período pré eleições municipais de Dezembro de 2001.

Junto enviamos 2 questionários diferentes, solicitando o favor de serem preenchidos:

A – 1 exemplar da **versão «Presidente»** (capa verde) para ser respondido pelo próprio Presidente da Câmara.

B – 5 exemplares da **versão «Dirigentes das Unidades Orgânicas»** (capa branca) para serem preenchidos pelos Dirigentes das unidades orgânicas (departamentos, direcções, serviços, divisões, etc...) que despachem em geral directamente com o Presidente e só por esses.

Se o Senhor Presidente despachar regularmente com um número inferior a 5 dirigentes pedimos-lhe que destrua os exemplares que sobrem. Se acaso despachar com um número superior pedimos-lhe o favor de mandar fotocopiar o número necessário de exemplares que possibilite a todos responderem.

Para que possamos fazer uma avaliação objectiva e apresentar conclusões válidas susceptíveis de serem consideradas nas opções futuras dos líderes autárquicos, temos de garantir que as respostas sejam estritamente confidenciais. Doutra forma, as respostas (e as conclusões) poderão ser enviesadas pela percepção, que os respondentes têm, daquilo que os outros

pensam ser correcto. Uma identificação mínima é necessária apenas para que os dados possam ser trabalhados estatisticamente.

Assim, sugerimos que ao solicitar aos dirigentes, com quem despacha habitualmente, o preenchimento do questionário (branco) autorize cada um a nos remeter directamente as respostas. Sugerimos ainda que uma semana após aquela solicitação encarregue um dos seus colaboradores de perguntar a cada um dos dirigentes em causa se já nos remeteu o questionário e a recomendar-lhe, de novo, que o faça, se for caso disso.

Desde o momento em que as respostas nos sejam remetidas, apenas o investigador principal terá acesso a esses dados. O relatório final não conterá qualquer identificação relativa aos Presidentes ou Dirigentes das unidades orgânicas das Câmaras nem às próprias Câmaras, mas apenas um agradecimento genérico.

Esta investigação, naturalmente, não envolve considerações de natureza político-partidária nem qualquer apreciação sobre o comportamento organizacional de cada uma das Câmaras em particular.

Se desejar um relatório com os resultados e conclusões a nível nacional ser-lhe-à enviado um exemplar após a conclusão desta investigação, desde que isso nos seja indicado na folha de rosto do seu questionário anexo (verde).

Agradecemos a devolução do Questionário, dentro do prazo de 10 dias, após o seu recebimento, para a seguinte morada:

Joaquim José Pinto Coelho
Travessa do Combro, 13
1200-631 Lisboa
Portugal

Sabemos que é uma pessoa ocupada e a sua cooperação será muito apreciada.

Com os melhores cumprimentos



(Joaquim José Pinto Coelho)

**ANNEXE 4 - TRADUCTION FRANÇAISE DE LA LETTRE ADRESSEE AUX
MAIRES**



Université de Metz

U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

Lisbonne, le 8 avril de 2001

Monsieur (Madame) le Maire,

Les organisations sont en pleine transformation. Il est important de comprendre dans quelle mesure ce changement affecte le comportement organisationnel et son efficacité, aussi bien dans les organisations privées, où ces études sont fréquentes, que dans les organisations publiques, où elles sont plus rares.

Nous réalisons une investigation qui vise les facteurs psychosociaux du comportement organisationnel. L'étude sur le terrain porte sur les *Mairies du Portugal dans la période pré électorale des élections municipales de 16 décembre 2001*.

Nous envoyons ci-joint deux questionnaires différents sollicitant une réponse:

A – 1 exemplaire de la **version «Maire»** (couverture bleu) devant être rempli par le Maire lui-même.

B – 5 exemplaires de la **version «Directeurs des Unités Administratives»** (couverture blanche) devant être remplis par les Directeurs des Unités Administratives (départements, directions, services, secteurs), travaillant en relation directe avec le Maire

Si vous travaillez régulièrement avec un nombre inférieur à cinq directeurs, nous vous demandons de détruire les exemplaires restants. Si vous travaillez avec un nombre supérieur, nous vous demandons de faire photocopier le nombre nécessaire d'exemplaires à fin que tous puissent répondre.

Pour que nous puissions faire une évaluation objective et présenter des conclusions valides, susceptibles d'être prises en compte dans les options futures des leaders, nous devons garantir que les réponses seront strictement confidentielles. Autrement, les réponses (et les conclusions) pourront être biaisées par la perception que les intéressés auront de ce que les

autres pensent être correct. Cependant une identification minimale est nécessaire pour le traitement des données.

Ainsi, nous suggérons que lors de la sollicitation du remplissage des questionnaires des Directeurs, vous autorisiez chacun à envoyer directement leurs réponses. Nous suggérons aussi que vous chargiez un de vos collaborateurs de demander à chacun des directeurs, si le questionnaire a déjà été envoyé au but d'une semaine et de demander, de nouveau, qu'il le fasse, si c'est le cas.

Une fois les réponses reçues, l'investigateur sera le seul à avoir accès à vos réponses. Le rapport final ne contiendra aucune identification relative aux Maires ou aux Directeurs, ni même aux Mairies, mais uniquement un remerciement général.

Cette investigation n'englobe naturellement pas de considérations de nature politique ou relatives à un parti politique ni aucune appréciation sur le comportement organisationnel de chacune des Mairies en particulier.

Si vous le souhaitez, un rapport avec les résultats et conclusions au niveau national vous sera envoyé. Pour cela il vous suffit d'indiquer dans la première page du questionnaire (bleu) en annexe.

Nous remercions la dévolution du Questionnaire, dans un délai de 10 jours après sa réception, à l'adresse suivante:

Université de Metz
A/C Joaquim José Pinto Coelho
Travessa do Combro, 13
1200-631 Lisboa
Portugal

Nous savons que vous êtes très occupé mais votre coopération sera très appréciée.
Je vous prie, Monsieur (Madame) le Maire, d'accepter l'expression de mes sentiments distingués.



(Joaquim José Pinto Coelho)

**ANNEXE 5 – QUESTIONNAIRE SUR LE COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL
DANS LES MAIRIES - VERSION MAIRE (QCOM-VM)**



Université de Metz
U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

QUESTIONÁRIO
SOBRE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
NAS CÂMARAS MUNICIPAIS

(VERSÃO: PRESIDENTE)

N.º _____

Assinale com um X o círculo se desejar receber um exemplar
do relatório final com os resultados e conclusões a nível nacional ☐

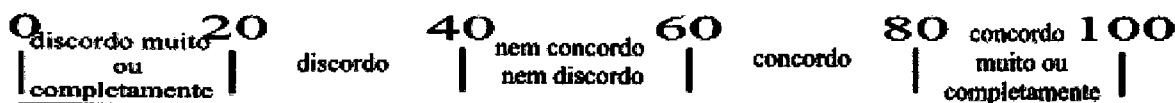
INSTRUÇÕES

O presente questionário visa analisar o comportamento organizacional no período pré-eleitoral das eleições autárquicas de 2001.

As respostas são totalmente confidenciais. Não assine o questionário. Por favor, responda a cada questão com sinceridade. Só assim poderemos fazer uma avaliação correcta e apresentar conclusões válidas susceptíveis de serem consideradas nas opções futuras dos líderes autárquicos.

Nas páginas seguintes encontrará diferentes tipos de questões. Frequentemente é-lhe pedida uma resposta numa grelha graduada de 0 a 100. Para melhor situar a quantificação da sua resposta dividimos esse intervalo em 5 partes que correspondem a categorias ordenadas.

Por exemplo:



Na Câmara Municipal:

00 existe resistência em alterar os velhos processos de fazer as coisas

Se inscrever 70 no rectângulo, em frente de cada frase, isso significa que «concorda» com o conteúdo da frase de forma que considera equidistante entre «nem concordo nem discordo» e «concordo muito ou completamente». Se inscrever 83 isso significa que concorda «muito» que existe resistência, mas acha que está mais próximo de «concordo» do que de «concordo completamente». Se inscrever 99 significa que considera que quase sempre existe resistência.

Em alguns casos, seguidamente à pergunta surgem respostas seguidas de um ☐. Deverá inscrever X no círculo que corresponde à alternativa que considera correcta.

Por exemplo:

As relações sociais estabelecidas entre os trabalhadores na Câmara prolongam-se para fora do ambiente de trabalho:

1. Só entre membros do mesmo nível? ☒
2. Entre membros de níveis diferentes? ☐

(se a sua resposta for a primeira opção)

Por favor, responda agora ao questionário. Serão necessários, apenas, aproximadamente 12 minutos para responder conscienciosamente a todas as questões.

0	20	40	60	80	100
discordo muito ou completamente	discordo	nem concordo nem discordo	concordo	concordo muito ou completamente	

1. Na Câmara Municipal:

01	usa-se o correio electrónico para comunicar entre os postos de trabalho	
02	existe convergência de esforços entre os vários serviços para cumprir os objectivos	
03	as funções de cada trabalhador em relação aos outros não estão completamente definidas	
04	cada serviço é informado do trabalho desenvolvido pelos outros serviços	
05	demora-se a adaptarmo-nos às mudanças ocorridas no meio exterior	
06	procuramos promover uma imagem favorável no exterior	
07	desvios aos procedimentos sem autorização causam problemas	
08	existe resistência à inovação	
09	os trabalhadores evitam assumir responsabilidades	
10	cumpre-se os prazos estabelecidos nos projectos	
11	não se satisfaz os munícipes	
12	os custos previstos nos projectos são ultrapassados	
13	os desvios entre os objectivos pré definidos e os correspondentes resultados não causam problemas	
14	coopera-se com outras autarquias do país	
15	não se coopera com autarquias de outros países	

2. Actualmente, os Dirigentes das unidades orgânicas:

16	permanecem a trabalhar para além do horário normal	
17	estão mais empenhados em comentar com os colegas as minhas decisões do que em cumpri-las	
18	raramente são informados prontamente das minhas decisões	
19	não colaboram na integração de novos funcionários	
20	passam demasiado tempo ao telefone com assuntos pessoais	
21	não advertem antecipadamente quando não podem vir trabalhar	
22	têm autodisciplina e autocontrolo	
23	acham que os objectivos prioritários da Câmara não lhes dizem respeito	
24	consideram ter um trabalho interessante e estimulante	
25	são coesos e têm espírito de corpo	
26	estão satisfeitos por trabalhar na Câmara	
27	trabalham em condições desconfortáveis	
28	identificam-se com a minha acção e tentam imitar-me	
29	têm um bom relacionamento com os outros trabalhadores	
30	têm dificuldade em integrar-se na minha equipa de trabalho	

0	discordo muito ou completamente	20	discordo	40	nem concordo nem discordo	60	concordo	80	concordo muito ou completamente	100
---	---------------------------------------	----	----------	----	------------------------------	----	----------	----	---------------------------------------	-----

3. Actualmente, eu Presidente:

31	construo interesses, valores e expectativas	
32	altero frequentemente os meus valores e pressupostos de acção	
33	tenho boas relações profissionais com os dirigentes	
34	intervenho antes que os problemas se tornem sérios	
35	encorajo os dirigentes dos serviços a admitirem os erros, aprenderem com eles e continuarem o trabalho	
36	evito envolver-me nas questões controversas	
37	desconfio das novas ideias dos dirigentes	
38	não dou prioridade às áreas de impacto	
39	encorajo os dirigentes a serem inovadores	
40	não partilho influência e poder com os dirigentes	
41	delego autoridade e responsabilidade nos dirigentes	
42	não deixo que os conflitos pessoais interfiram nas actividades dos serviços	
43	motivo os dirigentes para objectivos superiores em detrimento de interesses pessoais	
44	não encorajo os dirigentes a tomarem decisões de risco	
45	analiso os erros, excepções e desvios da actividade	
46	não solicito feedback acerca dos assuntos de trabalho dos dirigentes	
47	expresso apreço pelo bom desempenho	
48	interesse-me pelos vários serviços procurado encontrar áreas comuns	
49	não considero desejável definir claramente as recompensas pelo desempenho eficaz	
50	preocupo-me mais com resultados a curto prazo do que com os objectivos a longo prazo	

4. Dados Demográficos

51 Habitualmente, com quantos dirigentes das unidades orgânicas da Câmara Municipal despacha directamente: _____

52 Quais as designações dessas unidades orgânicas:

53 SEXO: Feminino ☐ Masculino ☐

54 IDADE _____ anos

55 HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

Escolaridade Obrigatória ☐ Licenciatura ☐

Ensino Secundário Completo ☐ Mestrado ☐

Bacharelato ☐ Doutoramento ☐

MANDATOS:

56 N.º de anos como Presidente _____

57 N.º de anos como Autarca _____ (inclui o n.º de anos como Presidente)

58 Pensa recandidatar-se nas próximas eleições: Sim ☐ Não ☐

FUNÇÕES ANTERIORES:

59 Exercidas no Sector Público:

Não exerceu ☐ Sim exerceu, sendo as últimas como:

Dirigente ☐ Técnico Superior ☐

Técnico ☐ Administrativo ☐

Outro ☐ Qual? _____

60 Exercidas no Sector Privado:

Não exerceu ☐ Sim exerceu, sendo as últimas como:

Empresário/Administrador ☐ Técnico Superior ☐

Técnico Administrativo ☐

Outro ☐ Qual? _____

Muito Obrigado pela sua colaboração. Por favor envie-nos as suas respostas para a seguinte morada:
U.M. a/c Joaquim Pinto Coelho * Travessa do Combro, 13 * 1200-631 LISBOA

**ANNEXE 6 – TRADUCTION FRANÇAISE DU QUESTIONNAIRE SUR LE
COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL DANS LES MAIRIES - VERSION MAIRE
(QCOM-VM)**



Université de Metz
U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

**QUESTIONNAIRE
SUR LE COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL
DANS LES MAIRIES DU PORTUGAL**

(VERSION: MAIRE)

N.º _____

**Signalez avec un X si vous souhaitez recevoir un exemplaire
du rapport final avec les résultats et conclusions au niveau national** ☐

INSTRUCTIONS

Ce questionnaire vise à analyser le comportement organisationnel dans la période pré-électorale des élections municipales de 2001. **Les réponses sont strictement confidentielles.** Ne signez pas le questionnaire. SVP, répondez à chaque question avec sincérité. Nous pourrions ainsi faire une évaluation correcte et présenter des conclusions valides, susceptibles d'être considérés dans les options futures des leaders municipaux.

Dans les pages suivantes, vous trouverez différentes propositions. Nous vous demandons de chiffrer le degré de votre accord à ces différentes propositions en utilisant une grille graduée de 0 à 100. Cette grille est divisée en 5 parties qui correspondent à des catégories ordonnées pour mieux situer la quantification de votre réponse.

Par exemple:

0	20	40	60	80	100
absolument pas ou vraiment pas d'accord	pas d'accord	ni d'accord ni pas d'accord	d'accord	vraiment ou absolument d'accord	

À la Mairie:

⁰⁰ il existe des réticences à changer les vieux processus

Si vous écrivez 70 dans le rectangle, devant chaque proposition, cela signifie que vous êtes d'accord avec le contenu de la phrase d'une façon que vous considérez équidistante entre «ni» et «vraiment d'accord ou absolument d'accord». Si vous écrivez 83 cela signifie que vous êtes «vraiment» d'accord qu'il existe des réticences, mais d'une façon que vous considérez plus proche de «d'accord» que d'«absolument d'accord». Si vous écrivez 99 cela signifie que vous considérez que, quasiment toujours, il existe des réticences.

Parfois, on trouve à la suite d'une question un ☐

Vous devrez alors inscrire un X dans le cercle qui correspond au choix que vous considérez correct.

Par exemple:

Les relations sociales établies entre les employés de la Mairie se prolongent en dehors du lieu de travail. 1. Seulement entre membres du même service ☒

2. Entre membres de services différents ☐

(si votre réponse correspond à la première option)

Vous pouvez désormais débiter ce questionnaire. Il vous faudra environ 12 minutes pour répondre consciencieusement à toutes les questions.

0	20	40	60	80	100
absolument pas ou vraiment pas d'accord	pas d'accord	ni d'accord ni pas d'accord	d'accord	vraiment ou absolument d'accord	

1. Dans la Mairie:

01	on utilise le courrier électronique pour communiquer entre les postes de travail	
02	il y a une convergence des efforts des différents services pour accomplir les objectifs	
03	les fonctions de chaque employé par rapport à ses collègues ne sont pas vraiment définies	
04	chaque service est informé du travail effectué par les autres services	
05	nous nous sommes attardés à nous adapter aux changements extérieurs	
06	on fait des efforts pour donner une image favorable à l'extérieur	
07	des procédures non respectées posent des problèmes	
08	il existe des barrières à l'innovation	
09	les employés ne se sentent pas responsables de ce qu'ils font	
10	nous respectons les délais des projets	
11	nous ne donnons pas satisfaction aux habitants de la Commune	
12	les coûts prévus pour réaliser les projets sont dépassés	
13	les écarts entre les objectifs pré définis et les résultats correspondants ne suscitent aucun problème	
14	nous coopérons avec d'autres Mairies du pays	
15	nous ne coopérons pas avec des Mairies de pays étrangers	

2. Actuellement, les directeurs des unités administratives

16	restent dans le service à travailler au-delà de leur horaire journalier	
17	sont plus enclin à commenter mes décisions avec les collègues qu'à les accomplir immédiatement	
18	il est rare qu'ils soient très vite informés de mes décisions	
19	ne participent pas à l'intégration des nouveaux employés	
20	passent trop de temps au téléphone pour des affaires privées	
21	ne préviennent pas à l'avance s'ils ne peuvent venir travailler	
22	ont de l'autodiscipline et de l'autocontrôle	
23	ne cautionnent pas les objectifs prioritaires de la Mairie	
24	considèrent avoir un emploi intéressant et stimulant	
25	sont cohésifs et ont l'esprit d'équipe	
26	sont satisfaits de travailler dans cette Mairie	
27	travaillent en conditions non confortables	
28	s'identifient à mon action et essayent de m'imiter	
29	ont une bonne relation professionnelle avec les autres employés	
30	ont des difficultés à s'intégrer dans mon équipe de travail	

0	20	40	60	80	100
absolument pas ou vraiment pas d'accord		pas d'accord	ni d'accord ni pas d'accord	d'accord	vraiment ou absolument d'accord

3. Actuellement, moi, le maire

31	je construis des intérêts, des valeurs et des attentes	
32	je change fréquemment mes valeurs et mes préjugés d'action	
33	j'ai de bonnes relations professionnelles avec les directeurs des services	
34	j'interviens avant que les problèmes deviennent sérieux	
35	j'encourage les directeurs des services à admettre leurs erreurs, à apprendre de celles-ci et à continuer leur travail	
36	j'évite de m'engager dans les questions controversées	
37	je ne suis pas réceptif aux nouvelles idées des directeurs des services	
38	je ne cible pas les priorités selon l'impact qui en résulte	
39	j'encourage les directeurs à innover	
40	je ne partage pas mon influence et mon pouvoir avec les directeurs	
41	je confère autorité et responsabilité aux directeurs	
42	je ne laisse pas les conflits personnels perturber les activités des services	
43	je motive les directeurs pour des objectifs supérieurs au détriment des intérêts personnels	
44	je n'encourage pas les directeurs des services à prendre des décisions à risque	
45	j'analyse les erreurs, exceptions et écarts de l'activité	
46	je ne demande pas du feed-back concernant le travail des directeurs	
47	J'exprime mon estime pour les bonnes performances	
48	je m'intéresse à tous les services en recherchant des aires en commun	
49	je ne crois pas souhaitable fixer clairement les récompenses d'une performance efficace	
50	je me préoccupe plus des résultats à court terme que des objectifs à long terme	

4. données démographiques

51 Habituellement, avec combien de directeurs des unités administratives de la Mairie travaillez-vous en relation étroite: _____

52 Quelles sont les désignations de ces unités organiques:

53 **SEXE:** Féminin ☐ Masculin ☐

54 **AGE:** _____ ans

55 **DIPLOMES:**

Brevet ☐

Maîtrise ☐

Baccalauréat ☐

DEA / DESS ☐

Licence ☐

Doctorat ☐

MANDATS:

56 **Nombre d'années en temps que Maire** _____

57 **Nombre d'années en temps qu'Elu Municipal** _____ (qui inclue le n. d'années en temps que Maire)

58 **Pensez-vous vous présenter aux prochaines élections:** O ☐ N ☐

FONCTIONS ANTERIEURES:

59 **Dans le secteur publique:**

Aucune fonction ☐

Les dernières fonctions exercées dans le secteur publique:

Directeur ☐ Cadre Supérieur ☐ Cadre ☐ Administratif ☐

Autre ☐ Lequel? _____

60 **Dans le secteur privé:**

Aucune fonction ☐

Les dernières fonctions exercées dans le secteur privé:

Entrepreneur/Administrateur ☐ Cadre Supérieur ☐

Cadre ☐ Administratif ☐

Autre ☐ Lequel? _____

Merci de votre collaboration. SVP, envoyez-nous vos réponses à l'adresse suivante:
U.M. • a/c Joaquim Pinto Coelho • Travessa do Combro, 13 • 1200-631 LISBOA

**ANNEXE 7 – QUESTIONNAIRE SUR LE COMPORTEMENT ORGANISATIONEL
DANS LES MAIRIES - VERSION DIRECTEUR (QCOM-VD)**



Université de Metz
U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

QUESTIONÁRIO
SOBRE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
NAS CÂMARAS MUNICIPAIS

(VERSÃO: DIRIGENTES DAS UNIDADES ORGÂNICAS
QUE DEPENDEM DIRECTAMENTE DO PRESIDENTE)

_____ C.M. de _____

N.º _____ / _____

Muito Obrigado pela sua colaboração. Por favor envie-nos as suas respostas para a seguinte morada:

U.M. a/c Joaquim José Pinto Coelho * Travessa do Combro, 13 * 1200-631 LISBOA

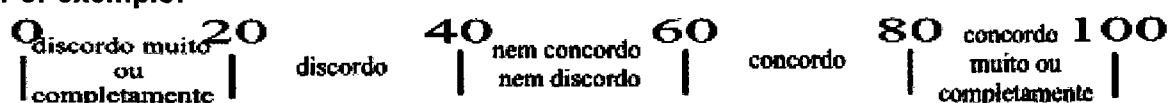
INSTRUÇÕES

O presente questionário visa analisar o comportamento organizacional no período pré-eleitoral das eleições autárquicas de 2001.

As respostas são totalmente confidenciais. Não assine o questionário. Por favor, responda a cada questão com sinceridade. Só assim poderemos fazer uma avaliação correcta e apresentar conclusões válidas susceptíveis de serem consideradas nas opções futuras dos líderes autárquicos.

Nas páginas seguintes encontrará diferentes tipos de questões. Frequentemente é-lhe pedida uma resposta numa grelha graduada de 0 a 100. Para melhor situar a quantificação da sua resposta dividimos esse intervalo em 5 partes que correspondem a categorias ordenadas.

Por exemplo:



Na Câmara Municipal:

00 existe resistência em alterar os velhos processos de fazer as coisas

Se inscrever 70 no rectângulo, em frente de cada frase, isso significa que «concorda» com o conteúdo da frase de forma que considera equidistante entre «nem concordo nem discordo» e «concordo muito ou completamente». Se inscrever 83 isso significa que concorda «muito» que existe resistência, mas acha que está mais próximo de «concordo» do que de «concordo completamente». Se inscrever 99 significa que considera que quase sempre existe resistência.

Em alguns casos, seguidamente à pergunta surgem respostas seguidas de um ☐.

Deverá inscrever X no círculo que corresponde à alternativa que considera correcta.

Por exemplo:

As relações sociais estabelecidas entre os trabalhadores na Câmara prolongam-se para fora do ambiente de trabalho:

1. Só entre membros do mesmo nível? ☒

2. Entre membros de níveis diferentes? ☐

(se a sua resposta for a primeira opção)

Por favor, responda agora ao questionário. Serão necessários, apenas, aproximadamente 15 minutos para responder conscienciosamente a todas as questões.

0	discordo muito ou completamente	20	discordo	40	nem concordo nem discordo	60	concordo	80	concordo muito ou completamente	100
---	---------------------------------------	----	----------	----	------------------------------	----	----------	----	---------------------------------------	-----

1. Na Câmara Municipal:

01	usa-se o correio electrónico para comunicar entre os postos de trabalho	
02	existe convergência de esforços entre os vários serviços para cumprir os objectivos	
03	as funções de cada trabalhador em relação aos outros não estão completamente definidas	
04	cada serviço é informado do trabalho desenvolvido pelos outros serviços	
05	demora-se a adaptarmo-nos às mudanças ocorridas no meio exterior	
06	procura-se promover uma imagem favorável no exterior	
07	os desvios aos procedimentos sem autorização causam problemas	
08	existe resistência à inovação	
09	nós, os dirigentes, somos coesos e temos espírito de corpo	
10	os trabalhadores evitam responsabilizar-se pelas suas acções	
11	cumpre-se os prazos estabelecidos nos projectos	
12	não se satisfaz os munícipes	
13	os custos previstos nos projectos são ultrapassados	
14	os desvios entre os objectivos pré definidos e os correspondentes resultados não causam problemas	

2. Actualmente, eu Dirigente:

15	permaneço a trabalhar para além do horário normal	
16	prefiro comentar primeiro com os colegas as decisões do Presidente antes de cumpri-las	
17	raramente sou informado prontamente das decisões do Presidente	
18	considero não ser minha obrigação ajudar à integração de novos funcionários	
19	passo demasiado tempo ao telefone com assuntos pessoais	
20	quando não posso vir trabalhar, não preciso de prevenir antecipadamente	
21	tenho autodisciplina e autocontrolo	
22	os objectivos prioritários da Câmara não me dizem respeito	
23	considero ter um trabalho interessante e estimulante	
24	estou satisfeito por trabalhar na Câmara	
25	trabalho em condições desconfortáveis	
26	identifico-me e tento imitar a acção do Presidente	
27	tenho um bom relacionamento com os outros trabalhadores	
28	tenho dificuldade em integrar-me na equipa de trabalho do Presidente	

0	discordo muito ou completamente	20	discordo	40	nem concordo nem discordo	60	concordo	80	concordo muito ou completamente	100
---	---------------------------------------	----	----------	----	------------------------------	----	----------	----	---------------------------------------	-----

3. Actualmente, o Presidente:

29	pressiona a terminar o trabalho pedido nos prazos impostos	
30	constrói interesses, valores e expectativas	
31	pede-me o meu ponto de vista sobre os aspectos importantes do trabalho	
32	expressa confiança nos objectivos a atingir	
33	propõe novos métodos para resolver os problemas do trabalho	
34	altera frequentemente os seus valores e pressupostos de acção	
35	tenta impor a sua opinião, quando não está de acordo comigo	
36	tem boas relações profissionais com os dirigentes	
37	define a quantidade de trabalho a fazer em cada dia	
38	intervém antes que os problemas se tornem sérios	
39	trata a todos com imparcialidade	
40	encoraja-me a admitir os erros, aprender com eles e continuar o trabalho	
41	exige a aplicação dos métodos de trabalho pré estabelecidos	
42	complica mesmo os assuntos simples	
43	muda arbitrariamente o método de distribuição do trabalho	
44	não se preocupa com a qualidade dos serviços prestados aos munícipes	
45	faz-me trabalhar ao máximo da minha capacidade	
46	evita envolver-se nas questões controversas	
47	é exigente no respeito pelas normas e regulamentos	
48	não é receptivo às novas ideias	
49	proporciona-me os conhecimentos para o desempenho das minhas funções	
50	não dá prioridade às áreas de impacto	
51	não me proporciona os recursos técnicos para o desempenho das minhas funções	
52	encoraja-me a ser inovador	
53	crítica mais a má qualidade de um trabalho do que quem foi responsável por ele	
54	não partilha influência e poder com os dirigentes	
55	atribui-me tarefas sem ter em conta as opiniões dos outros	
56	confere autoridade e responsabilidade nos dirigentes	
57	está disposto a escutar atentamente as minhas opiniões e sugestões	
58	não deixa que os conflitos pessoais interfiram nas actividades dos serviços	
59	atribui importância ao aumento da capacidade e da produtividade da minha equipa de trabalho	
60	motiva-me para objectivos superiores em detrimento de interesses pessoais	
61	permite-me falar abertamente do meu trabalho com ele	
62	não encoraja os dirigentes a tomarem decisões de risco	

0	20	40	60	80	100
discordo muito ou completamente	discordo	nem concordo nem discordo	concordo	concordo muito ou completamente	

3. Actualmente, o Presidente (cont.):

63	analisa os erros, excepções e desvios da actividade	
64	favorece o envolvimento dos munícipes no processo de tomada das decisões importantes	
65	fala e age de modo compreensível	
66	não me solicita feedback acerca dos assuntos de trabalho	
67	expressa apreço pelo bom desempenho	
68	constrói uma equipa coesa e eficaz para resolver os problemas de trabalho	
69	interessa-se pelos vários serviços procurando encontrar áreas comuns	
70	não define claramente as recompensas pelo desempenho eficaz	
71	preocupa-se mais com resultados a curto prazo do que com os objectivos a longo prazo	
72	não me proporciona formação para o desempenho das minhas funções	
73	é cansativo mesmo quando fala de assuntos importantes	
74	clarifica as tarefas necessárias à execução dos objectivos que visiona	

4. Dados Demográficos

75 SEXO

Feminino

☐

Masculino

☐

76 IDADE

menos de 30

☐

de 30 – a menos de 40 anos

☐

de 40 – a menos de 50 anos

☐

de 50 – a menos de 60 anos

☐

mais de 60 anos

☐

77 HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Escolaridade Obrigatória

☐

Ensino Secundário Completo

☐

Licenciatura

☐

Bacharelato

☐

Mestrado

☐

Doutoramento

☐

**ANNEXE 8 – TRADUCTION FRANÇAISE DU QUESTIONNAIRE SUR LE
COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL DANS LES MAIRIES - VERSION
DIRECTEUR (QCOM-VD)**



Université de Metz
U.F.R. DE SCIENCES HUMAINES ET ARTS

QUESTIONNAIRE
SUR LE COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL
DANS LES MAIRIES DU PORTUGAL

1^o Phase

(VERSION: DIRECTEURS DES UNITÉS ADMINISTRATIVES
QUI DEPENDENT DIRECTEMENT DU MAIRE)

N.º ____ / ____

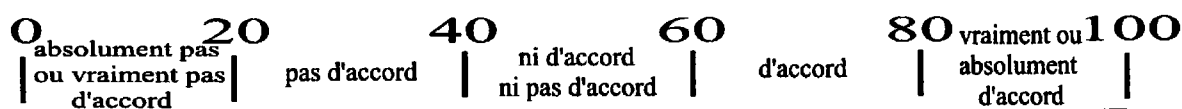
Merci de votre collaboration. SVP, envoyez-nous vos réponses à l'adresse suivante:
U.M. • a/c Joaquim Pinto Coelho • Travessa do Combro, 13 • 1200-631 LISBOA

INSTRUCTIONS

Ce questionnaire vise à analyser le comportement organisationnel dans la période pré-électorale des élections municipales de 2001. **Les réponses sont strictement confidentielles.** Ne signez pas le questionnaire. SVP, répondez à chaque question avec sincérité. Nous pourrions ainsi faire une évaluation correcte et présenter des conclusions valides, susceptibles d'être considérés dans les options futures des leaders municipaux.

Dans les pages suivantes, vous trouverez différentes propositions. Nous vous demandons de chiffrer le degré de votre accord à ces différentes propositions en utilisant une grille graduée de 0 à 100. Cette grille est divisée en 5 parties qui correspondent à des catégories ordonnées pour mieux situer la quantification de votre réponse.

Par exemple:



À la Mairie:

⁰⁰ **il existe des réticences à changer les vieux processus**

Si vous écrivez 70 dans le rectangle, devant chaque proposition, cela signifie que vous êtes d'accord avec le contenu de la phrase d'une façon que vous considérez équidistante entre «ni» et «vraiment d'accord ou absolument d'accord». Si vous écrivez 83 cela signifie que vous êtes «vraiment» d'accord qu'il existe des réticences, mais d'une façon que vous considérez plus proche de «d'accord» que d'«absolument d'accord». Si vous écrivez 99 cela signifie que vous considérez que, quasiment toujours, il existe des réticences.

Parfois, on trouve à la suite d'une question un ☐

Vous devrez alors inscrire un X dans le cercle qui correspond au choix que vous considérez correct.

Par exemple:

Les relations sociales établies entre les employés de la Mairie se prolongent en dehors du lieu de travail. 1. Seulement entre membres du même service ☒

2. Entre membres de services différents ☐

(si votre réponse correspond à la première option)

Vous pouvez désormais débiter ce questionnaire. Il vous faudra environ 15 minutes pour répondre consciencieusement à toutes les questions.

0	20	40	60	80	100
absolument pas ou vraiment pas d'accord	pas d'accord	ni d'accord ni pas d'accord	d'accord	vraiment ou absolument d'accord	

1. Dans la Mairie:

01	on utilise le courrier électronique pour communiquer entre les postes de travail	
02	il y a une convergence des efforts des différents services pour accomplir les objectifs	
03	les fonctions de chaque employé par rapport à ses collègues ne sont pas vraiment définies	
04	chaque service est informé du travail effectué par les autres services	
05	nous nous sommes attardés à nous adapter aux changements extérieurs	
06	on fait des efforts pour donner une image favorable à l'extérieur	
07	Le non respect, sans autorisation, des procédures pose des problèmes	
08	il existe des barrières à l'innovation	
09	les directeurs des services sont cohésifs et ont l'esprit d'équipe	
10	les employés ne se sentent pas responsables de ce qu'ils font	
11	nous respectons les délais des projets	
12	on ne donne pas une satisfaction aux habitants de la Commune	
13	les coûts prévus pour réaliser les projets sont dépassés	
14	les écarts entre les objectifs pré définis et les résultats correspondants ne suscitent aucun problème	

2. Actuellement, moi Directeur:

15	je reste dans le service à travailler au-delà de mon horaire journalier	
16	je suis plus enclin à commenter les décisions du Maire avec mes collègues qu' à les accomplir immédiatement	
17	il est rare que je sois très vite informé des décisions du Maire	
18	je ne m'intéresse pas à l'intégration des nouveaux employés	
19	je passe trop de temps au téléphone pour des affaires privées	
20	si je ne peux pas venir travailler, je ne préviens pas en avance	
21	j'ai de l'autodiscipline et de l'autocontrôle	
22	je ne cautionne pas les objectifs prioritaires de la Mairie	
23	je considère avoir un emploi intéressant et stimulant	
24	je suis satisfait de travailler dans cette Mairie	
25	je travail en conditions pas confortables	
26	je m'identifie au Maire et j'essaye d'imiter son action	
27	j'ai une bonne relation professionnelle avec les autres employés	
28	je m'intègre difficilement à l'équipe de travail du Maire	

0	20	40	60	80	100
absolument pas ou vraiment pas d'accord		pas d'accord	ni d'accord ni pas d'accord	d'accord	vraiment ou absolument d'accord

3. Actuellement, le Maire:

29	me presse de terminer le travail demandé dans les délais prescrits	
30	construit des intérêts, des valeurs et des attentes	
31	essaie de me demander mon point de vue concernant les aspects importants du travail	
32	exprime sa confiance dans les objectifs à atteindre	
33	me propose de nouvelles méthodes pour résoudre les problèmes en rapport avec le travail	
34	change fréquemment ses valeurs et ses préjugés d'action	
35	lorsqu'il n'est pas d'accord avec moi concernant un sujet quelconque, il essaie de m'imposer son opinion	
36	a de bonnes relations professionnelles avec les directeurs des services	
37	me définit chaque fois la quantité de travail à faire pour la journée	
38	intervient avant que les problèmes deviennent sérieux	
39	nous traite tous impartialement	
40	m'encourage à admettre les erreurs, à apprendre de celles-ci et à continuer le travail	
41	exige l'application des méthodes de travail pré déterminées	
42	complique les sujets simples	
43	change arbitrairement la méthode de distribution du travail sans me consulter	
44	ne se préoccupe pas de la qualité des services fournis aux habitants de la Commune	
45	essaie de me faire travailler au maximum de ma capacité	
46	évite de s'engager dans les questions controversées	
47	est exigeant en ce qui concerne le respect des normes et du règlement	
48	n'est pas réceptif aux nouvelles idées	
49	me donne les informations pour accomplir mon travail	
50	ne cible pas les priorités selon l'impact qui en résulte	
51	ne me donne pas les ressources techniques pour accomplir mon travail	
52	m'encourage à innover	
53	lorsque la qualité d'un travail effectué laisse à désirer, critique la mauvaise qualité de ce travail plutôt que la personne qui en est responsable	
54	ne partage pas son influence et son pouvoir avec les directeurs	
55	m'attribue une tâche sans tenir compte des sentiments de tous	
56	confère autorité et responsabilité aux directeurs	
57	est bien disposé à écouter attentivement vos opinions et suggestions	
58	ne laisse pas les conflits personnels perturber les activités des services	
59	attache de l'importance à l'augmentation de la capacité et de la productivité de mon équipe de travail	
60	me motive pour des objectifs supérieurs au détriment des intérêts personnels	
61	me laisse parler librement de mon travail avec lui	
62	n'encourage pas les directeurs des services à prendre des décisions à risque	

3. Actuellement, le Maire (suite):

63	analyse les erreurs, exceptions et écarts de l'activité	
64	encourage la participation des habitants dans la prise de décisions importantes	
65	je peux comprendre pourquoi il parle et agit de telle ou de telle manière	
66	ne me demande pas de feed-back concernant mon travail	
67	exprime son estime pour les bonnes performances	
68	construit une équipe cohésive et efficace pour résoudre les problèmes de travail	
69	s'intéresse à tous les services en recherchant des aires en commun	
70	ne fixe pas clairement les récompenses d'une performance efficace	
71	se préoccupe plus des résultats à court terme que des objectifs à long terme	
72	ne me donne pas la formations pour accomplir mon travail	
73	ennuie même en parlant de sujets importants	
74	explique les tâches nécessaires pour l'exécution des objectifs qu'il envisage	

4. données démographiques

75 SEXE

Féminin

☐

Masculin

☐

76 AGE

moins de 30 ans

☐

de 30 - à moins de 40 ans

☐

de 40 - à moins de 50 ans

☐

de 50 - à moins de 60 ans

☐

plus de 60 ans

☐

77 DIPLOMES

Brevet

☐

Baccalauréat

☐

Licence

☐

Maîtrise

☐

DEA /DESS

☐

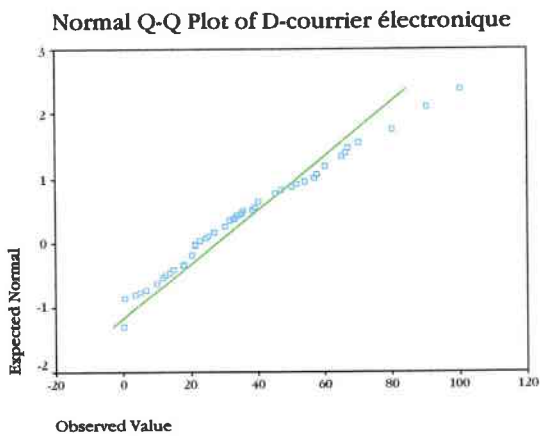
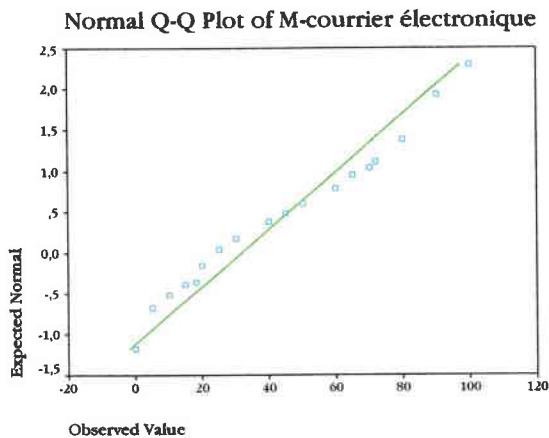
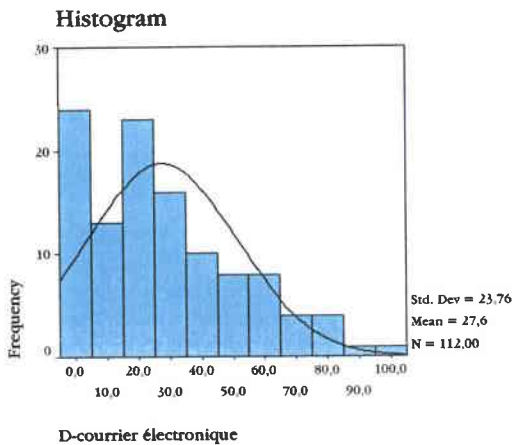
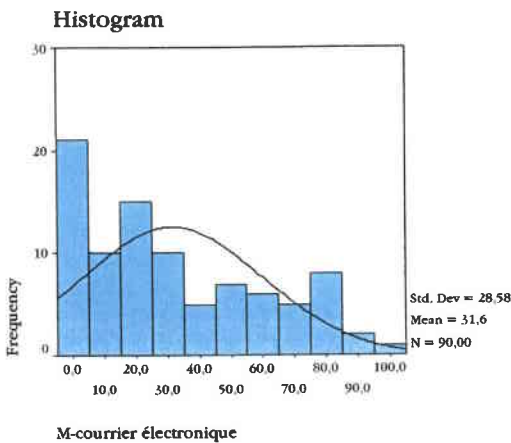
Doctorat

☐

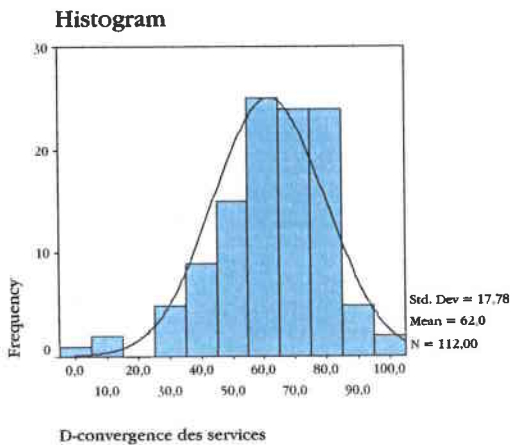
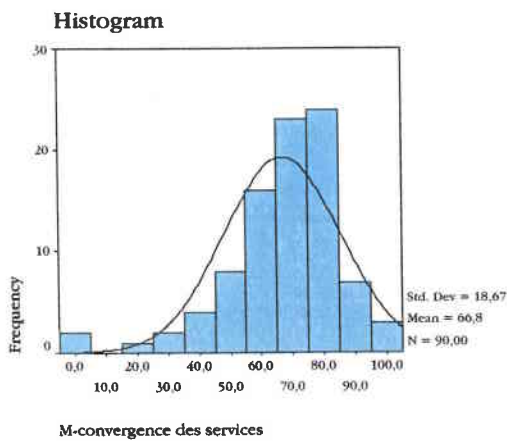
ANNEXE 9 – TRAITEMENT STATISTIQUE DES DONNEES

5.1.1. LA MAIRIE VUE PAR LES REpondANTS: DESCRIPTION ET COMPARAISON DES PERCEPTIONS
DES REpondANTS

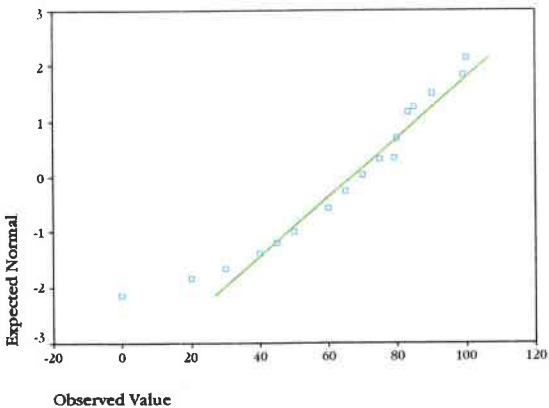
Items m01/d01



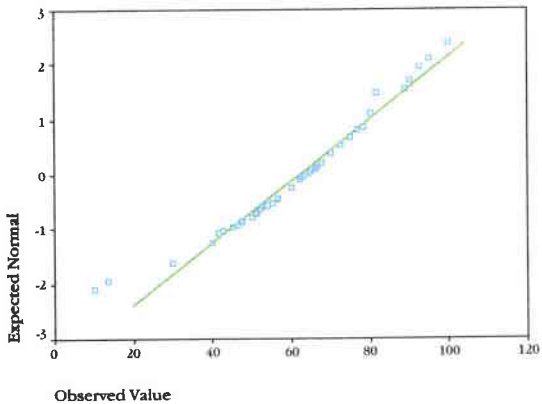
Items m02/d02



Normal Q-Q Plot of M-convergence des services

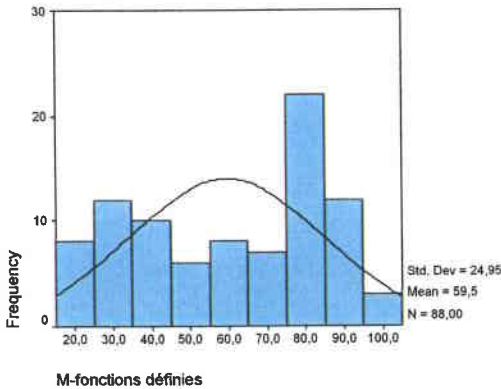


Normal Q-Q Plot of D-convergence des service:

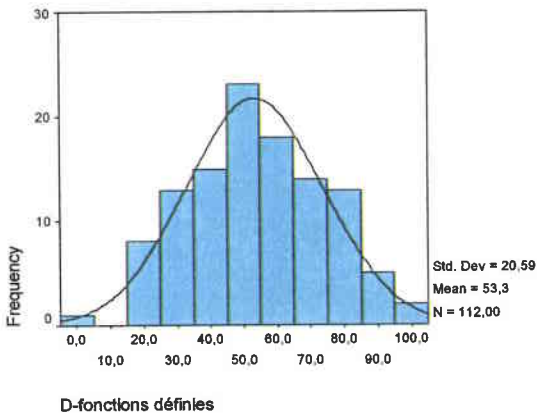


Items m03p/d03p

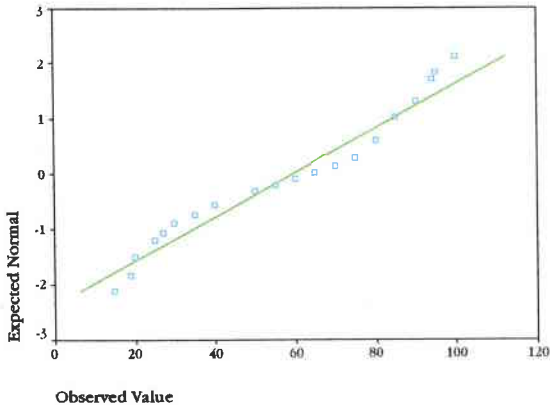
Histogram



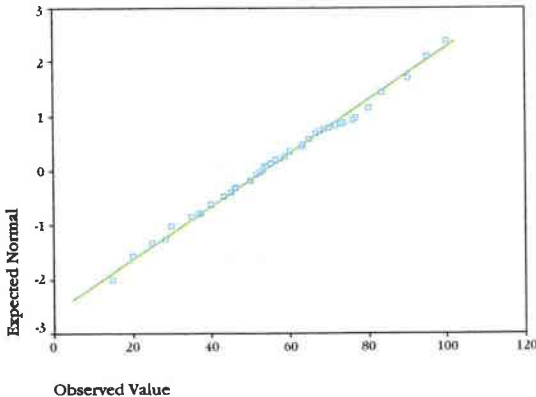
Histogram



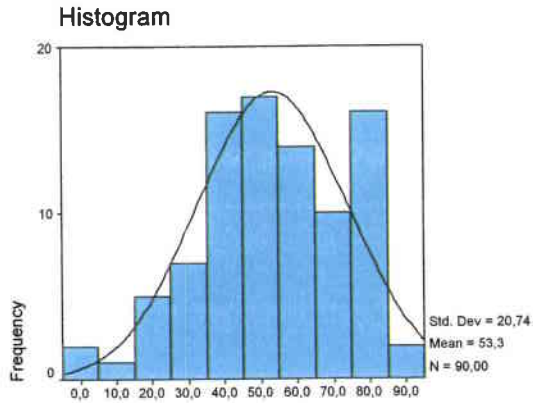
Normal Q-Q Plot of M-fonctions définies



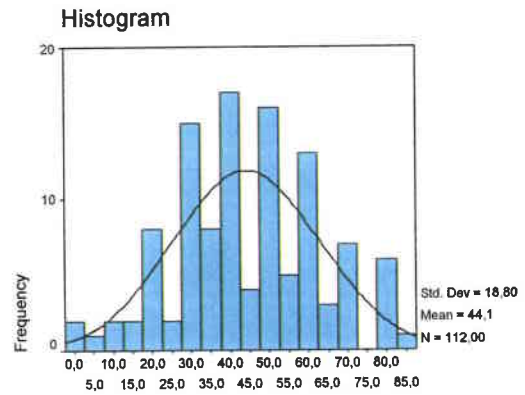
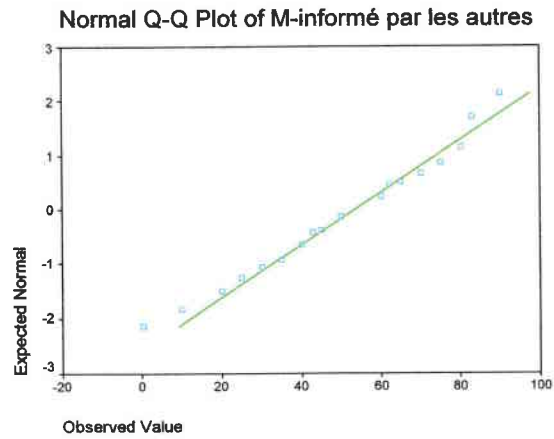
Normal Q-Q Plot of D-fonctions définies



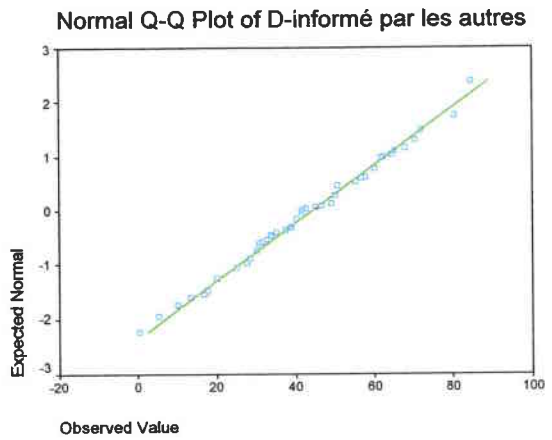
Items m04/d04



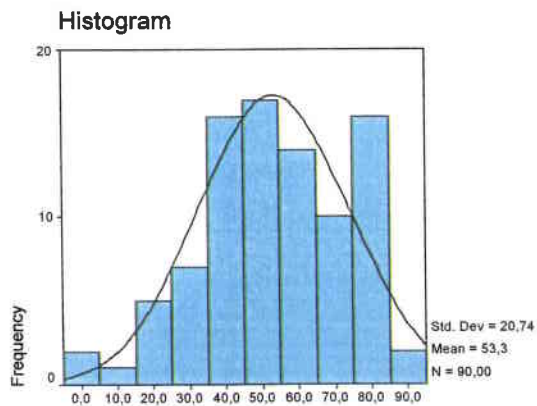
M-informé par les autres



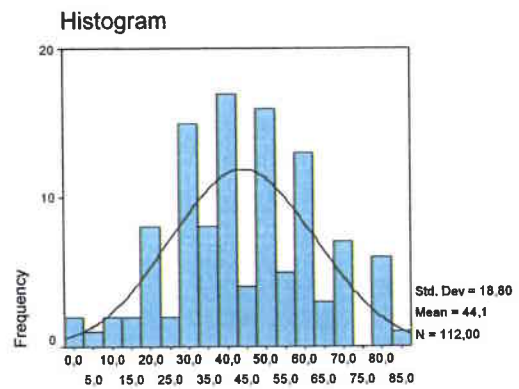
D-informé par les autres



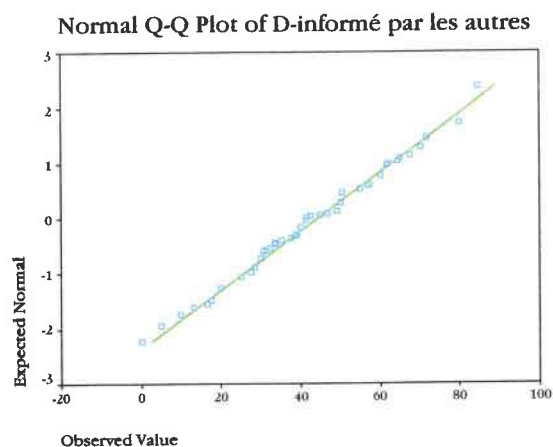
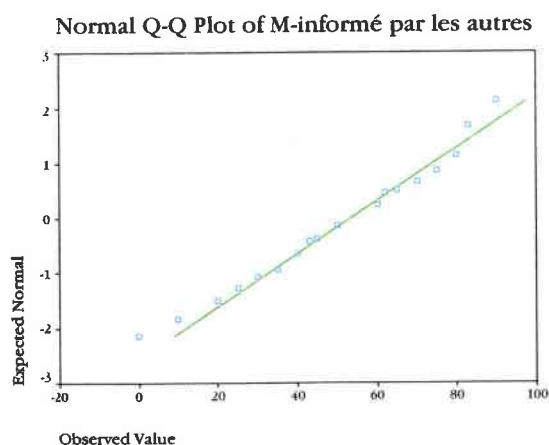
Items m05/d05



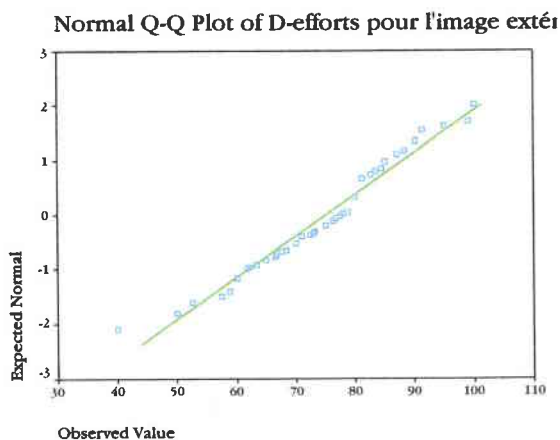
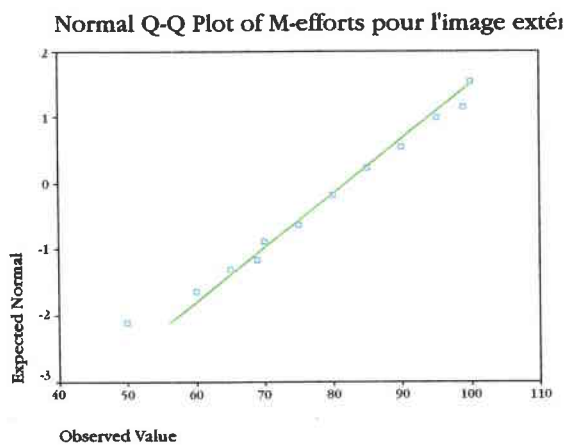
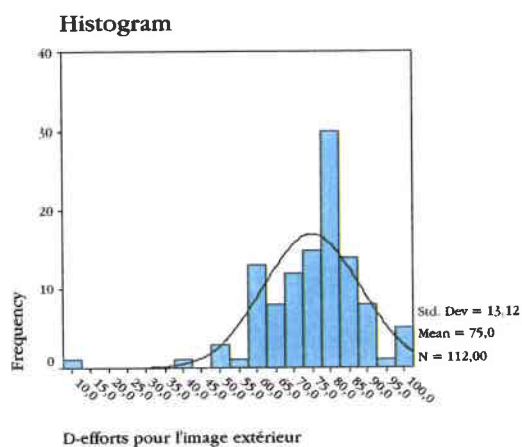
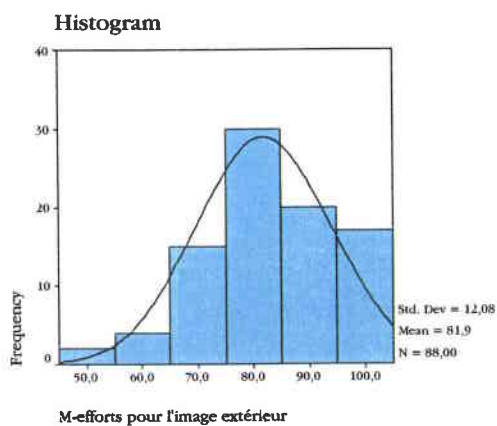
M-informé par les autres



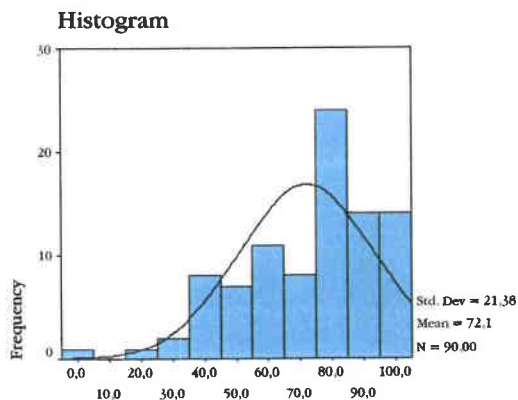
D-informé par les autres



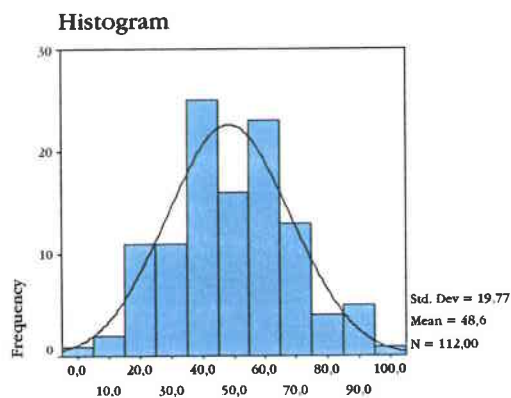
Items m06/d06



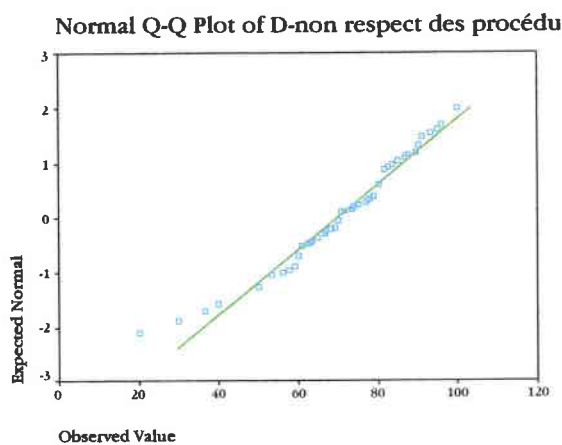
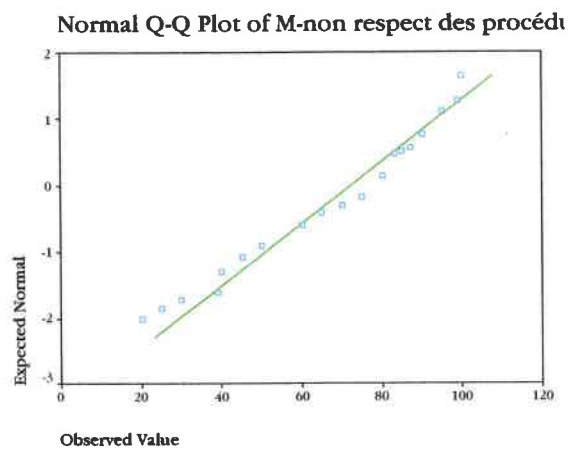
Items m07/d07



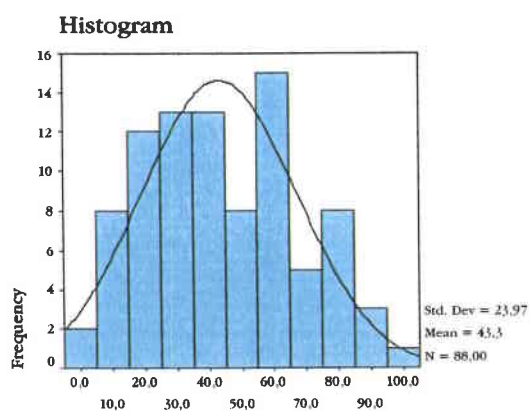
M-non respect des procédures pose des problèmes



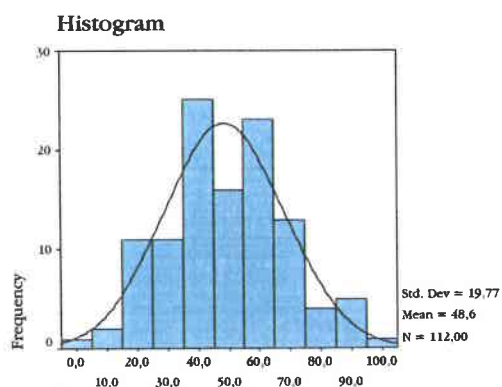
D-barrières à l'innovation



Items m08p/d08p

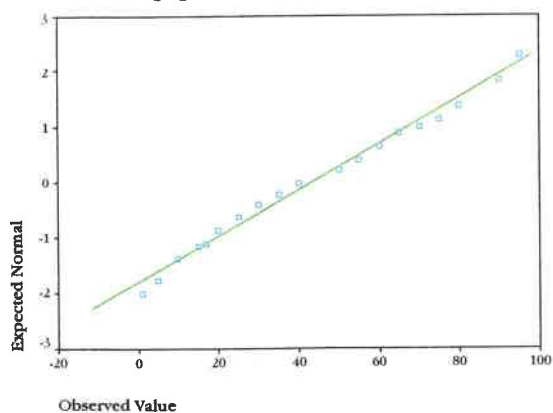


M-barrières à l'innovation

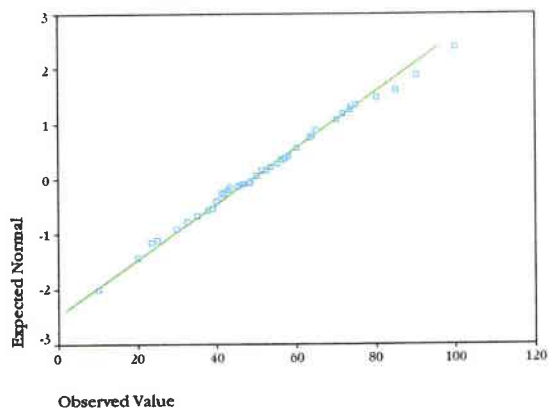


D-barrières à l'innovation

Normal Q-Q Plot of M-barrières à l'innovation

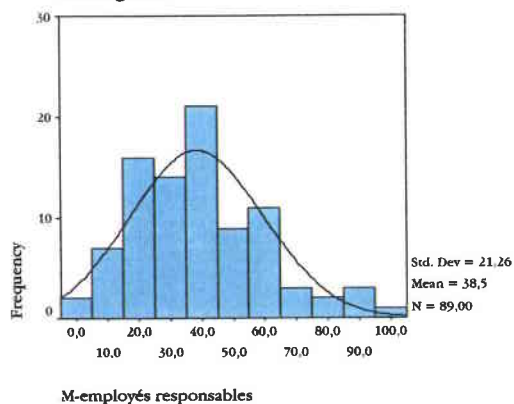


Normal Q-Q Plot of D-barrières à l'innovation

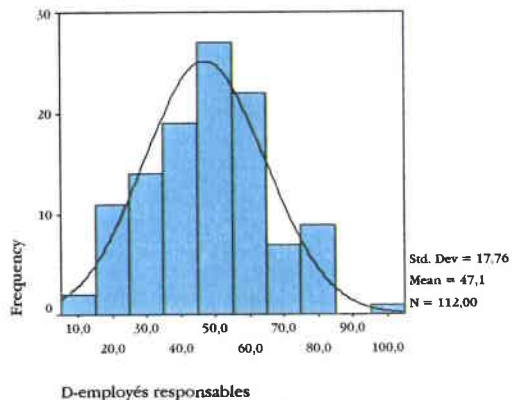


Items m09p/d10p

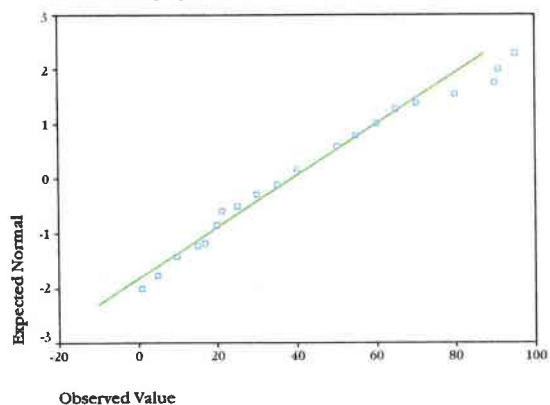
Histogram



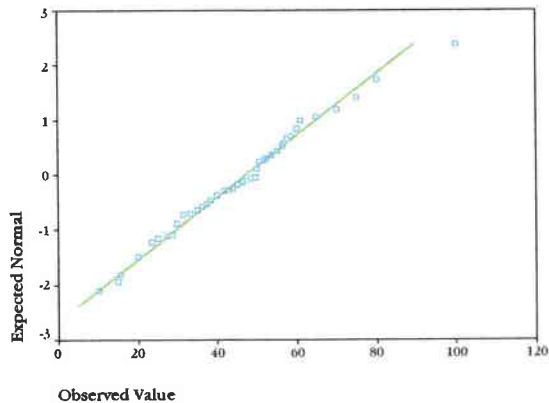
Histogram



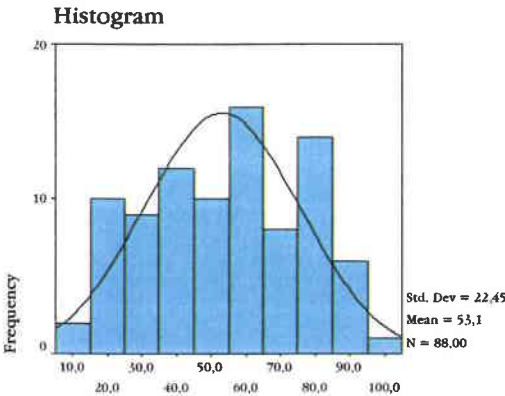
Normal Q-Q Plot of M-employés responsables



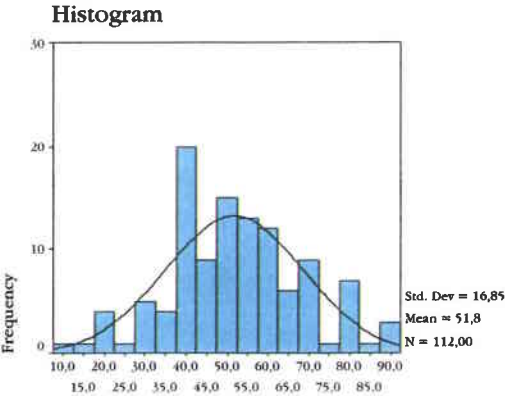
Normal Q-Q Plot of D-employés responsables



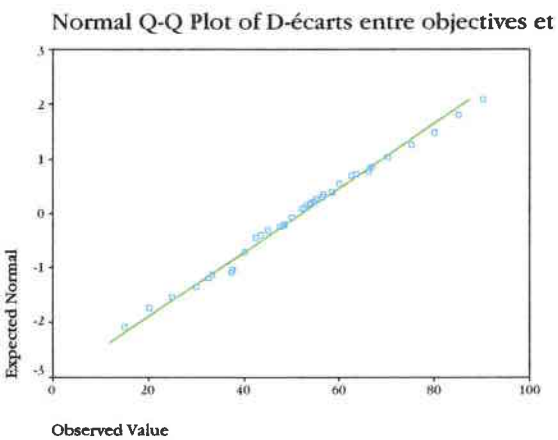
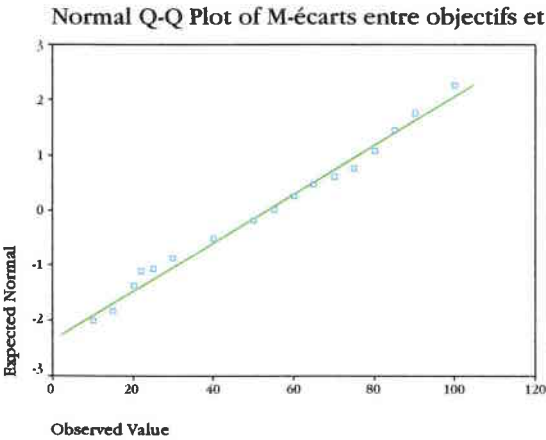
Items m13p/d14p



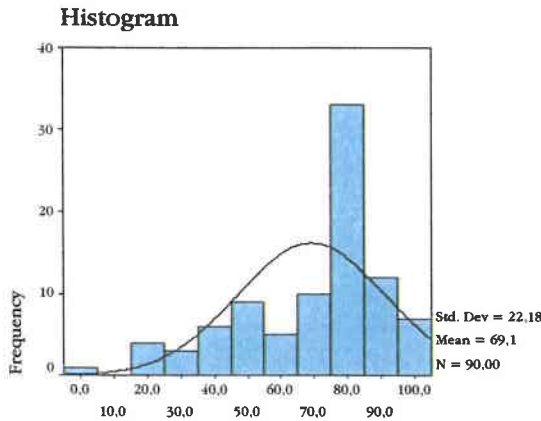
M-écarts entre objectifs et résultats suscitant problème



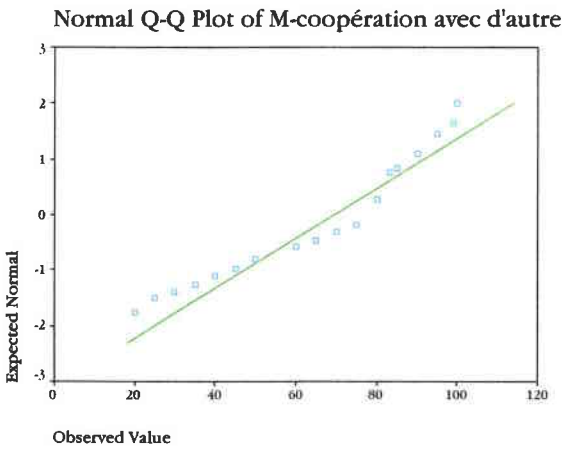
D-écarts entre objectives et résultats suscitant problème



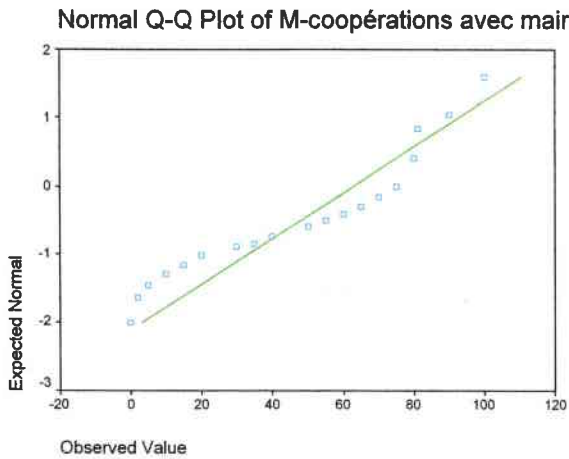
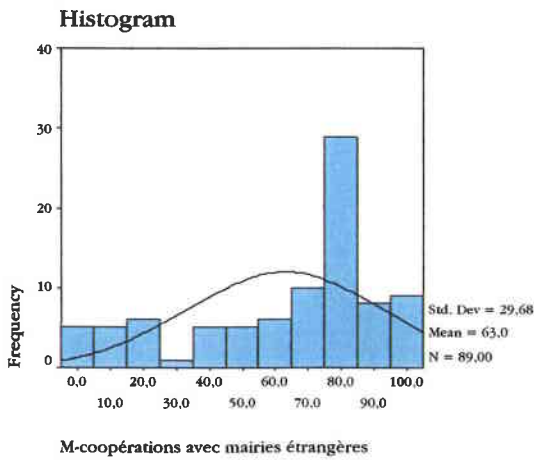
Item m14



M-coopération avec d'autres mairies

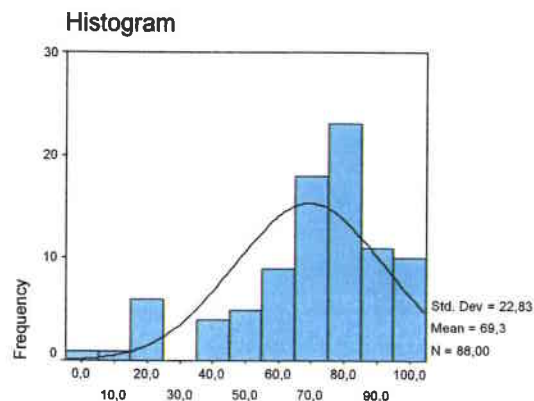


Item m15p

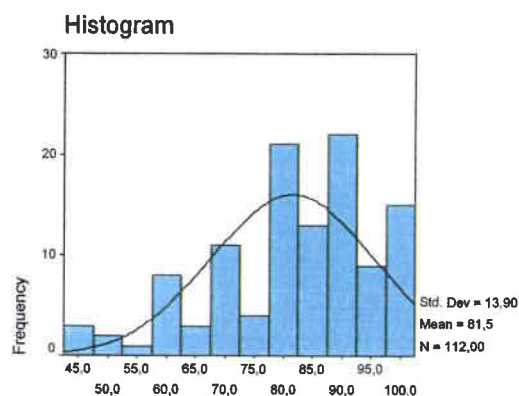


5.1.2. LES DIRECTEURS VUES PAR LES REpondANTS: DESCRIPTION ET COMPARAISON DES PERCEPTIONS DES REpondANTS

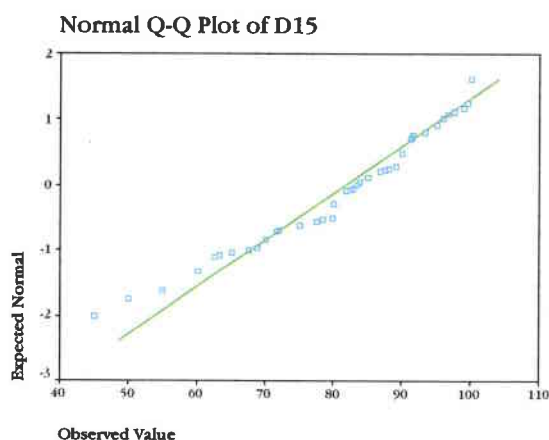
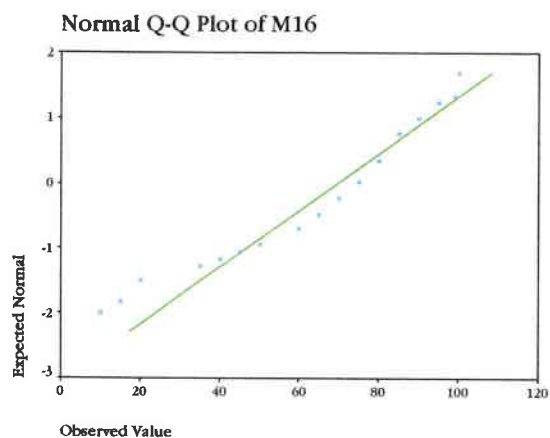
Items m16/d15



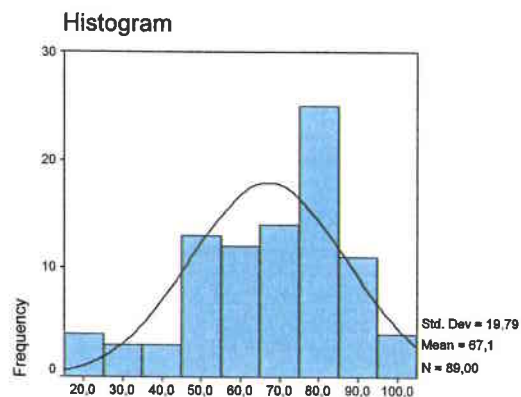
M-rester à travailler au-delà de l'horaire



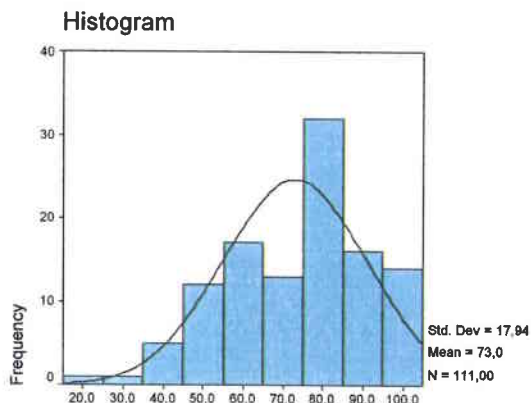
D-rester à travailler au-delà de l'horaire



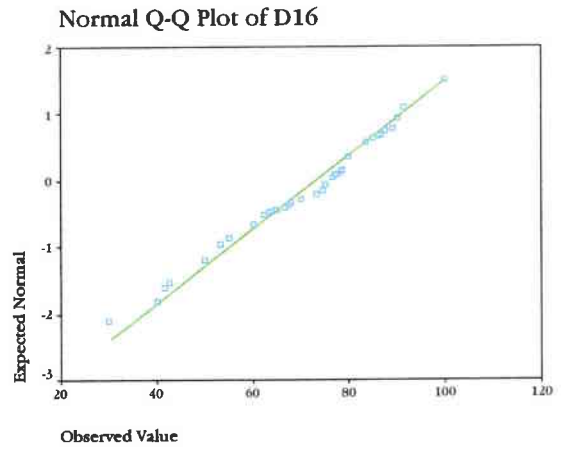
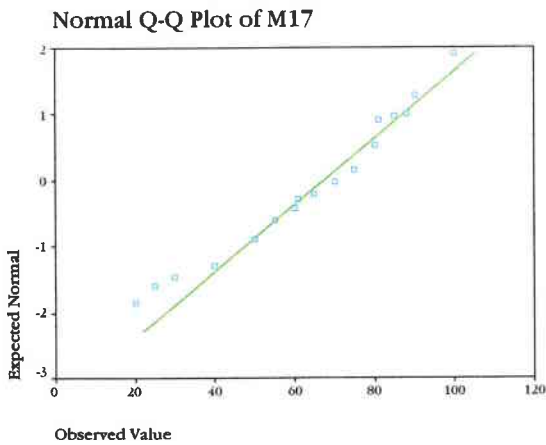
Items m17p/d16p



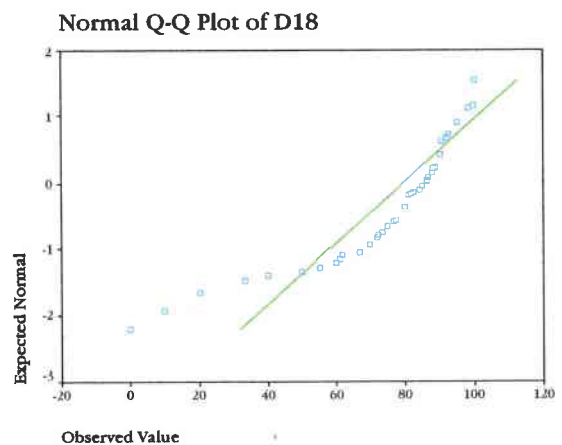
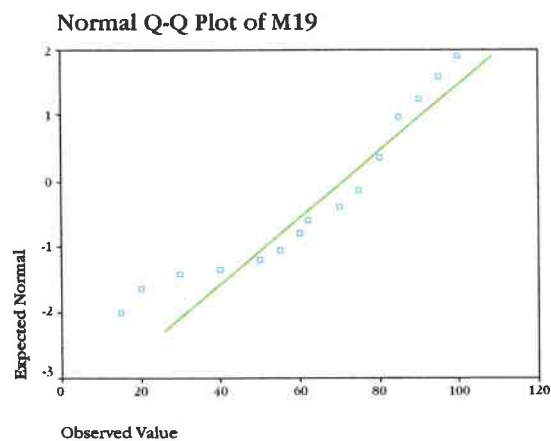
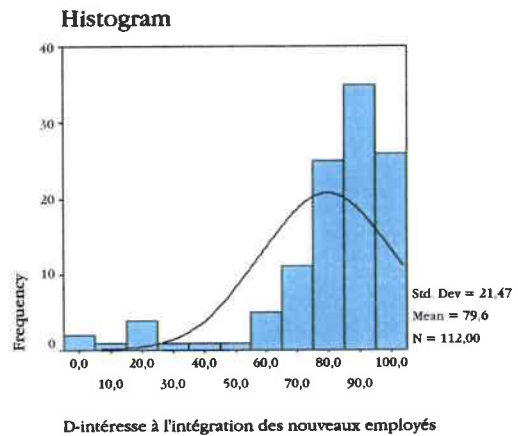
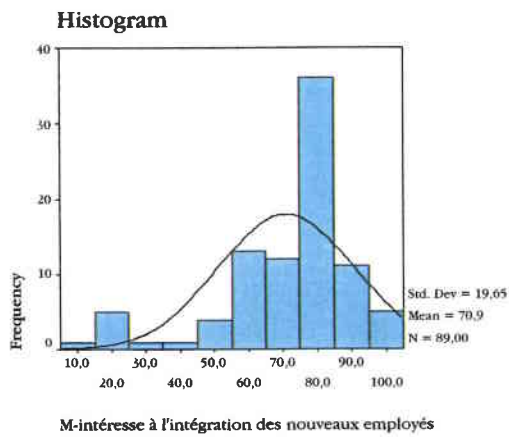
M-plus enclin à commenter les décisions



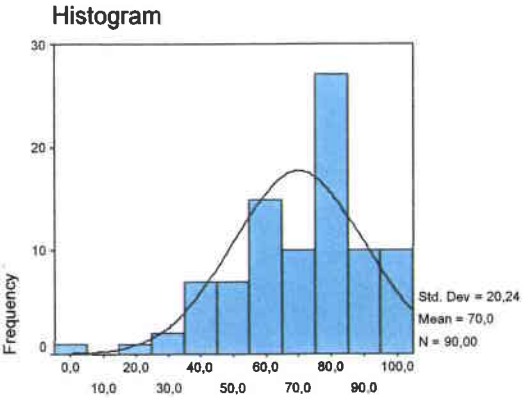
D-plus enclin à commenter les décisions



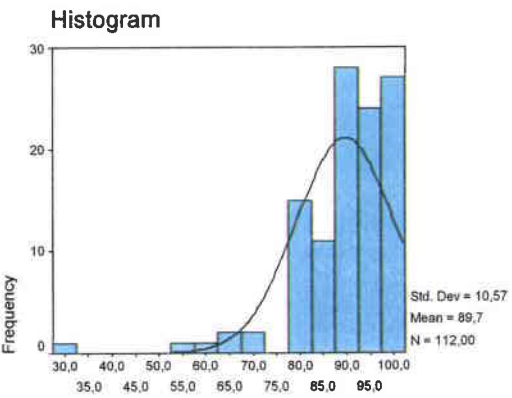
Items m19p/d18p



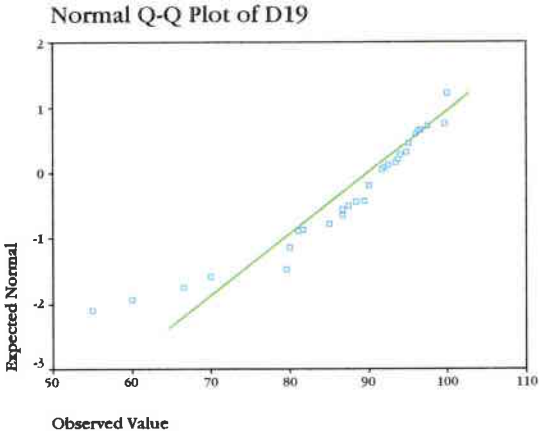
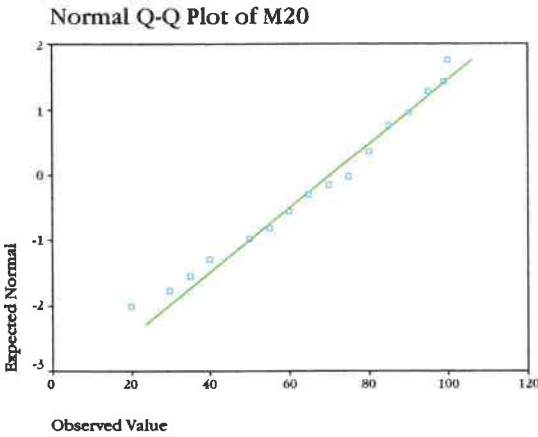
Items m20p/d19p



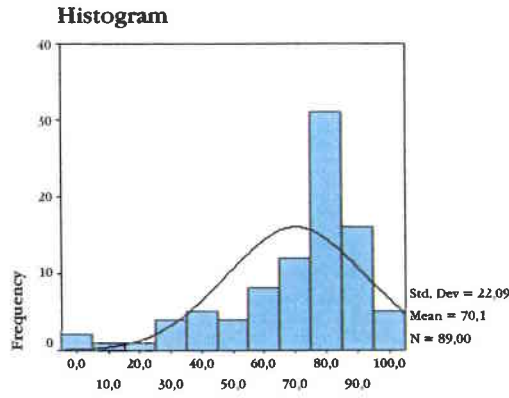
M-trop de temps au téléphone



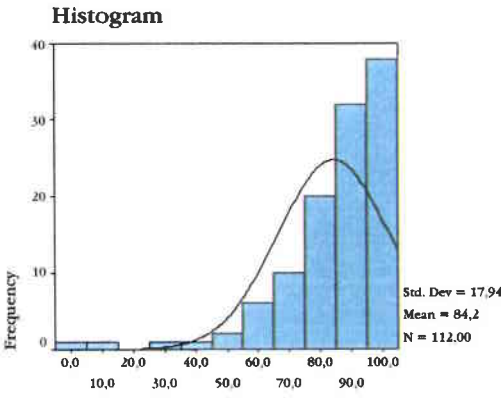
D-trop de temps au téléphone



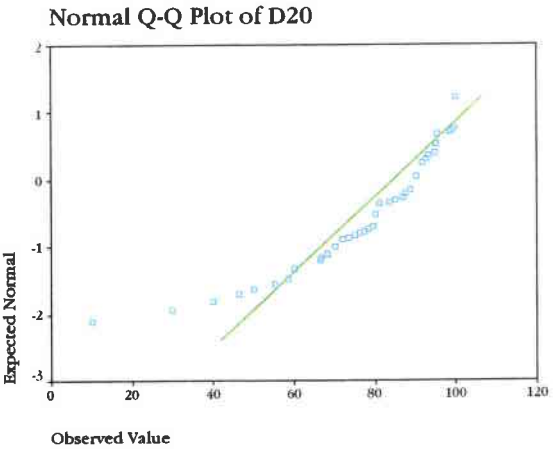
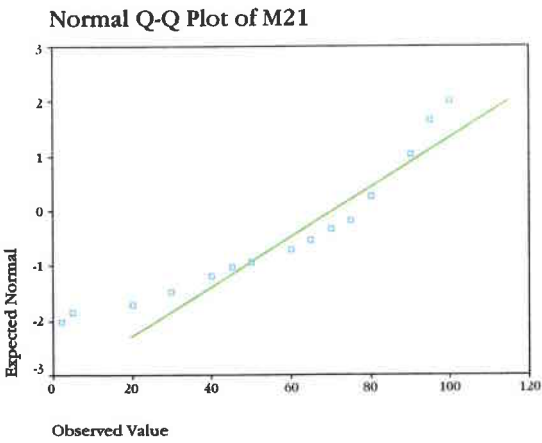
Items m21p/d20p



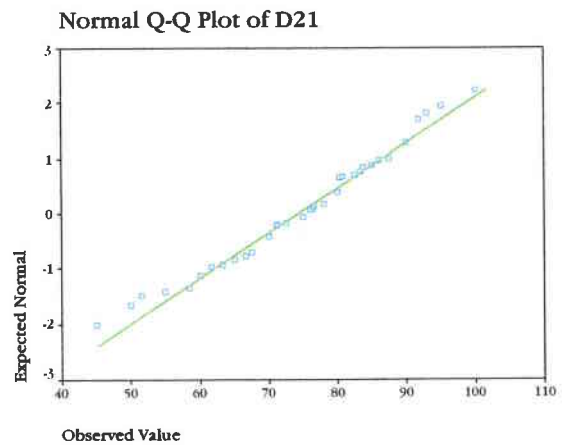
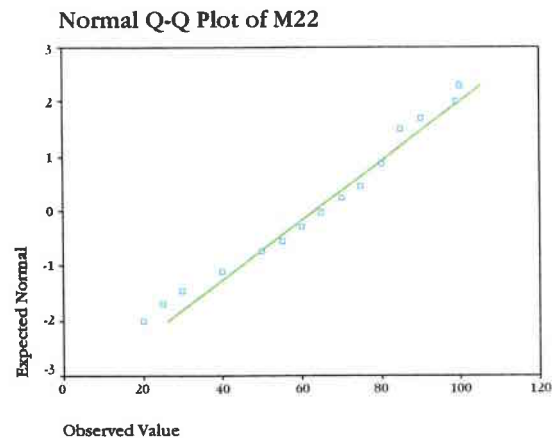
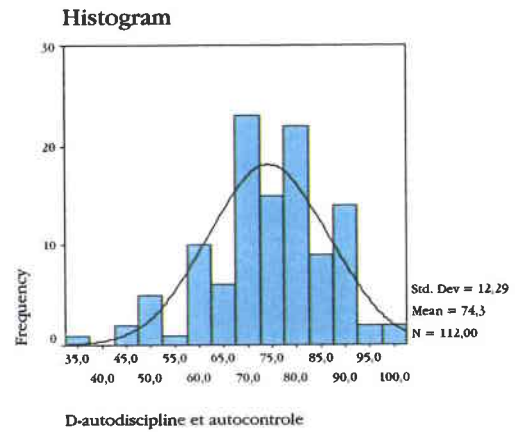
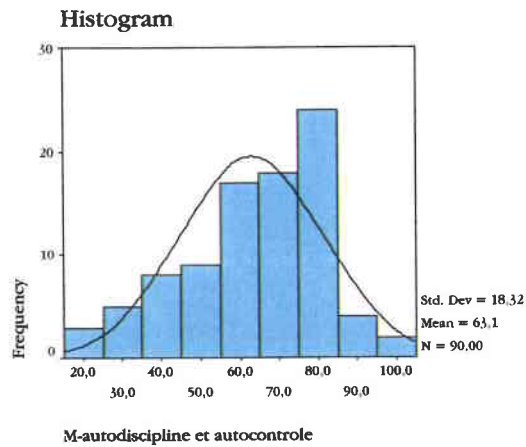
M-prévenir en avance



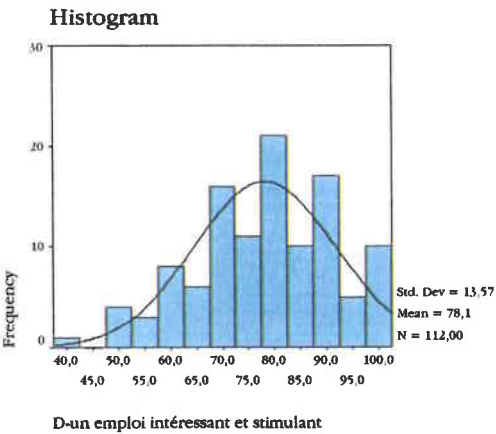
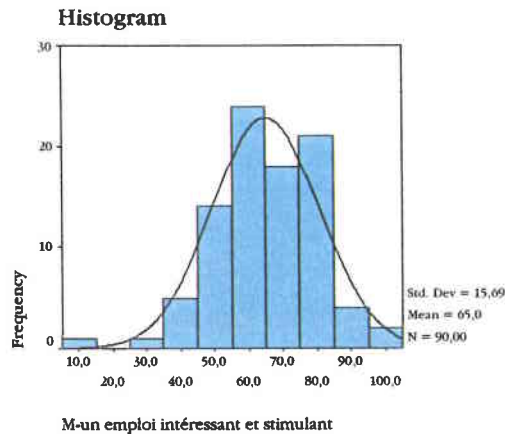
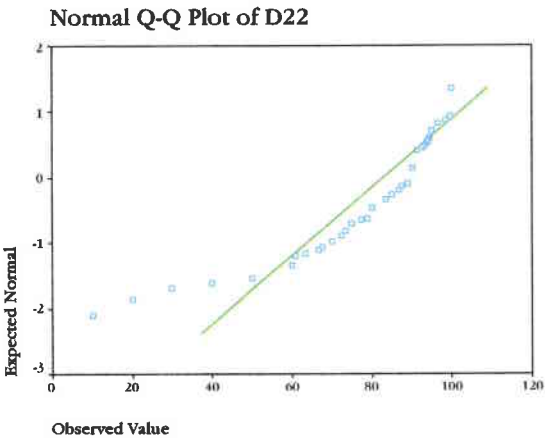
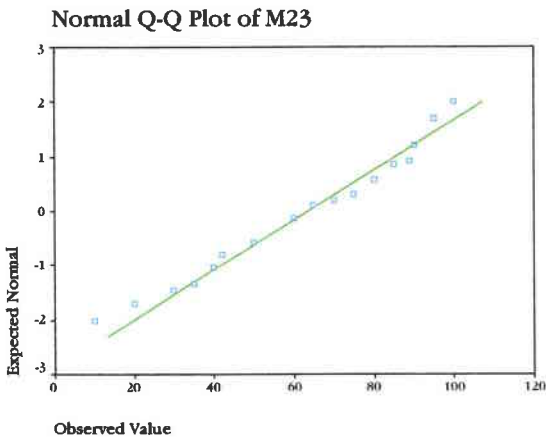
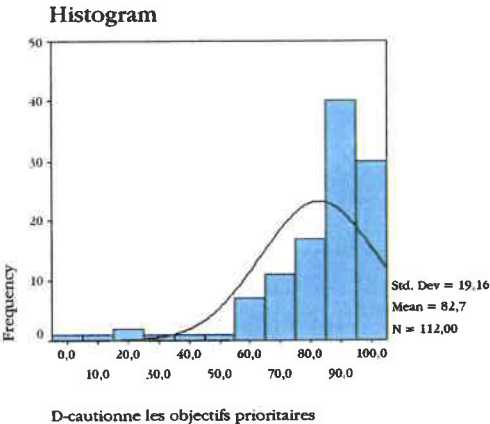
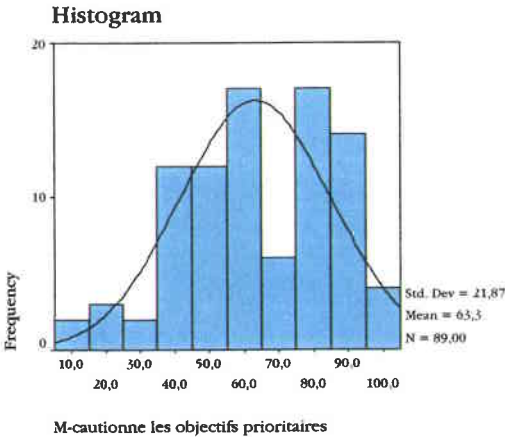
D-prévenir en avance

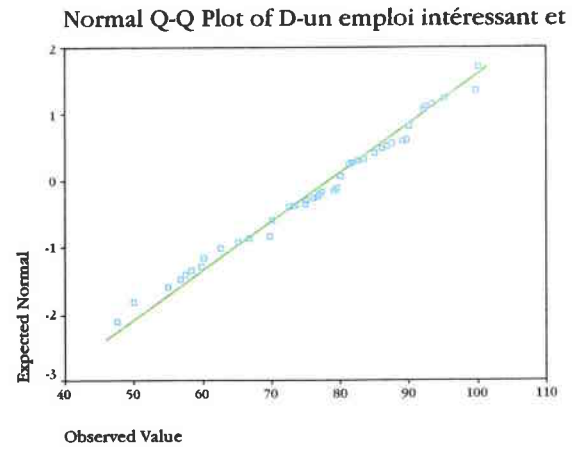
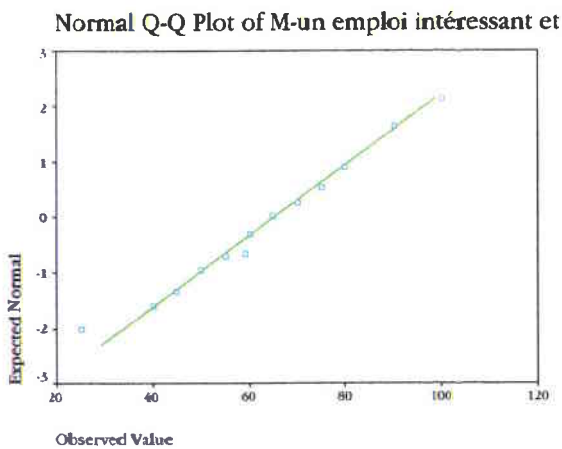


Items m22/d21

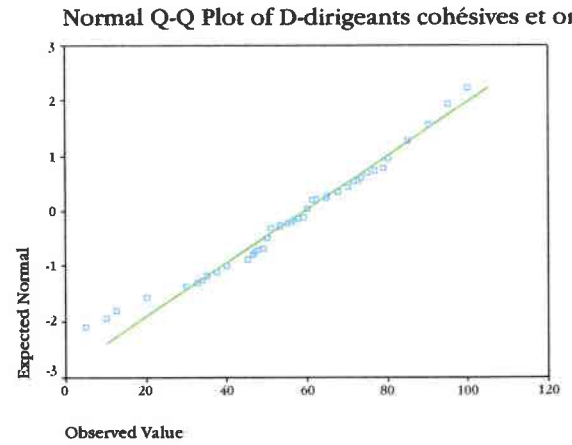
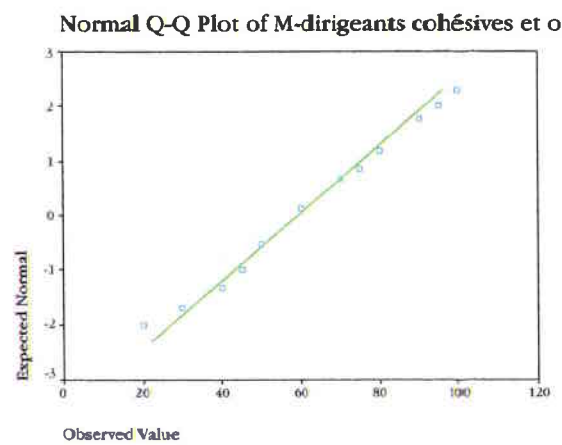
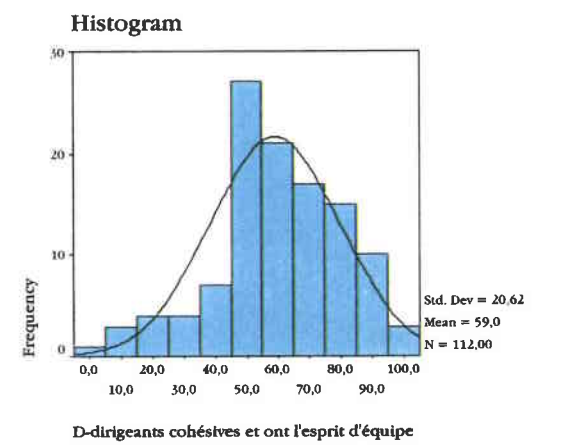
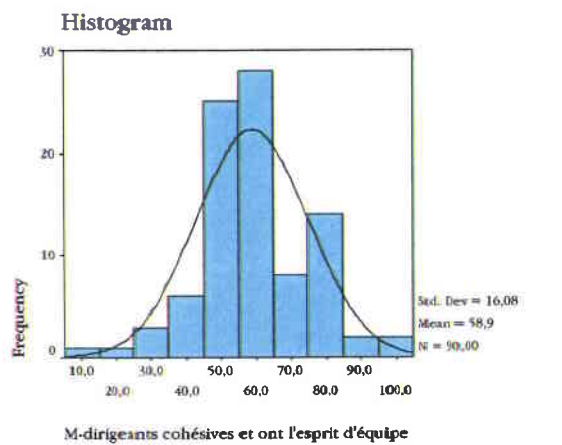


Items m23p/d22p

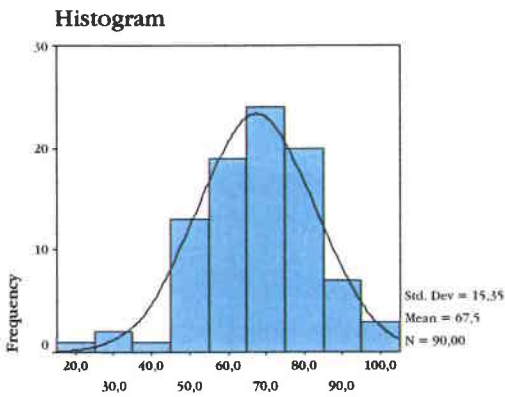




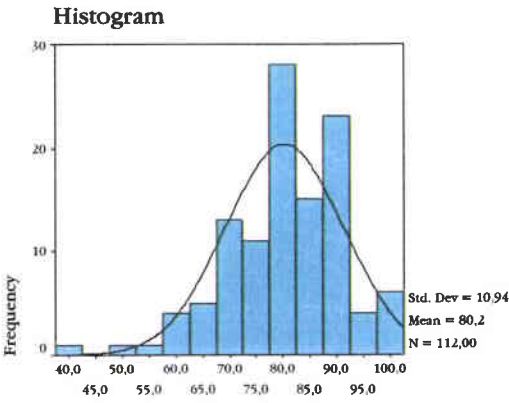
Items m25/d09



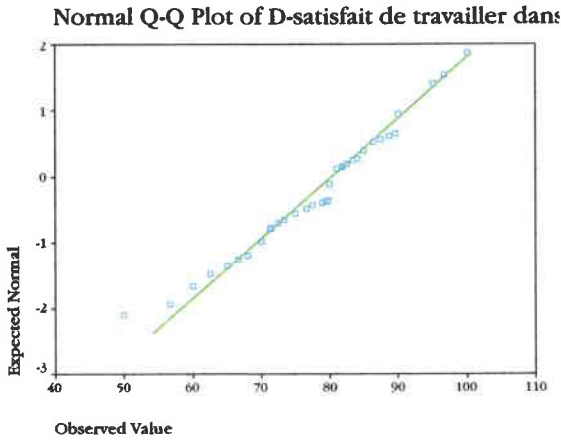
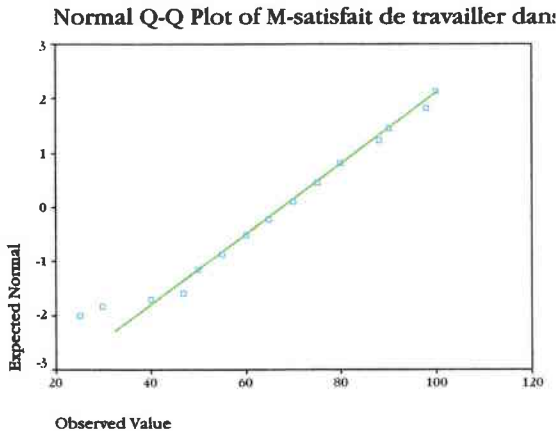
Items m26/d24



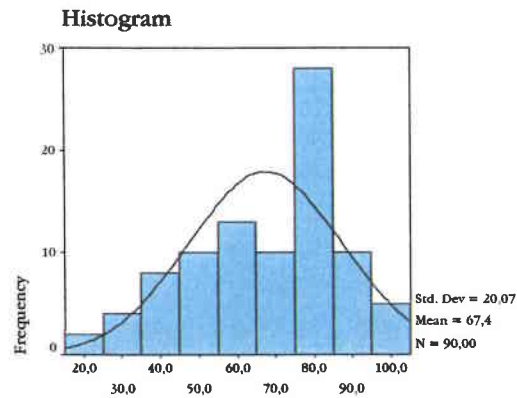
M-satisfait de travailler dans cette mairie



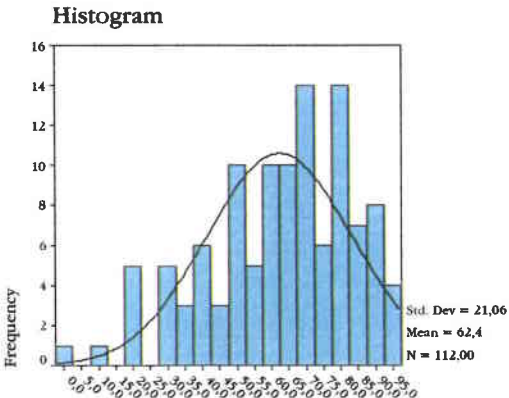
D-satisfait de travailler dans cette mairie



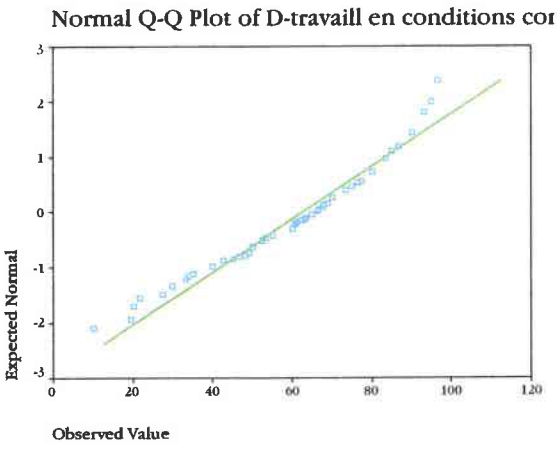
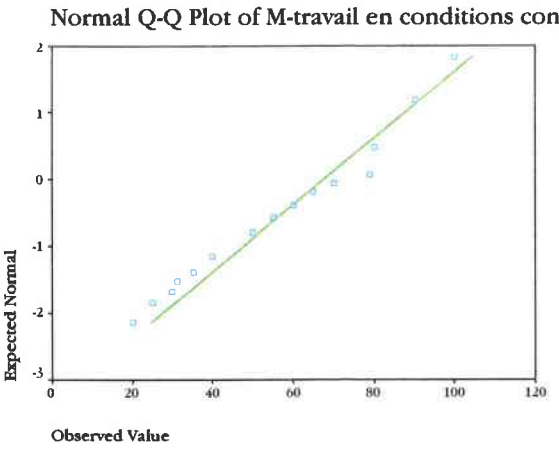
Items m27p/d25p



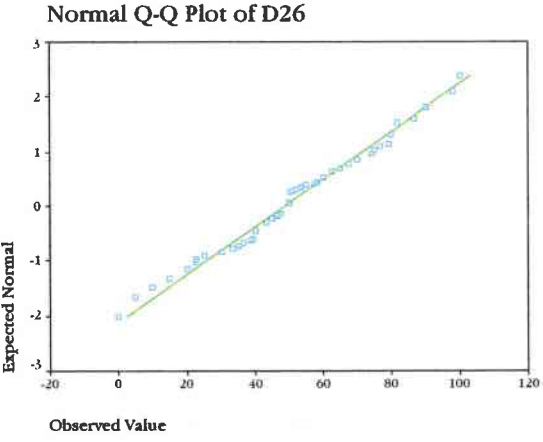
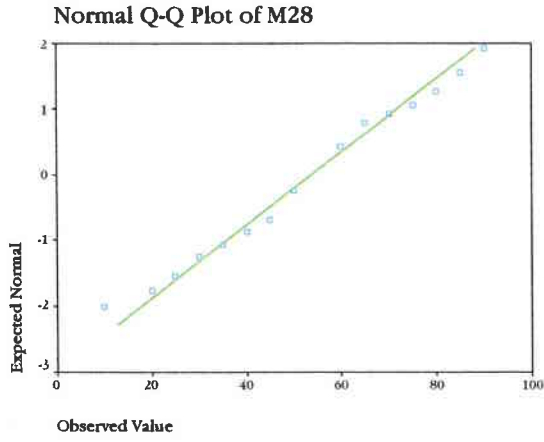
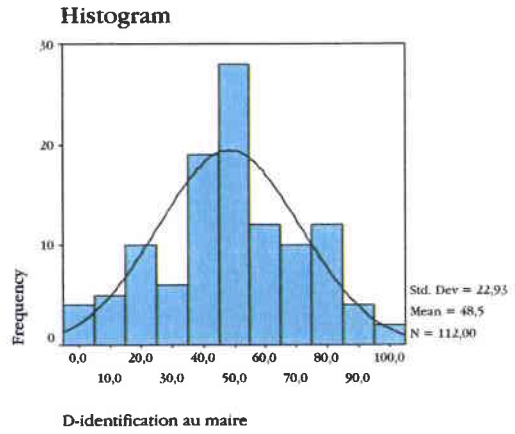
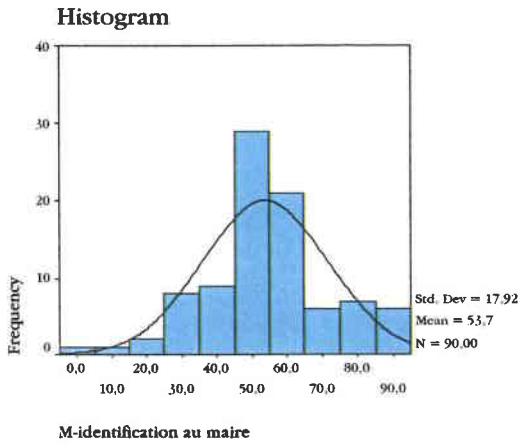
M-travail en conditions confortables



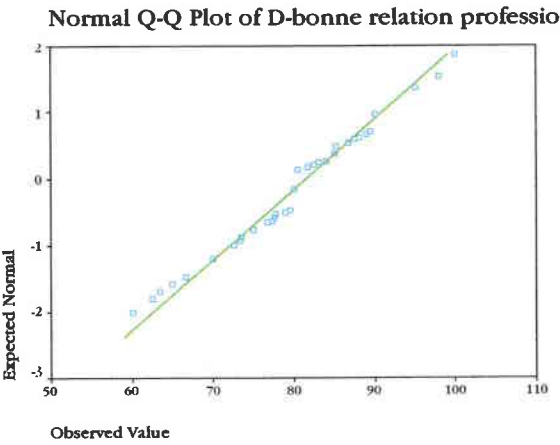
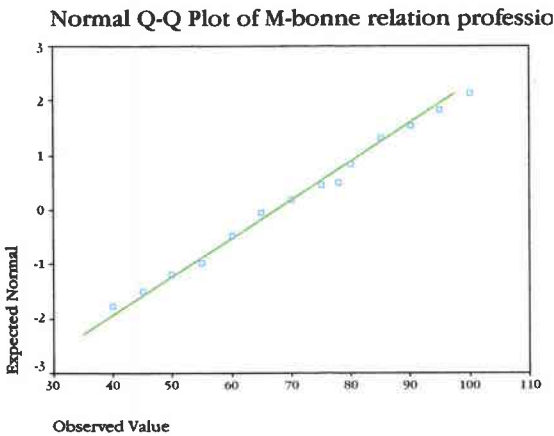
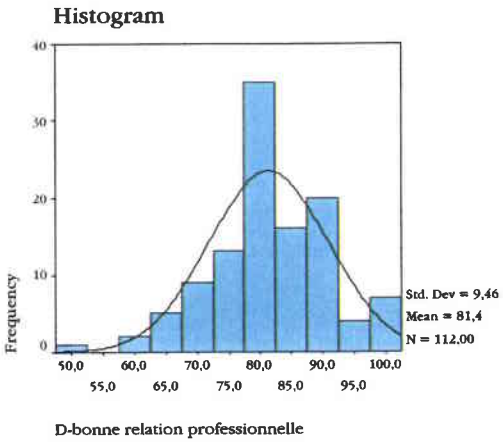
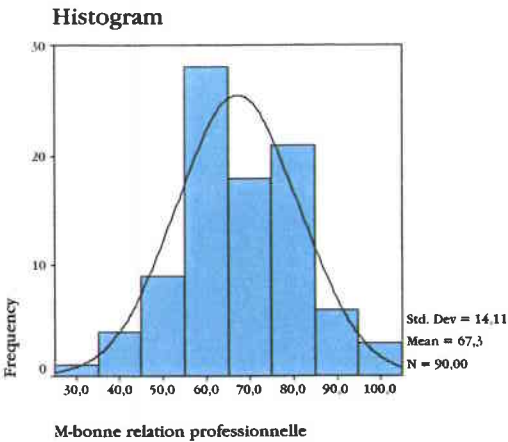
D-travail en conditions confortables



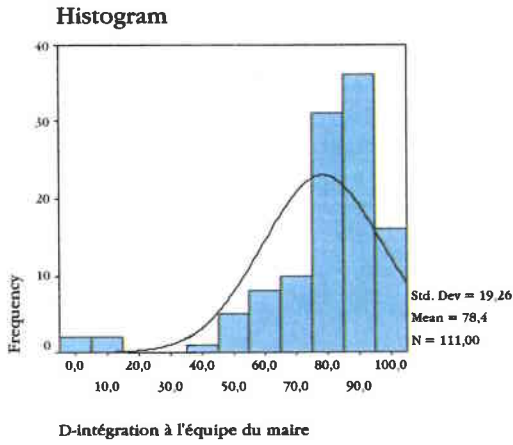
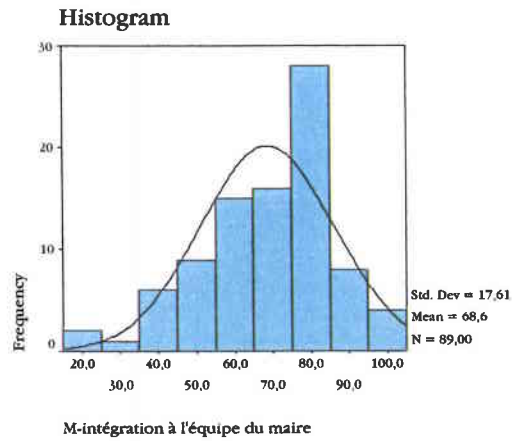
Items m28/d26

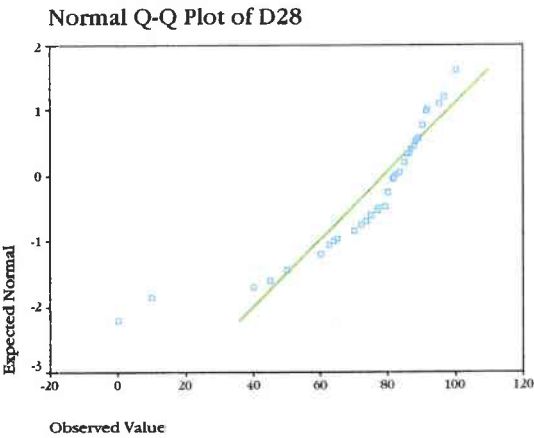
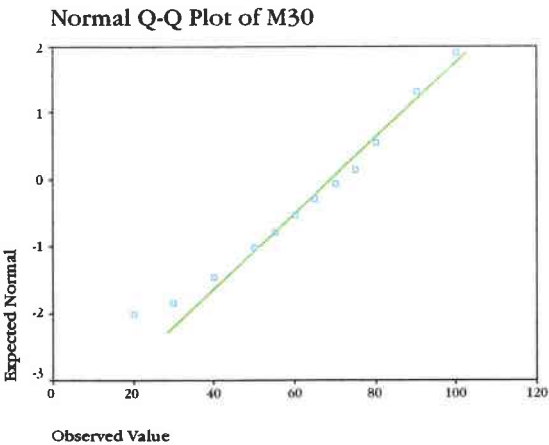


Items m29/d27



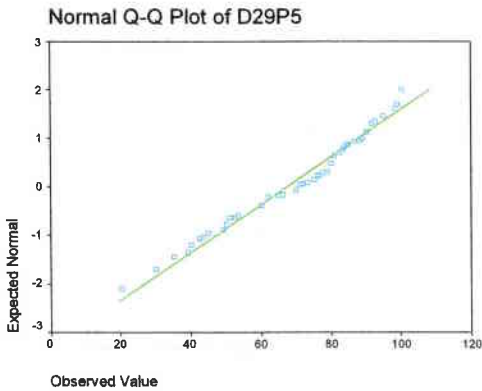
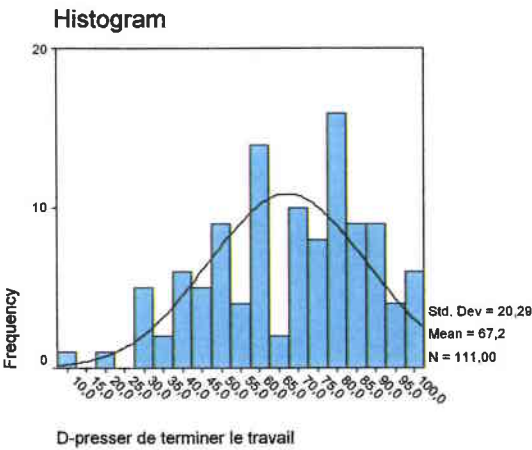
Items m30p/d28p



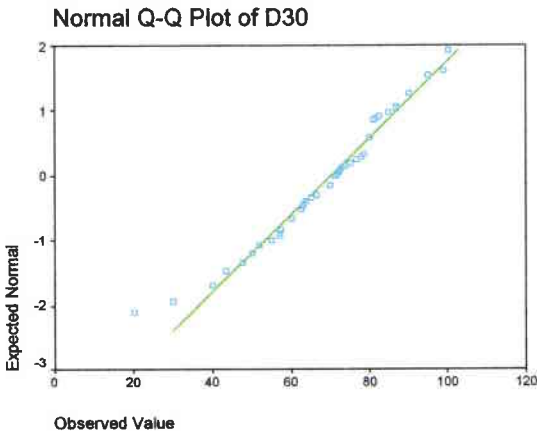
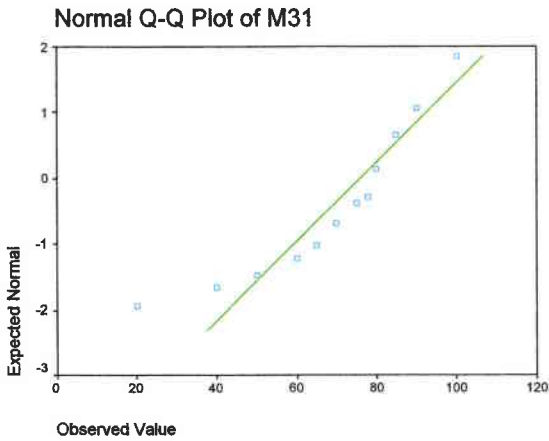
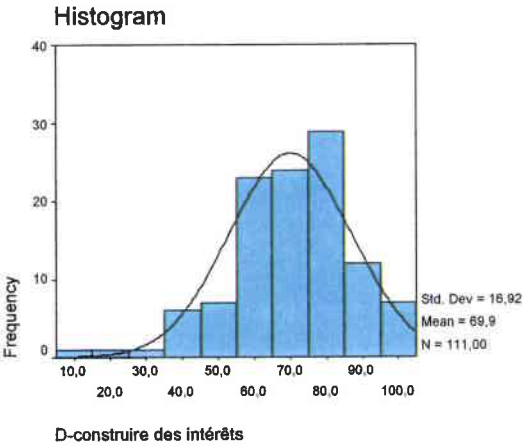
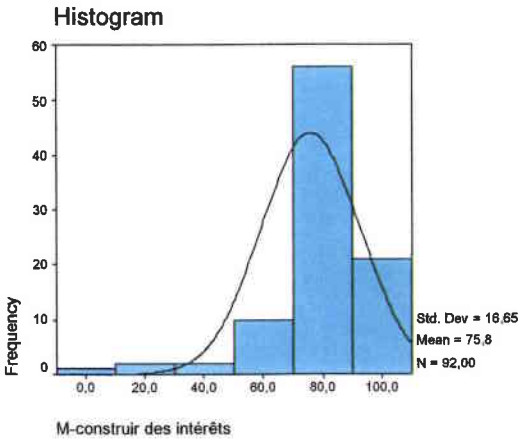


5.1.3. LE MAIRE VUE PAR LES REpondANTS: DESCRIPTION ET COMPARAISON DES PERCEPTIONS DES REpondANTS

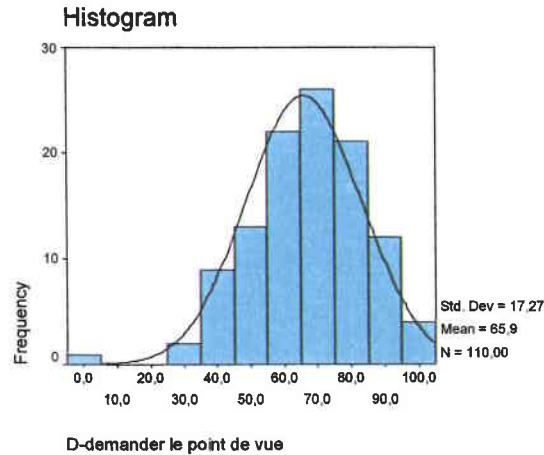
Item d29

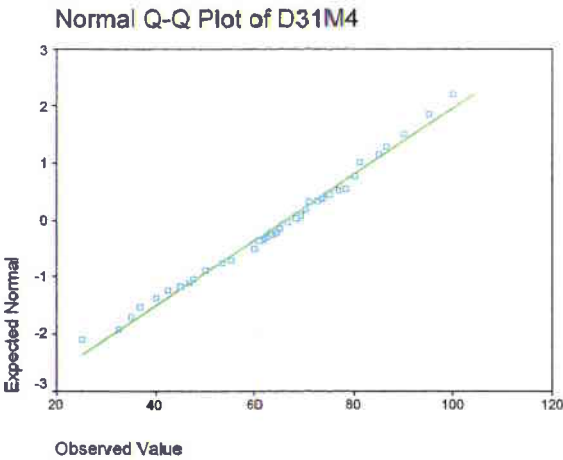


Items m31/d30

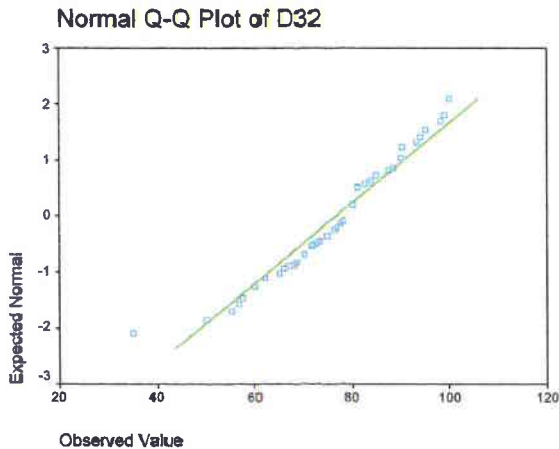
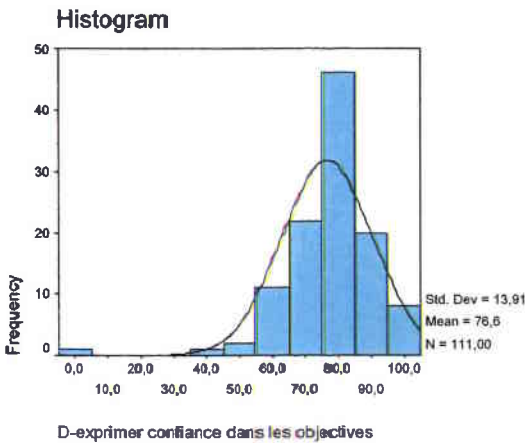


Item d31

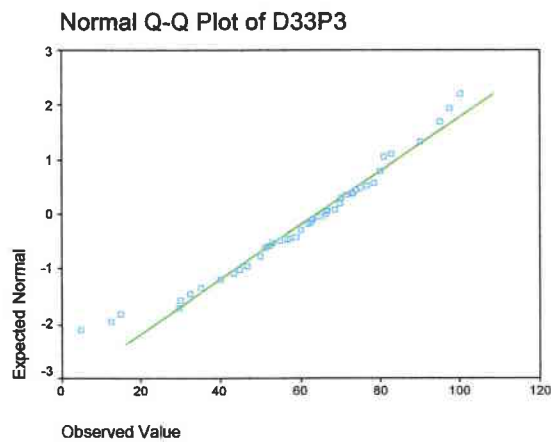
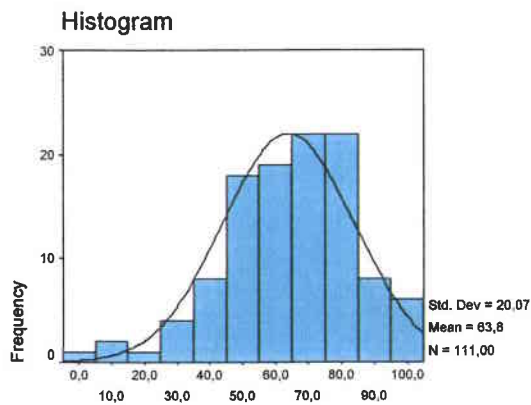




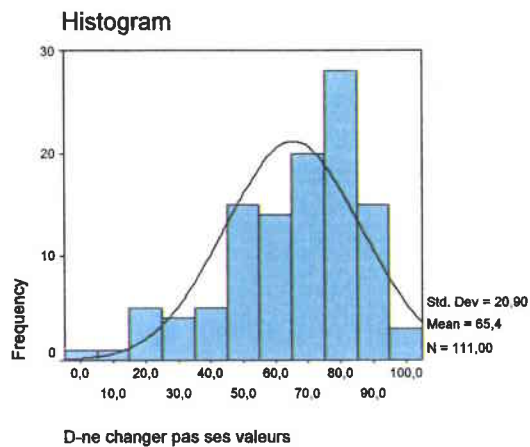
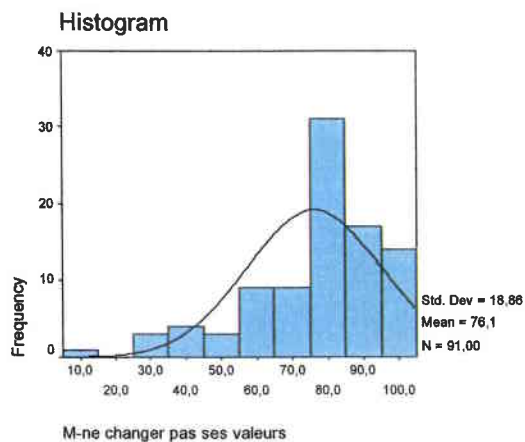
Item d32

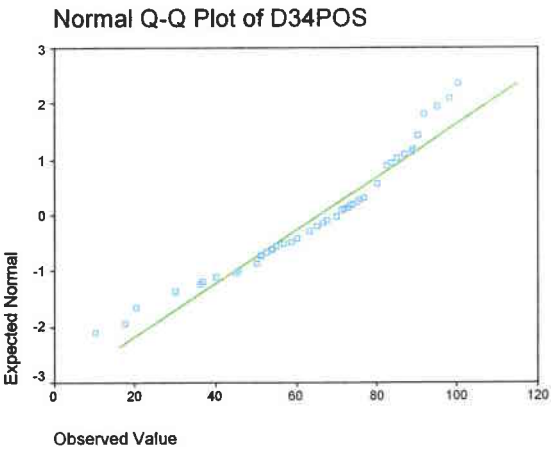
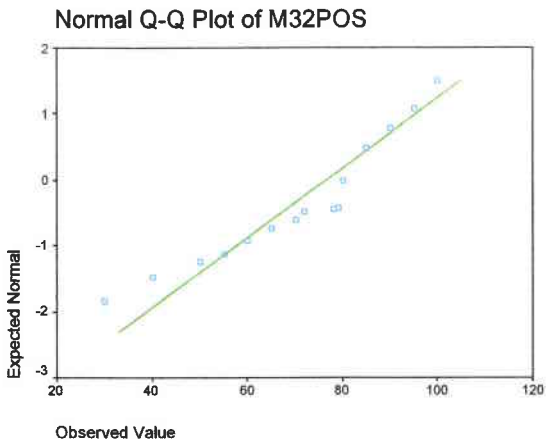


Item d33

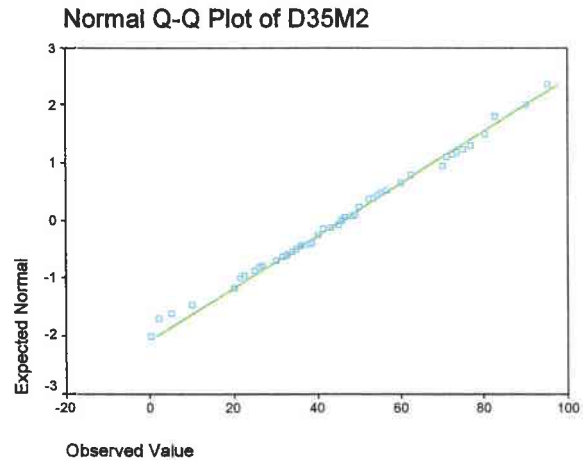
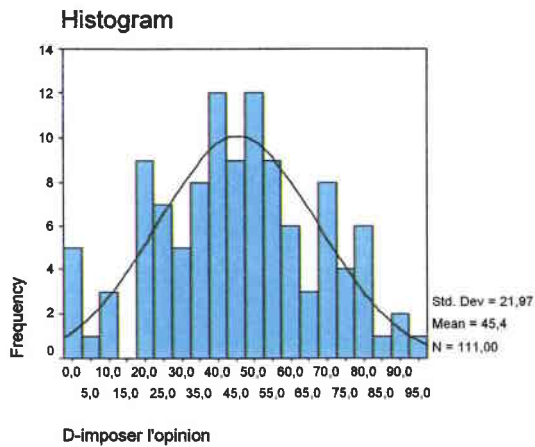


Items m32p/d34p

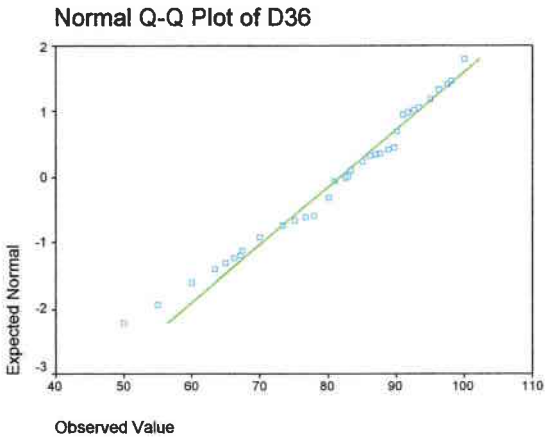
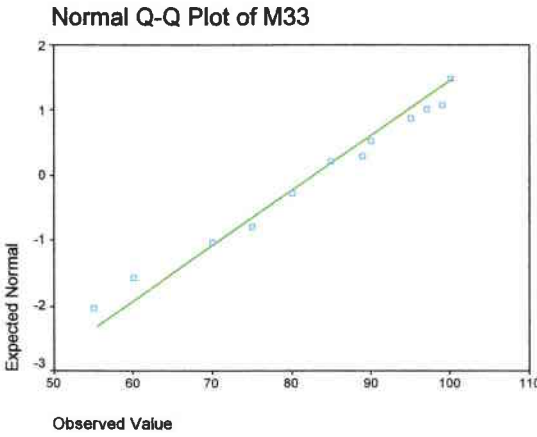
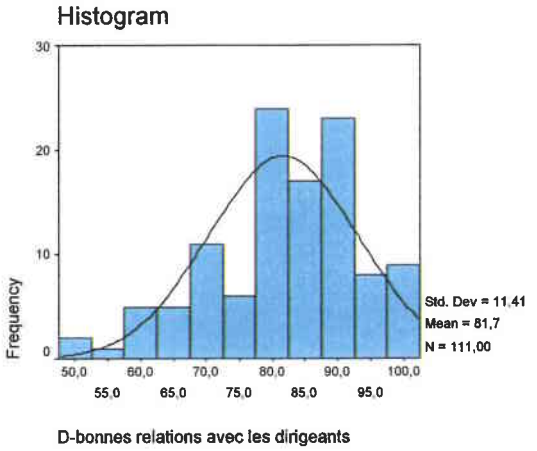
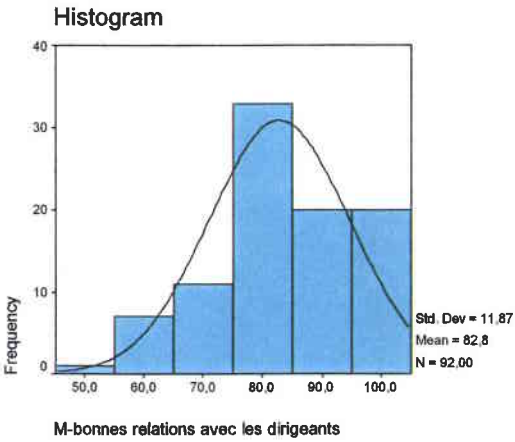




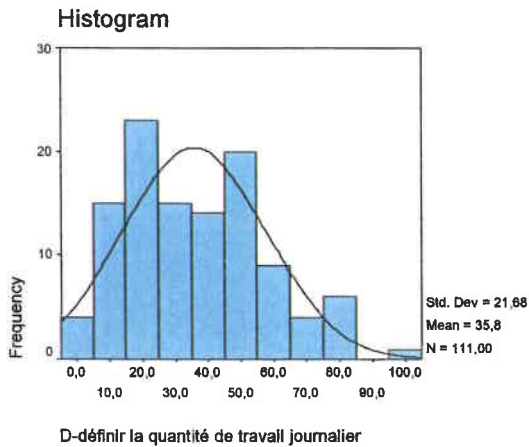
Item d35

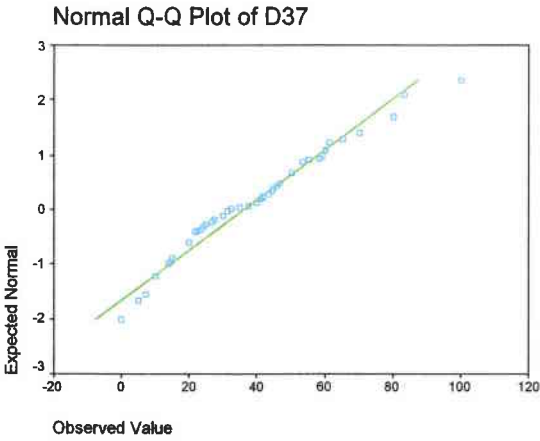


Items m33/d36

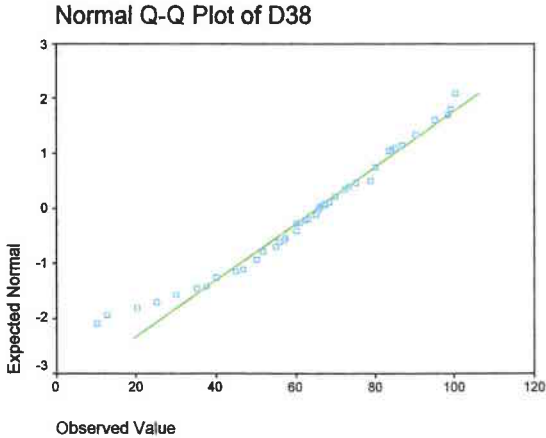
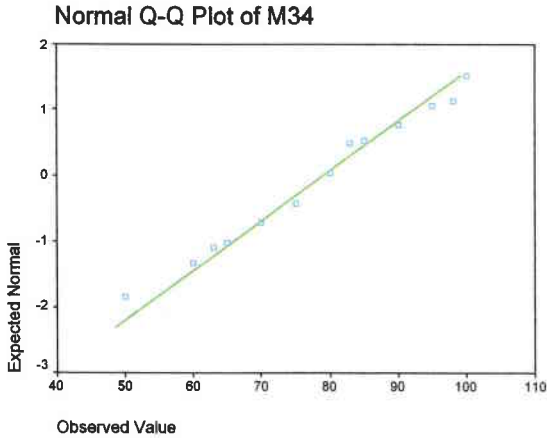
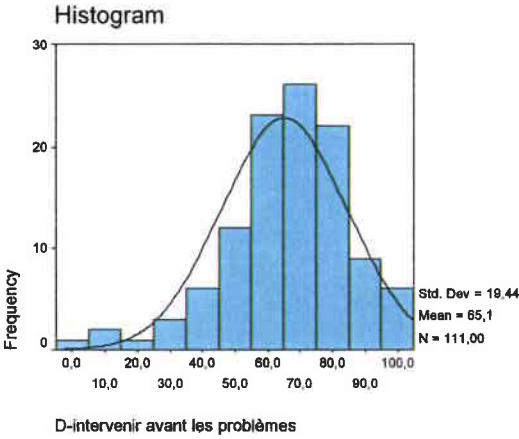
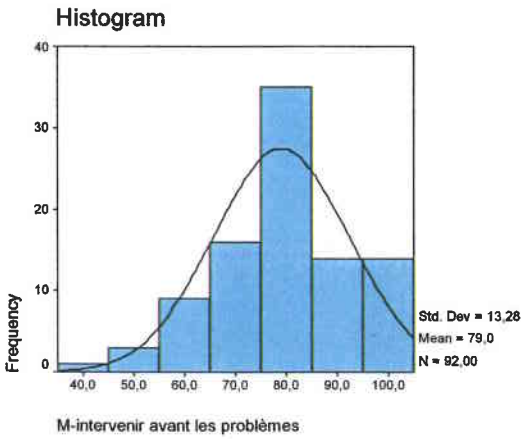


Item d37

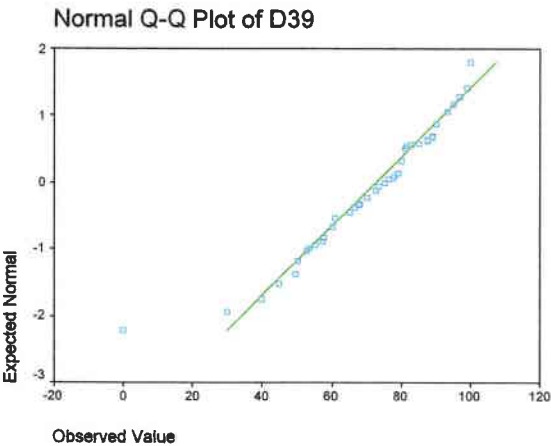
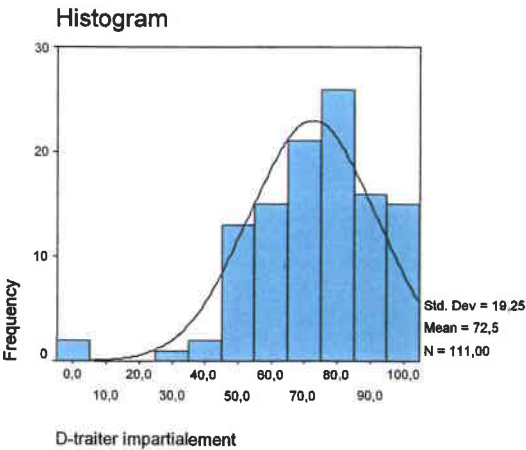




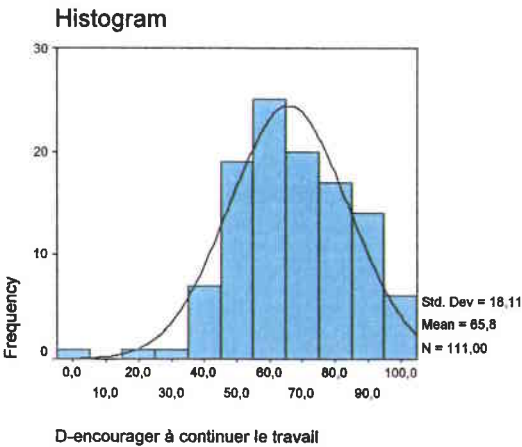
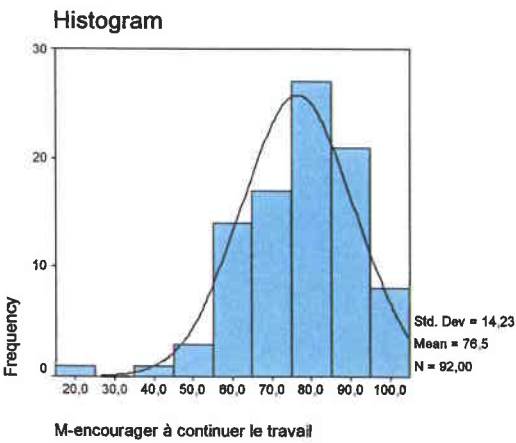
Items m34/d38

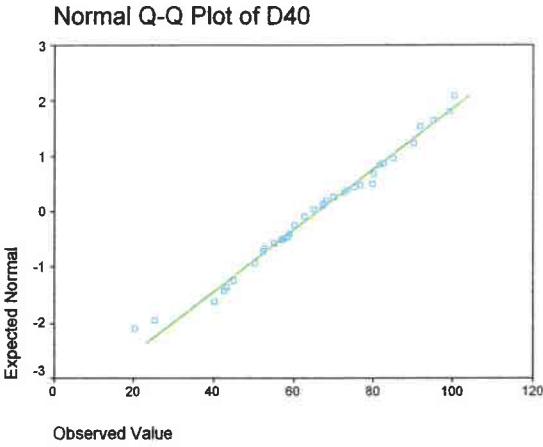
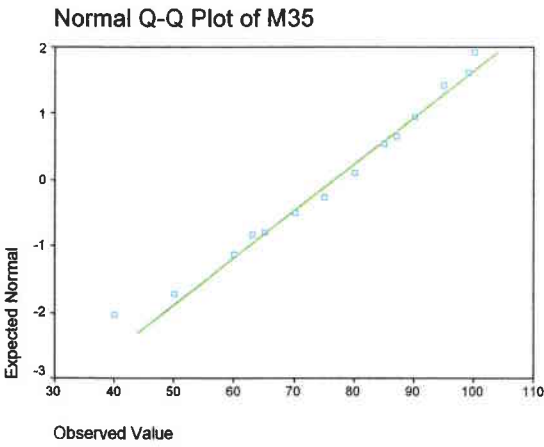


Item d39

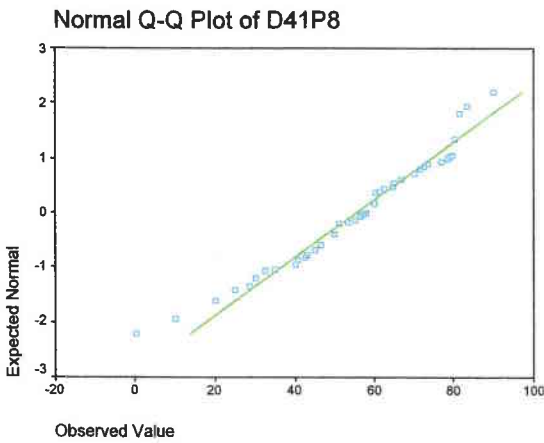
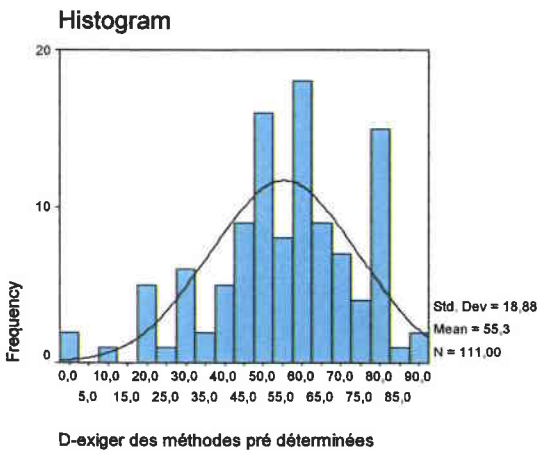


Items m35/d40

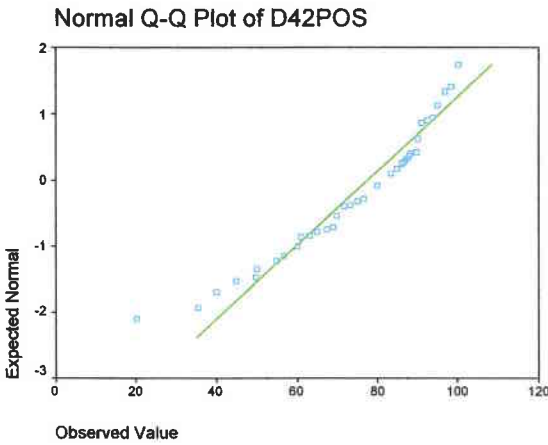
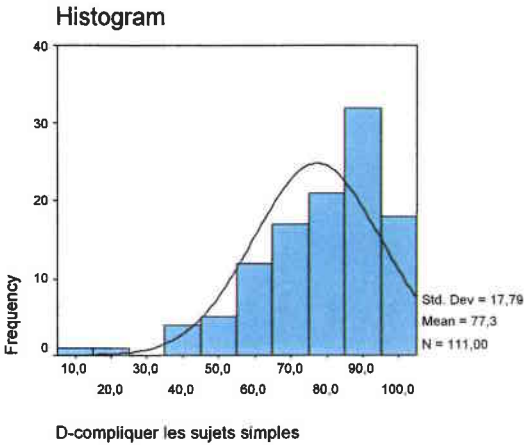




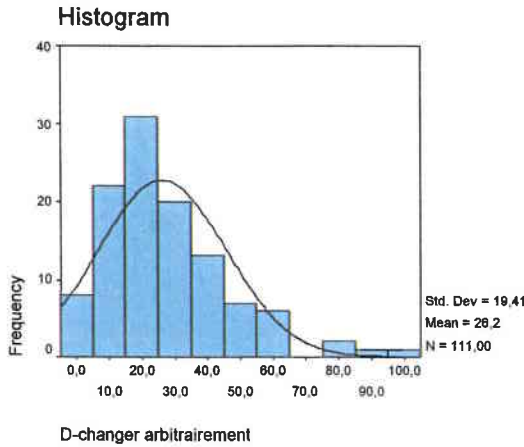
Item d41

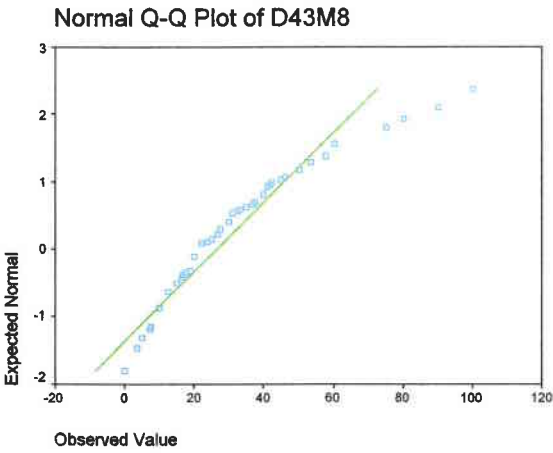


Item d42p

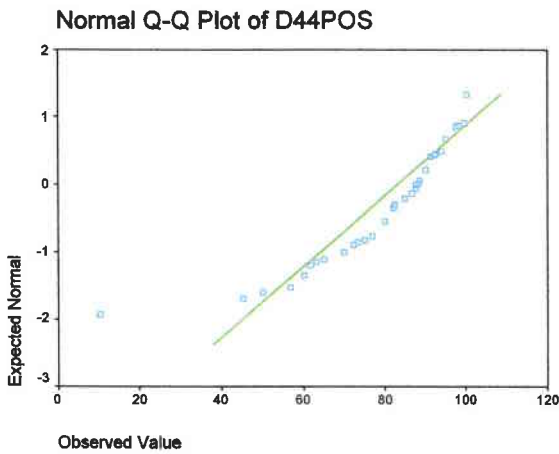
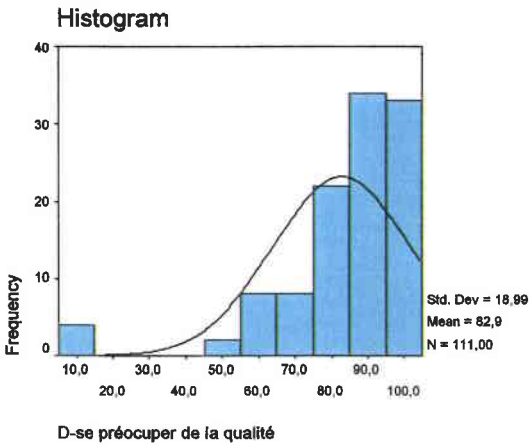


Item d43

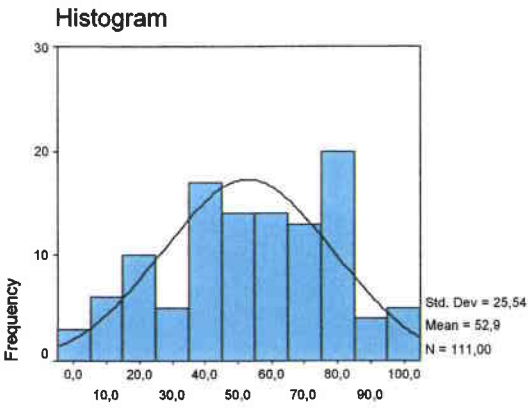




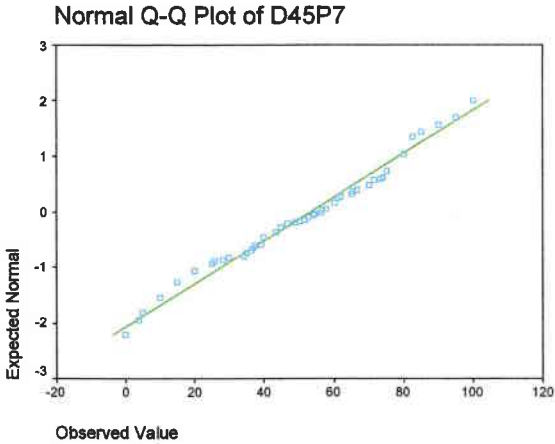
Item d44p



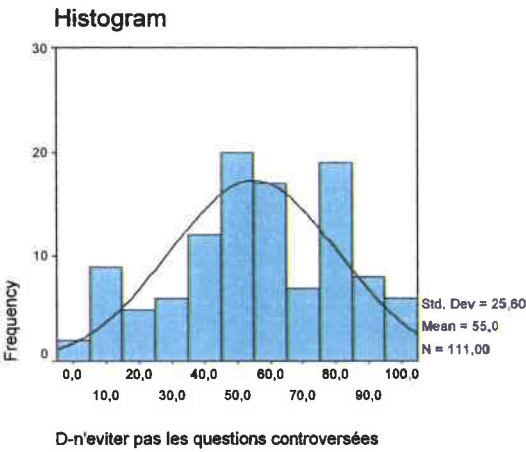
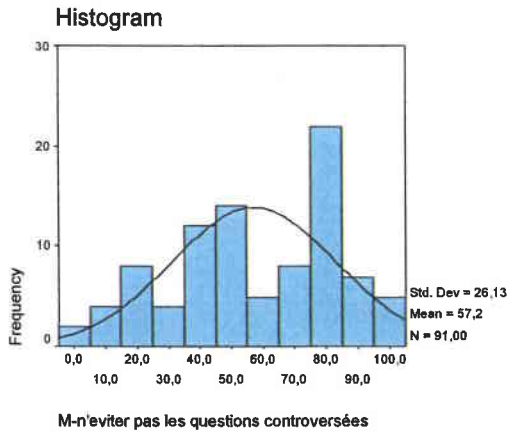
Item d45

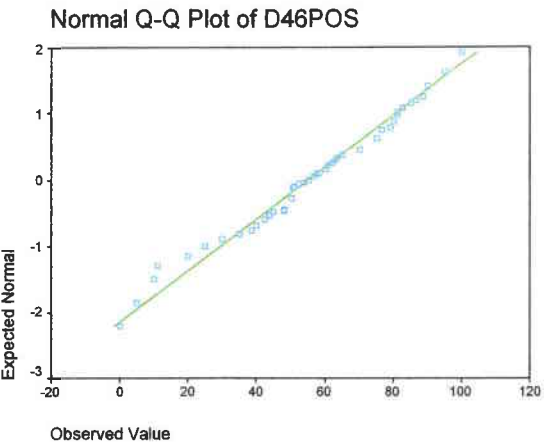
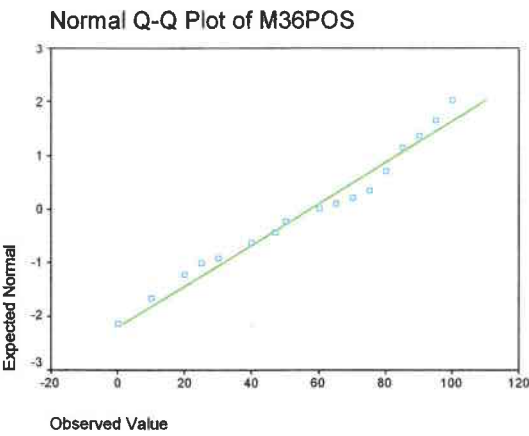


D-essayer de faire travailler au maximum

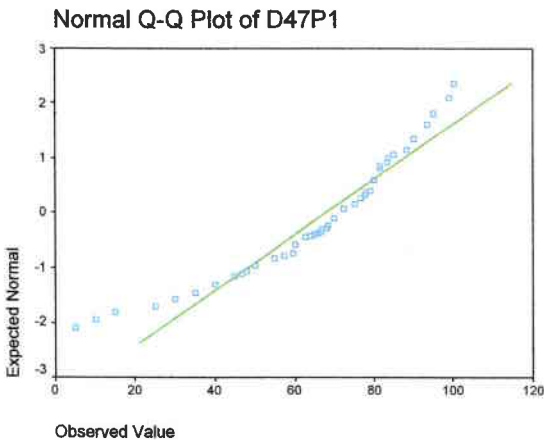
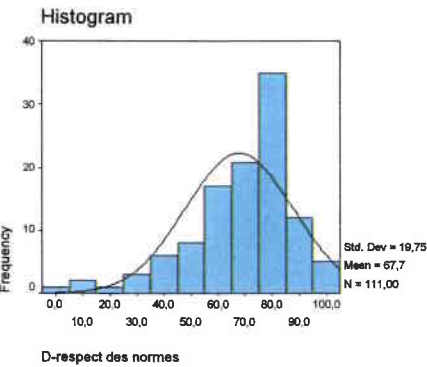


Items m36p/d46p

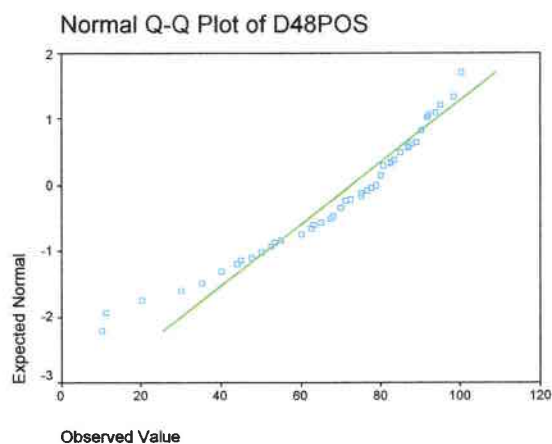
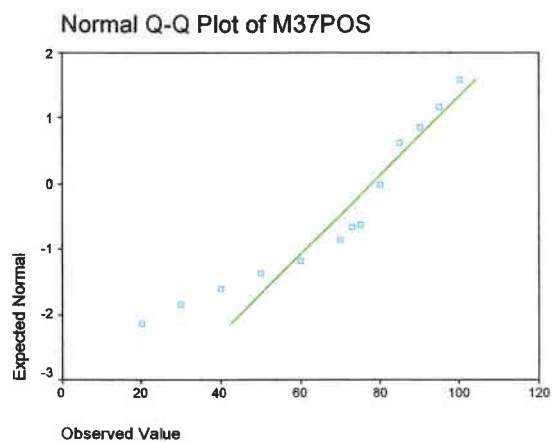
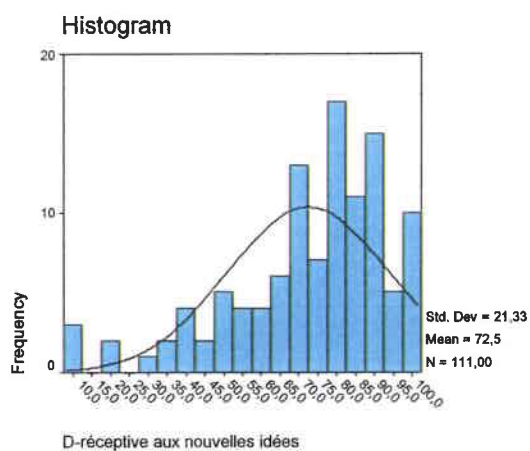
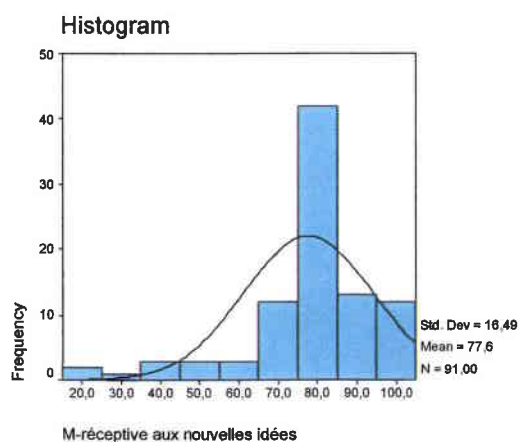




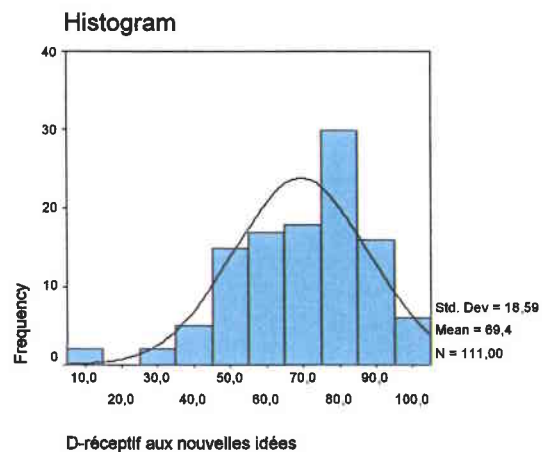
Item d47

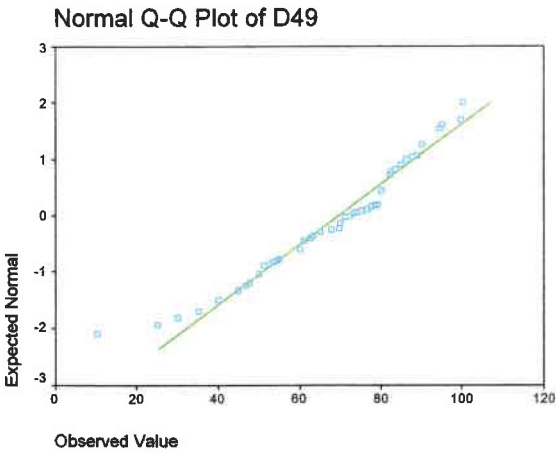


Items m37p/d48p

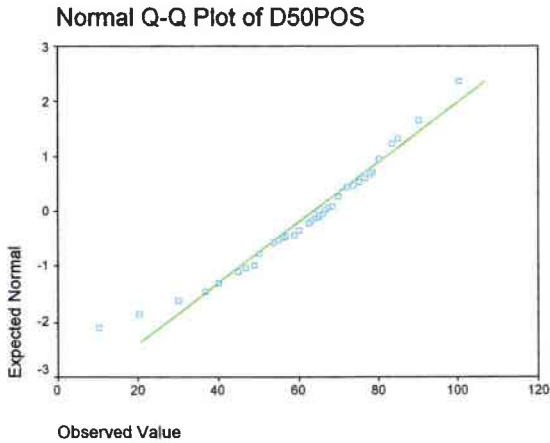
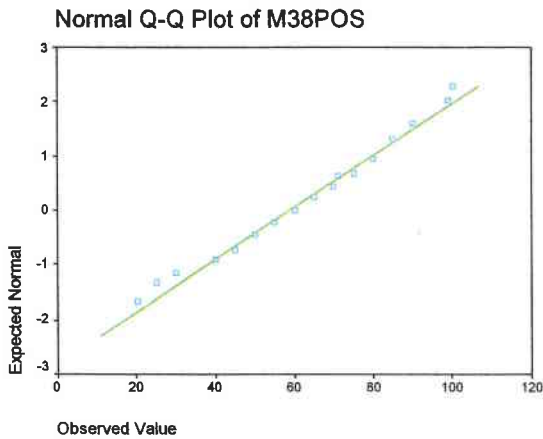
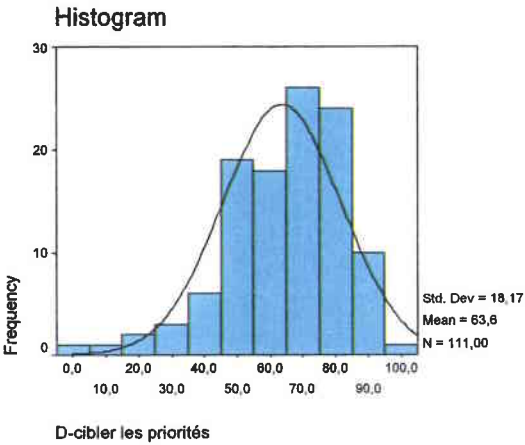
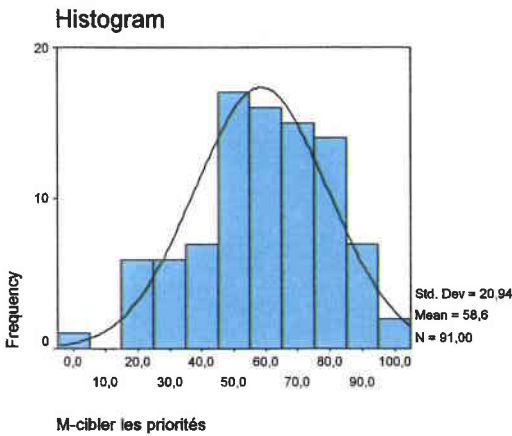


Item d49

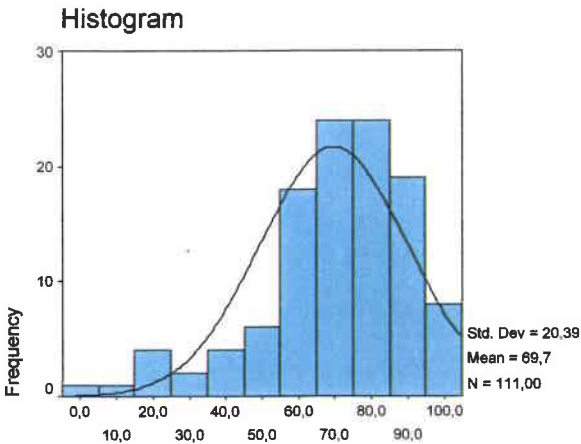




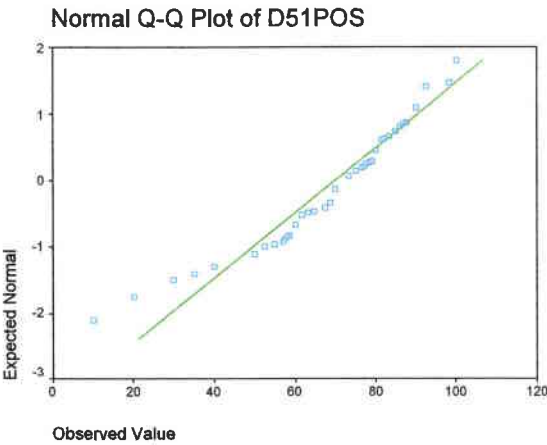
Items m38p/d50p



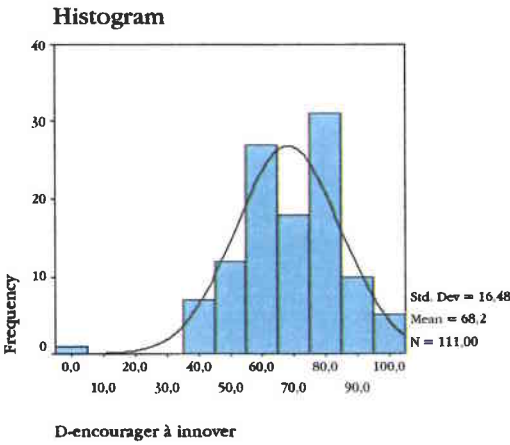
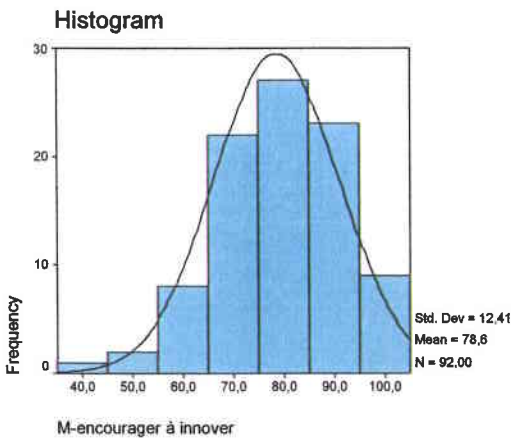
Item d51p

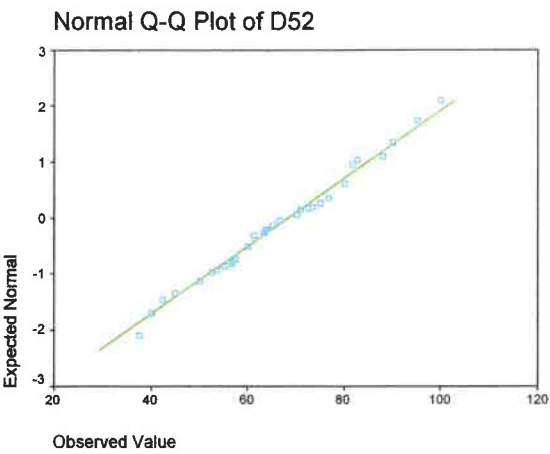
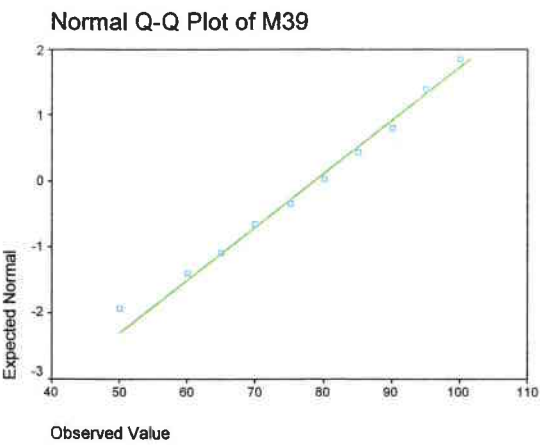


D-donner les ressources

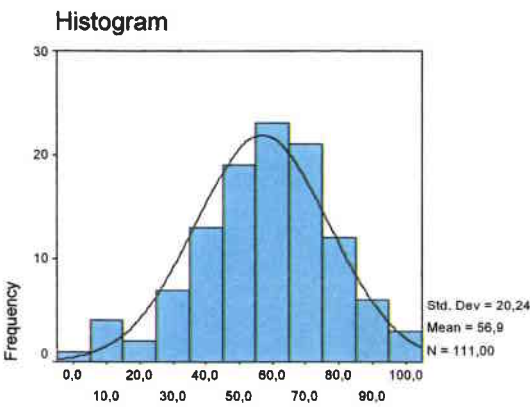


Items m39/d52

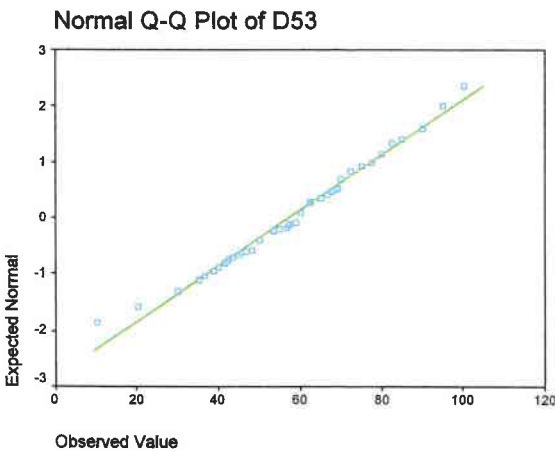




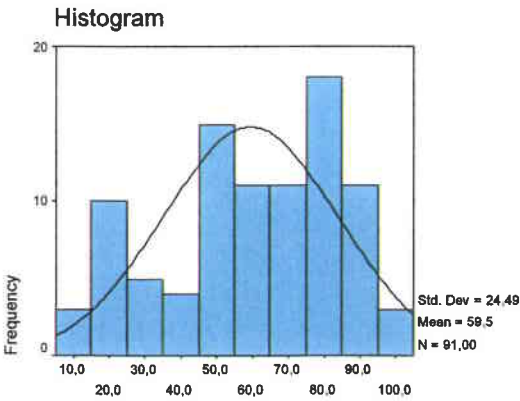
Item d53



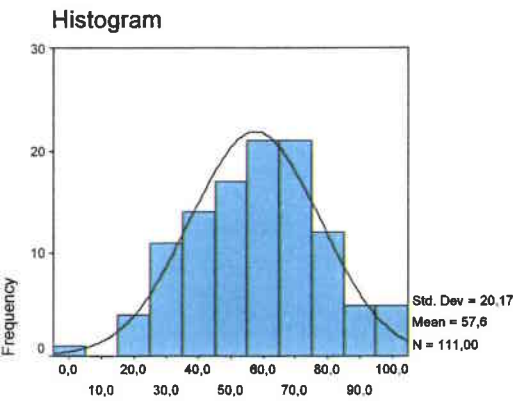
D-critique la mauvaise qualité



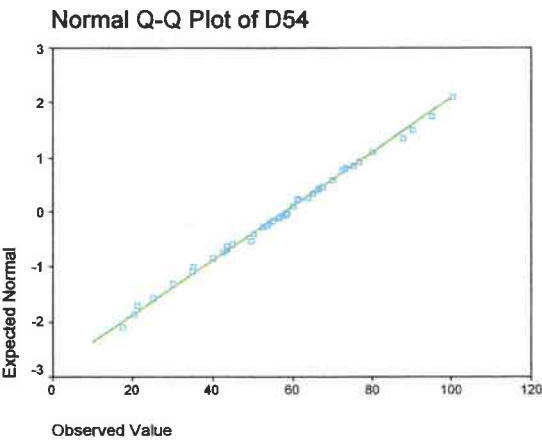
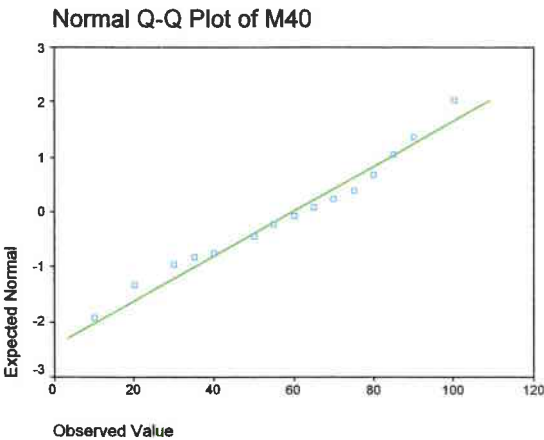
Items m40p/d54p



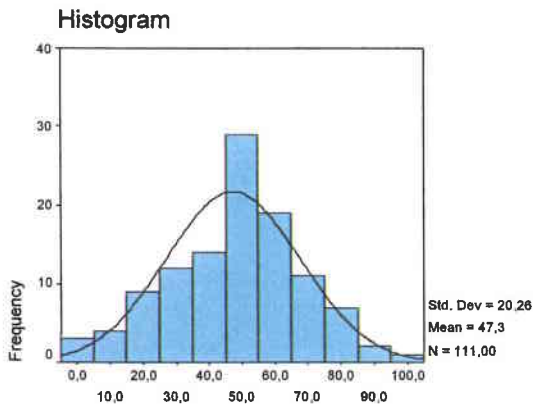
M-partager influence et pouvoir



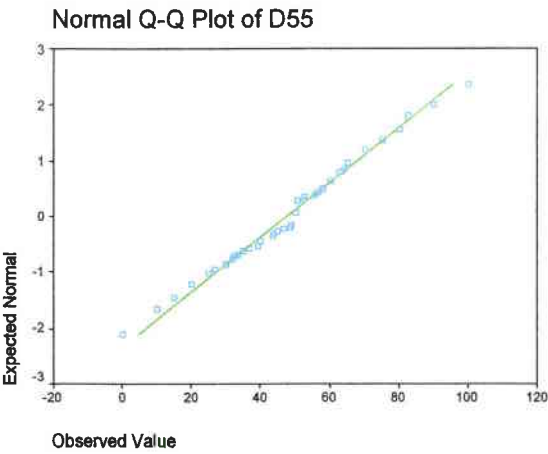
D-partager influence et pouvoir



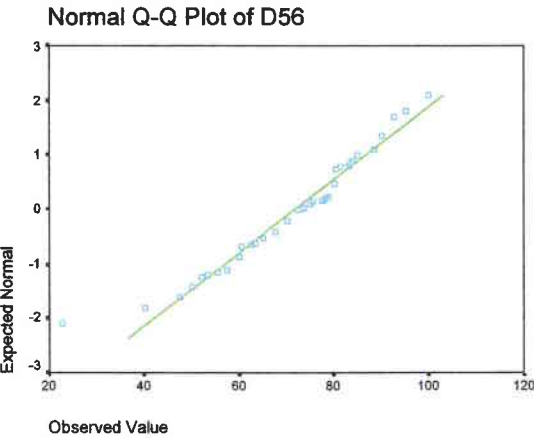
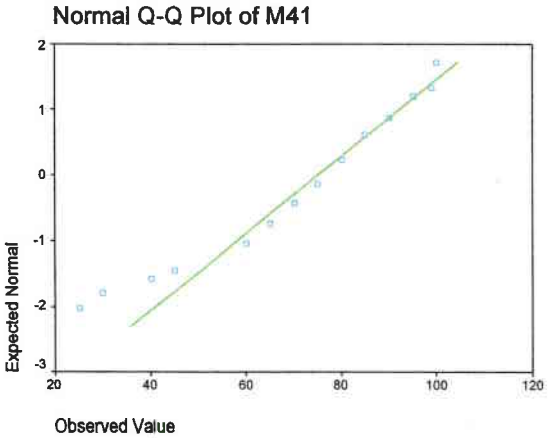
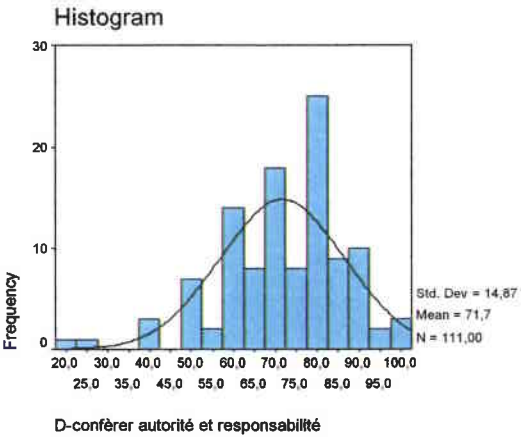
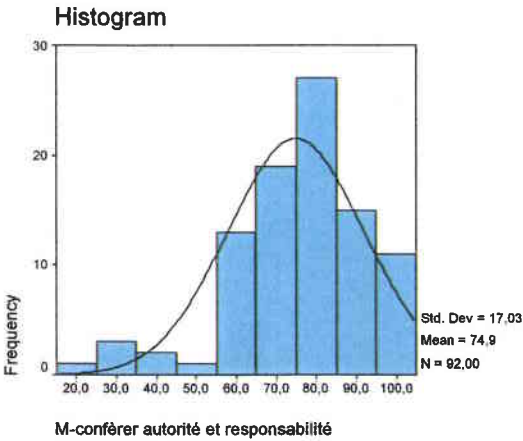
Item d55



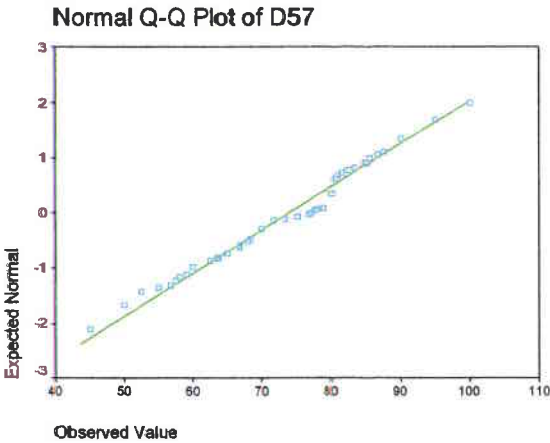
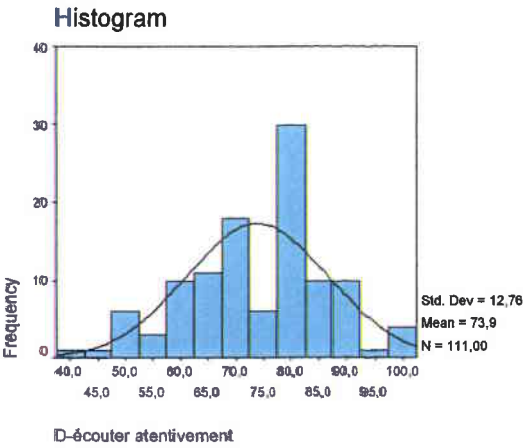
D-tenir compte des sentiments



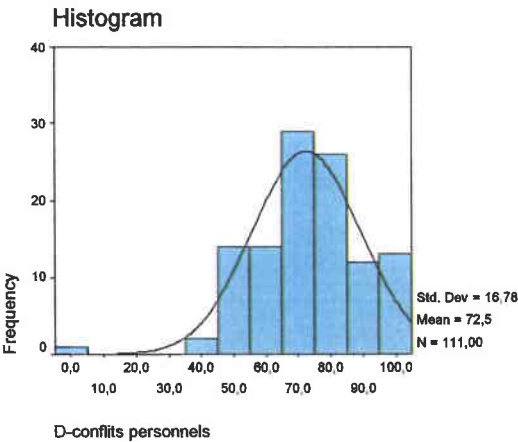
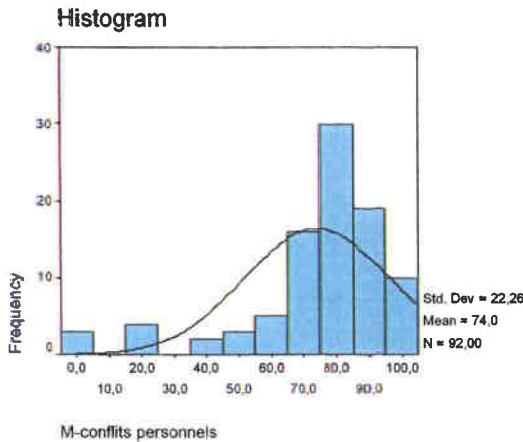
Items m41/d56

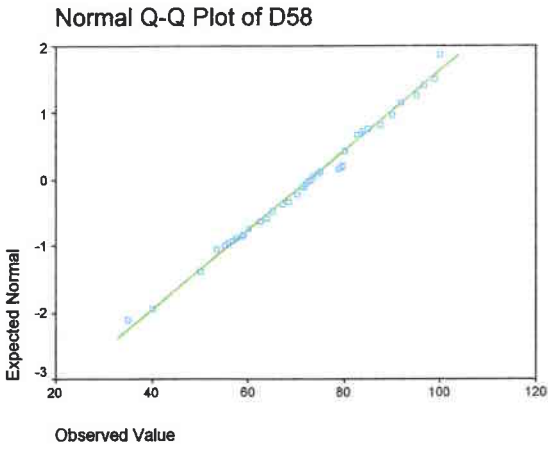
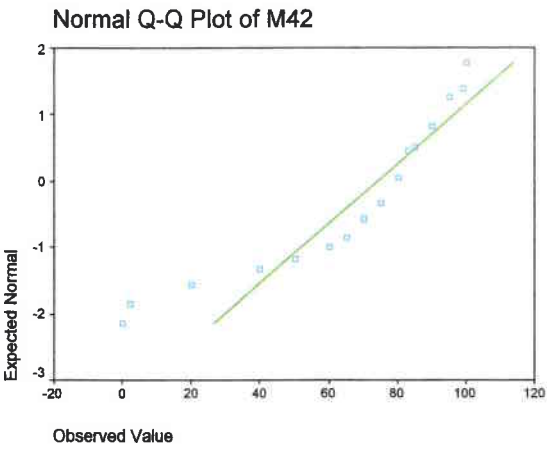


Item d57

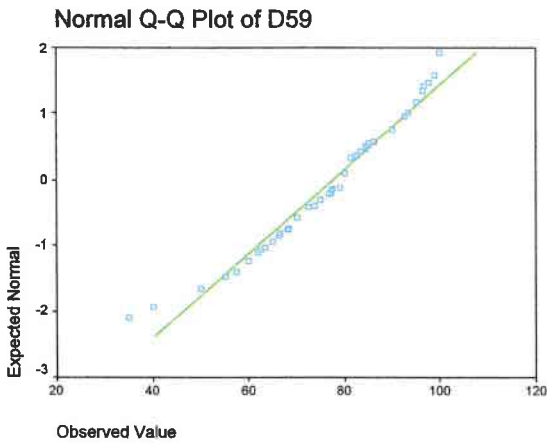
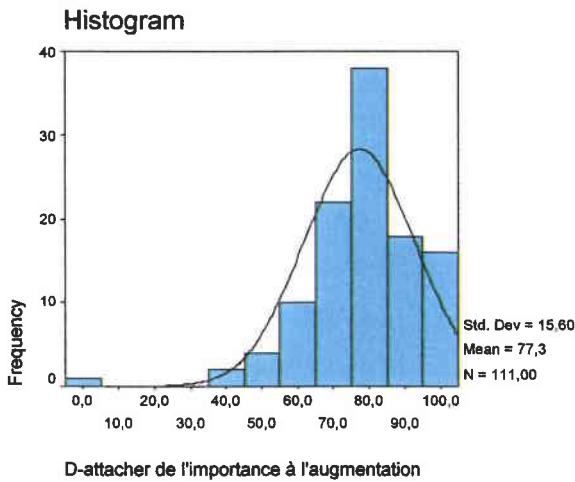


Items m42/d58

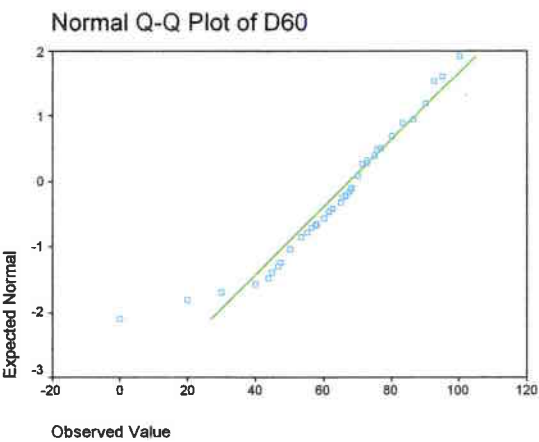
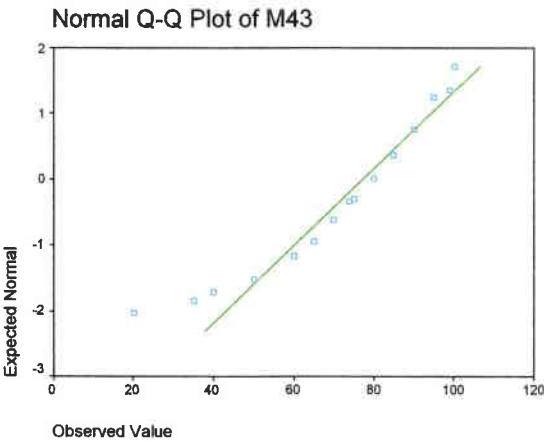
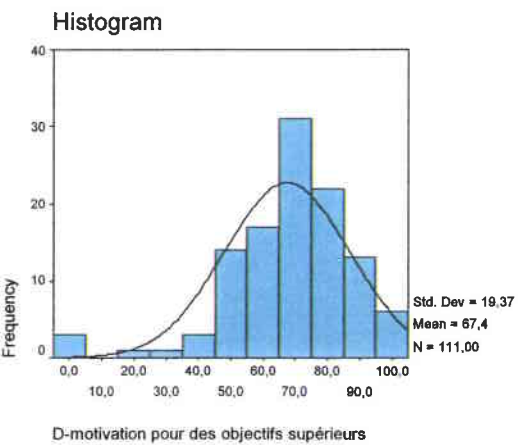
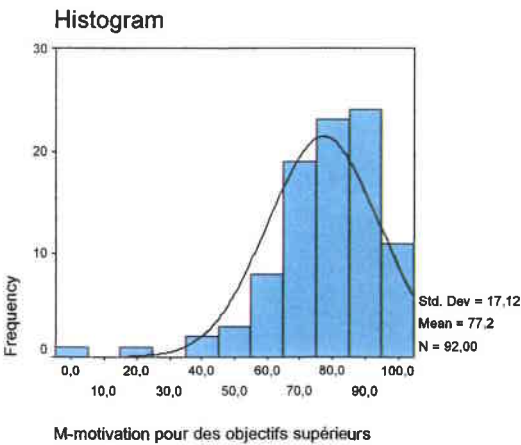




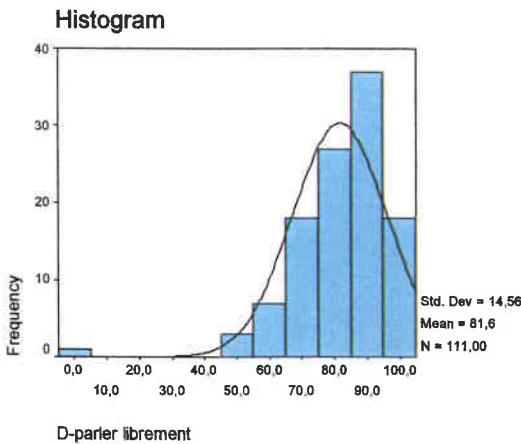
Item d59

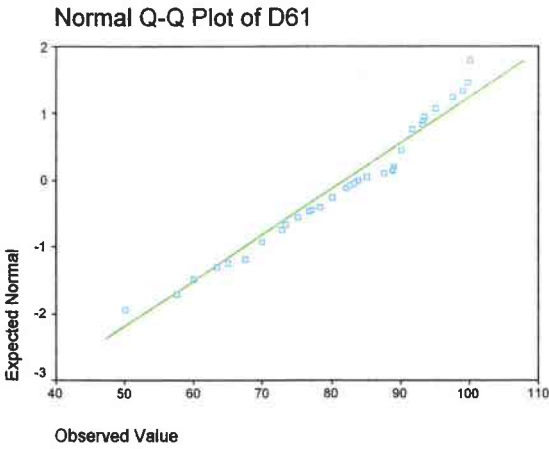


Items m43/d60

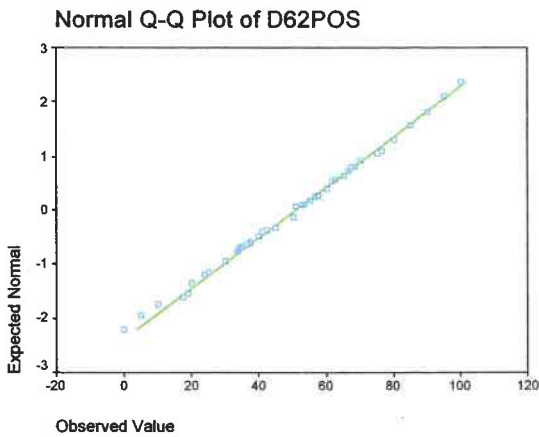
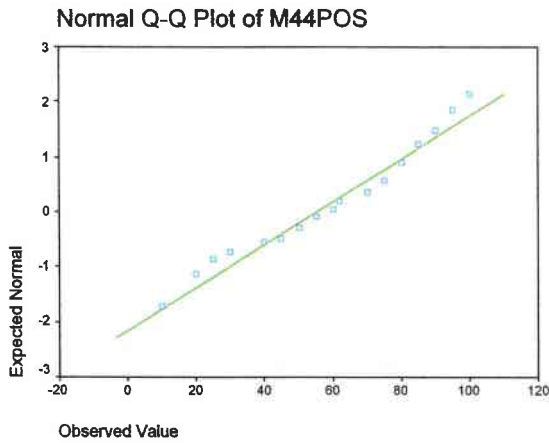
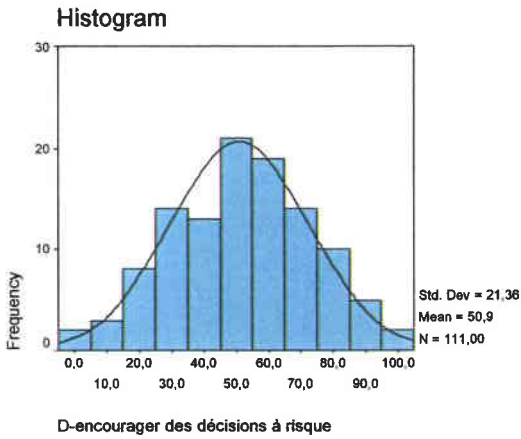
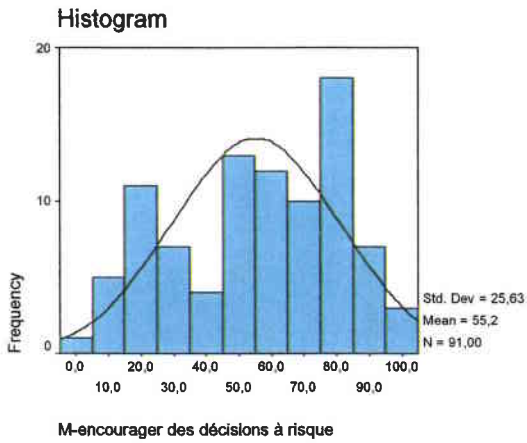


Item d61

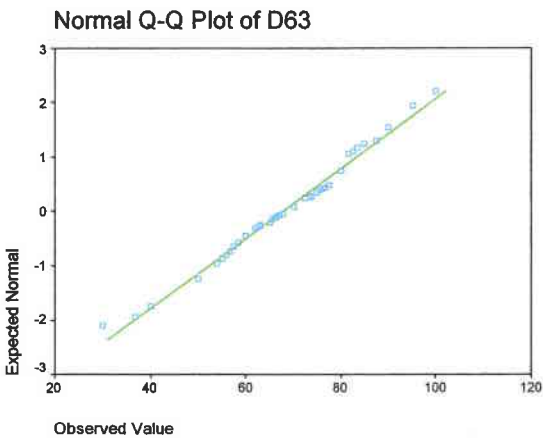
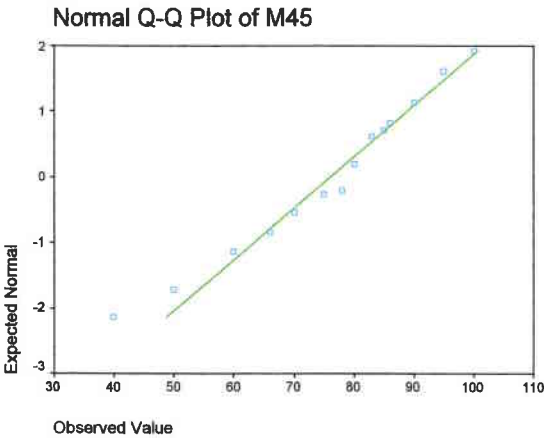
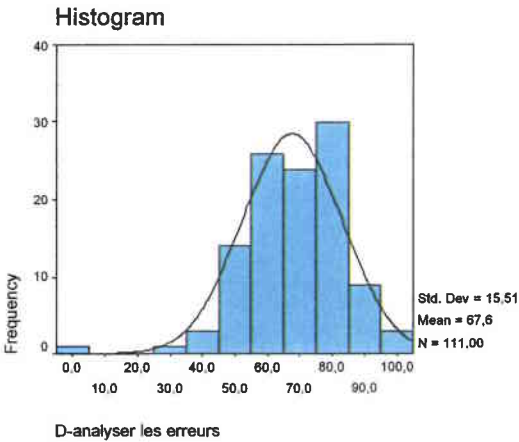
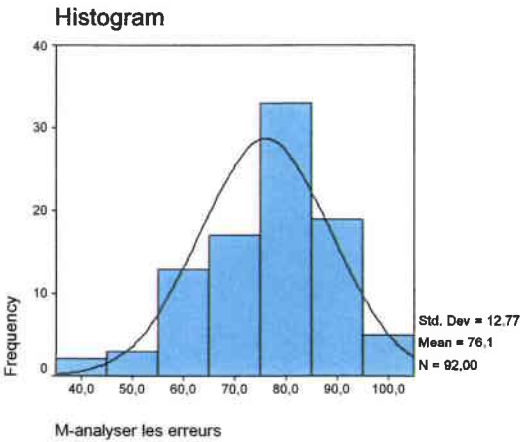




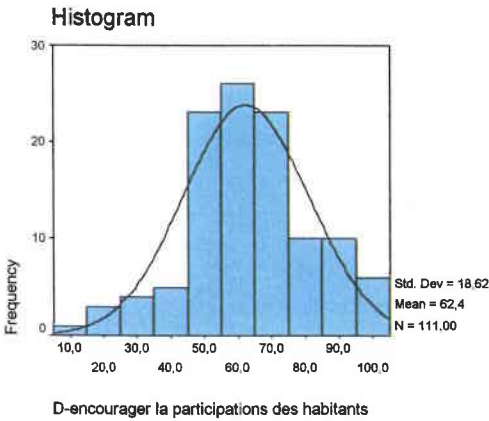
Items m44p/d62p

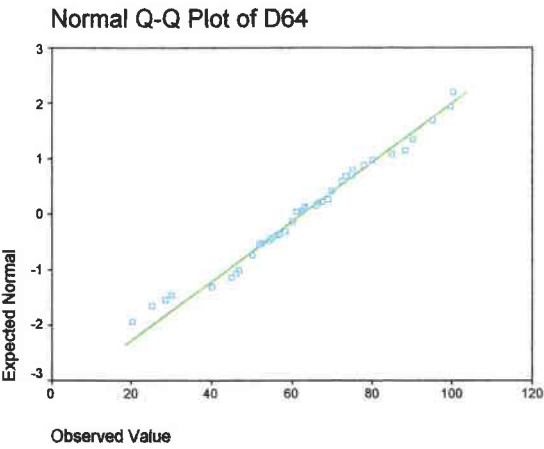


Items m45/d63

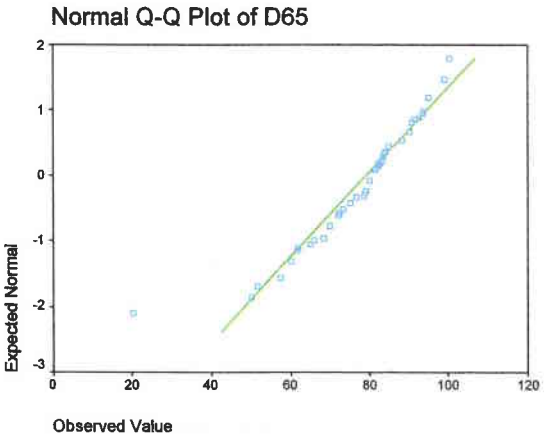
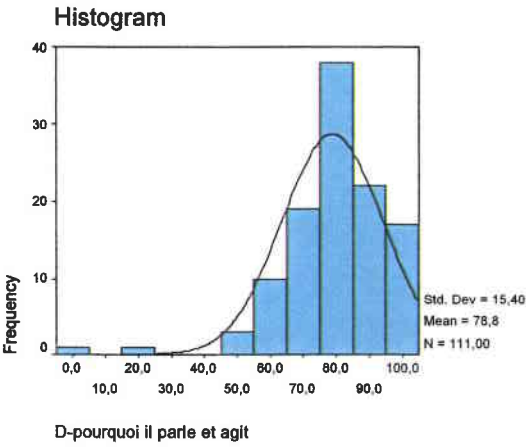


Item d64

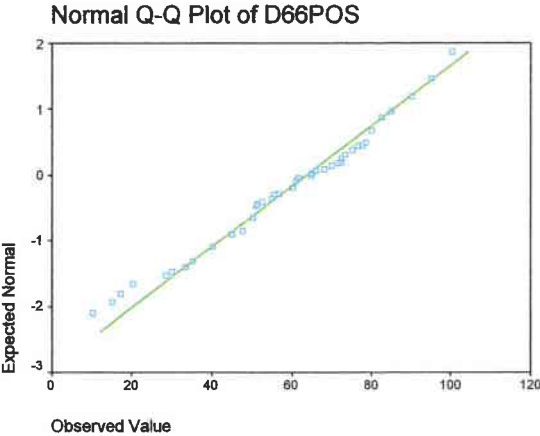
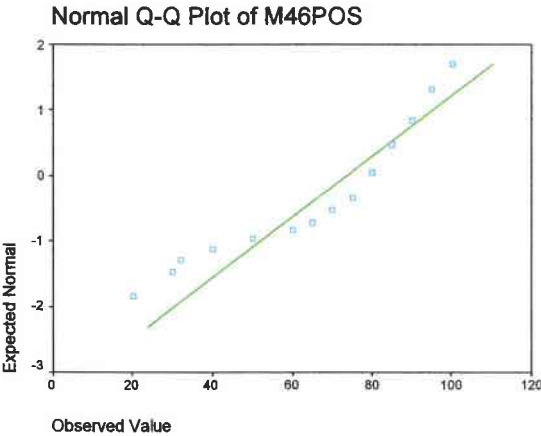
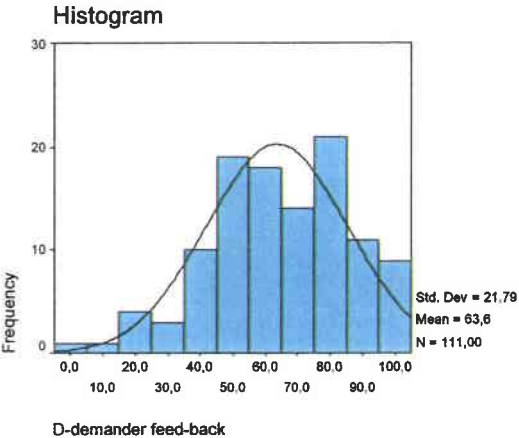
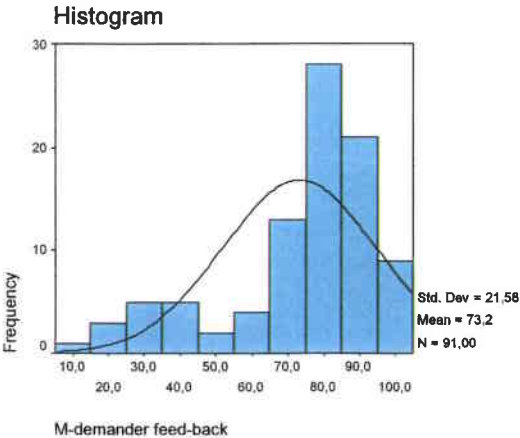




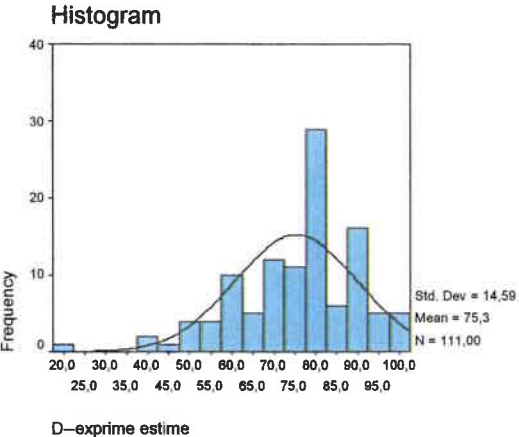
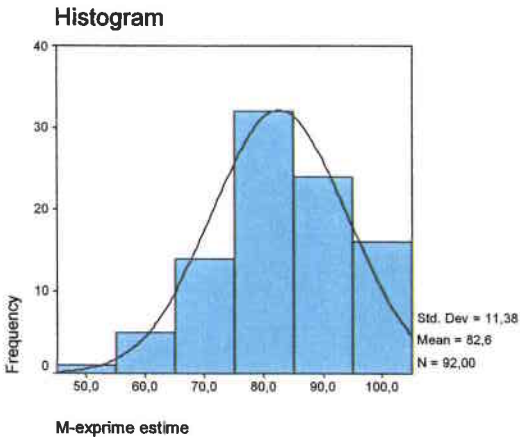
Item d65

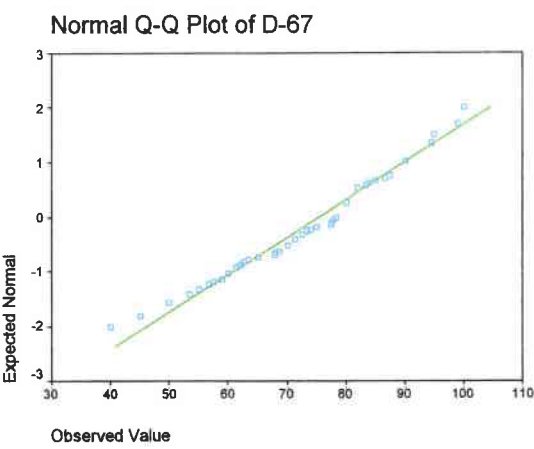
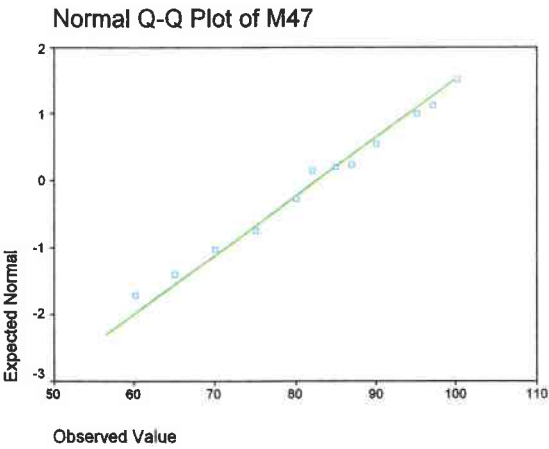


Items m46p/d66p

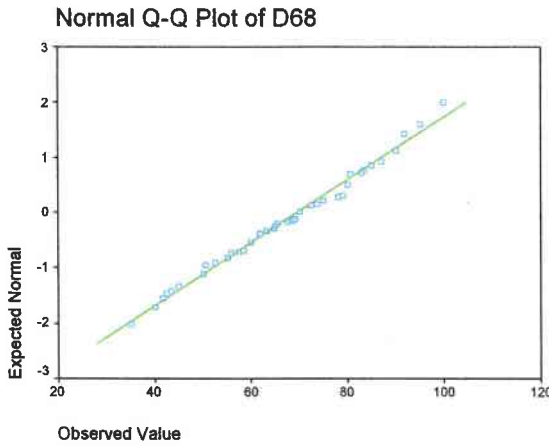
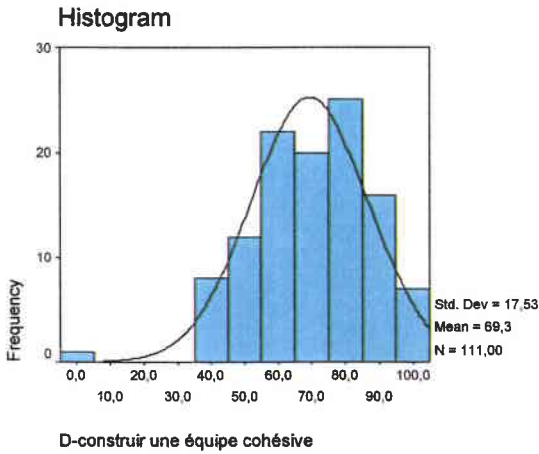


Items m47/d67

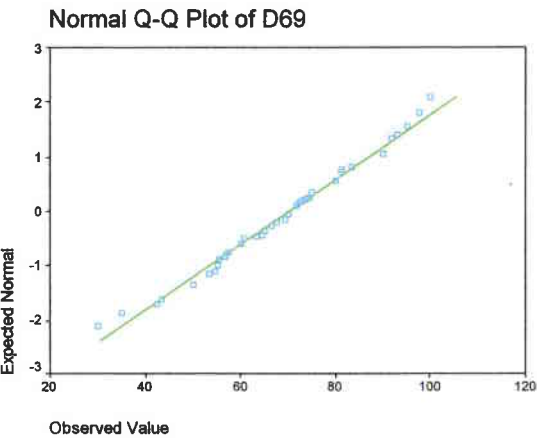
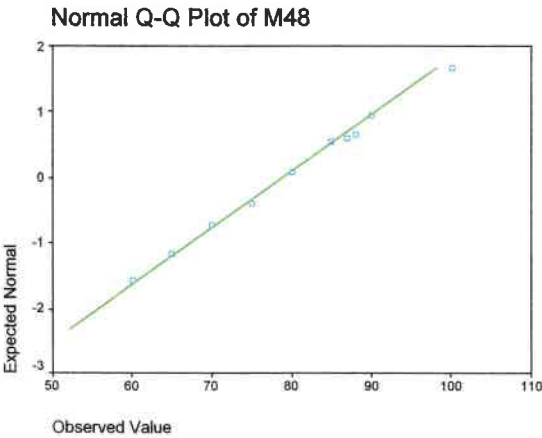
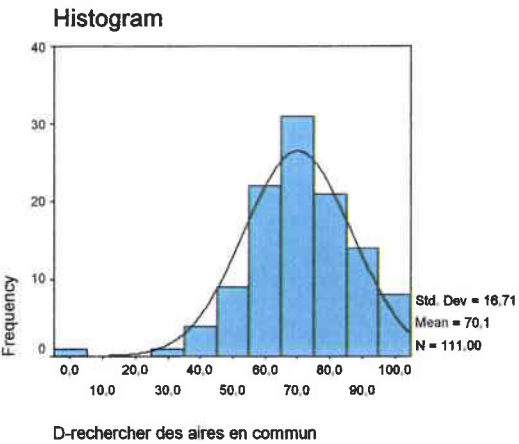
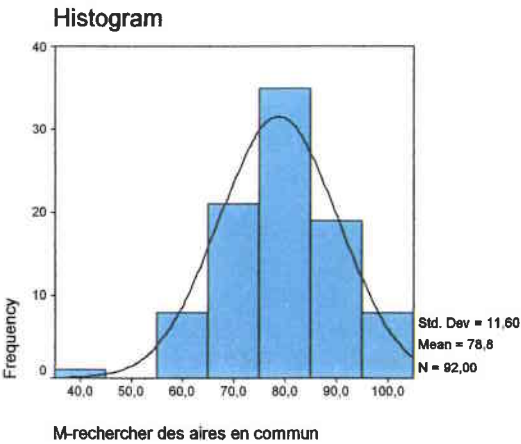




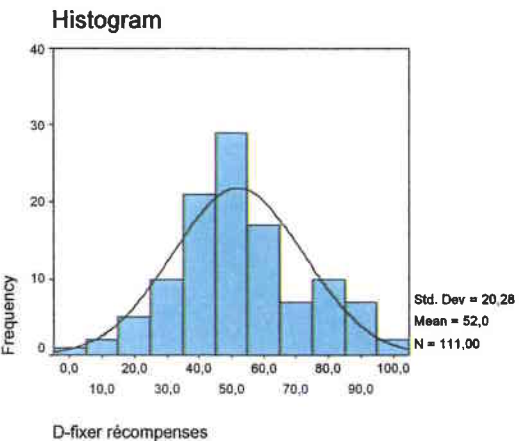
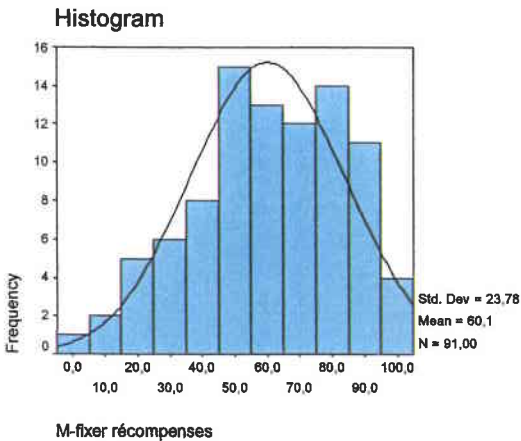
Item d68

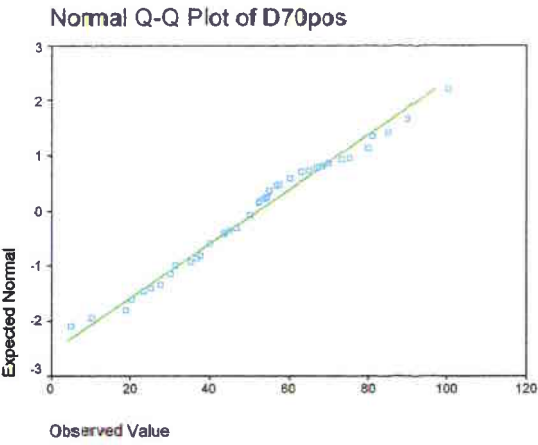
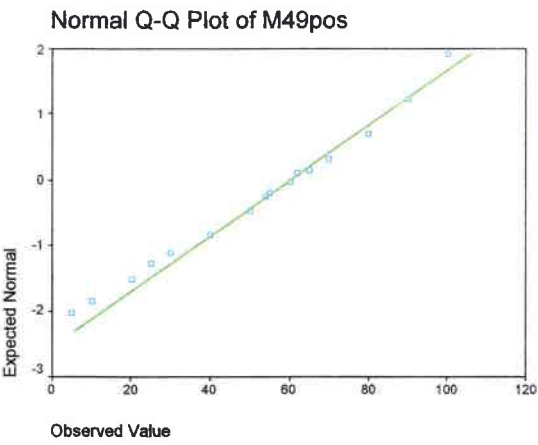


Items m48/d69

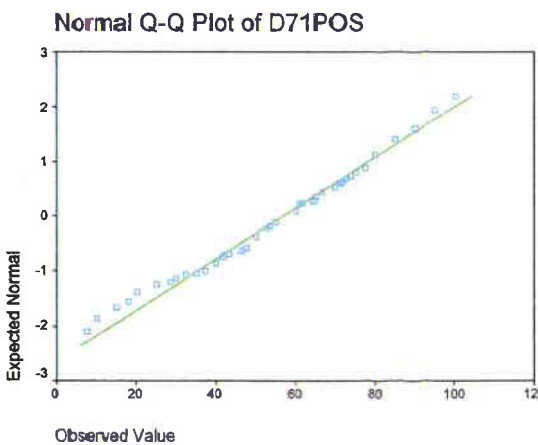
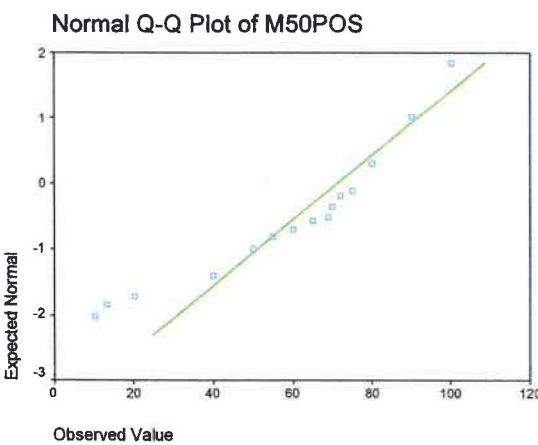
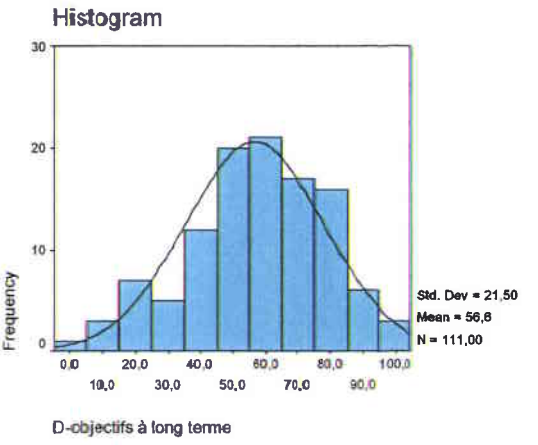
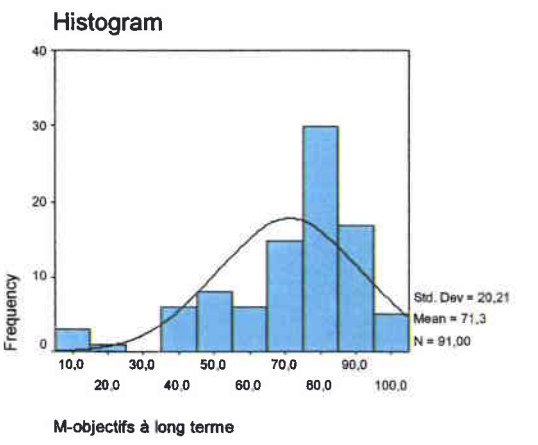


Items m49p/d70p

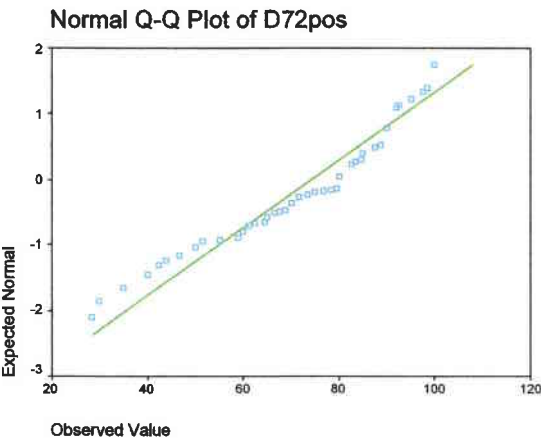
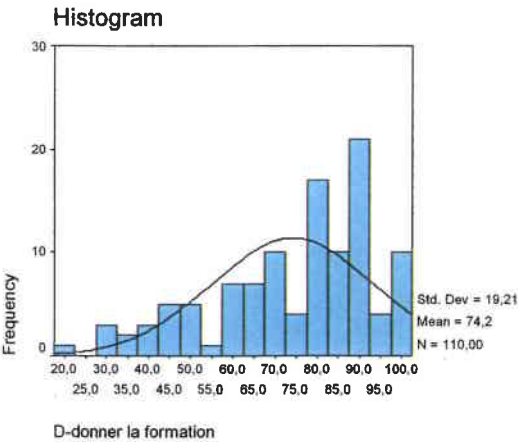




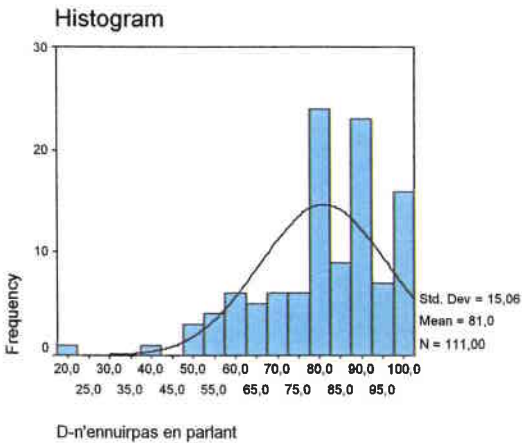
Items m50p/d71p

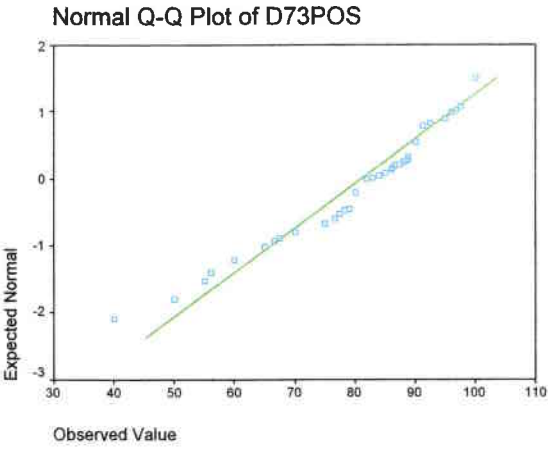


Item d72p

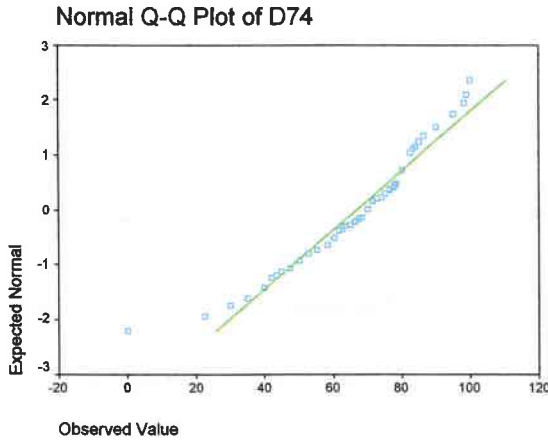
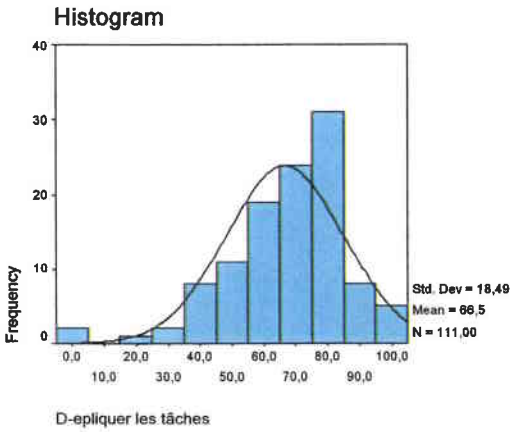


Item d73p



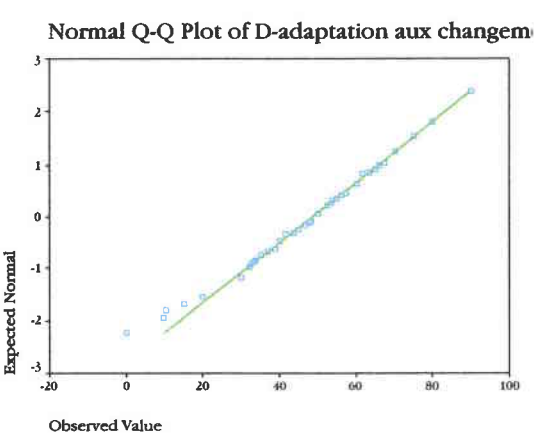
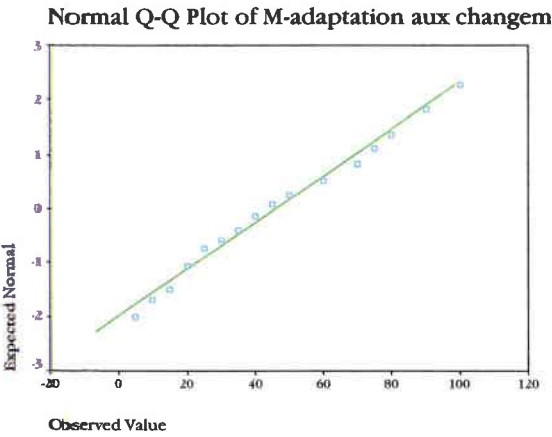
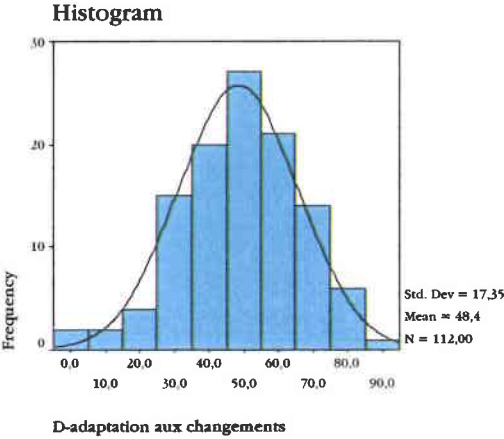
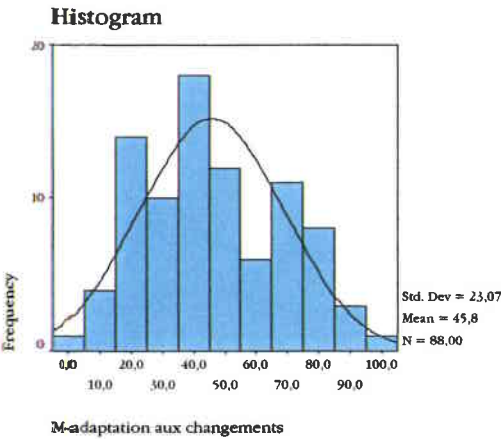


Item d74

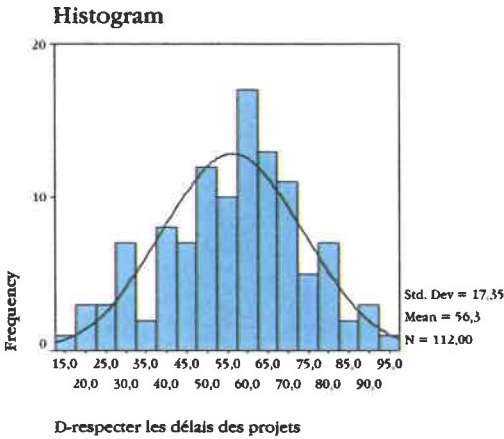
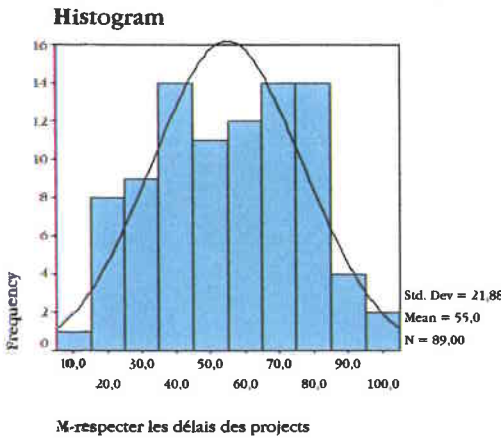


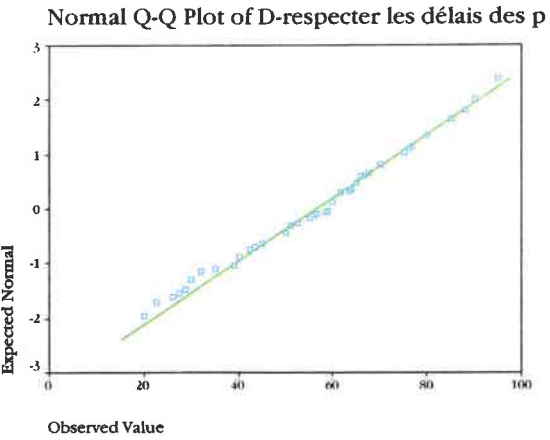
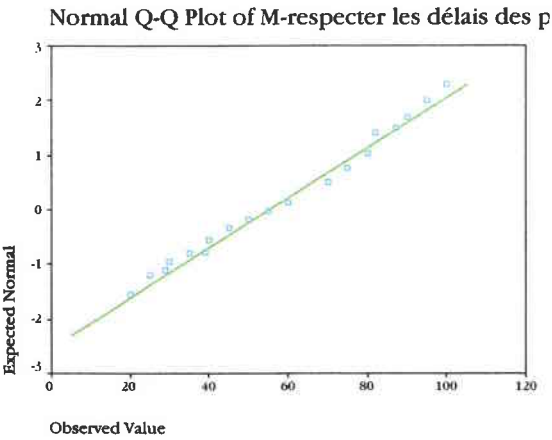
5.1.4. L'EFFICACITE VUE PAR LES REpondANTS: DESCRIPTION ET COMPARAISON DES PERCEPTIONS DES REpondANTS

Items m05p/d05p

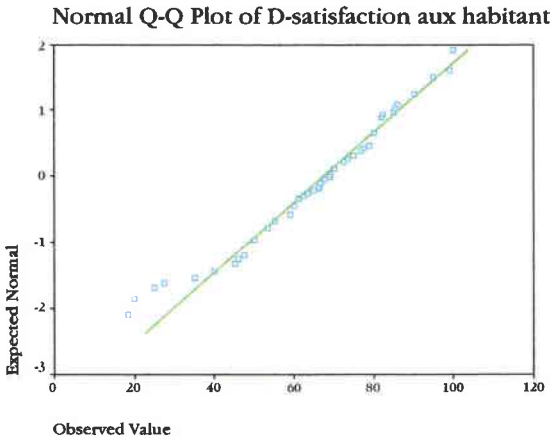
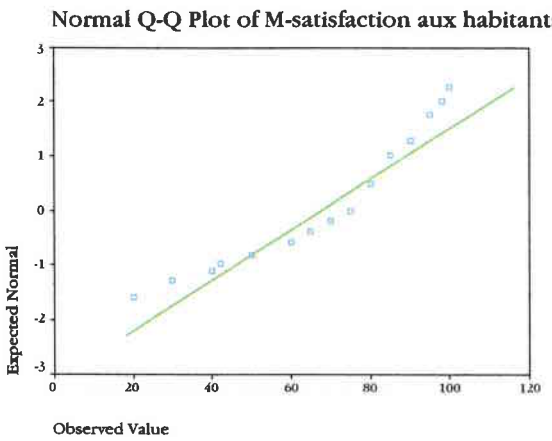
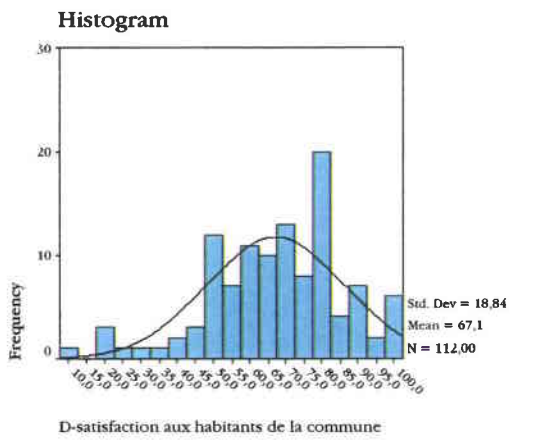
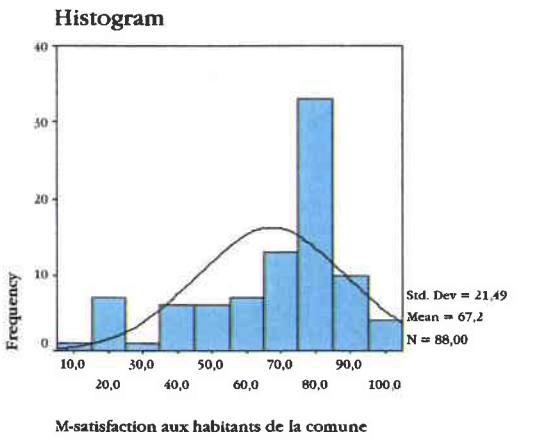


Items m10/d11

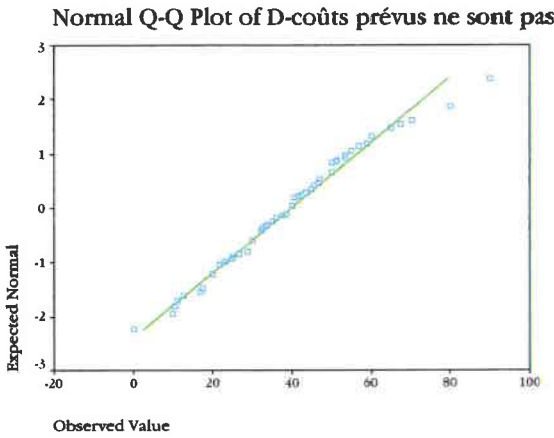
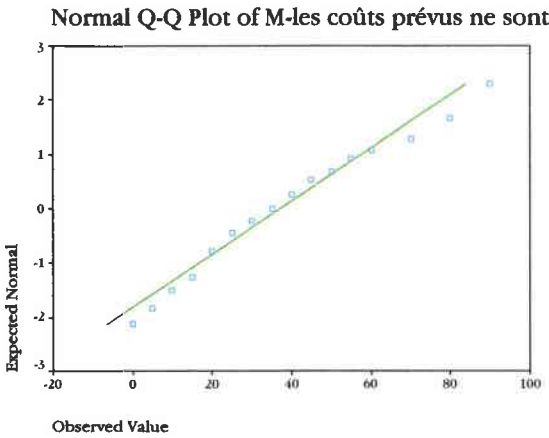
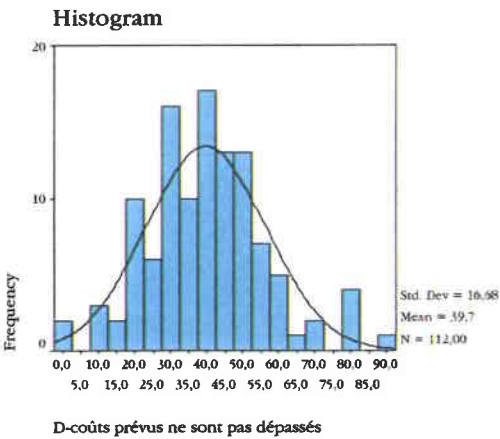
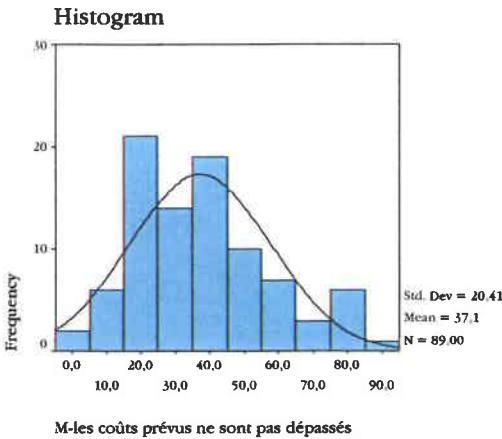




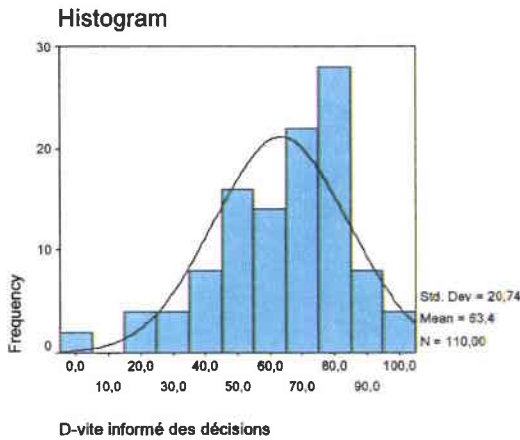
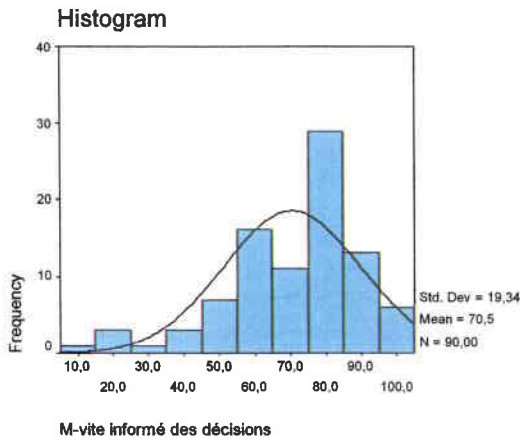
Items m11p/d12p

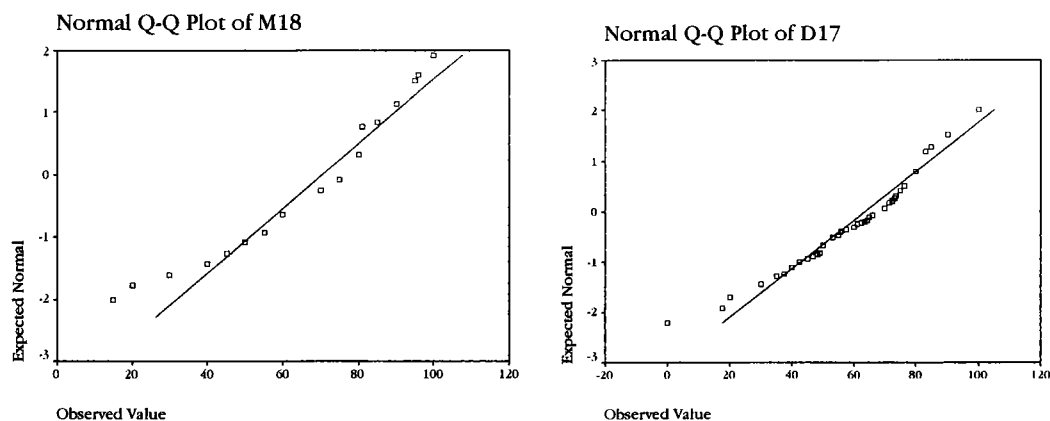


Items m12p/d13p



Items m18/d17





5.2.1.1. LA RECHERCHE DES VARIABLES LATENTES SUR LA MAIRIE

Tableau annexe 5.2.1.1. _1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M01D01	459,4518	5004,2816	,1942	,4586
M02D02	425,6206	5072,2538	,3716	,3927
M03D03P	433,0697	5261,1331	,1994	,4520
M04D04	441,2160	5016,6592	,3507	,3959
M06D06	411,0695	5726,6858	,2526	,4439
M07D07	418,7374	5987,5700	,0158	,5107
M08D08P	442,7417	5353,7296	,1742	,4617
M09D10P	444,9833	5483,0416	,1840	,4567
M13D14P	437,4021	5521,4891	,1695	,4617

Reliability Coefficients
 N of Cases = 191,0 N of Items = 9
 Alpha = ,4790

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M01D01	388,9027	4673,2358	,1799	,5084
M02D02	355,0715	4697,0918	,3740	,4290
M03D03P	362,5206	4791,6252	,2297	,4799
M04D04	370,6669	4708,4050	,3260	,4433
M06D06	340,5204	5390,2992	,2239	,4865
M08D08P	372,1926	4765,3889	,2449	,4735
M09D10P	374,4342	5008,6063	,2173	,4836
M13D14P	366,8531	5202,7177	,1436	,5094

Reliability Coefficients
 N of Cases = 191,0 N of Items = 8
 Alpha = ,5107

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M01D01	337,0183	4121,1802	,1218	,5431
M02D02	303,1871	3903,6737	,4140	,4041
M03D03P	310,6362	4174,1948	,1876	,4986
M04D04	318,7825	4055,2139	,2991	,4488
M06D06	288,6361	4587,5515	,2528	,4776
M08D08P	320,3083	3920,7727	,2917	,4500
M09D10P	322,5498	4182,2382	,2543	,4679
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0		N of Items = 7		
Alpha = ,5094				

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M02D02	273,3524	3006,6147	,3808	,4544
M03D03P	280,8015	3024,9713	,2481	,5208
M04D04	288,9478	3297,9004	,1892	,5438
M06D06	258,8013	3564,9403	,2489	,5184
M08D08P	290,4735	2769,1925	,3775	,4487
M09D10P	292,7151	3077,0275	,3074	,4878
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0		N of Items = 6		
Alpha = ,5431				

Tableau annexe 5.2.1.1. 2

Anti-image Matrices

		M02D02	M03D03P	M04D04	M06D06	M08D08P	M09D10P
Anti-image Correlation	M02D02	,583 ^a	-1,45E-02	-,303	-,301	-,235	3,791E-02
	M03D03P	-1,45E-02	,701 ^a	4,214E-02	-,107	-,189	-,118
	M04D04	-,303	4,214E-02	,614 ^a	-,149	7,662E-02	-5,23E-02
	M06D06	-,301	-,107	-,149	,625 ^a	6,157E-02	2,748E-02
	M08D08P	-,235	-,189	7,662E-02	6,157E-02	,553 ^a	-,417
	M09D10P	3,791E-02	-,118	-5,23E-02	2,748E-02	-,417	,579 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tableau annexe 5.2.1.1. _3

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics				
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M03D03P	90,8480	1249,1358	,2936	,6223
M08D08P	100,5201	1063,1951	,4590	,3617
M09D10P	102,7616	1239,7246	,4234	,4318
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0		N of Items = 3		
Alpha = ,5785				

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M02D02	126,2875	696,4624	,4494	,3861
M04D04	141,8829	687,3586	,3825	,5115
M06D06	111,7365	997,7797	,3773	,5272
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0		N of Items = 3		
Alpha = ,5820				

Tableau annexe 5.2.1.1. _4**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,556
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	113,421
	df	10
	Sig.	,000

Tableau annexe 5.2.1.1. _5

Anti-image Matrices

		M02D02	M04D04	M06D06	M08D08P	M09D10P
Anti-image Covariance	M02D02	,741	-,239	-,241	-,180	2,789E-02
	M04D04	-,239	,845	-,123	6,847E-02	-3,90E-02
	M06D06	-,241	-,123	,845	3,357E-02	1,224E-02
	M08D08P	-,180	6,847E-02	3,357E-02	,746	-,346
	M09D10P	2,789E-02	-3,90E-02	1,224E-02	-,346	,791
Anti-image Correlation	M02D02	,571 ^a	-,303	-,304	-,242	3,645E-02
	M04D04	-,303	,618 ^a	-,145	8,622E-02	-4,77E-02
	M06D06	-,304	-,145	,636 ^a	4,230E-02	1,498E-02
	M08D08P	-,242	8,622E-02	4,230E-02	,493 ^a	-,450
	M09D10P	3,645E-02	-4,77E-02	1,498E-02	-,450	,510 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tableau annexe 5.2.1.1. _6

Communalities

	Initial	Extraction
M02D02	1,000	,646
M04D04	1,000	,519
M06D06	1,000	,539
M08D08P	1,000	,738
M09D10P	1,000	,703

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tableau annexe 5.2.1.1._7

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,759	35,172	35,172	1,657	33,135	33,135
2	1,388	27,757	62,928	1,490	29,794	62,928
3	,745	14,892	77,820			
4	,638	12,757	90,577			
5	,471	9,423	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tableau annexe 5.2.1.1._8

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
M02D02	,771	
M06D06	,732	
M04D04	,720	
M08D08P		,855
M09D10P		,838

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 3 iterations.

5.2.1.2. LA RECHERCHE DES VARIABLES LATENTES SUR LES DIRECTEURS

Tableau annexe 5.2.1.2. _1

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	Alpha
	Mean	Variance	Item-	
	if Item	if Item	Total	
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M16D15	923,6295	16344,7214	,3810	,7877
M17D16P	929,4547	16097,1864	,4440	,7824
M19D18P	923,7829	15675,3647	,4712	,7799
M20D19P	918,4840	15336,1059	,6519	,7654
M21D20P	920,2889	16660,6549	,3163	,7930
M22D21	930,0114	15851,9556	,6220	,7705
M23D22P	925,1587	14707,6203	,6193	,7648
M24D23	927,7174	15874,2910	,5983	,7718
M25D09	940,8654	16797,2730	,2953	,7945
M26D24	925,3352	16290,3618	,5511	,7767
M27D25P	935,0419	18186,9559	-,0061	,8208
M28D26	949,4406	17623,8091	,0881	,8144
M29D27	924,5938	16379,6299	,5673	,7767
M30D28P	925,0693	15870,2322	,4999	,7777

Reliability Coefficients

N of Cases = 191,0 N of Items = 14

Alpha = ,7971

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	Alpha
	Mean	Variance	Item-	
	if Item	if Item	Total	
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M16D15	808,2853	14871,0020	,4293	,8345
M17D16P	814,1105	14811,2558	,4523	,8326
M19D18P	808,4387	14301,7252	,5013	,8293
M20D19P	803,1399	13964,5227	,6920	,8140
M21D20P	804,9447	15230,9187	,3513	,8404
M22D21	814,6672	14528,6954	,6469	,8194
M23D22P	809,8145	13439,0135	,6353	,8173
M24D23	812,3732	14638,0161	,5981	,8224
M25D09	825,5213	15742,5303	,2453	,8479
M26D24	809,9910	15068,0803	,5421	,8270
M29D27	809,2497	15012,4444	,6024	,8241
M30D28P	809,7251	14732,0246	,4757	,8307

Reliability Coefficients

N of Cases = 191,0 N of Items = 12

Alpha = ,8406

1

Anti-Image Matrix:

		M16D15	M17D16P	M19D18P	M20D19P	M21D20P	M22D21	M23D22P	M24D23	M25D24	M26D25	M27D26P	M28D28P
Anti-Image Covariance	M30D28P							-8,19E-02	5,044E-02	-7,13E-02	-7,10E-02	-2,50E-02	,735
Anti-Image Correlation	M16D15	,821	-5,59E-04	8,378E-03	-2,23E-02	8,416E-02	-,162	-,168	-,281	-,159	-,142	-,157	3,821E-03
	M17D16P	-5,59E-04	,882	-,350	-,167	5,422E-02	-3,31E-02	6,755E-02	5,225E-02	-8,39E-02	-,119	-2,74E-02	-3,09E-02
	M19D18P	8,378E-03	-,350	,750	-,101	-5,23E-02	-,109	-,343	-7,70E-02	-,124	-,124	,100	-7,72E-02
	M20D19P	-2,23E-02	-,167	-,101	,894	-,310	-,145	-,181	-7,15E-02	5,192E-02	-2,92E-02	-,138	-,139
	M21D20P	8,416E-02	5,422E-02	-5,23E-02	-,310	,776	8,947E-02	-,170	-,112	7,764E-02	-,159	-7,89E-02	-8,88E-02
	M22D21	-,162	-3,31E-02	-,109	-,145	8,947E-02	,900	-3,50E-02	-,106	-,212	-8,93E-02	-,271	-5,09E-02
	M23D22P	-,168	6,755E-02	-,343	-,181	-,170	-3,50E-02	,878	-9,94E-03	8,572E-03	-8,51E-02	-4,88E-02	-,134
	M24D23	-,281	5,225E-02	-7,70E-02	-,112	-,106	-,106	9,94E-03	,801	-,160	-,530	2,129E-02	-,107
	M25D24	-,159	-8,39E-02	-,124	5,192E-02	7,764E-02	-,212	8,572E-03	-,160	,773	-6,93E-03	-,126	-9,47E-02
	M26D25	,142	-,119	-,124	-2,92E-02	-,159	-8,93E-02	-8,51E-02	-,530	-6,93E-03	,782	-,237	-,124
	M27D26P	-,157	-2,74E-02	-,100	-,138	-7,89E-02	-,271	-4,88E-02	2,129E-02	-,126	-,237	,880	-4,18E-02
	M30D28P	3,821E-03	-3,09E-02	-7,72E-02	-,139	-8,88E-02	-5,09E-02	-,134	-,107	-9,47E-02	-,124	-4,18E-02	,916

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Tableau annexe 5.2.1.2. _3

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M16D15	351,0436	3489,3774	,4016	,7972
M22D21	357,4255	3306,0311	,6651	,7280
M24D23	355,1315	3252,9604	,6768	,7242
M25D09	368,2795	3635,8704	,3460	,8094
M26D24	352,7493	3461,1996	,6278	,7394
M29D27	352,0079	3531,7255	,6345	,7406
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0		N of Items = 6		
Alpha = ,7894				

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M17D16P	386,7831	5250,1414	,4385	,7806
M19D18P	381,1113	4645,1262	,6049	,7412
M20D19P	375,8124	4790,5444	,6752	,7279
M21D20P	377,6173	5225,6130	,4422	,7799
M23D22P	382,4871	4408,3474	,6360	,7326
M30D28P	382,3977	5209,5119	,4606	,7756
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0		N of Items = 6		
Alpha = ,7896				

5.2.1.3. LA RECHERCHE DES VARIABLES LATENTES SUR LE MAIRE

Tableau annexe 5.2.1.3. _1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M31D30	1299,0791	40667,0688	,3501	,8749
M32D34P	1301,0226	38699,5314	,5386	,8688
M33D36	1289,4562	40477,9335	,5756	,8702
M34D38	1300,5408	38133,7779	,6676	,8646
M35D40	1301,3917	38648,9547	,6373	,8660
M36D46P	1315,7469	39903,1711	,2728	,8811

M37D48P	1296,7549	39169,8286	,4948	,8704
M38D50P	1309,9767	43601,4884	-,0792	,8894
M39D52	1299,0087	38548,3205	,7315	,8640
M40D54P	1313,5979	39223,7096	,4080	,8740
M41D56	1298,6113	39364,2772	,5861	,8681
M42D58	1298,2931	39620,5936	,4422	,8722
M43D60	1300,1971	38006,5008	,6620	,8646
M44D62P	1318,7723	39642,6354	,3382	,8772
M45D63	1300,1005	39282,2417	,6449	,8669
M46D66P	1303,1953	37979,0277	,5746	,8674
M47D67	1293,4126	39429,2749	,6727	,8667
M48D69	1297,5841	38859,6201	,6988	,8652
M49D70P	1315,2379	39214,4016	,4243	,8732
M50D71P	1308,4449	38839,9244	,4667	,8716

Reliability Coefficients

N of Cases = 191,0 N of Items = 20

Alpha = ,8766

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M31D30	1237,4546	40977,3583	,3420	,8888
M32D34P	1239,3981	38852,1297	,5518	,8826
M33D36	1227,8317	40740,0940	,5743	,8840
M34D38	1238,9162	38324,2471	,6761	,8787
M35D40	1239,7671	38864,7332	,6426	,8801
M36D46P	1254,1224	40021,6452	,2867	,8944
M37D48P	1235,1304	39374,7777	,5012	,8843
M39D52	1237,3842	38825,2215	,7269	,8784
M40D54P	1251,9733	39378,6858	,4195	,8877
M41D56	1236,9867	39606,1685	,5879	,8821
M42D58	1236,6686	39993,5742	,4259	,8867
M43D60	1238,5725	38312,3250	,6539	,8793
M44D62P	1257,1477	39916,6203	,3361	,8912
M45D63	1238,4759	39553,5901	,6415	,8811
M46D66P	1241,5708	38211,3976	,5766	,8818
M47D67	1231,7880	39638,0834	,6810	,8806
M48D69	1235,9596	39118,0111	,6975	,8794
M49D70P	1253,6133	39379,6687	,4349	,8869
M50D71P	1246,8203	39002,2018	,4776	,8854

Reliability Coefficients

N of Cases = 191,0 N of Items = 19

Alpha = ,8894

Anti-Image Matrices

		M01030	M02034 ^a	M03038	M04038	M05040	M06048 ^a	M07048 ^a	M08052	M09054 ^a	M10058	M11058	M12058	M13060	M14062 ^a	M15063	M16068 ^a	M17087	M18088	M19010 ^a	M20010 ^a
Anti-image Correlation	M01030	0.33 ^a	4.731E-02	1.324E-02	-1.84	-2.93E-02	1.213E-02	8.354E-02	-7.84E-02	1.500E-03	-8.08E-03	-1.30E-02	-4.22E-02	1.774E-02	-9.29E-02	4.308E-02	-1.42	3.088E-02	1.09	-3.82E-02	
	M02034 ^a	4.731E-02	0.28 ^a	1.889E-02	-2.04	-5.88E-02	-8.89E-02	-1.73	3.731E-02	-4.11E-02	-7.58E-02	-2.78E-02	1.930E-02	-1.79	-7.81E-02	1.190E-03	-1.84E-02	-3.91E-02	2.041E-02	-1.388	
	M03038	1.324E-02	1.889E-02	0.93 ^a	-1.48	1.239E-02	2.324E-03	7.898E-03	-1.82	-1.74	-1.75	1.278E-03	-3.70E-02	-1.84	-1.00	1.83	-1.228	2.822E-02	2.97	-1.741	
	M04038	-1.84	-2.04	-1.48	0.22 ^a	-28.7	7.403E-02	-1.34	9.970E-02	-8.44E-02	1.854E-02	-2.78E-02	7.798E-03	2.051E-02	-1.90	-3.00E-02	-8.94E-02	-1.81	-2.20E-02	7.29E-02	
	M05040	-2.93E-02	-5.88E-02	1.239E-02	-28.7	0.20 ^a	-1.78	1.89	-2.21	-4.88E-03	2.848E-02	-1.78	-2.29	-2.78E-02	1.754E-02	-1.48E-02	1.725E-02	-2.88E-02	-1.27	1.872E-02	
	M06048 ^a	1.213E-02	-8.89E-02	2.324E-03	7.403E-02	-1.78	7.95 ^a	-2.13	-8.32E-02	-1.80	-4.73E-02	-3.33E-02	4.181E-02	-2.31	7.74E-03	4.814E-02	8.489E-02	8.412E-02	8.745E-02	-1.74	
	M07048 ^a	8.354E-02	-1.73	7.898E-03	-1.34	1.89	-2.13	8.84 ^a	-1.08	3.23E-02	-7.87E-02	4.90E-02	-2.70	8.029E-02	1.79	-1.78	-7.40E-02	8.321E-02	-3.08E-02	-1.84	
	M08052	-7.84E-02	3.731E-02	-1.82	9.970E-02	-2.21	-8.32E-02	-1.08	0.24 ^a	1.28	-1.48	-2.58E-03	-1.97	7.027E-02	-1.59E-02	-1.25	-1.44	-2.88	-1.22	5.874E-02	
	M09054 ^a	1.500E-03	-1.79E-02	-1.74	-5.44E-02	-4.88E-03	-1.80	-3.23E-02	1.28	8.84 ^a	-1.88	1.129E-02	-8.47E-02	-1.27E-02	1.38	-2.28	-1.70E-02	-4.93E-02	-2.08	1.20	
	M10058	-8.08E-03	-7.58E-02	-1.75	1.854E-02	2.848E-02	-4.73E-02	-7.87E-02	-1.48	-1.88	0.27 ^a	-8.50E-02	1.817E-02	2.372E-02	-1.02	-4.43E-02	-1.80	-1.94E-02	-8.31E-02	1.89	
	M11058	-1.30E-02	-2.78E-02	1.278E-03	-2.78E-02	-1.78	-3.33E-02	4.904E-02	-2.58E-03	3.123E-02	-8.50E-02	0.57 ^a	-1.22	1.888E-02	-1.05	1.503E-02	-8.89E-02	-8.84E-02	7.744E-02	-8.19E-03	
	M12058	-4.22E-02	1.930E-02	-3.70E-02	7.798E-03	-2.29	8.781E-02	-2.70	-1.97	8.47E-02	1.817E-02	-1.22	0.27 ^a	1.817E-02	-1.33	-1.73	-4.77E-02	5.012E-02	-7.74E-02	-7.59E-02	
	M13060	1.774E-02	-9.29E-02	-1.90	-1.84	2.051E-02	-2.78E-02	-2.31	8.029E-02	7.027E-02	2.372E-02	1.888E-02	1.782E-02	8.01 ^a	7.023E-02	-2.71	4.241E-03	-8.04E-02	-1.721	4.787E-02	
	M14062 ^a	-9.29E-02	1.79	-7.81E-02	-1.00	-1.80	7.74E-03	1.79	-1.59E-02	1.38	-1.02	-1.05	-1.33	7.023E-02	0.28 ^a	-1.85	-1.53E-02	-2.28	-4.01E-02	1.03	
	M15063	4.308E-02	1.190E-03	1.83	-3.00E-02	-1.48E-02	4.814E-02	-1.78	-1.25	-2.28	-4.43E-02	1.503E-02	-1.73	-2.71	-1.05	8.89 ^a	4.847E-02	2.79E-02	-5.73E-02	-1.19	
	M16068 ^a	-1.42	-1.84E-02	-2.28	-8.94E-02	1.725E-02	8.489E-02	-7.40E-02	-1.44	-1.70E-02	-1.88	-8.85E-02	-4.77E-02	4.241E-03	-1.25E-02	4.847E-02	0.44 ^a	-2.82	-8.78E-02	-1.948E-02	
	M17087	1.09	2.041E-02	2.97	-1.81	-2.88E-02	8.412E-02	8.321E-02	-2.88	-4.93E-02	-1.94E-02	-8.84E-02	5.012E-02	-9.04E-02	-2.28	2.790E-02	-2.82	0.28 ^a	-5.29E-02	1.948E-02	
	M18088	-1.09	-3.82E-02	-1.888	-2.20E-02	-7.27	8.745E-02	-3.08E-02	-1.22	-2.08	-8.31E-02	7.744E-02	1.724E-02	-4.01E-02	-5.73E-02	-8.78E-02	-5.29E-02	8.27 ^a	-2.88	8.54 ^a	
	M19010 ^a	-3.82E-02	-1.888	-1.44	7.298E-02	1.872E-02	-1.74	-1.84	5.874E-02	1.20	1.89	-8.15E-03	-7.58E-02	4.787E-02	-1.03	-1.19	-1.98E-02	-7.55E-02	-2.98		

^a Measure of Sampling Adequacy(MSA)

Tableau annexe 5.2.1.3. 2

Tableau annexe 5.2.1.3. _3

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M31D30	737,4169	14578,7043	,4519	,9066
M33D36	727,7940	14771,3478	,6296	,8982
M34D38	738,8786	13306,4923	,7107	,8922
M35D40	739,7294	13669,7560	,6680	,8947
M39D52	737,3465	13632,2976	,7657	,8895
M41D56	736,9490	14187,6674	,5946	,8987
M42D58	736,6309	14000,5056	,5199	,9044
M43D60	738,5348	13407,4692	,6583	,8957
M45D63	738,4383	13964,8634	,7110	,8928
M47D67	731,7504	14046,8777	,7485	,8916
M48D69	735,9219	13766,3533	,7487	,8907
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0			N of Items = 11	
Alpha = ,9046				

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M50D71P	270,1944	3513,0779	,5462	,6798
M49D70P	276,9874	3726,3684	,4551	,7152
M46D66P	264,9449	3556,0573	,5284	,6869
M37D48P	258,5045	3789,7330	,5203	,6915
M32D34P	262,7722	3829,6814	,4751	,7068
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0			N of Items = 5	
Alpha = ,7414				

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M36D46P	110,8325	1299,3692	,3613	,3896
M40D54P	108,6834	1566,1870	,3105	,4705
M44D62P	113,8578	1447,9156	,3494	,4095
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0			N of Items = 3	
Alpha = ,5264				

5.2.1.4. LA RECHERCHE DES VARIABLES LATENTES SUR LES CRITERES D'EFFICACITE PERÇUE

Tableau annexe 5.2.1.4. _1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M05D05P	229,3432	2130,1458	,4138	,3940
M10D11	220,7650	2641,8629	,1307	,5686
M11D12P	208,9016	2222,8143	,3762	,4211
M12D13P	237,6492	2222,1341	,4218	,3967
M18D17P	210,2087	2532,3580	,1676	,5513
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0			N of Items = 5	
Alpha = ,5285				

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Item-total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
M05D05P	173,3912	1612,8048	,3971	,4582
M11D12P	152,9496	1634,5995	,4039	,4536
M12D13P	181,6973	1729,3154	,3796	,4761
M18D17P	154,2568	1822,1986	,2366	,5906
Reliability Coefficients				
N of Cases = 191,0			N of Items = 4	
Alpha = ,5686				

Tableau annexe 5.2.1.4. _2

Anti-image Matrices

		M05D05P	M11D12P	M12D13P
Anti-image Correlation	M05D05P	,625 ^a	-,174	-,317
	M11D12P	-,174	,664 ^a	-,249
	M12D13P	-,317	-,249	,605 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

5.2.2. DEFINITION ET L'EXAMEN DU MODELE DE MESURE

Tableau annexe 5.2.2.2. 1

Poids de régression					
	Trajectoires	Estimate	S.E.	C.R.	P
M37D48P	<-- Leadership S	11,92	1,40	8,49	0,00
M16D15	<-- Satisfaction	9,56	1,40	6,85	0,00
M25D09	<-- Satisfaction	7,65	1,39	5,49	0,00
M22D21	<-- Satisfaction	11,50	1,06	10,88	0,00
M08D08P	<-- Confiance	16,29	1,79	9,10	0,00
M06D06	<-- Coopération	8,70	1,23	7,10	0,00
M02D02	<-- Coopération	10,49	1,72	6,11	0,00
M20D19P	<-- Engagement	14,58	1,16	12,54	0,00
M23D22P	<-- Engagement	16,50	1,49	11,05	0,00
M21D20P	<-- Engagement	9,37	1,39	6,74	0,00
M30D28P	<-- Engagement	9,60	1,35	7,09	0,00
M44D62P	<-- Leadership R	11,00	1,96	5,60	0,00
M40D54P	<-- Leadership R	13,03	1,82	7,17	0,00
M32D34P	<-- Leadership S	12,23	1,43	8,58	0,00
M49D70P	<-- Leadership S	11,61	1,60	7,27	0,00
M31D30	<-- Leadership G	7,75	1,20	6,49	0,00
M43D60	<-- Leadership G	13,58	1,24	10,96	0,00
M42D58	<-- Leadership G	9,97	1,32	7,54	0,00
M41D56	<-- Leadership G	10,21	1,06	9,60	0,00
M35D40	<-- Leadership G	12,25	1,13	10,84	0,00
M50D71P	<-- Leadership S	12,67	1,60	7,93	0,00
M12D13P	<-- Efficacité perçue	9,88	1,51	6,55	0,00
M11D12P	<-- Efficacité perçue	9,40	1,63	5,77	0,00
M05D05P	<-- Efficacité perçue	13,38	1,64	8,14	0,00
M24D23	<-- Satisfaction	12,35	1,07	11,56	0,00
M09D10P	<-- Confiance	11,86	1,53	7,74	0,00
M29D27	<-- Satisfaction	9,85	0,93	10,56	0,00
M47D67	<-- Leadership G	10,95	0,86	12,79	0,00
M48D69	<-- Leadership G	12,33	0,94	13,12	0,00
M39D52	<-- Leadership G	12,96	0,95	13,60	0,00
M45D63	<-- Leadership G	10,99	0,95	11,55	0,00
M34D38	<-- Leadership G	13,79	1,18	11,69	0,00
M04D04	<-- Coopération	9,03	1,79	5,03	0,00
M33D36	<-- Leadership G	7,72	0,78	9,96	0,00
M36D46P	<-- Leadership R	12,32	2,16	5,72	0,00
M17D16P	<-- Engagement	9,30	1,38	6,75	0,00
M26D24	<-- Satisfaction	10,88	0,98	11,06	0,00
M19D18P	<-- Engagement	13,39	1,46	9,18	0,00
M46D66P	<-- Leadership ST	14,50	1,52	9,52	0,00

Tableau annexe 5.2.2.2. _2

Component Matrix^a

	Compone nt
	1
M24D23	,812
M22D21	,797
M26D24	,789
M29D27	,777
M16D15	,576
M25D09	,508

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Tableau annexe 5.2.2.2. _3

Component Matrix^a

	Compone nt
	1
M20D19P	,809
M23D22P	,785
M19D18P	,752
M30D28P	,622
M21D20P	,610
M17D16P	,602

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Tableau annexe 5.2.2.2. _4

Component Matrix^a

	Compone nt
	1
M39D52	,827
M48D69	,815
M47D67	,814
M34D38	,775
M45D63	,773
M35D40	,731
M43D60	,727
M33D36	,707
M41D56	,679
M42D58	,591
M31D30	,523

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Tableau annexe 5.2.2.2. 5

Component Matrix^a

	Component
	1
M50D71P	,738
M46D66P	,724
M37D48P	,719
M32D34P	,677
M49D70P	,649

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Tableau annexe 5.2.2.2. 6

Poids de régression

	Trajectoires	Estimation	E.T.	R. C.	P
SFAM14	<-- Leadership G	10,82	0,81	13,35	0,00
SFAM15	<-- Leadership G	12,45	0,90	13,79	0,00
M35D40	<-- Leadership G	12,47	1,13	11,03	0,00
SFAM13	<-- Leadership G	10,32	0,82	12,54	0,00
SFAM12	<-- Leadership G	11,07	0,92	11,99	0,00
SFAM11	<-- Leadership G	10,38	0,85	12,28	0,00
SFAM21	<-- Leadership S	11,47	1,29	8,90	0,00
M37D48P	<-- Leadership S	11,91	1,39	8,57	0,00
SFAM22	<-- Leadership S	14,04	1,14	12,38	0,00
M36D46P	<-- Leadership R	12,11	2,15	5,63	0,00
M40D54P	<-- Leadership R	12,97	1,82	7,14	0,00
M44D62P	<-- Leadership R	11,27	1,96	5,76	0,00
SFAD11	<-- Satisfaction	9,98	0,98	10,21	0,00
SFAD12	<-- Satisfaction	10,05	1,03	9,72	0,00
SFAD13	<-- Satisfaction	10,50	0,83	12,60	0,00
SFAD21	<-- Engagement	12,21	1,03	11,89	0,00
SFAD22	<-- Engagement	12,29	1,20	10,28	0,00
SFAD23	<-- Engagement	12,14	1,08	11,21	0,00
M02D02	<-- Coopération	10,36	1,70	6,10	0,00
M06D06	<-- Coopération	8,81	1,21	7,29	0,00
M04D04	<-- Coopération	8,92	1,79	4,98	0,00
M08D08P	<-- Confiance	16,32	1,80	9,08	0,00
M09D10P	<-- Confiance	11,85	1,54	7,71	0,00
M05D05P	<-- Résultats Perçus	13,28	1,66	8,03	0,00
M11D12P	<-- Résultats Perçus	9,51	1,64	5,79	0,00
M12D13P	<-- Résultats Perçus	9,89	1,51	6,55	0,00

Tableau annexe 5.2.2.2. 7

Corrélations			
Trajectoires		Estimation	
Leadership G	<-->	Leadership S	0,72
Leadership G	<-->	Leadership R	0,51
Leadership G	<-->	Confiance	0,02
Leadership S	<-->	Leadership R	0,81
Leadership S	<-->	Confiance	0,25
Leadership R	<-->	Confiance	0,04
Satisfaction	<-->	Leadership G	0,24
Satisfaction	<-->	Leadership S	0,10
Satisfaction	<-->	Leadership R	0,33
Satisfaction	<-->	Engagement	0,63
Satisfaction	<-->	Coopération	0,11
Satisfaction	<-->	Confiance	0,30
Satisfaction	<-->	Résultats Perçus	0,14
Engagement	<-->	Leadership G	-0,08
Engagement	<-->	Leadership S	0,13
Engagement	<-->	Leadership R	0,30
Engagement	<-->	Confiance	0,56
Coopération	<-->	Leadership G	0,62
Coopération	<-->	Leadership S	0,38
Coopération	<-->	Leadership R	0,04
Coopération	<-->	Engagement	-0,09
Coopération	<-->	Confiance	0,16
Résultats Perçus	<-->	Leadership G	0,15
Résultats Perçus	<-->	Engagement	0,44
Résultats Perçus	<-->	Leadership S	0,34
Résultats Perçus	<-->	Leadership R	0,10
Résultats Perçus	<-->	Coopération	0,26
Résultats Perçus	<-->	Confiance	0,84

5.3.2. L'ESSAI DES HYPOTHESES OPERATIONNELLES DE LA RECHERCHE

Tableau annexe 5.3.2. 1

Poids de régression					
	Trajectoires	Estimation	E.T.	R. C.	P
SFAD11	<-- Satisfaction	10,03	0,98	10,29	0,00
SFAD12	<-- Satisfaction	10,08	1,03	9,79	0,00
SFAD13	<-- Satisfaction	10,44	0,83	12,59	0,00
SFAD21	<-- Engagement	12,11	1,03	11,75	0,00
SFAD22	<-- Engagement	12,42	1,19	10,41	0,00
SFAD23	<-- Engagement	12,15	1,08	11,25	0,00
M02D02	<-- Coopération	10,89	1,75	6,24	0,00
M06D06	<-- Coopération	8,41	1,23	6,81	0,00
M04D04	<-- Coopération	9,22	1,78	5,18	0,00
M08D08P	<-- Confiance	16,58	1,82	9,14	0,00
M09D10P	<-- Confiance	11,66	1,54	7,57	0,00
M12D13P	<-- Résultats Perçus	9,68	1,51	6,42	0,00
M05D05P	<-- Résultats Perçus	13,59	1,63	8,36	0,00
M11D12P	<-- Résultats Perçus	9,34	1,62	5,78	0,00

Tableau annexe 5.3.2. 2

Poids de régression					
	Trajectoires	Estimation	E.T.	R. C.	P
SFAM14	<-- Leadership G	10,81	0,81	13,30	0,00
SFAM15	<-- Leadership G	12,30	0,91	13,49	0,00
M35D40	<-- Leadership G	12,44	1,14	10,95	0,00
SFAM13	<-- Leadership G	10,30	0,83	12,48	0,00
SFAM12	<-- Leadership G	11,18	0,92	12,13	0,00
SFAM11	<-- Leadership G	10,52	0,84	12,47	0,00
M02D02	<-- Coopération	10,61	1,69	6,28	0,00
M06D06	<-- Coopération	9,02	1,38	6,56	0,00
M04D04	<-- Coopération	9,19	1,79	5,12	0,00
SFAD21	<-- Engagement	12,53	1,09	11,55	0,00
SFAD22	<-- Engagement	12,59	1,27	9,91	0,00
SFAD23	<-- Engagement	12,45	1,15	10,81	0,00
SFAM21	<-- Leadership S	11,87	1,38	8,57	0,00
M37D48P	<-- Leadership S	12,61	1,52	8,29	0,00
SFAM22	<-- Leadership S	13,16	1,31	10,07	0,00
M36D46P	<-- Leadership R	13,52	2,65	5,10	0,00
M40D54P	<-- Leadership R	12,03	2,40	5,01	0,00
M44D62P	<-- Leadership R	11,29	2,37	4,76	0,00
SFAD11	<-- Satisfaction	10,21	1,04	9,81	0,00
SFAD12	<-- Satisfaction	10,31	1,10	9,39	0,00
SFAD13	<-- Satisfaction	10,74	0,94	11,44	0,00
M08D08P	<-- Confiance	17,28	2,00	8,66	0,00
M09D10P	<-- Confiance	12,44	1,69	7,38	0,00

M12D13P	<--	Résultats Perçus	10,21	1,60	6,36	0,00
M05D05P	<--	Résultats Perçus	13,74	1,75	7,87	0,00
M11D12P	<--	Résultats Perçus	9,86	1,76	5,60	0,00

Tableau annexe 5.3.2. 3

Poids de Régression						
Trajectoires			Estimation	S.E.	C.R.	P
Satisfaction	<--	Leadership G	0,29	0,12	2,47	0,01
Satisfaction	<--	Leadership S	-0,21	0,14	-1,47	0,14
Satisfaction	<--	Leadership R	0,34	0,15	2,33	0,02
Engagement	<--	Leadership G	-0,69	0,18	-3,86	0,00
Engagement	<--	Leadership S	0,58	0,18	3,21	0,00
Engagement	<--	Satisfaction	1,01	0,18	5,62	0,00
Coopération	<--	Leadership G	0,96	0,20	4,86	0,00
Coopération	<--	Leadership R	-0,43	0,20	-2,22	0,03
Confiance	<--	Leadership S	0,51	0,17	2,99	0,00
Confiance	<--	Leadership R	-0,49	0,20	-2,43	0,02
Confiance	<--	Engagement	0,52	0,13	3,97	0,00
Résultats perçus	<--	Confiance	1,12	0,35	3,18	0,00

Tableau annexe 5.3.2. 4

Poids de Régression Standardisés			
Trajectoires			Estimation
Satisfaction	<--	Leadership G	0,26
Satisfaction	<--	Leadership S	-0,19
Satisfaction	<--	Leadership R	0,31
Engagement	<--	Leadership G	-0,44
Engagement	<--	Leadership S	0,37
Engagement	<--	Satisfaction	0,72
Coopération	<--	Leadership G	0,66
Coopération	<--	Leadership R	-0,3
Confiance	<--	Leadership S	0,35
Confiance	<--	Leadership R	-0,33
Confiance	<--	Engagement	0,55
Résultats perçus	<--	Confiance	0,86

5.3.3. LES EFFETS DE RETROACTION

Tableau annexe 5.3.3. 1

Poids de Régression					
	Trajectoires	Estimation	E.T.	R.C.	P
Satisfaction	<-- Leadership R	0,249	0,127	1,958	0,050
Satisfaction	<-- Leadership G	0,196	0,095	2,068	0,039
Engagement	<-- Leadership G	-0,674	0,174	-3,872	0,000
Confiance	<-- Leadership S	0,504	0,170	2,963	0,003
Confiance	<-- Leadership R	-0,473	0,206	-2,293	0,022
Engagement	<-- Leadership S	0,559	0,183	3,050	0,002
Engagement	<-- Satisfaction	1,003	0,186	5,381	0,000
Coopération	<-- Leadership G	0,961	0,199	4,837	0,000
Résultats perçus	<-- Confiance	1,124	0,353	3,185	0,001
Coopération	<-- Leadership R	-0,436	0,197	-2,210	0,027
SFAD22	<-- Engagement	8,008	1,348	5,943	0,000
SFAD23	<-- Engagement	7,972	1,326	6,014	0,000
M08D08P	<-- Confiance	11,921	1,804	6,609	0,000
SFAM11	<-- Leadership G	10,520	0,843	12,482	0,000
M06D06	<-- Coopération	6,663	1,028	6,480	0,000
M02D02	<-- Coopération	7,011	1,439	4,872	0,000
M04D04	<-- Coopération	6,247	1,493	4,186	0,000
M40D54P	<-- Leadership R	11,373	2,296	4,954	0,000
M36D46P	<-- Leadership R	13,464	2,553	5,273	0,000
SFAM13	<-- Leadership G	10,283	0,826	12,453	0,000
SFAM12	<-- Leadership G	11,174	0,922	12,125	0,000
M35D40	<-- Leadership G	12,448	1,135	10,972	0,000
SFAM15	<-- Leadership G	12,316	0,911	13,526	0,000
SFAM14	<-- Leadership G	10,805	0,813	13,292	0,000
M12D13P	<-- Résultats perçus	5,317	1,467	3,624	0,000
M11D12P	<-- Résultats perçus	4,954	1,346	3,680	0,000
M05D05P	<-- Résultats perçus	7,405	1,902	3,892	0,000
M09D10P	<-- Confiance	8,478	1,332	6,363	0,000
M44D62P	<-- Leadership R	11,779	2,344	5,025	0,000
SFAD21	<-- Engagement	7,977	1,259	6,335	0,000
SFAD11	<-- Satisfaction	9,494	0,937	10,137	0,000
SFAD12	<-- Satisfaction	9,468	1,008	9,394	0,000
SFAD13	<-- Satisfaction	9,852	0,827	11,910	0,000
SFAM21	<-- Leadership S	11,630	1,388	8,381	0,000
SFAM22	<-- Leadership S	12,816	1,301	9,853	0,000
M37D48P	<-- Leadership S	13,190	1,504	8,770	0,000
Engagement	<-- Confiance	0,010	0,173	0,055	0,956
Confiance	<-- Engagement	0,479	0,182	2,626	0,009

Tableau annexe 5.3.3. 2

Poids de Régression						
	Trajectoires		Estimation	E.T.	R.C.	P
Satisfaction	<-- Leadership R		0,250	0,127	1,964	0,050
Satisfaction	<-- Leadership G		0,196	0,095	2,068	0,039
Engagement	<-- Leadership G		-0,673	0,173	-3,897	0,000
Engagement	<-- Leadership S		0,562	0,177	3,175	0,001
Engagement	<-- Satisfaction		0,999	0,177	5,629	0,000
Confiance	<-- Leadership S		0,502	0,168	2,992	0,003
Confiance	<-- Leadership R		-0,471	0,195	-2,412	0,016
Confiance	<-- Engagement		0,479	0,132	3,628	0,000
Coopération	<-- Leadership G		0,961	0,199	4,837	0,000
Coopération	<-- Leadership R		-0,437	0,197	-2,214	0,027
SFAD22	<-- Engagement		8,060	1,051	7,672	0,000
SFAD23	<-- Engagement		8,022	1,025	7,825	0,000
M08D08P	<-- Confiance		12,789	7,217	1,772	0,076
SFAM11	<-- Leadership G		10,520	0,843	12,483	0,000
M06D06	<-- Coopération		6,663	1,028	6,479	0,000
M02D02	<-- Coopération		7,008	1,439	4,871	0,000
M04D04	<-- Coopération		6,244	1,492	4,185	0,000
M40D54P	<-- Leadership R		11,371	2,292	4,960	0,000
M36D46P	<-- Leadership R		13,464	2,552	5,276	0,000
SFAM13	<-- Leadership G		10,283	0,826	12,454	0,000
SFAM12	<-- Leadership G		11,174	0,922	12,125	0,000
M35D40	<-- Leadership G		12,448	1,135	10,972	0,000
SFAM15	<-- Leadership G		12,316	0,911	13,526	0,000
SFAM14	<-- Leadership G		10,805	0,813	13,292	0,000
M12D13P	<-- Résultats perçus		5,387	1,539	3,500	0,000
M11D12P	<-- Résultats perçus		5,038	1,482	3,398	0,001
M05D05P	<-- Résultats perçus		7,502	2,004	3,743	0,000
M09D10P	<-- Confiance		9,067	4,906	1,848	0,065
M44D62P	<-- Leadership R		11,767	2,333	5,044	0,000
SFAD21	<-- Engagement		8,026	0,951	8,435	0,000
SFAD11	<-- Satisfaction		9,494	0,936	10,138	0,000
SFAD12	<-- Satisfaction		9,465	1,007	9,402	0,000
SFAD13	<-- Satisfaction		9,852	0,827	11,911	0,000
SFAM21	<-- Leadership S		11,635	1,387	8,389	0,000
SFAM22	<-- Leadership S		12,817	1,300	9,861	0,000
M37D48P	<-- Leadership S		13,180	1,501	8,782	0,000
Confiance	<-- Résultats perçus		-0,053	0,396	-0,133	0,894
Résultats perçus	<-- Confiance		1,207	0,784	1,539	0,124

Tableau annexe 5.3.3. _3

		Poids de Régression			
	Trajectoires	Estimation	E.T.	R.C.	P
Satisfaction	<-- Leadership R	0,250	0,127	1,964	0,050
Satisfaction	<-- Leadership G	0,196	0,095	2,068	0,039
Engagement	<-- Leadership G	-0,673	0,173	-3,897	0,000
Engagement	<-- Leadership S	0,562	0,177	3,175	0,001
Engagement	<-- Satisfaction	0,999	0,177	5,629	0,000
Confiance	<-- Leadership S	0,502	0,168	2,992	0,003
Confiance	<-- Leadership R	-0,471	0,195	-2,412	0,016
Confiance	<-- Engagement	0,479	0,132	3,628	0,000
Coopération	<-- Leadership G	0,961	0,199	4,837	0,000
Coopération	<-- Leadership R	-0,437	0,197	-2,214	0,027
SFAD22	<-- Engagement	8,060	1,051	7,672	0,000
SFAD23	<-- Engagement	8,022	1,025	7,825	0,000
M08D08P	<-- Confiance	12,789	7,217	1,772	0,076
SFAM11	<-- Leadership G	10,520	0,843	12,483	0,000
M06D06	<-- Coopération	6,663	1,028	6,479	0,000
M02D02	<-- Coopération	7,008	1,439	4,871	0,000
M04D04	<-- Coopération	6,244	1,492	4,185	0,000
M40D54P	<-- Leadership R	11,371	2,292	4,960	0,000
M36D46P	<-- Leadership R	13,464	2,552	5,276	0,000
SFAM13	<-- Leadership G	10,283	0,826	12,454	0,000
SFAM12	<-- Leadership G	11,174	0,922	12,125	0,000
M35D40	<-- Leadership G	12,448	1,135	10,972	0,000
SFAM15	<-- Leadership G	12,316	0,911	13,526	0,000
SFAM14	<-- Leadership G	10,805	0,813	13,292	0,000
M12D13P	<-- Résultats perçus	5,387	1,539	3,500	0,000
M11D12P	<-- Résultats perçus	5,038	1,482	3,398	0,001
M05D05P	<-- Résultats perçus	7,502	2,004	3,743	0,000
M09D10P	<-- Confiance	9,067	4,906	1,848	0,065
M44D62P	<-- Leadership R	11,767	2,333	5,044	0,000
SFAD21	<-- Engagement	8,026	0,951	8,435	0,000
SFAD11	<-- Satisfaction	9,494	0,936	10,138	0,000
SFAD12	<-- Satisfaction	9,465	1,007	9,402	0,000
SFAD13	<-- Satisfaction	9,852	0,827	11,911	0,000
SFAM21	<-- Leadership S	11,635	1,387	8,389	0,000
SFAM22	<-- Leadership S	12,817	1,300	9,861	0,000
M37D48P	<-- Leadership S	13,180	1,501	8,782	0,000
Confiance	<-- Résultats perçus	-0,053	0,396	-0,133	0,894
Résultats perçus	<-- Confiance	1,207	0,784	1,539	0,124

5.3.4. LES EFFETS DE MODERATION DES VARIABLES DEMOGRAPHIQUES SUR L'EFFICACITE PERÇUE

Tableau annexe 5.3.4.1. _1

Estimation des Poids de Régression Standardisés				
(Variable Démographique: Répondant)			Maires	Directeurs
Satisfaction	<--	Leadership G	0,28	0,75
Satisfaction	<--	Leadership R	0,62	-0,02
Engagement	<--	Leadership G	-0,34	-0,23
Engagement	<--	Leadership S	0,33	0,70
Engagement	<--	Satisfaction	0,49	0,17
Coopération	<--	Leadership G	0,12	0,57
Coopération	<--	Leadership R	-0,08	-0,31
Confiance	<--	Leadership S	-0,05	0,79
Confiance	<--	Leadership R	-0,17	-0,42
Confiance	<--	Engagement	0,73	-0,08
Résultats perçus	<--	Confiance	0,83	0,86

Tableau annexe 5.3.4.2. _1

Estimation des Poids de Régression Standardisés				
(Parti politique)			Droite	Gauche
Satisfaction	<--	Leadership G	0,331	0,157
Satisfaction	<--	Leadership S	-0,155	-0,161
Satisfaction	<--	Leadership R	0,195	0,384
Engagement	<--	Leadership G	-0,187	-0,325
Engagement	<--	Satisfaction	0,519	0,799
Coopération	<--	Leadership S	0,589	0,407
Coopération	<--	Leadership G	0,191	0,482
Confiance	<--	Leadership S	0,209	0,283
Confiance	<--	Engagement	0,556	0,466
Résultats perçus	<--	Coopération	0,232	0,091
Résultats perçus	<--	Confiance	0,676	0,912

Tableau annexe 5.3.4.3. _1.

Estimation des Poids de Régression Standardisés				
(Pouvoir d'achat per capita)			Inférieur à la médiane	Supérieur à la médiane
Satisfaction	<--	Leadership G	0,17	0,04
Satisfaction	<--	Leadership R	-0,22	0,45
Engagement	<--	Leadership G	-0,40	-0,35
Engagement	<--	Leadership S	0,31	0,27
Engagement	<--	Satisfaction	0,44	0,88
Coopération	<--	Leadership G	0,59	0,53
Coopération	<--	Leadership R	0,51	0,00
Confiance	<--	Leadership S	0,18	0,43
Confiance	<--	Leadership R	0,23	-0,23
Confiance	<--	Engagement	0,48	0,61
Résultats perçus	<--	Confiance	0,78	0,95

Tableau annexe 5.3.4.3. 2.

Poids de Régression Standardisés				
(% Pouvoir d'achat)			Inférieur à la médiane	Supérieur à la médiane
Satisfaction	<--	Leadership G	0,14	0,21
Satisfaction	<--	Leadership R	0,17	0,33
Engagement	<--	Leadership G	-0,44	-0,37
Engagement	<--	Leadership S	0,50	0,19
Engagement	<--	Satisfaction	0,54	0,71
Coopération	<--	Leadership G	0,68	0,53
Coopération	<--	Leadership R	-0,47	-0,09
Confiance	<--	Leadership S	0,39	0,21
Confiance	<--	Leadership R	-0,23	-0,19
Confiance	<--	Engagement	0,42	0,65
Résultats perçus	<--	Confiance	0,80	0,95

Tableau annexe 5.3.4.3. 3.

Poids de Régression Standardisés				
(Dynamisme)			Inférieur à la médiane	Supérieur à la médiane
Satisfaction	<--	Leadership G	-0,073	0,297
Satisfaction	<--	Leadership R	0,545	0,035
Engagement	<--	Leadership G	-0,34	-0,413
Engagement	<--	Leadership S	0,254	0,406
Engagement	<--	Satisfaction	0,649	0,66
Coopération	<--	Leadership G	0,652	0,657
Coopération	<--	Leadership R	-0,315	0,31
Confiance	<--	Leadership S	0,274	0,406
Confiance	<--	Leadership R	-0,106	0,517
Confiance	<--	Engagement	0,434	0,503
Résultats perçus	<--	Confiance	0,779	0,911

Tableau annexe 5.3.4.4. 1.

Poids de Régression Standardisés				
(Electeurs)			Inférieur à la médiane	Supérieur à la médiane
Satisfaction	<--	Leadership G	0,17	0,18
Satisfaction	<--	Leadership R	0,12	0,36
Engagement	<--	Leadership G	-0,44	-0,39
Engagement	<--	Leadership S	0,52	0,18
Engagement	<--	Satisfaction	0,54	0,72
Coopération	<--	Leadership G	0,71	0,53
Coopération	<--	Leadership R	-0,43	-0,15
Confiance	<--	Leadership S	0,40	0,23
Confiance	<--	Leadership R	-0,22	-0,26
Confiance	<--	Engagement	0,40	0,68
Résultats perçus	<--	Confiance	0,80	0,95

Tableau annexe 5.3.4.4. _2.

Poids de Régression Standardisés				
Population résidente			Inférieur à la médiane	Supérieur à la médiane
Satisfaction	<--	Leadership G	0,15	0,20
Satisfaction	<--	Leadership R	0,14	0,34
Engagement	<--	Leadership G	-0,44	-0,37
Engagement	<--	Leadership S	0,52	0,18
Engagement	<--	Satisfaction	0,53	0,72
Coopération	<--	Leadership G	0,71	0,52
Coopération	<--	Leadership R	-0,45	-0,10
Confiance	<--	Leadership S	0,40	0,20
Confiance	<--	Leadership R	-0,22	-0,20
Confiance	<--	Engagement	0,41	0,66
Résultats perçus	<--	Confiance	0,81	0,94

5.3.5.1. LA MESURE DES CRITERES OBJECTIVES

Tableau annexe 5.3.5.1 _1

Anti-image Matrices

	DCORCO	EFRCO	TXEXINV	TXEXDCAS
Anti-image Correlation	,616 ^a	-,263	,129	-,572
	-,263	,782 ^a	7,321E-02	-,209
	,129	7,321E-02	,387 ^a	-,303
	-,572	-,209	-,303	,600 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

5.3.5.2. RESULTATS D'EXPLOITATION

Tableau annexe 5.3.5.2. _1

		Poids de Régression				
TXEXDCAS			Estimation	E.T.	R.C.	P
Satisfaction	<--	Leadership G	0,20	0,10	2,06	0,04
Satisfaction	<--	Leadership R	0,25	0,13	1,92	0,06
Engagement	<--	Leadership G	-0,68	0,17	-3,92	0,00
Engagement	<--	Leadership S	0,57	0,18	3,17	0,00
Engagement	<--	Satisfaction	1,01	0,18	5,62	0,00
Coopération	<--	Leadership G	0,95	0,20	4,85	0,00
Coopération	<--	Leadership R	-0,41	0,20	-2,10	0,04
Confiance	<--	Leadership S	0,44	0,18	2,46	0,01
Confiance	<--	Leadership R	-0,43	0,21	-1,98	0,05
Confiance	<--	Engagement	0,53	0,14	3,83	0,00
TXEXDCAS	<--	Confiance	2,63	3,16	0,83	0,41

Tableau annexe 5.3.5.2. _2

		Poids de Régression				
DCORCO			Estimation	E.T.	R.C.	P
Satisfaction	<--	Leadership G	0,20	0,10	2,06	0,04
Satisfaction	<--	Leadership R	0,25	0,13	1,92	0,06
Engagement	<--	Leadership G	-0,68	0,17	-3,91	0,00
Engagement	<--	Leadership S	0,57	0,18	3,17	0,00
Engagement	<--	Satisfaction	1,01	0,18	5,62	0,00
Coopération	<--	Leadership G	0,95	0,20	4,85	0,00
Coopération	<--	Leadership R	-0,41	0,20	-2,11	0,04
Confiance	<--	Leadership S	0,46	0,18	2,50	0,01
Confiance	<--	Leadership R	-0,45	0,22	-2,06	0,04
Confiance	<--	Engagement	0,53	0,14	3,78	0,00
DCORCO	<--	Confiance	2,25	2,14	1,05	0,29

Tableau annexe 5.3.5.2. _3

		Poids de Régression				
DFRCO			Estimation	E.T.	R.C.	P
Satisfaction	<--	Leadership R	0,25	0,13	1,93	0,05
Satisfaction	<--	Leadership G	0,20	0,10	2,06	0,04
Engagement	<--	Satisfaction	1,01	0,18	5,62	0,00
Engagement	<--	Leadership S	0,57	0,18	3,17	0,00
Engagement	<--	Leadership G	-0,68	0,17	-3,92	0,00
Coopération	<--	Leadership G	0,95	0,20	4,85	0,00
Confiance	<--	Engagement	0,52	0,14	3,83	0,00
Confiance	<--	Leadership R	-0,45	0,21	-2,13	0,03
Coopération	<--	Leadership R	-0,41	0,20	-2,12	0,03
Confiance	<--	Leadership S	0,43	0,18	2,47	0,01
CFRCO	<--	Confiance	0,19	0,10	1,83	0,07

5.3.6. L'EFFICACITE DES STYLES DE LEADERSHIP DES MAIRES

Tableau annexe 5.3.6._1

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Efficacité perçue
Tukey HSD

(I) GSR	(J) GSR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
A	R	-,1452166	,28605333	1,000
	S	-,3915428	,34357648	,947
	G	-,1366214	,26410934	1,000
	SR	-,4729481	,26887800	,648
	GR	-,1571552	,31929262	1,000
	GS	-,9083846*	,26410934	,016
	GSR	-,3288445	,20291211	,737
R	A	,1452166	,28605333	1,000
	S	-,2463263	,39616401	,999
	G	,0085952	,32962838	1,000
	SR	-,3277315	,33346140	,976
	GR	-,0119386	,37529842	1,000
	GS	-,7631680	,32962838	,291
	GSR	-,1836279	,28297429	,998
S	A	,3915428	,34357648	,947
	R	,2463263	,39616401	,999
	G	,2549215	,38062207	,998
	SR	-,0814053	,38394634	1,000
	GR	,2343876	,42079353	,999
	GS	-,5168417	,38062207	,875
	GSR	,0626983	,34101721	1,000
G	A	,1366214	,26410934	1,000
	R	-,0085952	,32962838	1,000
	S	-,2549215	,38062207	,998
	SR	-,3363267	,31483923	,963
	GR	-,0205339	,35885393	1,000
	GS	-,7717632	,31077662	,209
	GSR	-,1922231	,26077133	,996
SR	A	,4729481	,26887800	,648
	R	,3277315	,33346140	,976
	S	,0814053	,38394634	1,000
	G	,3363267	,31483923	,963
	GR	,3157929	,36237795	,988
	GS	-,4354365	,31483923	,864
	GSR	,1441036	,26559993	,999
GR	A	,1571552	,31929262	1,000
	R	,0119386	,37529842	1,000
	S	-,2343876	,42079353	,999
	G	,0205339	,35885393	1,000
	SR	-,3157929	,36237795	,988
	GS	-,7512293	,35885393	,423
	GSR	-,1716893	,31653708	,999
GS	A	,9083846*	,26410934	,016
	R	,7631680	,32962838	,291
	S	,5168417	,38062207	,875
	G	,7717632	,31077662	,209
	SR	,4354365	,31483923	,864
	GR	,7512293	,35885393	,423
	GSR	,5795401	,26077133	,343
GSR	A	,3288445	,20291211	,737
	R	,1836279	,28297429	,998
	S	-,0626983	,34101721	1,000
	G	,1922231	,26077133	,996
	SR	-,1441036	,26559993	,999
	GR	,1716893	,31653708	,999
	GS	-,5795401	,26077133	,343

* . The mean difference is significant at the .05 level.

Tableau annexe 5.3.6. 2

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Résultats d'exploration

Tukey HSD

(I) GSR	(J) GSR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
A	R	,1261327	,29073359	1,000
	S	,2291324	,34919790	,998
	G	,0840185	,26843056	1,000
	SR	,0091618	,27327724	1,000
	GR	-,1643802	,32451672	1,000
	GS	-,5664777	,26843056	,412
	GSR	-,1072067	,20623205	1,000
R	A	-,1261327	,29073359	1,000
	S	-,1029997	,40264584	1,000
	G	-,0421142	,33502159	1,000
	SR	-,1169709	,33891732	1,000
	GR	-,2905129	,38143886	,995
	GS	-,6926104	,33502159	,440
	GSR	-,2333394	,28760417	,992
S	A	-,2291324	,34919790	,998
	R	-,1029997	,40264584	1,000
	G	-,1451138	,38684961	1,000
	SR	-,2199706	,39022827	,999
	GR	-,3935126	,42767834	,984
	GS	-,7956101	,38684961	,447
	GSR	-,3363391	,34659676	,978
G	A	-,0840185	,26843056	1,000
	R	,0421142	,33502159	1,000
	S	,1451138	,38684961	1,000
	SR	-,0748568	,31999047	1,000
	GR	-,2483988	,36472531	,997
	GS	-,6504962	,31586138	,445
	GSR	-,1912253	,26503794	,996
SR	A	-,0091618	,27327724	1,000
	R	,1169709	,33891732	1,000
	S	,2199706	,39022827	,999
	G	,0748568	,31999047	1,000
	GR	-,1735420	,36830699	1,000
	GS	-,5756395	,31999047	,622
	GSR	-,1163685	,26994554	1,000
GR	A	,1643802	,32451672	1,000
	R	,2905129	,38143886	,995
	S	,3935126	,42767834	,984
	G	,2483988	,36472531	,997
	SR	,1735420	,36830699	1,000
	GS	-,4020975	,36472531	,956
	GSR	,0571735	,32171610	1,000
GS	A	,5664777	,26843056	,412
	R	,6926104	,33502159	,440
	S	,7956101	,38684961	,447
	G	,6504962	,31586138	,445
	SR	,5756395	,31999047	,622
	GR	,4020975	,36472531	,956
	GSR	,4592710	,26503794	,666
GSR	A	,1072067	,20623205	1,000
	R	,2333394	,28760417	,992
	S	,3363391	,34659676	,978
	G	,1912253	,26503794	,996
	SR	,1163685	,26994554	1,000
	GR	-,0571735	,32171610	1,000
	GS	-,4592710	,26503794	,666

Tableau annexe 5.3.6. _3

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Taux d'exécution des investissements
Tukey HSD

(I) GSR	(J) GSR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
A	R	-,2740313	,29067519	,981
	S	,0561943	,34912776	1,000
	G	-,1853423	,26837664	,997
	SR	-,3618028	,27322235	,889
	GR	,4501447	,32445154	,862
	GS	,1208176	,26837664	1,000
	GSR	-,1821792	,20619063	,987
R	A	,2740313	,29067519	,981
	S	,3302257	,40256496	,992
	G	,0886891	,33495429	1,000
	SR	-,0877714	,33884924	1,000
	GR	,7241760	,38136224	,553
	GS	,3948489	,33495429	,937
	GSR	,0918521	,28754640	1,000
S	A	-,0561943	,34912776	1,000
	R	-,3302257	,40256496	,992
	G	-,2415366	,38677190	,999
	SR	-,4179971	,39014989	,962
	GR	,3939503	,42759243	,984
	GS	,0646232	,38677190	1,000
	GSR	-,2383736	,34652714	,997
G	A	,1853423	,26837664	,997
	R	-,0886891	,33495429	1,000
	S	,2415366	,38677190	,999
	SR	-,1764605	,31992619	,999
	GR	,6354869	,36465205	,659
	GS	,3061598	,31579794	,978
	GSR	,0031630	,26498470	1,000
SR	A	,3618028	,27322235	,889
	R	,0877714	,33884924	1,000
	S	,4179971	,39014989	,962
	G	,1764605	,31992619	,999
	GR	,8119474	,36823300	,354
	GS	,4826203	,31992619	,802
	GSR	,1796235	,26989131	,998
GR	A	-,4501447	,32445154	,862
	R	-,7241760	,38136224	,553
	S	-,3939503	,42759243	,984
	G	-,6354869	,36465205	,659
	SR	-,8119474	,36823300	,354
	GS	-,3293271	,36465205	,985
	GSR	-,6323239	,32165147	,508
GS	A	-,1208176	,26837664	1,000
	R	-,3948489	,33495429	,937
	S	-,0646232	,38677190	1,000
	G	-,3061598	,31579794	,978
	SR	-,4826203	,31992619	,802
	GR	,3293271	,36465205	,985
	GSR	-,3029968	,26498470	,946
GSR	A	,1821792	,20619063	,987
	R	-,0918521	,28754640	1,000
	S	,2383736	,34652714	,997
	G	-,0031630	,26498470	1,000
	SR	-,1796235	,26989131	,998
	GR	,6323239	,32165147	,508
	GS	,3029968	,26498470	,946

5.4.1. LES MAIRES D'APRES LES DIRECTEURS

Tableau annexe 5.4.1. 1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D29	3004,1222	213899,0033	-,0151	,9490
D30	3001,1459	208025,2803	,3830	,9462
D31	3005,1724	202593,4072	,7164	,9443
D32	2994,5568	204634,8839	,7339	,9445
D33	3006,4452	201048,0300	,7265	,9441
D34P	3004,4719	203195,6367	,5786	,9450
D35P	3015,6548	204066,0492	,4816	,9457
D36	2989,3776	206777,4291	,6868	,9450
D37	3035,3168	209550,2096	,2054	,9477
D38	3006,2587	200689,7444	,7474	,9439
D39	2998,8828	200680,5398	,7545	,9439
D40	3005,5968	202670,2493	,6806	,9445
D41	3015,5811	207314,4016	,3820	,9463
D42P	2993,0150	205083,8127	,5744	,9451
D43P	2996,6457	202030,2770	,7004	,9443
D44P	2987,3558	207796,0986	,3682	,9463
D45	3018,4607	214967,5385	-,0673	,9505
D46P	3014,5955	206905,5333	,2873	,9475
D47	3003,3425	206615,0745	,3886	,9463
D48P	2998,4708	203900,0768	,5018	,9456
D49	3001,7057	205915,3944	,4557	,9458
D50P	3006,9093	214585,2215	-,0529	,9488
D51P	3000,8356	204098,3943	,5310	,9454
D52	3002,8455	202742,5422	,7401	,9442
D53	3014,1356	212857,7735	,0417	,9486
D54P	3013,5078	202458,9622	,6111	,9448
D55P	3017,9592	205567,3049	,4400	,9460
D56	2999,3463	203957,2533	,7292	,9444
D57	2997,3058	205315,4521	,7412	,9447
D58	2998,7188	202668,8809	,7310	,9442
D59	2993,4558	203188,6703	,7521	,9442
D60	3003,5397	201454,5325	,7000	,9442
D61	2989,4511	204084,3098	,7343	,9444
D62P	3019,7143	207286,1770	,3276	,9468
D63	3003,2393	204059,1106	,6926	,9446
D64	3008,7377	207349,7695	,3720	,9463
D65	2992,3191	203728,7294	,7210	,9444
D66P	3007,0088	202267,0858	,5883	,9450
D67	2995,8375	204335,4868	,7158	,9445
D68	3001,8775	201605,7597	,7666	,9440
D69	3000,8353	202081,3656	,7775	,9440
D70P	3018,7322	203297,2221	,5681	,9451
D71P	3013,2557	203989,0516	,5060	,9455
D72P	2996,1953	203740,8119	,5901	,9450
D73P	2989,9663	204704,1339	,6631	,9448
D74	3004,5518	203172,9849	,6246	,9448

Reliability Coefficients

N of Cases = 108,0

N of Items = 46

Alpha = ,9466

AnImage Metrics

	M31D3D	M32D34P	M33D36	M34D38	M35D40	M36D42P	M37D44P	M38D46	M40D54P	M41D56	M42D58	M43D60	M44D62P	M45D63	M46D66P	M47D67	M48D69	M49D70P	M50D71P
M31D3D	.939 ^a	4,731E-02	1,324E-02	-.164	-2,99E-02	1,213E-02	6,354E-02	-7,84E-02	1,99E-03	-6,06E-03	-1,59E-02	-4,22E-02	3,774E-02	-9,83E-02	4,308E-02	-.142	3,086E-02	-.109	-3,82E-02
M32D34P	4,731E-02	.939 ^a	5,859E-02	-.204	-5,68E-02	-8,69E-02	-.173	3,731E-02	-1,11E-02	-7,58E-02	-2,19E-02	3,59E-02	-.156	-7,81E-02	5,150E-03	-1,84E-02	-3,51E-02	2,041E-02	-.166
M33D36	1,324E-02	5,859E-02	.899 ^a	-.148	1,295E-02	2,324E-03	7,696E-03	-.182	-.174	-.175	1,286E-03	-3,70E-02	-.164	-.100	.183	-.226	2,622E-02	.237	-.141
M34D38	-.164	-.204	-.148	.929 ^a	-.287	7,493E-02	-.134	9,970E-02	-5,44E-02	1,854E-02	-2,76E-02	7,798E-03	2,051E-02	-.190	-3,00E-02	-6,94E-02	-.161	-2,20E-02	7,296E-02
M35D40	-2,99E-02	-5,68E-02	1,295E-02	-.287	.929 ^a	-.118	.169	-.221	-4,86E-03	2,648E-02	-.118	-.229	-2,76E-02	1,714E-02	-1,46E-02	3,125E-02	-2,88E-02	-.127	1,872E-02
M36D42P	1,213E-02	-8,69E-02	2,324E-03	7,493E-02	-.118	.789 ^a	-.213	-8,32E-02	-.180	-4,73E-02	-3,33E-02	8,161E-02	-.231	7,744E-03	4,814E-02	8,488E-02	6,412E-02	8,749E-02	-.114
M37D44P	6,354E-02	-.173	7,696E-03	-.134	.169	-.213	.849 ^a	-.106	-3,23E-02	-7,87E-02	4,504E-02	-.210	8,025E-02	.179	-.176	-7,40E-02	6,321E-02	-3,09E-02	-.184
M38D46	-7,84E-02	3,731E-02	-.182	9,970E-02	-.221	-8,32E-02	-.106	.924 ^a	.128	-.146	-2,56E-03	-.197	7,927E-02	-1,59E-02	-.125	-.144	-.288	-.122	5,674E-02
M40D54P	1,99E-03	-1,11E-02	-.174	-5,44E-02	-4,86E-03	-.180	-3,23E-02	.128	.839 ^a	-.166	3,125E-02	-5,47E-02	-1,27E-02	.138	-.228	-1,70E-02	-4,53E-02	-.208	.120
M41D56	-6,06E-03	-7,58E-02	-.175	1,854E-02	2,648E-02	-4,73E-02	-7,87E-02	-.146	-.166	.934 ^a	-6,90E-02	1,817E-02	2,372E-02	-.102	-4,43E-02	-.180	-1,94E-02	-6,31E-02	.189
M42D58	-1,59E-02	-2,19E-02	1,286E-03	-2,76E-02	-.118	-3,33E-02	4,504E-02	-2,56E-03	3,125E-02	-6,90E-02	.954 ^a	-.122	3,856E-02	-.105	5,503E-02	-6,85E-02	-9,64E-02	7,744E-02	-6,15E-03
M43D60	-4,22E-02	3,59E-02	-3,70E-02	7,798E-03	-.229	8,161E-02	-.210	-.197	-5,47E-02	1,817E-02	-.122	.934 ^a	1,762E-02	-.133	-.173	-4,71E-02	5,012E-02	9,724E-02	-7,56E-02
M44D62P	3,774E-02	-.156	-.100	-.164	2,051E-02	-2,76E-02	-.231	8,025E-02	7,927E-02	1,27E-02	2,372E-02	3,856E-02	1,762E-02	.801 ^a	7,023E-02	-.211	4,241E-03	-9,04E-02	-.123
M45D63	-9,83E-02	-7,81E-02	-.100	-.190	1,714E-02	7,744E-03	.179	-1,59E-02	.138	-.102	-.105	-.133	7,023E-02	.928 ^a	-.185	-1,36E-02	-.286	-4,01E-02	-.103
M46D66P	4,308E-02	5,150E-03	.183	-3,00E-02	-1,46E-02	4,814E-02	-.176	-.125	-.228	-4,43E-02	5,503E-02	-.173	-.211	-.185	.894 ^a	4,647E-02	2,750E-02	-5,73E-02	-.119
M47D67	-.142	-3,51E-02	-.226	2,622E-02	-.161	-2,20E-02	7,296E-02	-.166	-3,00E-02	-6,94E-02	-1,70E-02	-4,53E-02	-.208	-.120	-.189	-.194	-.166	-6,31E-02	-.189
M48D69	3,086E-02	-3,51E-02	2,622E-02	-.161	-2,20E-02	7,296E-02	-.166	-3,00E-02	-6,94E-02	-1,70E-02	-4,53E-02	-.208	-.120	-.189	-.194	-.166	-6,31E-02	-.189	-.189
M49D70P	.109	2,041E-02	.237	-2,20E-02	-.127	8,749E-02	-3,09E-02	-.122	-.208	-6,31E-02	7,744E-02	9,724E-02	-.123	-4,01E-02	-5,73E-02	-6,76E-02	-5,29E-02	.827 ^a	-.286
M50D71P	-3,82E-02	-.166	-.141	7,296E-02	1,872E-02	-.114	-.184	5,674E-02	.120	.189	-6,15E-03	-7,56E-02	4,787E-02	-.103	-.119	-1,98E-02	-7,56E-02	-.286	.851 ^a

^a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tableau annexe 5.4.1. 2

Tableau annexe 5.4.1.3

Reproduced Correlations

	M3103	M3203P	M3303S	M3403B	M3504D	M3604SP	M3704BP	M38052	M40054P	M41056	M4205B	M4306D	M44062P	M45063	M46066P	M47067	M48069	M49070P	M50071P
M3103																			
M3203P	-5,87E-03																		
M3303S	-7,40E-03	-5,87E-03																	
M3403B	9,24E-02	6,28E-03	9,24E-02																
M3504D	2,94E-03	2,94E-03	2,94E-03	1,540E-02															
M3604SP	2,352E-02	4,057E-02	5,197E-03	-2,03E-02	5,885E-02														
M3704BP	2,027E-03	4,268E-02	9,171E-03	1,718E-02	7,91E-02	9,319E-02													
M38052	-5,30E-03	4,268E-02	9,171E-03	1,718E-02	7,91E-02	9,319E-02	3,319E-02												
M40054P	1,036E-02	-4,20E-02	4,702E-03	2,817E-02	1,046E-02	-1,50E-02	-3,37E-02	-4,96E-02											
M41056	-1,08E-02	7,338E-03	-9,51E-03	-3,25E-02	-3,37E-02	-2,35E-02	1,989E-02	2,401E-02	2,237E-02										
M4205B	-1,61E-02	2,032E-02	-2,06E-02	-1,03E-02	4,897E-02	5,143E-02	-1,40E-02	-1,92E-02	1,17E-02	1,118E-02									
M4306D	9,879E-03	-5,64E-02	2,301E-03	-3,81E-02	6,226E-02	-2,20E-02	9,539E-02	5,298E-02	9,84E-03	-1,41E-02	4,235E-02								
M44062P	-1,27E-02	5,805E-02	4,722E-02	7,78E-03	2,675E-02	9,085E-02	-1,09	-3,69E-02	-2,18E-02	-4,39E-02	-6,01E-02	-4,59E-02							
M45063	4,851E-03	-1,50E-03	1,944E-02	-3,90E-02	4,75E-02	2,457E-02	3,740E-02	3,740E-02	3,740E-02	3,740E-02	3,740E-02	3,740E-02	3,740E-02						
M46066P	1,944E-02	-5,29E-03	4,789E-03	-4,97E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02	3,309E-02					
M47067	-1,60E-02	-7,52E-02	9,890E-02	-1,12E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02	-4,06E-02				
M48069	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02	3,761E-02	-5,73E-02			
M49070P	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02	3,361E-02		
M50071P	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	2,05E-02	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 34 (190%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

Tableau annexe 5.4.1. 4

Communalities

	Initial	Extraction
D30	,600	,325
D31	,829	,685
D32	,759	,643
D33	,772	,824
D34P	,746	,626
D35P	,682	,535
D36	,719	,585
D37	,549	,369
D38	,819	,714
D39	,822	,784
D40	,719	,607
D41	,703	,645
D42P	,614	,511
D43P	,830	,825
D44P	,674	,580
D46P	,469	,358
D47	,637	,548
D48P	,773	,768
D49	,665	,674
D51P	,639	,617
D52	,845	,707
D54P	,714	,655
D55P	,694	,679
D56	,750	,626
D57	,824	,702
D58	,778	,701
D59	,847	,802
D60	,734	,668
D61	,826	,746
D62P	,536	,580
D63	,726	,664
D64	,606	,538
D65	,773	,641
D66P	,642	,513
D67	,752	,695
D68	,862	,737
D69	,896	,767
D70P	,774	,470
D71P	,656	,585
D72P	,747	,733
D73P	,756	,584
D74	,745	,524

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

5.4.2. SPECIFICATION DU MODELE SELON LES PERCEPTIONS DES DIRECTEURS

Tableau annexe 5.4.2._1

			Poids de Régression			
			Estimation	E.T.	R.C.	P
SFAD11A	<--	Satisfaction	9,14	1,30	7,05	0,00
SFAD12A	<--	Satisfaction	4,65	0,97	4,79	0,00
SFAD13A	<--	Satisfaction	7,90	0,82	9,65	0,00
SFAD21A	<--	Engagement	5,02	1,16	4,33	0,00
SFAD22A	<--	Engagement	8,10	1,30	6,26	0,00
SFAD23A	<--	Engagement	12,52	1,47	8,49	0,00
D02	<--	Coopération	11,69	1,94	6,02	0,00
D06	<--	Coopération	7,14	1,49	4,80	0,00
D04	<--	Coopération	11,00	2,15	5,13	0,00
D08P	<--	Confiance	15,55	2,49	6,24	0,00
D10P	<--	Confiance	8,12	1,90	4,27	0,00
D13P	<--	Résultats perçus	8,11	1,79	4,53	0,00
D05P	<--	Résultats perçus	13,30	1,85	7,20	0,00
D12P	<--	Résultats perçus	9,80	2,13	4,60	0,00

FIN