

Candidature Post-Doc

Vous êtes Docteur et vous souhaitez déposer votre proposition de candidature dans le cadre du dispositif MOBIDOC Post-Doc, merci de remplir les champs suivants :

Nouvelle édition MOBIDOC : Vers l'Excellence



Informations sur le Docteur :

Nom : *

Keskes

Prénom : *

Imen

Adresse : *

Rue des Bijoutiers Impass Lamine chez Adel Kessentini

Ville : *

Sfax

Code postal :

3001

Gouvernorat : *

Sfax



Tél. mobile : *

99 496 640

Email : *

imen.keskes@gmail.com

Expérience professionnelle (s'il y en a) :

Juillet 2007 –Août 2008

Responsable financier au sein d'Abid Mondial Equipement et Distribution, Sfax, Tunisie.

Tâches : Suivi Banque, Règlement fournisseurs, relations clients, recouvrement, Etat de rapprochement, comptabilité,...

2015-2017

Assistante contractuelle à l'institut supérieur de gestion industrielle de Sfax (ISGIS)

Matières enseignées:

Leadership et management des ressources humaines

Marketing achats

Marketing ventes

Gestion des ressources humaines

Principes de Gestion

Atelier de communication

Informations à propos du diplôme de doctorat et des travaux de recherche et innovation (R&I) envisagés

Etablissement universitaire d'obtention du doctorat : *

Université Polytechnique de Catalogne UPC, Barcelone, Espagne

Structure de recherche du doctorat : *

Departement d'Organisation d'Entreprises

Discipline à laquelle appartient le diplôme de doctorat : *

Gestion d'affaires

Année d'obtention : *

2014

Intitulé de la thèse : *

Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange (Leadership Transformationnel et Engagement Organisationnel: le rôle médiateur de l'échange entre leader et membre)

Bref descriptif de la thèse : *

Dans cette thèse, une étude théorique et empirique de la relation entre le leadership transformationnel (LT) et l'engagement organisationnel (EO) a été effectuée. Ces deux concepts sont examinés comme des construits multidimensionnelles et sont empiriquement testés dans une population Francophone. L'objectif principal de cette étude est d'examiner les mécanismes par lesquels les dimensions de LT influencent les différentes formes de l'EO en testant le possible rôle médiateur du leader-member exchange (LMX).

Cette thèse se compose de six chapitres dont un bref résumé de chacun est donné ci-dessous:

Le premier chapitre est introductif. Il présente les concepts de LT, EO et LMX et la motivation pour cette recherche. Il fournit un bref résumé des travaux scientifiques précédents à propos du sujet et il décrit le but et les objectifs spécifiques de chaque chapitre.

Dans le deuxième chapitre, une étude bibliographique et une discussion de la relation entre les styles de leadership et les dimensions de l'EO ont été réalisées. Une recherche approfondie de la littérature a été effectuée afin de comprendre le leadership et l'EO ainsi que la relation entre ces deux concepts. Bien qu'il y ait des recherches considérables qui suggèrent que le LT est positivement associé à l'EO dans une variété de contextes organisationnels et cultures, il y avait eu peu de recherches empiriques portant sur les façons précises avec lesquelles le style du leadership affecte l'EO des employés. Certains critiques à propos des études empiriques et théoriques précédentes sont présentées et des certaines lignes de futures recherches sont développés.

Dans le troisième chapitre, le questionnaire du LT (Rafferty et Griffin, 2004) est traduit de l'Anglais au français en utilisant une technique de traduction inversée. La validité et la fiabilité de cet instrument sont testées dans les deux échantillons de populations francophones (Tunisie et France). La cohérence interne est évaluée en utilisant le coefficient alpha de Cronbach. La validité du construit est vérifiée en utilisant l'analyse factorielle exploratoire et confirmatoire. Les résultats confirment un modèle à quatre facteurs pour le questionnaire du LT qui consistent en: la vision, le leadership de soutien, la stimulation intellectuelle et la reconnaissance personnelle. Ces conclusions ont montré des propriétés psychométriques adéquates et ont fourni un support préliminaire pour la validité de la version française proposée pour ce questionnaire.

Dans le quatrième chapitre, le questionnaire de l'EO (Meyer et al, 1993; Powell et Meyer, 2004) est traduit de l'Anglais au Français en utilisant la technique de traduction inversée. La validité et la fiabilité de cet instrument sont testées dans les deux échantillons de populations francophones (Tunisie et France). Les résultats ont appuyé un modèle à 4-facteurs comme le questionnaire original. Ces conclusions ont montré des propriétés

psychométriques adéquates et ont fourni un support préliminaire pour la validité de la version française proposée pour le questionnaire de l'EO.

Dans le cinquième chapitre, trois modèles ont été proposées et testées afin d'examiner les mécanismes par lesquels les dimensions du leadership transformationnel influencent les différentes formes d'engagement organisationnel en testant le possible rôle médiateur du leader-member exchange (LMX). Un modèle d'antécédents de chacune des trois composantes de l'engagement organisationnel est développé, où les antécédents sont des dimensions du leadership transformationnel et du LMX. Dans le modèle de l'engagement affectif, la dimension de LMX (contribution) agit comme une conséquence, plutôt qu'un antécédent d'engagement. Pour vérifier les modèles, deux types de tests de validité sont testés: la validité convergente et la validité discriminante. Pour tester les hypothèses directes, la signification du paramètre bêta dans les modèles structurels est utilisée. Pour tester l'hypothèse de la médiation, deux méthodes sont utilisées: la méthode de Baron et Kenny et une série des modèles imbriqués. Les résultats ont confirmé les modèles proposés. Ces résultats sont importants de point de vue qu'ils peuvent servir de liaison entre les différentes dimensions de leadership et le type d'engagement organisationnel que chacun de ces dimensions peut générer en subordonnés.

Enfin, le dernier chapitre résume la contribution de cette thèse et propose des axes de recherches futures.

Thème(s) de R&I envisagés dans le cadre du projet MOBIDOC : *

Mon expérience d'enseignement ainsi que ma formation en tant que docteur en Administration et Organisation des entreprises de l'Université Polytechnique de Catalogne me permettent d'envisager une variété de thèmes de recherche tels que :

- Gestion des ressources humaines
 - Leadership
 - Engagement Organisationnel des employés
 - Organisation de l'entreprise
 - Marketing achats
 - Marketing vente
-

A quel(s) secteur(s) d'activité(s) pourrait éventuellement appartenir l'organisme bénéficiaire d'accueil visé ? *

l'organisme bénéficiaire d'accueil visé peut être n'importe quelle organisation publique ou privée visant à améliorer son système de management des ressources humaines.

Informations complémentaires (s'il y a lieu) :

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms