



ELSEVIER

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Article original

Les questionnaires tunisiens au cœur de la tourmente postrévolution : entre injustice et *empowerment* psychologique

*Tunisian managers at the heart of postrevolution
torment: Between injustice and psychological
empowerment*

A. Dahmani

Institut supérieur de commerce et de comptabilité de Bizerte, université de Carthage, rue Sadek El Jaouani,
7021, Zarzouna Bizerte, Tunisie

IN F O A R T I C L E

Historique de l'article :

Reçu le 18 décembre 2015

Accepté le 22 avril 2017

Disponible sur Internet le xxx

Mots clés :

Injustice organisationnelle

Empowerment psychologique

Gestion des ressources humaines

Révolution tunisienne

Étude qualitative

R É S U M É

L'objet de cette recherche est de comprendre les raisons qui poussent les employés à faire preuve d'*empowerment* psychologique face à l'injustice organisationnelle. Sur la base de cette problématique complexe, l'approche développée s'articule autour de deux volets. Un cadre conceptuel relatif au construit de l'injustice et de l'*empowerment* a été proposé pour mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre dans leurs genèses. L'étude menée dans le secteur de l'industrie mécanique et électrique en Tunisie a révélé qu'un ensemble de déterminants intra et extra organisationnels impactent considérablement sur la dynamique de l'injustice et de l'*empowerment* psychologique. Les résultats obtenus soulignent

Adresse e-mail : amiradahmani2002@yahoo.fr

<http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2017.04.003>

0033-2984/© 2017 Société Française de Psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Pour citer cet article : Dahmani, A. Les questionnaires tunisiens au cœur de la tourmente postrévolution : entre injustice et *empowerment* psychologique. *Psychol. fr.* (2017), <http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2017.04.003>

clairement que les particularismes contextuels constituent un catalyseur de l'*empowerment* psychologique.

© 2017 Société Française de Psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

A B S T R A C T

Keywords:

Organizational injustice
Psychological empowerment
HRM
Tunisian revolution
Qualitative research

The purpose of this research is to comprehend the reasons that arouse employee's psychological empowerment against organizational injustice. Based on this complex problematic, our approach is articulated around two central sectors. We proposed a conceptual framework of the researches related to organizational injustice and psychological empowerment for a better understanding of the mechanisms at work in their genesis. The qualitative exploratory investigation led in the mechanical and electric industrial sector in Tunisia underlined that a set of intra and extraorganizational determinants impact considerably the dynamic between injustice and psychological empowerment. The results clearly underline that contextual particularities are a catalyst of psychological empowerment.

© 2017 Société Française de Psychologie. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

1. Introduction

Il ne fait pas de doute que le champ social est irrigué par des valeurs différentes concernant le style de vie en général et la vie au travail en particulier (Lahouze-Humbert, 2014 ; Sainsaulieu, 2006). Portée par un élan émancipateur, la génération Y conteste l'autorité coercitive (Stillman & Lancaster, 2003) et l'injustice sous toutes ses formes. Dans le passé, l'injustice a été banalisée (Dejours, 2014) et considérée comme un trait consubstantiel du monde du travail ; aujourd'hui, les mentalités sont de plus en plus réfractaires à ce traitement indu. Selon Lafaye (2014 : 1), on assiste même à l'émergence d'un « . . . nouveau référentiel axiologique qui redéfinit l'ordre du juste et de l'injuste dans la société contemporaine. . . ».

Les conséquences délétères et dégradantes de l'injustice organisationnelle peuvent produire des ripostes non calculées et viscérales qui bravent la soumission et l'aliénation (Ceylan & Sulu, 2011 ; Miller, 2001). L'érosion des ressources défensives des employés et l'abrasion de leur capacité de résilience peuvent conduire paradoxalement à une forme de résistance et d'*empowerment*, rappelant ainsi avec force la complexité (Morin, 1995) et la nature stratégique de l'acteur (Crozier & Friedberg, 1977). Même les hommes politiques (« Yes We Can », « We Generation ») semblent avoir mesuré les attentes sociétales renouvelées, et conscients des enjeux de l'*empowerment* galopant « du bas vers le haut » (George, 2008).

Les nombreuses recherches jusqu'alors réalisées sur l'injustice organisationnelle se sont attachées à mettre en évidence le lien quasi exclusif qu'elle entretient avec les comportements contreproductifs, anti organisationnels et déviants (Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002 ; Furnham & Siegel, 2012 ; Khan, Quratulain, & Crawshaw, 2013). S'agissant de l'*empowerment* psychologique, les travaux consultés s'attèlent à souligner le rôle positif des leviers organisationnels, relationnels et socioculturels dans son avènement et son maintien (Conger & Kanungo, 1988 ; Dahmani, 2011 ; Mishra & Spreitzer, 1998). En dépit d'une littérature managériale pléthorique sur les thèmes de l'injustice et de l'*empowerment*, aucun travail de recherche accompli jusqu'à maintenant, n'a associé ces deux construits dans un cadre d'analyse. Seule l'étude de Ceylan & Sulu (2011) invite à explorer la relation entre l'injustice organisationnelle, l'aliénation et l'*empowerment* sans pour autant proposer un cadre explicatif. Pourtant, le lien potentiel entre l'injustice et l'*empowerment* psychologique mérite une quête heuristique et peut s'avérer d'un intérêt théorique et pratique riche d'enseignements. Pour preuve, l'observation

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/8947283>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/8947283>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)