



ELSEVIER

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

Pratiques psychologiques xxx (2017) xxx–xxx

Pratiques
psychologiques

www.em-consulte.com

Psychologie du travail

Justice distributive et critères de distributions financières : entre performance, allégeance et besoin des salariés

Distributive justice and financial distribution criteria: Between performance, allegiance and employees needs

B. Gangloff*, L. Abarri

Laboratoire parisien de psychologie sociale, université Paris X, 200, avenue de la République, 92000 Nanterre, France

Reçu le 4 juillet 2017 ; accepté le 31 janvier 2018

Résumé

Sont examinés ici l'importance respective accordée à cinq critères de distributions financières : la performance (individuelle et de l'équipe de travail), les besoins individuels, le degré d'allégeance/rébellion des salariés et la raison de cette allégeance/rébellion (allégeance-rébellion par légalisme vs par opportunisme). Au total, 1315 participants ont été confrontés à un cas concret dans lequel ils devaient conseiller un responsable d'agence immobilière quant à la répartition d'une prime entre ses différents employés. Ces derniers étaient caractérisés par leur performance individuelle respective, la performance de leur équipe, l'un de ces employés étant en outre défini comme étant (ou non) financièrement dans le besoin et comme ayant (ou non) l'habitude d'obéir aux ordres hiérarchiques. Il est observé que les salariés les plus performants sont les plus récompensés, mais aussi que chacun des autres critères a une influence, aussi bien séparément qu'en interaction.

© 2018 Société Française de Psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Justice distributive ; Équité ; Performance ; Allégeance ; État de besoin

Abstract

We examine the respective importance given to the five criteria of financial distributions: performance (individual and team work), individual needs, degree of allegiance/rebellion to hierarchical orders and the

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : bernard.gangloff@univ-rouen.fr (B. Gangloff).

<https://doi.org/10.1016/j.prps.2018.01.002>

1269-1763/© 2018 Société Française de Psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

reason for this allegiance/rebellion (legalism vs opportunism). In total, 1315 participants were confronted with a specific case in which they had to advise a manager on the distribution of bonus among his employees. These employees were characterized by their respective individual performance, the performance of their team, one of the employees being also defined as being (or not) in financial need and to use to obey (or not) hierarchical orders. It is observed that the best performing employees are more rewarded, but each of the other criteria also have influence, both separately and with interactions.

© 2018 Société Française de Psychologie. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Distributive justice; Equity; Performance; Allegiance; State of need

1. Introduction

La justice organisationnelle est un thème faisant l'objet de nombreuses recherches tant dans le domaine de la psychologie organisationnelle que dans celui de la psychologie de la santé au travail (Baakile, 2011 ; Fernandes & Awamleh, 2006 ; Folger & Konovsky, 1989 ; Greenberg, 1990 ; Jawahar, 2002). Selon Greenberg (1990) la justice est un facteur permettant l'explication de plusieurs variables organisationnelles (e.g. attitudes ou comportements), et ce qu'il s'agisse de justice distributive, procédurale ou interactionnelle.

Le concept de justice organisationnelle est en effet habituellement conçu comme renvoyant à trois sous-dimensions (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001 ; Konovsky, 2000) : la justice distributive (qui réfère à la distribution des ressources : cf. Cropanzano & Greenberg, 1997 ; Folger, 1987 ; Leventhal, 1976), la justice procédurale (qui traite des processus de décision quant à l'allocation des différentes ressources : cf. Leventhal, 1980 ; Lind & Tyler, 1988 ; Thibaut & Walter, 1975), et la justice interactionnelle (cf. Bies, 2001 ; Bies & Moag, 1986 ; Greenberg, 1993), cette dernière étant généralement considérée comme constituée de deux axes : un axe interpersonnel (qui porte sur le respect et la courtoisie envers les salariés : Folger & Cropanzano, 1998) et un axe informationnel (qui se rapporte à la justification des pratiques et des décisions : Bobocel & Zdaniuk, 2005 ; Colquitt & Shaw, 2005).

Nous nous intéressons ici à la perception de la justice distributive, c'est-à-dire au sentiment de justice et d'injustice quant à la distribution des rétributions. Deutsch (1975, 1985) a référencé trois principes sur lesquelles peut être basée la perception de la justice (vs d'injustice) distributive : l'égalité, appelée aussi parité (chacun est rétribué de manière identique, quelle que soit sa contribution), et deux modes inégalitaires, avec, d'une part, l'équité (qui sanctionne le mérite, avec des rétributions proportionnelles aux contributions de chacun), et, d'autre part, les besoins (chacun est rétribué selon ce qui lui est nécessaire). De nombreuses études mettent en évidence que l'application préférentielle de telle ou telle règle varie selon la culture (Bond, Leung, & Schwartz, 1992 ; James, 1993 ; Leung, 1988 ; Leung & Bond, 1984 ; Leung & Park, 1986 ; Lind, 1994 ; Lind & Earley, 1992 ; Mikula, Petri, & Tanzer, 1990 ; O'Connell & Bartlett, 1998). Il est ainsi observé que la règle de l'égalité est plutôt associée à un désir de préserver de l'harmonie groupale (Chen, Meindl, & Hui, 1998 ; Cropanzano & Ambrose, 2001 ; Leventhal, 1976), que l'équité est associée aux situations dans lesquelles l'organisation promeut la performance et la productivité (Colquitt, 2001), et que la règle du besoin est surtout appliquée lorsque l'on désire favoriser le bien-être de chacun (Steiner, Trahan, Haptonstahl, & Fointiat, 2006). Ces différences de cultures organisationnelles ont généralement été étudiées sur un plan sociétal, notamment en

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/8954499>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/8954499>

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