

Comportement organisationnel

Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel



Assaad El Akremi,

Maître de conférences, Université Toulouse I

Sylvie Guerrero,

Professeur, Université du Québec à Montréal

Jean-Pierre Neveu,

Professeur, Université Bordeaux IV

Ce deuxième volume sur le «Comportement organisationnel» présente des états de l'art sur trois thèmes contemporains suscitant de nombreuses recherches internationales.

La première partie traite d'un concept extrêmement utilisé depuis près de vingt ans, celui de la justice organisationnelle. Elle invite des auteurs internationaux à contribuer avec deux des plus grands auteurs du domaine, Jerald Greenberg et Russell Cropanzano. On y trouve une synthèse des travaux théoriques sur la définition du concept et sa mesure, une étude du processus de construction des perceptions collectives de justice, et une analyse systématique des antécédents et des conséquences de la justice organisationnelle.

La deuxième partie présente les dernières avancées théoriques sur les enjeux liés à la carrière de l'individu. Elle porte tout d'abord sur la notion et la perception du succès de carrière dans notre société actuelle, s'intéresse ensuite aux enjeux liés à l'équilibre «vie privée–vie professionnelle et se focalise, enfin, sur les obstacles à la progression de carrière des individus en s'attachant, notamment, au cas du plafond de verre chez les femmes et du plateau de carrière chez l'ensemble des employés.

La troisième partie réunit des auteurs européens autour d'un thème novateur et encore trop peu traité : l'épuisement professionnel. Elle examine les effets de l'engagement dans le travail et dans l'organisation sur l'épuisement professionnel, étudie les effets de l'épuisement professionnel sur la santé des personnes et se termine par une analyse du lien entre ce concept et les formes de violence au travail.



2-8041-5190-5 • 368 pages • 16 x 24 cm • Éd. 2006 • 35,00 €

www.deboeck.com

B O N D E C O M M A N D E

Nom : Prénom :

Fonction : Spécialité :

Adresse : Ville : Pays :

Code Postal : E-mail :

J'autorise les éditions De Boeck (Groupe De Boeck) à utiliser mon adresse e-mail pour être informé en priorité des nouveautés et pour m'abonner gratuitement à la newsletter en *management*.

..... ex (COMORG2) Comportement organisationnel à 35,00 € + 2,95 € de frais de port + 0,95 € par volume supplémentaire = €

Règlement par chèque joint à la commande (uniquement pour la France) Règlement par mandat administratif
 Règlement par virement après réception de la facture (uniquement pour la Belgique)
 Règlement par carte bancaire : Visa MasterCard/EuroCard
Carte n° _____ Date d'expiration : _____
N°CVV* : _ _ _

*Les 3 derniers numéros au dos de votre carte, pour une meilleure sécurité des transactions

À remettre à votre libraire ou à retourner à notre diffuseur :

FRANCE: De Boeck diffusion • 57, rue de la Gare • F-92130 Issy-les-Moulineaux • Tél. : +33 (0)1 41 90 94 94 • Fax : +33 (0)1 41 90 97 97

BELGIQUE (et autres pays): De Boeck services • Fond Jean-Pièques, 4 • B-1348 Louvain-la-Neuve • Tél. : +32 (0)10 48 25 00 • Fax : +32 (0)10 48 25 19

SUISSE: Servidis • Chemin des chalets • CH-1279 Chamannes-de-Bogis • Tél. : +41 (0) 22 7960 95 25 • Fax : +41 (0) 22 7716 35 27

CANADA: ERPI • Rue Cyphrot, 5757 • CA-Saint-Laurent H4S1R3 • Tél. : +1 514-334 26 90 • Fax : +1 514-334 47 20

L'enregistrement de ces données par Groupe De Boeck s.a., 39 rue des Minimes - 1000 Bruxelles est effectué dans un but exclusivement commercial et administratif. Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, vous disposez à tout moment du droit d'accès et de rectification de ces données ainsi que du droit de vous opposer au traitement de ces données à des fins de marketing direct. Tout renseignement concernant leur traitement peut être obtenu à la Commission de la protection de la vie privée, 139 Rue Haute - 1000 Bruxelles.

Comportement organisationnel

Table des matières

INTRODUCTION

PARTIE I LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE

CHAPITRE 1 LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE : DÉFINITIONS, MODÈLES ET NOUVEAUX DÉVELOPPEMENTS.

1. Définitions fondamentales de la justice organisationnelle
2. Structure de la justice organisationnelle
3. Rétributions associées aux différents types de justice organisationnelle
4. Les trois fondements motivationnels de la justice
5. Conclusion et perspectives

CHAPITRE 2 JUSTICE ORGANISATIONNELLE : UN MODÈLE INTÉGRATEUR DES ANTÉCÉDENTS ET DES CONSÉQUENCES

1. Les antécédents des perceptions de la justice organisationnelle
2. Les conséquences de la justice organisationnelle
3. Les modérateurs des effets de la justice organisationnelle
4. Les domaines d'application de la justice :
Exemples des pratiques de GRH
5. Conclusions et recherches futures

CHAPITRE 3 LA JUSTICE DES ARRANGEMENTS IDIOSYNCRASIQUES AU TRAVAIL : QUELLE JUSTICE À L'ÈRE DE L'INDIVIDUALISATION ?

1. La nature des i-deals
2. La justice sans la standardisation
3. Les perceptions de la justice des i-deals dans la dyade
Employé-Manager
4. Les perceptions de justice des i-deals dans la dyade
Employé-Collègue
5. Les perceptions de justice des i-deals dans la dyade
Manager-Collègue
6. La justice comme un i-deal : problèmes, implications et applications
7. Conclusion

BIBLIOGRAPHIE

PARTIE II LES ENJEUX DE CARRIÈRE

CHAPITRE 4 RÉUSSIR SA CARRIÈRE : APPROCHE CONCEPTUELLE

- Introduction
1. Du succès de carrière au sentiment de réussite professionnelle :
un cadre théorique renouvelé pour étudier les carrières
 2. Mesurer la réussite de carrière
 3. Conclusion

CHAPITRE 5 FAMILLE ET CARRIÈRE CHEZ LES COUPLES À DOUBLE CARRIÈRE

- Introduction
1. Les couples à double carrière : champ de la recherche et définitions
 2. Les impacts de la vie en couple à double carrière
 3. Implications managériales et recherches futures :
vers une prise en compte des relations entre les conjoints

CHAPITRE 6 ENRICHISSEMENT ET CONCILIATION DU LIEN ENTRE LE TRAVAIL ET LA FAMILLE

- Introduction
1. Perspectives théoriques
 2. Distinctions conceptuelles
 3. Revue de littérature
 4. Discussion

CHAPITRE 7 LES FEMMES ET LE PLAFOND DE VERRE

- Introduction
1. Le plafond de verre : définitions, réalités
 2. Les approches théoriques du plafond de verre
 3. Conception féminine de la carrière et plafond de verre
 4. Conclusion

CHAPITRE 8 L'INDIVIDU FACE AU PLAFONNEMENT DE CARRIÈRE

1. Définition et mesure du plafonnement de carrière
 2. Quels sont les déterminants du plafonnement de carrière ?
 3. Les effets du plafonnement de carrière
 4. Conclusion
- BIBLIOGRAPHIE

PARTIE III L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

CHAPITRE 9 VIOLENCES ET ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

1. Violences et travail
2. De la violence au burnout : conséquences et manifestations
3. De la violence au burnout : modèles théoriques
4. Du burnout au rapport clientèle : le rôle des violences
5. Burnout et violences envers les usagers/consommateurs :
perspectives.

CHAPITRE 10 BURNOUT ET SANTÉ DES PERSONNELS : DÉTERMINANTS ET PRISES EN CHARGE

1. Burnout et santé mentale
2. Burnout et santé physique.
3. Burnout et comportements à risque
4. Les déterminants contextuels du burnout
5. Les déterminants individuels du burnout
6. Burnout et santé : des modèles explicatifs
7. Réduire le burnout et améliorer la santé des personnels
8. Conclusion

CHAPITRE 11 EXIGENCES PROFESSIONNELLES ET IMPLICATION AU TRAVAIL : LEUR RÔLE DANS L'ÉMERGENCE DU BURNOUT

- Introduction
1. À l'origine des conceptions du burnout : engagement irréaliste
et charge de travail excessive
 2. Burnout et engagement initial ou le choc de la réalité :
le modèle de Cherniss
 3. Le burnout comme échec de la quête existentielle
 4. L'orientation de carrière
 5. L'engagement au travail
 6. Les exigences du travail et l'investissement professionnel
 7. Le contrôle, sentiment de justice et soutien social
 8. La socialisation des compétences
 9. Conclusion

BIBLIOGRAPHIE

PRÉSENTATION DES AUTEURS