

Prix 2013 de la Meilleure Thèse en sciences de gestion sur la Gestion du Changement Organisationnel

DANS **QUESTION(S) DE MANAGEMENT** 2013/2 (N° 3), PAGES 117 À 118
ÉDITIONS **EMS EDITIONS**

ISSN 2262-7030

DOI 10.3917/qdm.132.0117

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-questions-de-management-2013-2-page-117.htm>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour EMS Editions.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Prix 2013 de la Meilleure Thèse en sciences de gestion sur la Gestion du Changement Organisationnel

La chaire ESSEC du changement a décidé de stimuler la recherche en Gestion du Changement organisationnel en mettant en avant les travaux scientifiques français à la pointe du domaine en décernant deux prix ;

1. au meilleur projet de thèse en gestion du changement organisationnel ;
2. à la meilleure thèse en gestion du changement organisationnel soutenue.

Maria-Giuseppina BRUNA a reçu le prix du « meilleur projet de thèse en gestion du changement organisationnel » pour son travail de thèse conduit sous la direction du Prof. Emmanuel Lazega à l'université Paris-Dauphine, dans le cadre de la Chaire « Management et Diversité », co-dirigée par le Prof. Jean-François Chanlat et le Prof. Mustafa Özbilgin.

Rim ZID a obtenu le prix de la meilleure thèse en gestion du changement organisationnel pour sa thèse sur « Le harcèlement moral au travail dans un contexte de changements organisationnels » soutenue à l'Université de Paris Descartes le 9 décembre 2011.

Ces prix ont été remis le 16 avril 2013.

Rim ZID

«LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Thèse en sciences de gestion
soutenue à l'Université de Paris Descartes
le 9 décembre 2011

Résumé ■

L'objectif principal de cette thèse est de clarifier les liens qui existent entre les changements organisationnels et le harcèlement moral afin de développer des stratégies de prévention du harcèlement moral durant le processus de changements organisationnels, tout en ouvrant sur des pistes de recherche. En effet, les recherches menées jusqu'à maintenant sur le sujet sont embryonnaires et très limitées (Skogstad *et al.* 2007). De plus, dans cette thèse, nous avons mesuré le lien entre les changements et les émotions au travail et avons vérifié si la variable culturelle modère la relation entre les changements organisationnels et les émotions des harcelés, des témoins et des non-harcelés.

Dans cette perspective, nous avons mené une étude auprès des personnes harcelées au travail selon une approche hypothético-déductive en s'appuyant sur une analyse quantitative de nos données. Les questionnaires utilisés ont été testés et validés, et nos instruments de mesure sont les plus couramment utilisés dans ce genre de recherche. Le harcèlement moral au travail a été mesuré à travers deux méthodes : la méthode objective (NAQ version française) et la méthode subjective (définition de Hirigoyen (1998) suivie d'une question). Également, le questionnaire de Katwyk *et al.* (*Job-related Affective well-being Scale*, 2000) a servi pour mesurer les émotions au travail.

Les résultats de cette recherche confirment les relations entre les changements et le harcèlement moral au travail. Les résultats obtenus à travers l'utilisation des deux méthodes, la méthode objective et la méthode subjective, permettent de mesurer le harcèlement moral, et les 13 types de changements confirment l'exigence de liens entre 5 types de changements et le harcèlement : 1) les réductions d'effectifs, 2) les licenciements non économiques, 3) l'utilisation des ordinateurs pour surveiller la performance des employés, 4) l'utilisation des travailleurs à temps partiel et 5) la répartition du travail. Nos résultats montrent également que la variable culturelle modère les liens identifiés entre les changements organisationnels et le harcèlement. Il ressort de nos résultats que les périodes de changements peuvent être analysées comme des périodes émotionnelles, et que la variable culturelle modère la relation entre les changements organisationnels et les émotions des harcelés, des témoins de harcèlement et des non-harcelés.

■ **Mots-clefs** : *Changements organisationnels, harcèlement moral au travail/ harcèlement psychologique, émotions, culture.*

Katwyk Van P.T., S. Fox S, P. E. Spector, K. Kelloway. 2000. « Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors ». *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, p. 219-230.

Hirigoyen, M.-F. (1998). *Harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Paris : Éditions La Découverte & Syros.

Skogstad, A., Matthiesen, S. B. & S. Einarsen. (2007). Organizational change: A precursor of bullying at work ? *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 10(1), 58-94.