

Thèse de doctorat

CATHERINE FABRE

Discipline : Sciences de Gestion

Mention : Très Honorable avec Félicitations

Date de soutenance : 12/12/2007

Sujet : Le rôle des relations avec le supérieur hiérarchique, les collègues de travail et l'organisation dans la socialisation organisationnelle des jeunes diplômés : une approche en terme d'échange social

Directeur de thèse : ROUSSEL Patrice

Equipe d'accueil : Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi

Composition du jury :

- COYLE-SHAPIRO Jacqueline, Reader, (London School of Economics), membre du jury
- ROGER Alain, Professeur, (Université Jean Moulin Lyon 3-IAE), rapporteur du jury
- ROJOT Jacques, Professeur, (Université Panthéon Assas Paris 2), rapporteur du jury
- ROUSSEL Patrice, Professeur, (Université Toulouse 1-IAE), directeur de recherche
- VANDENBERGHE Christian, Professeur, (HEC Montréal (Canada)), président du jury

Résumé

Cette recherche s'intéresse aux antécédents relationnels de la socialisation organisationnelle des jeunes diplômés. En adoptant le cadre théorique de l'échange social, elle étudie le rôle spécifique, dans le processus de socialisation, des trois principaux agents de socialisation : le supérieur hiérarchique, les collègues de travail et l'organisation. Plus précisément, le but de la thèse est de définir l'influence de ces relations d'échange social d'une part sur les domaines de socialisation, qui sont des indicateurs directs de la socialisation organisationnelle et d'autre part sur l'engagement organisationnel et l'intention de quitter l'organisation, qui sont des conséquences de cette socialisation. Les liens entre les domaines de socialisation et l'engagement organisationnel sont également analysés. Nos résultats tendent à montrer que les relations avec le supérieur hiérarchique (LMX) sont déterminantes pour la maîtrise des divers domaines de socialisation. L'organisation, quant à elle, aurait une influence sur les aspects organisationnels, tandis que de bonnes relations d'échange social avec les pairs favoriseraient plutôt les aspects relationnels de la socialisation des jeunes diplômés. En outre, nos résultats supportent l'hypothèse que l'échange social est un facteur important d'engagement affectif pour les jeunes salariés. A l'inverse, ils montrent que certains domaines de socialisation (le fait de maîtriser sa tâche de travail, de bénéficier d'une bonne évaluation de soi et d'être bien intégré parmi les autres membres de l'organisation) auraient un effet négatif sur l'engagement organisationnel, notamment dans sa dimension "sacrifice perçu". Ainsi, l'échange social apparaît comme un moyen de compenser ce moindre engagement organisationnel chez les jeunes diplômés en favorisant le développement de l'engagement affectif.

Mots clés

Socialisation organisationnelle, échange social, domaine de socialisation, échange leader membre, échange équipe membre, soutien organisationnel perçu, engagement organisationnel, évaluation de soi globale, intention de quitter l'organisation.
