

RÉSUMÉ

Cette thèse prend la forme de trois articles scientifiques s'intéressant à la relation entre différents comportements de leadership adoptés par les supérieurs immédiats et la performance des ressources humaines dans les organisations. Plus précisément, elle vise à explorer les mécanismes psychologiques qui expliquent cette relation et qui la circonscrivent.

Le premier article vise à explorer la « boîte noire » psychologique des effets des comportements de reconnaissance contingente adoptés par les supérieurs hiérarchiques sur la performance des employés. Plus précisément, en utilisant trois sources de données différentes (N=294), cette étude examine un modèle dans lequel la justice perçue (distributive, procédurale et interactionnelle) et l'épuisement émotionnel agissent comme médiateurs dans la relation entre les comportements de reconnaissance contingente et deux indicateurs de performance des employés, soit les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et l'absentéisme. Les résultats révèlent que la justice procédurale exerce un effet médiateur dans la relation négative entre les comportements de reconnaissance contingente des supérieurs et l'épuisement émotionnel, et ce, tout en contrôlant l'effet de la surcharge de travail et du leadership transformationnel. Nous trouvons également que l'épuisement émotionnel agit comme médiateur de la relation entre deux dimensions de justice (procédurale et interactionnelle) et les deux indicateurs de performance, soit les CCO et l'absentéisme. Les formes interactionnelle et distributive de la justice sont également liées directement aux CCO. La contribution et les implications de ces résultats pour la recherche dans les domaines du leadership, de la santé psychologique et de la justice organisationnelle sont soulevées.

La deuxième étude vise à examiner le processus expliquant l'impact des leaderships de structure et de considération sur la performance RH, mesurée par deux indicateurs, soit la rétention des employés (ou le turnover volontaire) et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Notre étude renferme deux sous-objectifs, soit, premièrement, celui d'évaluer le rôle médiateur de la perception de justice (distributive et procédurale) dans la relation entre ces styles de leadership et la performance RH, et deuxièmement, de se pencher sur l'effet du leadership en tant que construit collectif sur ce médiateur qu'est la justice. Nous proposons un modèle multiniveaux et testons ce modèle à partir d'un échantillon composé de 625 employés, regroupés en 27 unités organisationnelles provenant d'une entreprise canadienne œuvrant dans le secteur du commerce de détail. Les analyses de modèles linéaires hiérarchiques sont effectuées à partir de données collectées auprès de trois différentes sources. Les résultats indiquent que les comportements de considération et de structure permettent de réduire le turnover volontaire et de favoriser l'adoption de CCO, et ce, soit de manière directe, soit par le biais de la perception de justice des subordonnés. Les résultats révèlent aussi que le climat de leadership exerce une influence interniveaux sur la perception de justice des employés. La contribution de cette étude à l'avancement des connaissances est discutée.

La troisième étude a pour objectif d'approfondir encore davantage les connaissances sur la « boîte noire » des effets du leadership de structure. À partir d'un échantillon composé de 484 employés travaillant dans une entreprise du secteur de la vente au détail, nous examinons la relation entre ce style de leadership et deux indicateurs de performance des ressources humaines, soit les comportements de citoyenneté

organisationnelle et le turnover. Plus précisément, l'étude vise, dans un premier temps, à examiner le rôle de deux médiateurs dans cette relation, soit l'engagement organisationnel affectif (EOA) et le soutien organisationnel perçu (SOP). Dans un deuxième temps, elle se penche sur le rôle modérateur de la relation d'échange superviseur-supervisé sous trois dimensions (affect, loyauté et respect professionnel) dans la relation entre le leadership structurant et ces deux médiateurs. Les résultats confirment l'effet médiateur du SOP dans la relation entre le leadership de structure et l'EOA, ainsi que l'effet médiateur de l'EOA dans la relation entre le SOP et deux indicateurs de performance (comportements extra-rôle et turnover). De plus, ils mettent en évidence le rôle modérateur du respect professionnel dans la relation positive entre le leadership de structure et le SOP.

Mots-clés : leadership; reconnaissance contingente; considération; structure; justice organisationnelle; épuisement émotionnel; échange superviseur-supervisé; engagement organisationnel; soutien organisationnel; comportements de citoyenneté organisationnelle; absentéisme; turnover.