

Appel à communications

FOCUS 2021

Les comportements organisationnels positifs : entre tradition et innovation

Calendrier

31 mars 2021

Soumission des résumés étendus
(extended abstracts)

30 avril 2021

Décision d'acceptation

Soumission

Email :
soumission_jr2021@ripco-online.com

Publications

Les meilleures communications seront présélectionnées en vue d'un numéro spécial ou de numéros réguliers de la revue

Contacts

Email :
contact@ripco-online.com

Après le succès de l'édition 2019 consacrée aux tendances émergentes dans le champ du comportement organisationnel, la RIPCO organise sa seconde journée de recherche.

Nous invitons les chercheuses et chercheurs à soumettre leurs communications ou extended abstracts pour cette journée, qui sera consacrée aux grandes thématiques du comportement organisationnel (motivation des salariés, engagement, justice organisationnelle, prise de décision, leadership, échange social, diversité, santé au travail, responsabilité sociale, etc.), mais aussi et plus particulièrement aux comportements organisationnels positifs.

Les travaux proposés peuvent se situer aux différents niveaux d'analyse traditionnels du champ du comportement organisationnel : individus, groupes, organisations, ainsi que dans les liens au sein et entre ces différents niveaux. Les travaux théoriques sont encouragés tout autant que les recherches empiriques, lesquelles peuvent adopter des méthodologies qualitatives aussi bien que quantitatives.



Les comportements organisationnels positifs

Depuis l'impulsion pionnière donnée par Martin Seligman (1999) puis Cameron et al. (2003), les recherches consacrées aux comportements positifs dans les organisations - positive organizational behavior scholarship (Caza, 2015) - se sont développées à un rythme rapide outre-atlantique. Ces travaux s'intéressent aux facteurs permettant de débloquer le potentiel des individus en mettant l'accent sur leurs points forts. Il s'agit notamment de créer du sens, de cultiver des émotions positives et des relations de travail de qualité afin de bénéficier de toutes les ressources psychologiques des individus et d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation (Spreitzer & Cameron, 2012). Les objets étudiés présentent trois caractéristiques irréductibles : ils sont susceptibles d'être développés, d'être évalués et d'être associés à la performance au travail. Les niveaux d'analyse peuvent donc relever des expériences, des états subjectifs positifs ou encore des institutions et des organisations « vertueuses » (Fineman, 2006).

Dans une perspective positive, la prévention et le traitement des phénomènes négatifs - e.g. stress, maladies professionnelles, relations dégradées - n'induit pas mécaniquement l'émergence de phénomènes positifs (Carson & Barling, 2009, p. 680). Il ne suffit pas par exemple de combattre l'insatisfaction au travail pour assurer un bien-être au travail. Plus généralement, la cohabitation et l'interaction entre les états positifs et négatifs pourraient même expliquer la construction de capacités nouvelles (Fredrickson & Losada, 2005). L'ambition générale de ce courant de recherche est donc d'initier une spirale ascendante en développant les états positifs plutôt que de simplement chercher à enrayer les dynamiques négatives.

De nombreux concepts entrent dans ce périmètre. Certains ont déjà été largement étudiés : satisfaction, engagement, créativité, confiance, justice et citoyenneté organisationnelle, soutien, coopération, etc. D'autres semblent plus novateurs dans le champ des sciences de gestion : il en va ainsi du bien-être au travail, du capital psychologique c'est-à-dire de la résilience (concept on ne peut plus d'actualité en contexte de COVID), de l'optimisme, de l'efficacité personnelle, du pardon et de l'espoir, mais aussi de la vitalité (Wohlers, Hartner & Hertel, 2017), de l'intelligence émotionnelle (Kotsou et al., 2018), du courage collectif (Quinn & Worline, 2008), de la déviance positive (Leigh & Melwani, 2019), de la débrouillardise endogène (Feldman, 2004), de la compassion (Lilius et al., 2012), de la vertu organisationnelle (Meyer, 2018), etc. Ces nouvelles propositions présentent à l'évidence un risque de chevauchement avec les concepts traditionnels, voire de simple renommage. Si tel n'est pas le cas, chacune de ces notions devrait montrer à sa manière que l'individu, le groupe et l'organisation pourraient trouver de nouveaux leviers de croissance dans la sagesse, l'enthousiasme, l'énergie positive, la générosité, la gratitude, l'épanouissement, l'empathie, la joie, le plaisir, la persévérance,

la tolérance, la compassion. Ces propositions ont d'ores et déjà fait l'objet de débats au sein des plus grandes revues académiques comme l'Academy of Management Review par exemple. Des numéros spéciaux (e.g. Journal of Organizational Behavior) et des conférences académiques ont été consacrés à ces différentes thématiques en Amérique du Nord. Le monde francophone est quant à lui peu présent dans ces discussions. Faut-il y voir là une forte empreinte culturelle : le champ des comportements organisationnels positifs n'aurait-il un sens que d'un côté de l'Atlantique ? Pourtant, le développement de ces états positifs recouvre une finalité à la fois économique et sociale susceptible de débloquer le potentiel des individus dans les organisations. Ils intéressent à ce titre les sciences de gestion.

Sans que la liste suivante soit limitative, les contributions attendues pourront porter sur les interrogations suivantes :

- Quelles sont les frontières du champ de la « positivité » organisationnelle ?
- Comment l'étudier ? À partir de quelle(s) posture(s) épistémologique(s) ? À l'aide de quelle(s) méthode(s) ?
- Quels différences et chevauchements existent entre les concepts traditionnels de l'OB et ceux a priori plus novateurs ?
- Comment mesurer ces nouveaux concepts tels que la déviance positive, etc. ? Plus généralement, sont-ils tous mesurables ?
- Quels sont les phénomènes universellement positifs ? Quels phénomènes positifs sont dépendants des contextes organisationnels et culturels ?
- Comment un état positif peut-il émerger de phénomènes négatifs ? Plus généralement, quels sont les antécédents et les mécanismes de développement des états positifs ?
- Quels sont les rôles respectifs de la personnalité et de l'organisation dans le développement des phénomènes positifs ?
- Quelles sont les conséquences personnelles et organisationnelles des états positifs ?
- Quel(s) rôle(s) les instances représentatives du personnel en général et le syndicalisme en particulier peuvent-ils jouer dans le développement et la pérennisation des attitudes et des comportements positifs ?
- Quelle GRH pour quel(s) état(s) positif(s) ?
- Quelles pratiques de formation aux attitudes et comportements positifs ?
- Comment transformer les concepts novateurs de ce champ en pratiques de gestion et de conseil ?
- Etc...

Procédure et normes de soumission

Les propositions de communication peuvent prendre la forme d'un résumé étendu (extended abstract) ou d'un texte intégral (format Word ou PDF).

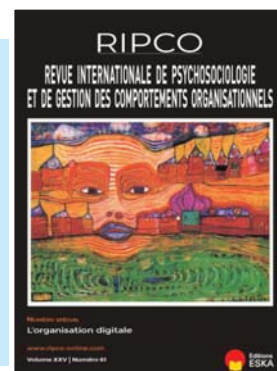
Les résumés détaillés peuvent être rédigés en français ou en anglais et ne doivent pas dépasser 1500 mots, interligne 1,5 et police Times New Roman 12 pt. Ils doivent contenir les informations suivantes : le titre, la thématique (comportements positifs ou autres thématiques), les noms de tous les auteurs, leur(s) affiliation(s) et leurs coordonnées, le contexte, la problématique, l'instrumentation méthodologique, les principaux résultats, les conclusions principales, les limites et les références (norme APA). Les textes en version intégrale, en français ou en anglais, doivent respecter les normes de soumission d'un article de la RIPCO. Rendez-vous sur ripco-online.com/FR/soumission.asp pour plus d'informations.

La soumission des propositions se fait uniquement par email : soumission_jr2021@ripco-online.com

Numéro spécial de la RIPCO

Les meilleures communications abordant les comportements organisationnels positifs seront présélectionnées en vue d'un numéro spécial de la RIPCO. La présélection d'une communication ne constitue en aucun cas une acceptation définitive pour publication dans le numéro spécial. Les auteurs de ces communications disposeront de trois mois après la journée de recherche pour soumettre les textes intégraux sur le site de la revue : ripco.manuscriptmanager.net/ripco. Les manuscrits doivent respecter les consignes pour la préparation et la soumission des manuscrits : ripco-online.com/FR/soumission.asp. Elles suivront le processus éditorial habituel en double aveugle.

Les communications portant sur un autre thème seront invitées à être soumises pour une publication dans des numéros réguliers de la revue.



Références

- Bright, D., S. & Exline, J.,J. (2012). Forgiveness at four levels: interpersonal, relational, organizational, and collective-group. In K.S., Cameron and G.M., Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 244–259), New York, NY: Oxford University Press.
- Caza, B., B. (2015). An introduction to positive organizational scholarship. In A.J.G. Sison (Ed.), *Handbook of virtues ethics in business and management* (pp. 1-14). Dordrecht: Springer Ed.
- Cameron, K.,S., Dutton, J.,E., & Quinn, R.,E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Carson, J., & Barling, J. (2009). Work and well-being. In S.R. Clegg and C.L. Cooper (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior*. California: Thousand Oaks.
- Feldman, M.,S. (2004). Resources in emerging structures and processes of change. *Organization Science*, 15(3), 295-309.
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, 31(2), 270-291.
- Fredrickson, B., & Losada, L. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Leigh, A. & Melwani, S. (2019). Black employees matter: Mega-threats, identity fusion, and enacting positive deviance in organizations. *Academy of management review*, 44(3), 564-591.
- Lilius, J., M., Kanov, J., M., Dutton, J.,E., et al. (2012). Compassion revealed: What we know about compassion and work (and where we need to know more) In K.S., Cameron & G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, (pp. 273–287). New York, NY: Oxford University Press.
- Meyer, M. (2018). The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 245-264.
- Quinn, R. W., & Worline, M. C. (2008). Enabling courageous collective action: Conversations from United Airlines flight 93. *Organization Science*, 19(4), 497-516.
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165.
- Seligman, M. E. (1999). The president's address. *American psychologist*, 54(8), 559-562.
- Spreitzer, G., & Cameron, K. (2012). Applying a POS lens to bring out the best in organizations. *Organizational Dynamic*, 2(41), 85–88.
- Wohlers, C., Hartner, M., & Hertel, G. (2017). The Relation between activity-based work environments and office workers' job attitudes and vitality. *Environment and Behavior*, 51(2), 167-198