

Relations entre leadership, mémoire transactive, performance et satisfaction de vie professionnelle : quid de l'effet du télétravail ?

Gambonnet Marie
Guilbert Laure
Blanchet Célia

Université Paul Valéry - Montpellier III – France



Bosselut Grégoire

IMT - MINES ALES, Institut Mines-Télécom [Paris], Université de Montpellier : URUMIMT102 – France



Michinov Estelle

Université Rennes 2 – France



Auzoult Chagnault Laurent

Université Bourgogne Franche-Comté – France







Performance collective

qualité du travail produit par l'équipe
(Michinov et al., 2008)

Satisfaction de vie professionnelle

évaluation positive faite par un individu
selon ses propres critères de la qualité
globale de sa vie professionnelle
(Fouquereau & Rioux, 2002)



Performance collective
qualité du travail produit par l'équipe
(Michinov et al., 2008)

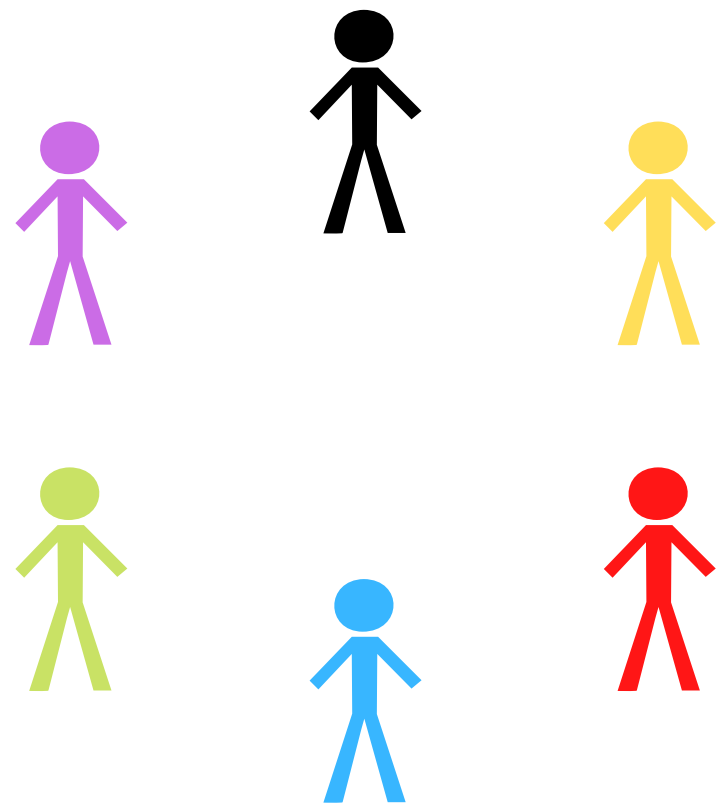
Satisfaction de vie professionnelle
évaluation positive faite par un individu
selon ses propres critères de la qualité
globale de sa vie professionnelle
(Fouquereau & Rioux, 2002)

Mémoire transactive
cognition socialement partagée
sur "qui sait quoi" dans le groupe
(Zhou & Pasos, 2020)

Performance collective

Satisfaction de vie
professionnelle

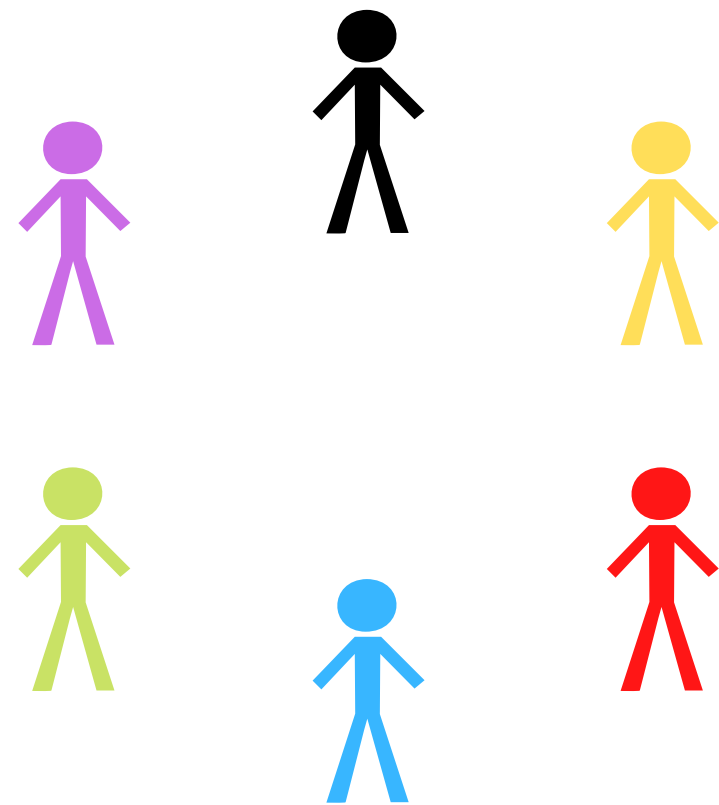
Mémoire transactive
cognition socialement partagée
sur "qui sait quoi" dans le groupe
(Zhou & Pasos, 2020)



Performance collective
Satisfaction de vie
professionnelle

(Moreland & Myarovsky, 2000)

Mémoire transactive
cognition socialement partagée
sur "qui sait quoi" dans le groupe
(Zhou & Pasos, 2020)

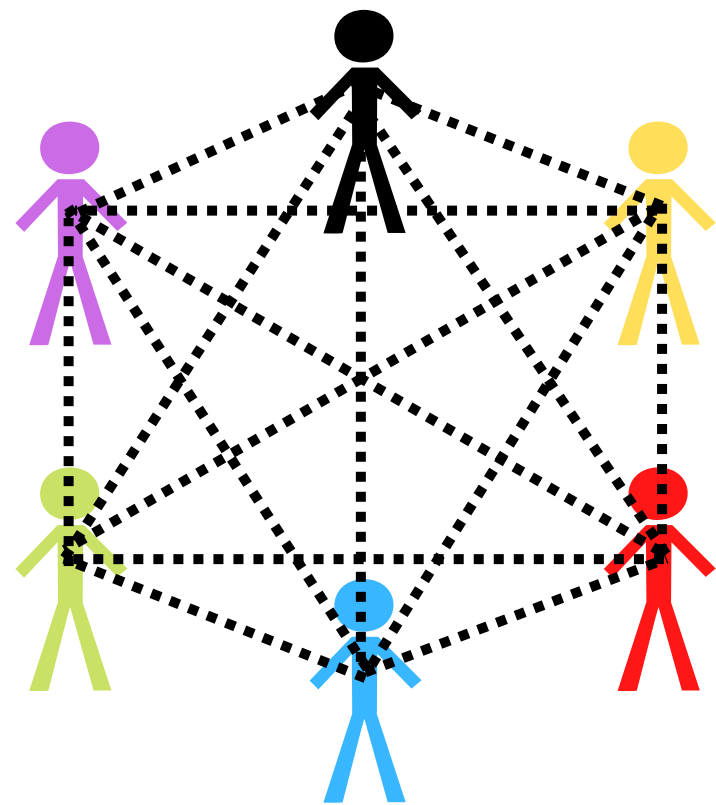


La spécialisation
degré de différenciation des
expertises entre chacun des
membres

Performance collective
Satisfaction de vie
professionnelle

(Moreland & Myarovsky, 2000)

Mémoire transactive
cognition socialement partagée
sur "qui sait quoi" dans le groupe
(Zhou & Pasos, 2020)



La spécialisation
degré de différenciation des
expertises entre chacun des
membres

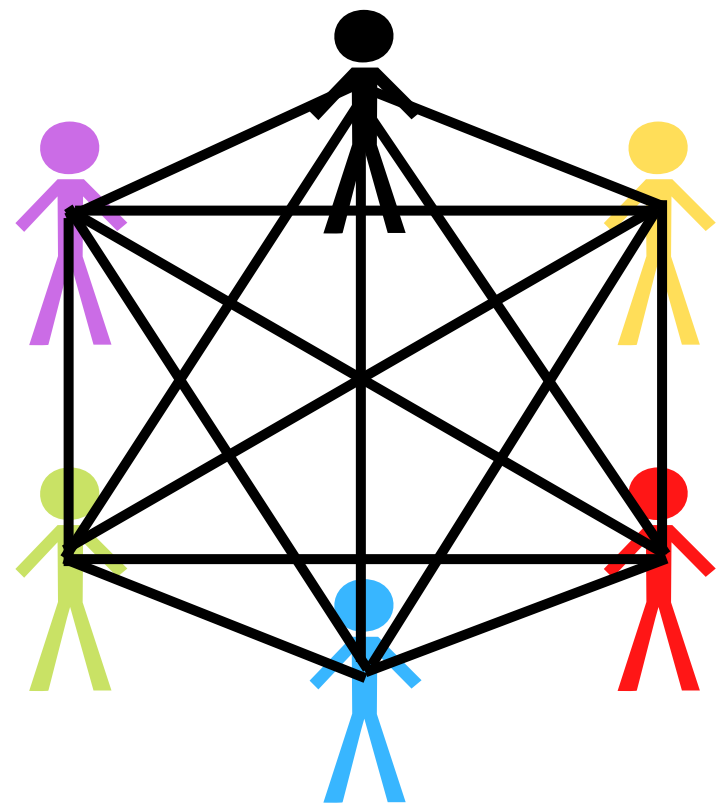


La crédibilité
degré de confiance dans les
compétences des autres

Performance collective
Satisfaction de vie
professionnelle

(Moreland & Myarovsky, 2000)

Mémoire transactive
cognition socialement partagée
sur "qui sait quoi" dans le groupe
(Zhou & Pasos, 2020)



La spécialisation
degré de différenciation des
expertises entre chacun des
membres



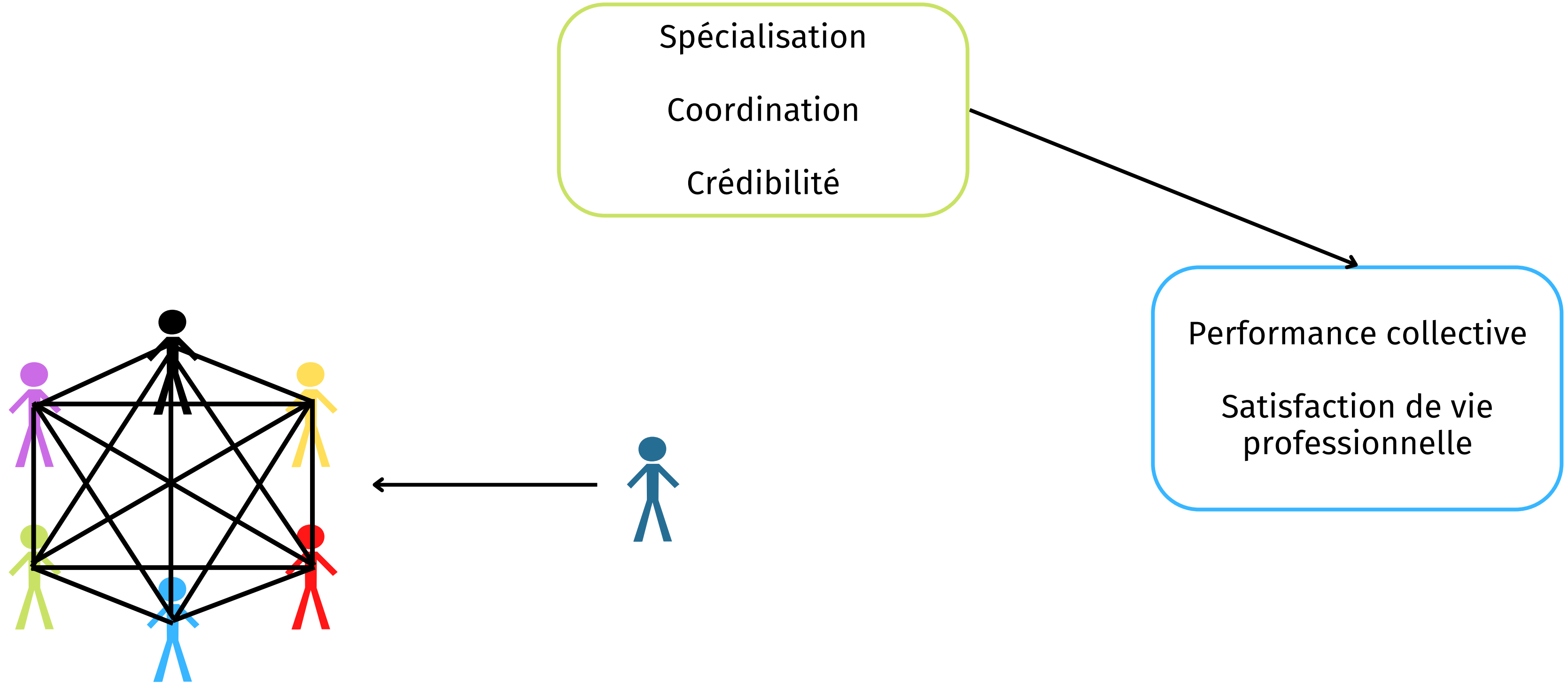
La crédibilité
degré de confiance dans les
compétences des autres



La coordination
capacité d'être efficace
collectivement lors d'activités

Performance collective
Satisfaction de vie
professionnelle

(Moreland & Myarovsky, 2000)



(Salas et al., 2005)

Bachrach & Mullins, 2019

Leadership transactionnel
récompenses et punitions
(MacKenzie et al., 2001)

Leadership transformationnel
émergence d'une culture collaborative en
incitant les personnes à travailler pour un
but commun
(Carless et al., 2000)



Bachrach & Mullins, 2019

Leadership transactionnel

récompenses et **punitions**

(MacKenzie et al., 2001)

Leadership transformationnel

émergence d'une culture collaborative en incitant les personnes à travailler pour un but commun

(Carless et al., 2000)

Spécialisation

Coordination

Crédibilité

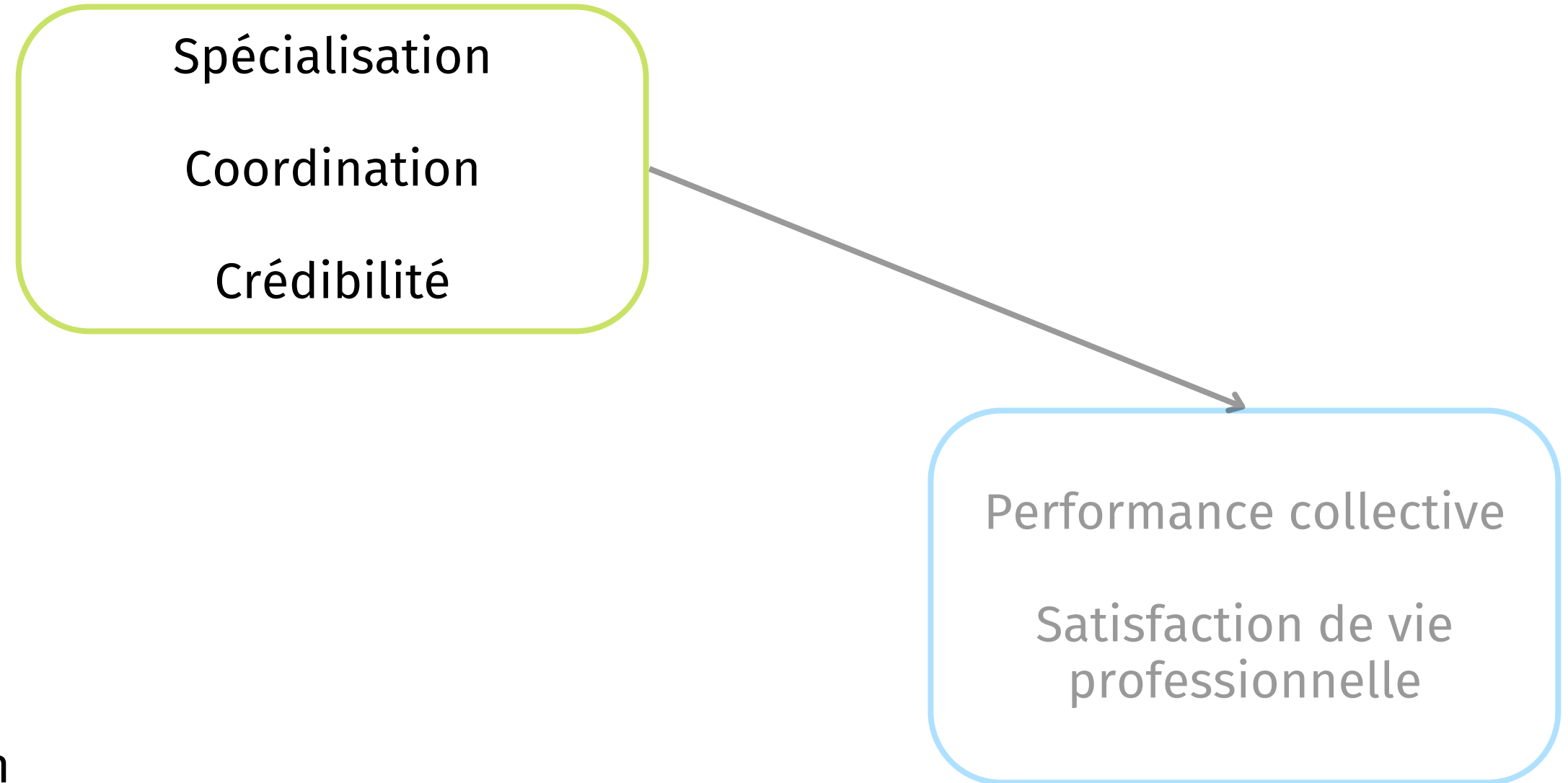
Performance collective

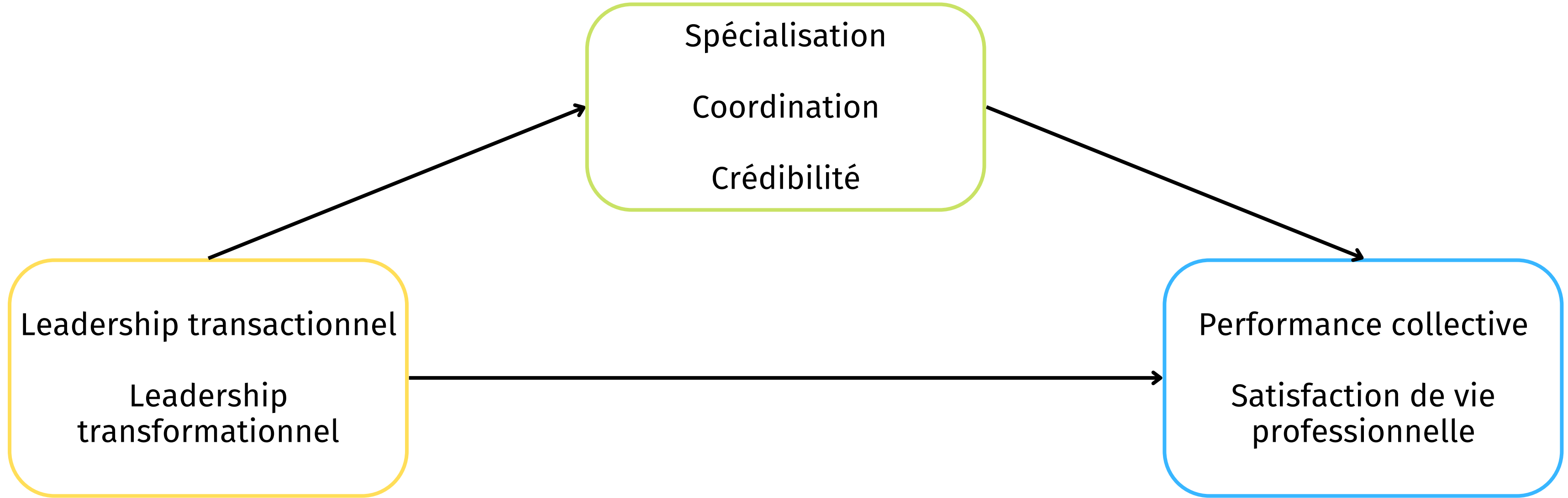
Satisfaction de vie professionnelle

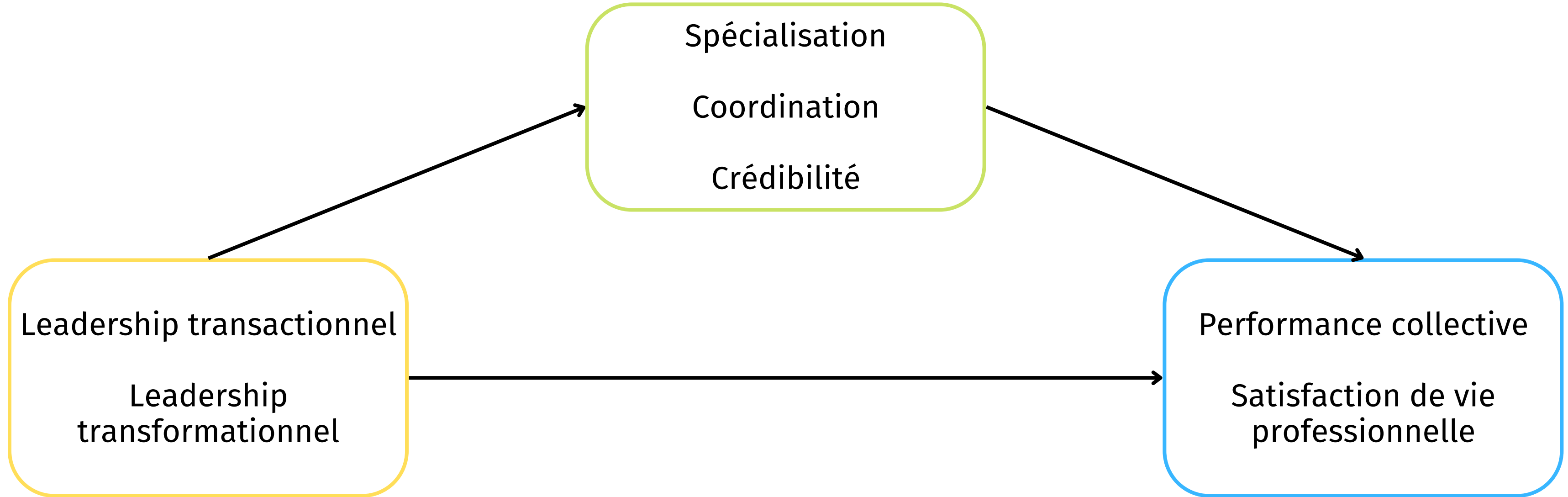
Bachrach & Mullins, 2019

Leadership transactionnel
récompenses et punitions
(MacKenzie et al., 2001)

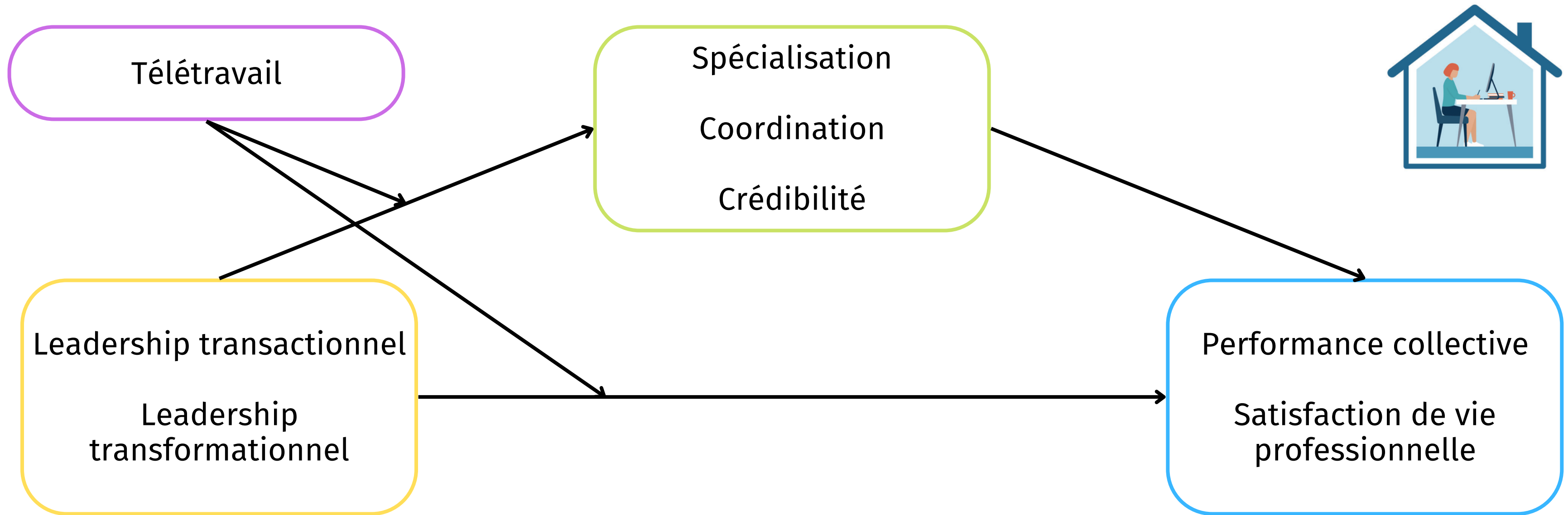
Leadership transformationnel
émergence d'une culture collaborative en
incitant les personnes à travailler pour un
but commun
(Carless et al., 2000)







H1 : La mémoire transactive joue un rôle de médiation dans la relation entre, les deux formes de leadership, et la satisfaction de vie professionnelle et la performance collective



H1 : La mémoire transactive joue un rôle de médiation dans la relation entre, les deux formes de leadership, et la satisfaction de vie professionnelle et la performance collective

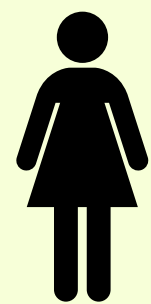
H2 : L'effet de médiation de la mémoire transactive sur la relation entre les deux formes de leadership et, la satisfaction de vie professionnelle et la performance collective, est modérée par le télétravail

Etude corrélacionnelle - questionnaire en ligne

Echantillon

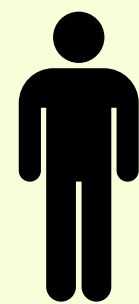
698 travailleur·se·s

Mage = 33.67, ETage = 10.90



59,6%

39,5%



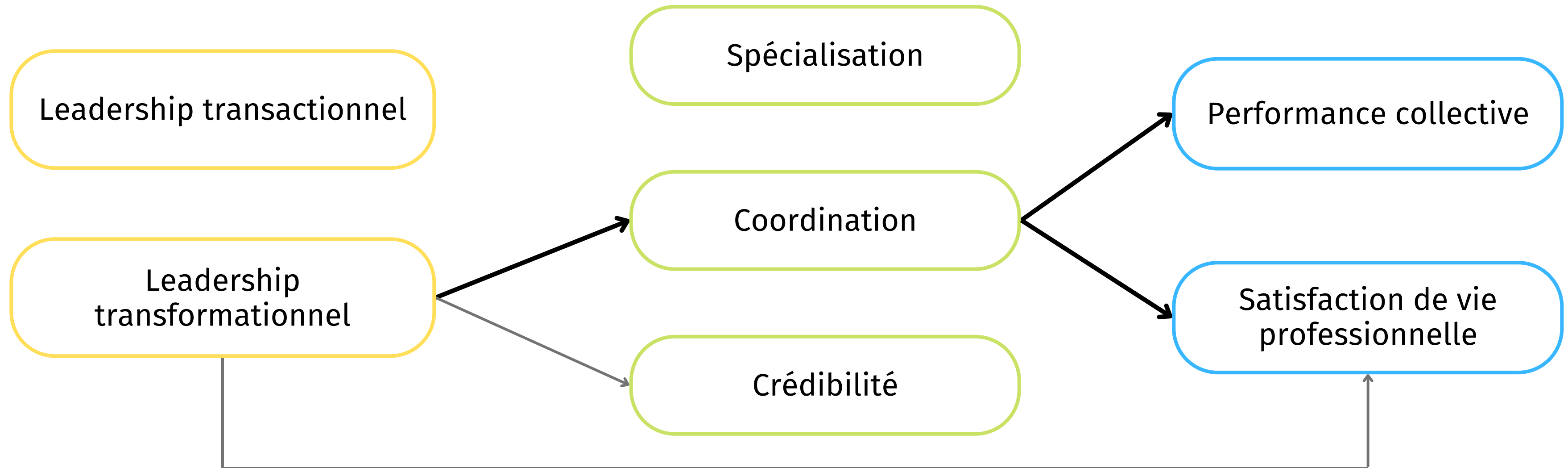
Variables controles

L'âge
Le nombre d'enfants
Le genre

Echelles

- Leadership transformationnel : 7 items (Carless et al., 2000)
- Leadership transactionnel : 4 items (MacKenzie et al., 2001)
- Mémoire transactive : 15 items (Lewis, 2003)
- Performance collective : 1 item (Michinov et al., 2008)
- Satisfaction de vie professionnelle : 5 items (Fouquereau & Rioux, 2002)
- Télétravail (oui/non)

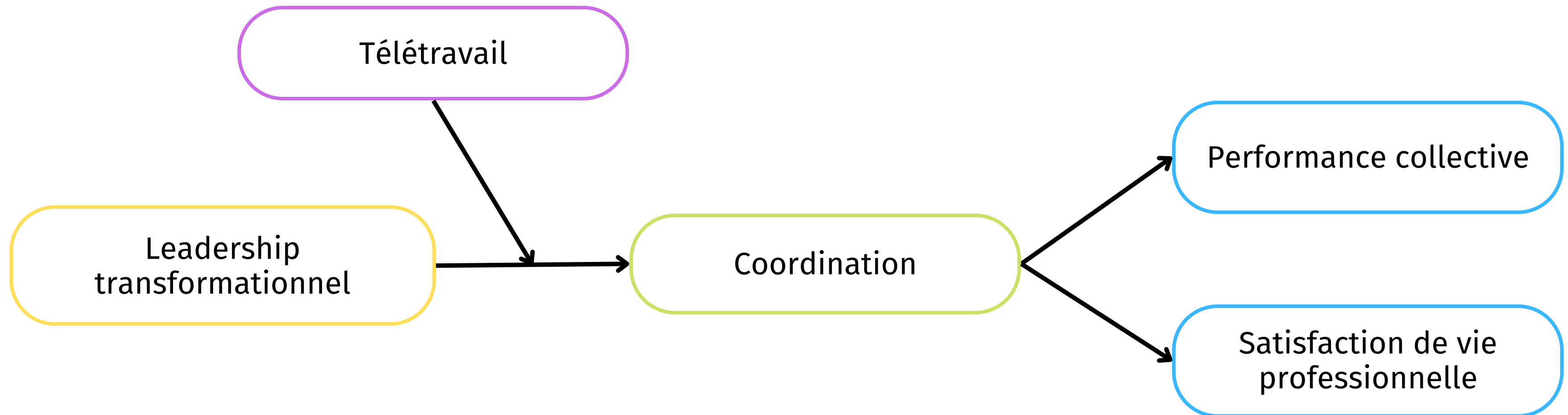
MÉDIATION (SEM)



$X^2=1094,054$; ddl = 354; CFI = ,920; TLI = ,908; RMSEA = ,055 (,051 - ,058); SRMR = 0,069

H1 partiellement validée

MODÉRATION (SEM)



Estimator = ML ; Bootstrap = 1000 ; Algorithm = integration ; Type = random

la relation de médiation est d'autant plus forte que les personnes sont en télétravail



Résultats

- Absence d'effet significatif du leadership transactionnel sur la mémoire transactive (MT)

Résultats

- Absence d'effet significatif du leadership transactionnel sur la mémoire transactive (MT)
- Le leadership transformationnel influence le développement de la MT (coordination)
- *Cet effet est d'autant plus fort en situation de télétravail*

Résultats

- Absence d'effet significatif du leadership transactionnel sur la mémoire transactive (MT)
- Le leadership transformationnel influence le développement de la MT (coordination)
- *Cet effet est d'autant plus fort en situation de télétravail*

Recherches futures

- Etudier les effets d'autres formes de leadership : **le leadership partagé**

Résultats

- Absence d'effet significatif du leadership transactionnel sur la mémoire transactive (MT)
- Le leadership transformationnel influence le développement de la MT (coordination)
- *Cet effet est d'autant plus fort en situation de télétravail*
- Étude corrélacionnelle

Recherches futures

- Etudier les effets d'autres formes de leadership : **le leadership partagé**
- Études **expérimentales** à mener

Résultats

- Absence d'effet significatif du leadership transactionnel sur la mémoire transactive (MT)
- Le leadership transformationnel influence le développement de la MT (coordination)
- *Cet effet est d'autant plus fort en situation de télétravail*

- Étude corrélacionnelle
- Étude processus de groupe

Recherches futures

- Etudier les effets d'autres formes de leadership : **le leadership partagé**
- Études **expérimentales** à mener
- Données **multiniveaux** + **multisources**

Résultats

- Absence d'effet significatif du leadership transactionnel sur la mémoire transactive (MT)
- Le leadership transformationnel influence le développement de la MT (coordination)
- *Cet effet est d'autant plus fort en situation de télétravail*

- Étude corrélacionnelle
- Étude processus de groupe

Recherches futures

- Etudier les effets d'autres formes de leadership : **le leadership partagé**
- Études **expérimentales** à mener
- Données **multiniveaux** + **multisources**

PROMOUVOIR LE TRAVAIL COLLABORATIF



Merci pour votre attention

Relations entre leadership, mémoire transactive, performance et satisfaction de vie professionnelle : quid de l'effet du télétravail ?

Gambonnet Marie
Guilbert Laure
Blanchet Célia

Université Paul Valéry - Montpellier III – France



Bosselut Grégoire

IMT - MINES ALES, Institut Mines-Télécom [Paris], Université de Montpellier : URUMIMT102 – France



Michinov Estelle

Université Rennes 2 – France



Auzoult Chagnault Laurent

Université Bourgogne Franche-Comté – France

