



Résumé de la thèse

Je me sens très attaché : Influence des Orientations d'Attachement sur la Perception des Leaders, le Transfert et la Prototypicalité

Dritjon Gruda

Cette thèse de doctorat discute l'influence mutuelle entre les leaders et les employés sur la perception, l'émotion et le comportement, tout en utilisant la perspective de la théorie d'attachement. Certains individus sont perçus comme étant des leaders beaucoup plus que d'autres. D'un côté, ceci est déterminé par les caractéristiques ou les attributs, ainsi que les compétences de la personne en question. En revanche, d'un autre côté, la perception et les attentes des employés jouent un grand rôle aussi, surtout les attentes concernant un leader idéal et comment celles-ci peuvent être satisfaites par leur leader actuel.

Même si la théorie et les styles de l'attachement sont récemment devenus une partie de la littérature de la psychologie organisationnelle cette thèse permet d'améliorer la littérature qui existait au préalable en examinant le rôle des orientations d'attachement entre les leaders et les employés. Ainsi, cette thèse répond à des interrogations soulevées par plusieurs travaux de recherche récents.

Les trois chapitres consécutifs discutent le rôle prédictif des orientations d'attachement en relation avec les préférences du leader, le transfert des attentes comportementales d'un leader à un autre, ainsi que la perception de la prototypicalité du leader au sein des groupes.

Le premier chapitre discute la connexion entre les préférences implicites du leader et les orientations d'attachement en tant que prédicatrices. Les résultats montrent que les individus attachés évitants préfèrent plus d'autonomie et d'indépendance dans leur style de leadership. Par contre, les individus attachés anxieux préfèrent un style de leadership marqué par le soutien et l'unité de l'équipe.

Dans le deuxième chapitre, j'étudie le transfert des attentes comportementales d'un leader à un autre. Les résultats montrent que les individus attachés évitants sont les plus probables à s'investir dans ce processus de transfert. De plus, je discute et je teste empiriquement l'influence de la culture par rapport au transfert du leader.

Dans le dernier chapitre, j'examine l'influence comportementale des orientations d'attachement sur la potentialité qu'une personne soit perçue comme étant un leader au sein des groupes. En se basant sur 57 groupes de projet, j'ai découvert que les membres de l'équipe perçoivent les individus attachés évitants comme étant les plus aptes à être leader. En d'autres termes, dans certaines conditions, les individus caractérisés par un attachement peu sûr peuvent être perçus comme des leaders.

Ces résultats montrent que c'est même plus important que les leaders s'adaptent aux préférences de leurs employés au lieu de rester figés dans un style particulier de leadership.