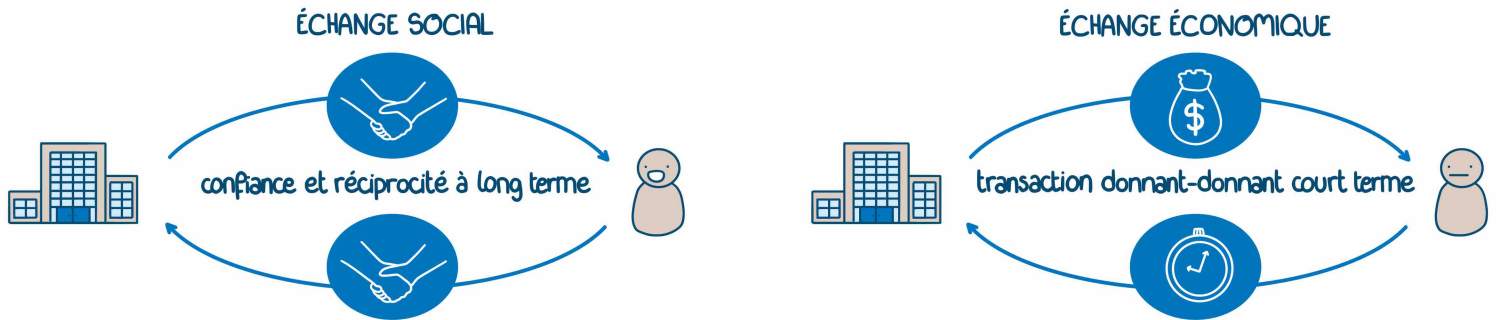


Cette théorie postule que toute interaction sociale implique échanges et réciprocité entre personnes ou parties impliquées (Mitchell et al, 2012). Une séquence d'actions, de communications et de demandes devient une série de transactions entre les parties (au-delà du contrat financier), chacune voulant rendre ce qui a été donné (Gergen, 1969; Gouldner, 1960).



Pratiques RH générant une perception de bénéfice

Soutien

Si tu as besoin de partir plus tôt vendredi, tu peux faire tes heures d'avance.

J'ai de la chance de travailler dans une compagnie qui me laisse de la flexibilité!

Souci du bien-être et des besoins de la personne par l'organisation

Reconnaissance

José, Sara, je voulais vous remercier d'avoir trouvé une solution créative pour ce dossier!

C'est vraiment motivant de se sentir apprécié!

Renforcement de la perception d'un environnement favorable et accroissement de l'engagement organisationnel.

Rétroactions

J'ai appris plein de bons trucs pendant cette rétroaction soutenante...

Hâte de mettre en place ces méthodes et de voir ce que va en penser ma gestionnaire!

Développement d'une perception positive de l'organisation → envie de contribuer volontairement pour enrichir l'environnement collectif.

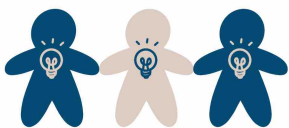
Entraide et collaboration

Merci d'avoir pris le relais sur mon projet cette semaine.

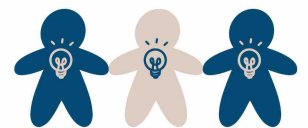
Je te rendrai la pareille quand tu en auras besoin.

C'est bien normal, ton fils était malade!

Valorisation d'une culture d'entraide et de collaboration



La théorie de l'échange social postule que le soutien organisationnel perçu provenant des collègues, des gestionnaires, et aligné avec la culture, motive les talents à s'engager. Une organisation percevant que les employés apportent des bénéfices va également ajuster ses pratiques en conséquence.



- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1)
- Gergen, K. J. (1969). *The psychology of behavioral exchange*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25: 164-178.
- Kim, Y. W., & Ko, J. (2014). HR practices and knowledge sharing behavior: focusing on the moderating effect of trust in supervisor. *Public Personnel Management*, 43(4), 586-607.
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R., & Quisenberry, D. (2012). Social exchange theory, exchange resources and interpersonal relationships: A modest resolution of theoretical difficulties. In K. Tomblom & A. Kazemi (Eds.), *Handbook of social resource theory: Theoretical extensions, empirical insights, and social applications*. 99-118. New York, NY: Springer.
- Rajaa, O. & Mekhaoui, A. (2024). Pratiques GRH à haut engagement : Vers une compréhension approfondie à travers l'échange social. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 79(3-4).

Réalisation :
Juliette Pierre

Remerciements :
Antoine Bujold,
candidat au doctorat, HEC Montréal.

Marie-Claude Gaudet
Ph. D., CRHA
professeure agrégée, HEC Montréal.