

Management international International Management Gestión Internacional

Mot de la rédaction Word from the Editor Palabras de la redacción

Bachir Mazouz and Patrick Cohendet

Volume 22, Number 2, Winter 2018

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1058156ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1058156ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (print)
1918-9222 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Mazouz, B. & Cohendet, P. (2018). Mot de la rédaction / Word from the Editor / Palabras de la redacción. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 22(2), vi–viii.
<https://doi.org/10.7202/1058156ar>

Ce numéro de Mi est composé, d'une part, d'un dossier spécial consacré à A.O Hirschman et, d'autre part, d'un dossier de 6 articles qui ont été sélectionnés dans le cadre du fonctionnement régulier de Mi. Le dossier spécial sur le thème « À la découverte du lien organisationnel : avez-vous lu A. O. Hirschman ? » a été coordonné par nos collègues Alain Bloch (CNAM, HEC Paris), Hervé Dumez (CNRS, i3-CRG-Ecole Polytechnique), Rodolphe Durand (HEC Paris) et Alain Charles Martinet (IAE Université de Lyon). À l'issue d'une sélection très rigoureuse, nos rédacteurs invités ont permis de rassembler dans ce dossier thématique quatre contributions qui offrent une riche perspective sur les évolutions de la pensée d'Hirschman. Nous tenons à remercier très vivement nos collègues pour leur rigueur et leur professionnalisme qui font honneur à Mi.

Cette première partie consacrée à A.O Hirschman est complétée par 6 articles sélectionnés dans le cadre de la procédure régulière d'évaluation de Mi. Ces articles sont les suivants :

Emna Gara Bach Ouerdian, Chiha Gaha et Inès Bousseadra dans l'article « Intentions de quitter suite à un *rebranding* post fusion-acquisition : quel rôle de l'engagement ? » s'efforcent de comprendre par quels mécanismes une réaction individuelle face au *rebranding* post fusion-acquisition (en particulier, la résistance à ce changement) agit sur les intentions de quitter. Les résultats d'une étude empirique menée auprès de salariés d'un opérateur téléphonique ayant récemment connu un *rebranding* après une fusion-acquisition montrent une médiation séquentielle de l'engagement. Ainsi, le niveau de la résistance au *rebranding* post fusion-acquisition agit négativement sur l'engagement affectif envers le changement qui, lui, agit, favorablement sur l'engagement organisationnel affectif, ce dernier ayant lui-même un effet négatif sur les intentions de départ.

Dans leur article « Satisfaction au travail, intention du roulement et performance au travail dans les entreprises familiales chinoises », Xiaobin Shu, Yeming (Yale) Gong, Jie Xiong et Xin Hu, en basant leur étude sur une enquête de 121 entreprises familiales en Chine, montrent que la relation entre la satisfaction au travail et l'intention de rotation est non-significative pour les membres de la famille, mais significative pour les autres. Les résultats de cette étude indiquent aussi que l'effet de la satisfaction au travail sur le rendement au travail est moins important pour les membres de la famille, mais plus important pour les non-membres de la famille. De plus, l'étude montre que l'occupation d'un poste de direction modère l'influence de l'appartenance à la famille dans les principaux effets mentionnés ci-dessus.

L'article « Analyse sociohistorique et épistémologique de la recherche en responsabilité sociale des entreprises » de notre collègue Sofiane Baba propose une analyse sociohistorique et épistémologique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) afin d'en cerner la construction de reconstituer une partie de sa généalogie. L'étude soulève deux contributions principales. La première explicite trois tendances qui ont marqué l'évolution de la production de connaissances en RSE. La seconde contribution suggère que le projet épistémologique qu'incarne

la théorisation de la RSE est en constante évolution à l'image du champ plus large des théories des organisations.

Xavier Hollandts, Nicolas Aubert, Abdelmehdi Ben Abdelhamid et Victor Prieur dans leur contribution « L'effet curvilinéaire de l'actionnariat salarié sur l'enracinement des dirigeants » considèrent que l'actionnariat salarié est susceptible d'avoir un impact majeur sur la gouvernance des entreprises. Pour les auteurs, ces mécanismes peuvent s'avérer décisifs pour faire échouer une prise de contrôle hostile ou pour permettre aux dirigeants d'écarter les menaces de renvoi. Leur article examine le lien potentiel entre actionnariat salarié et enracinement managérial. L'étude empirique est basée sur un échantillon d'entreprises cotées, analysées sur une période récente (2012-2009). Les résultats montrent la présence d'une relation significative en U inversé entre le niveau d'actionnariat salarié et l'enracinement managérial. La présence de représentants des actionnaires salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance a également un impact en faisant varier les points d'inflexion des relations observées.

Dans l'article « La gestion des tensions organisationnelles dans les coopératives multi-sociétaires à vocation sociale : Le cas d'une Société Coopérative d'Intérêt Collectif dans le secteur du logement social », Marion Maignan, Charlene Arnaud et Pascale Château Terrisse leur étude sur la nature et la gestion des tensions au sein d'une coopérative multi-sociétaire à vocation sociale (CMSVS), proposent tout d'abord une analyse de la littérature sur les tensions organisationnelles auxquelles sont soumises les CMSVS. La méthodologie déployée consiste en une étude de cas unique, s'appuyant sur une analyse de contenu thématique des entretiens semi-directifs réalisés au sein de la coopérative étudiée. Les résultats relatifs à la caractérisation et à la gestion des tensions existantes sont présentés et discutés. Ils analysent le rôle d'un statut juridique intégrateur (la SCIC) dans la gestion des tensions. Ils proposent une nouvelle représentation des CMSVS comme nœuds de tensions.

L'article « La transition des individus par des épisodes de pauvreté : de l'ajustement de la consommation à la reconfiguration identitaire » de nos collègues Abdelmajid Amine et Alia Toumi explorent les stratégies d'ajustement de la consommation mises en œuvre par les individus traversant des épisodes de pauvreté ainsi que les arrangements identitaires à l'œuvre lors de ces transitions. Les résultats de leur étude montrent que ces individus déploient, outre les stratégies d'ajustement mobilisées par les consommateurs « durablement pauvres », des stratégies d'émancipation du marché reposant sur la résistance à la consommation et l'adoption de comportements déviants. Ces adaptations de la consommation se doublent d'accommodements identitaires permettant d'assurer une congruence du soi avec la situation précaire vécue. Enfin, des implications sont dressées en direction du marché, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile en vue d'inclure ces consommateurs transitoirement pauvres.

Bonne lecture !

This issue of IM comprises a feature devoted to A. O. Hirschman and a regular feature presenting six articles. The feature pertaining to the theme “À la découverte du lien organisationnel: avez-vous lu A. O. Hirschman?” (Exploring the Organizational Link: Have You Read A. O. Hirschman?) was coordinated by our colleagues Alain Bloch (CNAM, HEC Paris), Hervé Dumez (CNRS, i3-CRG-Ecole Polytechnique), Rodolphe Durand (HEC Paris), and Alain Charles Martinet (IAE Université de Lyon). Through a rigorous selection process, our guest editors grouped together in this thematic feature four contributions offering a rich perspective on how Hirschman’s thinking evolved. We would like to thank our colleagues for their rigour and professionalism, which are a credit to IM.

The regular feature consists of the following six articles:

In the article “Intentions to Leave Following a Rebranding-After-A-Merger-And-Acquisition: What Role Does Commitment Play?” Emna Gara Bach Ouerdian, Chiha Gaha, and Inès Bousseadra try to understand through what mechanisms an individual response to rebranding after a merger-acquisition, particularly the resistance to this change, acts on the intention to leave. The results of an empirical study conducted on the employees of a telephone operator who has recently experienced a rebranding after a merger-acquisition show a sequential mediation of the commitment. Thus, the level of resistance to rebranding after a merger-acquisition has a negative effect on the affective commitment to change, which in turn has a positive effect on affective organizational commitment, which in turn has a negative effect on the intention to leave.

In their contribution, “Job Satisfaction, Turnover Intention, and Work Performance in Chinese Family Enterprises,” Xiaobin Shu, Yeming (Yale) Gong, Jie Xiong, and Xin Hu draw on their survey of 121 family enterprises in China to show that the relationship between job satisfaction and turnover intention is insignificant for family members, but significant for non-family members. Their findings also indicate that the effect of job satisfaction on work performance is less salient for family members, but more significant for non-family members. Moreover, their results show that managerial positions moderate the influence of family membership regarding the effects mentioned above.

The article “Sociohistorical and Epistemological Analysis of Corporate Social Responsibility Research,” by our colleague Sofiane Baba, provides an epistemological and sociohistorical analysis of the corporate social responsibility (CSR) literature to identify its construction and part of its genealogy. This study offers two main contributions. First, it elucidates three tendencies that mark the evolution of CSR knowledge production. Second, it suggests that the epistemological project that embodies the theorization of CSR is constantly evolving, just as the wider field of organizational theory.

In the article “Beyond Dichotomy: The Curvilinear Impact of Employee Ownership on CEO Entrenchment,” Xavier Hollandts, Nicolas Aubert, Abdelmehdi Ben Abdelhamid, and Victor Prieur observe that employee stock ownership gives employees a voice and therefore may have a major impact on corporate governance. Thus, employee stock ownership may be a powerful means to protect CEOs from a hostile takeover and from dismissal. Their paper examines the relationship between employee stock ownership and CEO entrenchment. Their empirical study is based on a sample of listed companies over the 2009-2012 period. The authors document inverted U-shaped relationships between employee stock ownership and CEO entrenchment. Board employee ownership representation also plays a role and increases the inflexion points of these curvilinear relationships.

The article “Management of Organizational Tension in Multi-Stakeholder Social Cooperatives: The Case of a Collective Interest Cooperative Company in the Social Housing Sector,” by Marion Maignan, Charlene Arnaud, and Pascale Château Terrisse, explores the nature and management of tensions within a multi-stakeholder social cooperative. Their literature analysis highlights the organizational tensions that exist within multi-stakeholder social cooperatives. The methodology they employ consists of a single-case study drawing on a thematic content analysis of the semi-structured interviews they conducted within the cooperative under study. Results related to the characterization and management of existing tensions are presented and discussed. They analyse the role of an integrating legal status—*Société Coopérative d’Intérêt Collectif* (SCIC—collective interest cooperative society)—in the emergence and management of tensions. They propose a new representation of multi-stakeholder social cooperatives as nexus of tensions.

In their contribution, “The Transition of Individuals Through Episodes of Poverty: From Adjustment of Consumption to Identity Reconfiguration,” our colleagues Abdelmajid Amine and Alia Toumi explore the coping strategies implemented by consumers crossing a temporary period of financial restraint. Their findings show that, in addition to traditional adjustment strategies mobilized by permanently poor consumers, individuals facing a temporary precarious situation deploy other strategies allowing them to emancipate from the market based primarily on resistance to consumption and on adoption of deviant behaviours. These adjustments of consumption are coupled with identity arrangements to ensure self-congruence with the experienced precarious situation. Finally, some implications and avenues are drawn for the market, public authorities, and civilian society organizations in order to include those temporarily impoverished consumers.

Enjoy your reading!

Este número de Gestión Internacional se compone de dos partes: por un lado, un dossier especial dedicado a A.O. Hirschman y, por el otro, un dossier de seis artículos seleccionados en el marco del funcionamiento regular de GI. Nuestros colegas Alain Bloch (CNAM, HEC París), Hervé Dumez (CNRS, i3-CRG-Escuela Politécnica), Rodolphe Durand HEC París y Alain Charles Martinet (IAE Universidad de Lyon) coordinaron el dossier temático, sobre “Descubriendo las relaciones organizativas: ¿leyó a A.O. Hirschman?”. Al final de una selección muy rigurosa, nuestros redactores invitados reunieron en este dossier temático cuatro trabajos que ofrecen perspectivas ricas de la evolución del pensamiento de Hirschman. Queremos agradecer muy calurosamente a nuestros colegas por su rigor y su profesionalismo que son un crédito para GI.

La primera parte, dedicada a A.O. Hirschman, se complementa con seis artículos seleccionados mediante el procedimiento habitual de evaluación de nuestra revista. Dichos artículos son los siguientes:

Emna Gara Bach Ouerdian, Chiha Gaha e Inès Bousseadra, en el artículo titulado “Intención de salir de la empresa después de un *rebranding* post fusión-adquisición: ¿qué papel juega el compromiso?” intentan comprender por medio de qué mecanismos una reacción individual frente al *rebranding* post fusión-adquisición – y en particular la resistencia a este cambio- actúa sobre las intenciones de renunciar. Los resultados de un estudio empírico efectuado entre los empleados de un operador telefónico que recientemente llevó a cabo un *rebranding* después de una fusión-adquisición, muestran una mediación secuencial del compromiso. Así, el nivel de resistencia al *rebranding* post fusión-adquisición ejerce una acción negativa en el compromiso afectivo hacia el cambio el cual, a su vez, influye favorablemente el compromiso organizativo afectivo, teniendo éste último, por su parte, un efecto negativo en las intenciones de salir de la empresa.

En su artículo “Satisfacción laboral, intención de rotación y rendimiento laboral en empresas familiares chinas.”, Xiaobin Shu, Yeming (Yale) Gong, Jie Xiong y Xin Hu, basándose en el estudio de 121 empresas familiares en China, muestran que la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación no es significativa para los miembros de la familia, pero lo es para quienes no lo son. Los resultados de este estudio también indican que el efecto de satisfacción laboral en el rendimiento laboral es menos importante para los miembros de la familia, y más importante para quienes no lo son. Por último, los resultados muestran además que el acceso a un puesto de dirección modera la influencia de la pertenencia a la familia en los principales efectos mencionados anteriormente.

En el artículo “Análisis sociohistórico y epistemológico de la investigación sobre la responsabilidad social de las empresas”, nuestra colega Sofiane Baba brinda un análisis epistemológico y sociohistórico de la literatura de responsabilidad social de las empresas (RSE) con la finalidad de identificar su construcción, reconstruyendo una parte de su genealogía. Este estudio plantea dos elementos principales. El primero explicita tres tendencias que marcaron la evolución de la producción de conocimiento en materia de RSE. El segundo sugiere que el

proyecto epistemológico que encarna la teorización de la RSE está en constante evolución, a imagen del campo más amplio de la teoría de las organizaciones.

Xavier Hollandts, Nicolas Aubert, Abdelmehdi Ben Abdelhamid y Victor Prieur, en el artículo titulado “El efecto curvilíneo del accionariado asalariado en el afianzamiento de los CEO” consideran que los accionistas asalariados pueden tener un impacto importante en el gobierno de la empresa. Para los autores, la propiedad de acciones por parte de los empleados puede ser un medio poderoso para proteger a los CEO tanto de tomas de control hostiles como de amenazas de despido. Así, los autores examinan la relación entre la propiedad de acciones por parte de los empleados y el afianzamiento de los dirigentes. Su estudio empírico se basa en una muestra de empresas cotizadas en la bolsa, analizadas durante el período 2009-2012. Los resultados muestran la presencia de una relación significativa, con forma de U invertida, entre el nivel del accionariado asalariado y el afianzamiento de los dirigentes. La representación del accionariado asalariado en el consejo de administración o de vigilancia también tiene un impacto importante al hacer variar los puntos de inflexión de la curva de la relación.

En el artículo “La gestión de las tensiones organizativas en cooperativas sociales multisocietarias: el caso de una sociedad cooperativa de interés colectivo en el sector de la vivienda social”, Marion Maignan, Charlene Arnaud y Pascale Château Terrisse exploran la naturaleza y la gestión de las tensiones dentro de una cooperativa multisocietaria con fines sociales (CMSVS), presentando, en primer lugar, un análisis de la literatura que trata las tensiones organizativas reinantes en las CMSVS. La metodología utilizada consiste en un estudio de caso único, basado en un análisis de contenido temático de las entrevistas semidirectivas realizadas dentro de la cooperativa estudiada. Se presentan y se discuten los resultados relacionados con la caracterización y la gestión de las tensiones existentes. Se analiza el papel de un estatus jurídico integrador (SCIC) en el surgimiento y la gestión de las tensiones. Los autores proponen una nueva representación de las CMSVS como nudos de tensiones.

Nuestros colegas Abdelmajid Amine y Alia Toumi, en su artículo titulado “La transición de los individuos por episodios de pobreza: del ajuste del consumo a la reconfiguración identitaria” exploran las estrategias de ajuste utilizadas por los individuos que atraviesan episodios de pobreza, así como las reconfiguraciones identitarias que operan durante dichas transiciones. Los resultados del estudio muestran que, además de las estrategias de ajuste utilizadas por los consumidores “durablemente pobres”, estos individuos movilizan estrategias de emancipación del mercado que se basan principalmente en la resistencia al consumo y la adopción de conductas desviantes. Estas adaptaciones del consumo van acompañadas de reconfiguraciones identitarias que le permiten asegurar una congruencia del “yo” individual con la situación precaria que se vive. Por último, y con la finalidad de incluir a esos consumidores temporalmente pobres, se formulan diferentes planteos dirigidos al mercado, a los poderes públicos y a las organizaciones de la sociedad civil.

¡Les deseamos una excelente lectura!