



HAL
open science

Moral harassment and lack of support from colleagues and hierarchy... Submit or resign? frustrated needs with the intention of leaving.

Pascale Desrumaux, Eric Dose, Pascal Malola, Christine Jeoffrion, Nathalie Leroy-Frémont

► **To cite this version:**

Pascale Desrumaux, Eric Dose, Pascal Malola, Christine Jeoffrion, Nathalie Leroy-Frémont. Moral harassment and lack of support from colleagues and hierarchy... Submit or resign? frustrated needs with the intention of leaving.. 21ème congrès de l'AIPTLF. Paris., AIPTLF, Jul 2018, Paris (en ligne), France. pp.259 - 277, 10.1080/19012276.2018.1430610 . hal-04453985

HAL Id: hal-04453985

<https://hal.univ-lille.fr/hal-04453985>

Submitted on 12 Feb 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

XXème congrès AIPTLF – Bordeaux, 9-12 Juillet 2018

Harcèlement moral et manque de soutien des collègues et de la hiérarchie... Se soumettre ou se démettre ? Des besoins frustrés à l'intention de quitter

Pascale DESRUMAUX, Professeur de Psychologie du travail et des organisations

Univ. Lille, EA 4072 - PSITEC - Psychologie : Interactions, Temps, Émotions, Cognition, F-59000 Lille, France.

pascale.desrumaux@univ-lille3.fr

Eric DOSE, Univ. Lille, EA 4072 - PSITEC - Psychologie : Interactions, Temps, Émotions, Cognition, F-59000 Lille, France.

Mail : eric.dose@outlook.com

Pascal MALOLA, Univ. Lille, EA 4072 - PSITEC - Psychologie : Interactions, Temps, Émotions, Cognition, F-59000 Lille, France.

pascalmalola@yahoo.fr

Nathalie LEROY, IUT de Valenciennes, Responsable Mobilité et développement Qualité, FORMASUP, France.

nathalie.leroy@univ-valenciennes.fr

Mots Clés : *harcèlement moral, soutien social des collègues et de la hiérarchie, frustration des besoins, intention de quitter*

1. Problématique : Se développant dans les organisations en raison de techniques de management qui nient les besoins psychologiques (BP) et donnent priorité à une gestion centrée sur des objectifs financiers, le harcèlement moral au travail (HMT) (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011) concentre une synergie d'agissements et de techniques mises en œuvre (Hirigoyen, 1998 ; Leyman, 1990) visant à réduire les solidarités, à isoler les personnes et à les maltraiter ou les terroriser psychologiquement. Ces pratiques, induites par la recherche de gains organisationnels, détruisent les personnes en niant leurs BP et génèrent perte de sens, émotions (Desrumaux, et al, 2018) ainsi que des risques de passage à l'acte (Nicolas, et al., 2016). La détérioration des climats limitent le soutien et entraînent une fuite des ressources humaines (*brain drain*) (Notelaers & De Witte, 2003 ; Poilpot-Rocaboy et al, 2011).

2. Méthodologie : Partant des modèles instanciant les effets du harcèlement moral au travail (Desrumaux & Malola, 2014), sont évalués d'une part, les effets du harcèlement moral au travail et de la frustration des BP (autonomie, compétence et affiliation sociale) sur l'intention de quitter l'organisation et d'autre part, les effets médiateurs du soutien social reçu des collègues et de la hiérarchie entre le harcèlement moral au travail et la frustration des BP et l'intention de départ. Un questionnaire a été rempli par des salariés (N = 266) de la région Hauts de France.

3. Résultats : Les analyses de régression montrent un effet médiateur partiel du soutien des collègues entre le HMT et l'intention de départ alors que le soutien des collègues ne médiatise pas le lien entre la frustration des BP et l'intention de quitter. Le soutien de la hiérarchie exerce un effet médiateur partiel dans la relation entre le harcèlement moral au travail et l'intention de départ. Un effet partiel du soutien de la hiérarchie est observé entre la frustration des besoins psychologiques et l'intention de quitter.

4. Discussion : Le harcèlement moral au travail et la frustration des besoins psychologiques participent aux intentions de départ particulièrement en l'absence de soutien. Les politiques organisationnelles pourraient mettre en place des plans de préventions contre le harcèlement moral au travail alertant sur le caractère déshumanisant et non éthique des modes de management financiers et développer des mesures visant à se centrer sur les BP des salariés et sur les conduites citoyennes au travail.

Desrumaux, P., Jeoffrion, C., Bouterfas, N., De Bosscher, S., & Boundenghan, M. (2018). Workplace bullying: how do bystanders' emotions and the type of bullying influence their willingness to help-giving? *Nordic Psychology*, doi.org/10.1080/19012276.2018.1430610

XXème congrès AIPTLF – Bordeaux, 9-12 Juillet 2018

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). *Workplace bullying: Development in theory, research and practice*. London and New-York: Taylor & Francis.