



Article original

# La relation entre la culture organisationnelle et les agressions au travail

*The relationship between organizational culture and workplace aggressions*

G. Cloutier\*, A. Marchand

*Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM), université de Montréal, pavillon 7101, avenue du Parc, Montréal H3N 1X9, Québec, Canada*

Reçu le 8 février 2016 ; accepté le 11 février 2016

---

## Résumé

Cette étude a pour objectif de déterminer comment la perception de la culture organisationnelle de type groupal, développemental, hiérarchique et rationnel s'associe aux agressions en milieu de travail. Les agressions englobent les actes d'incivilités à faible intensité jusqu'aux actes physiques de violences au travail. Les données proviennent de l'étude SALVEO comportant un échantillon de 1942 travailleurs à l'emploi de 63 milieux de travail. À partir de l'analyse de régression multiniveaux, les résultats ont révélé que la culture groupale s'associe à des niveaux plus bas d'incivilités au travail et la culture développementale à des niveaux plus élevés.

© 2016 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

*Mots clés* : Culture organisationnelle ; Incivilités ; Agressions ; Violence au travail

## Abstract

This study aimed to determine how perceptions of group, developmental, hierarchical and rational organizational culture contribute to workplace aggressions. Aggressions included low intensity incivilities to violent physical acts. Data came from the SALVEO surveys containing a sample of 1942 workers employed in 63 workplaces. Multilevel analyses revealed that the perception of the group culture is

---

\* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : [genevieve.cloutier.3@umontreal.ca](mailto:genevieve.cloutier.3@umontreal.ca) (G. Cloutier).

associated with lower levels of incivilities while the developmental culture is associated with higher levels of incivilities.

© 2016 AIPTLF. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

*Keywords:* Organizational culture; Workplace incivilities; Aggressions; Violence

---

## 1. Introduction

Les agressions en milieu de travail touchent une part importante des employés. Selon une étude récente, près de 20 % des travailleurs auraient vécu une situation violente ou agressive au travail au Québec (Vézina et al., 2011) et près de 15 % en Europe (Parent-Thirion, Fernández Macías, Hurley, & Vermeylen, 2007). Les facteurs individuels occupent une place secondaire dans l'explication de la prolifération des agressions au travail (Monks et al., 2009). En revanche, les facteurs organisationnels, notamment la culture organisationnelle, sont des déterminants prioritaires dans l'influence des comportements agressifs (Bandura, 1978 ; Monks et al., 2009 ; O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996). Cet article examine la relation entre les cultures organisationnelles de type groupal, développemental, hiérarchique et rationnel et les agressions au travail à partir des données d'un échantillon de 1942 personnes à l'emploi de 63 établissements canadiens (Québec).

## 2. Le concept d'agression au travail

Le concept d'agression au travail peut être abordé de différentes manières. Neuman et Baron définissent les agressions au travail à l'égal de tous les comportements nuisibles envers un collègue ou un ancien collègue (Neuman & Baron, 1998). D'une manière semblable, le Bureau international du travail utilise le terme *comportements offensants* pour définir la violence, le harcèlement sexuel, les menaces et l'intimidation au travail (Bureau international du travail, 2013). Alors que dans une perspective de comportements dommageables pour l'organisation, certains préfèrent le concept plus large de la *déviante organisationnelle* et *interpersonnelle* englobant un ensemble de comportements antisociaux au travail (Biron, 2010 ; Robinson & Bennett, 1995).

Nonobstant la présence des concepts d'incivilités au travail (Andersson & Pearson, 1999), de supervision abusive (Tepper, Henle, Lambert, Giacalone, & Duffy, 2008) et de victimisation au travail (Aquino & Lamertz, 2004), les deux termes les plus utilisés dans la littérature recensée sur les agressions sont l'intimidation (*bullying*) et la persécution au travail (*mobbing*). Le *bullying* constitue tout acte négatif visant à nuire ou à blesser une personne possédant moins de pouvoir et de capacité à se défendre (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011 ; Salin, 2003a). Distinctement, le *mobbing* est considéré souvent comme un phénomène de groupe (*mob* = foule) et se caractérise par des comportements hostiles contre une personne (Leymann, 1996 ; Zapf, Knorz, & Kulla, 1996).

Pour certains auteurs, tels Bandura (1978), aucune distinction n'est faite dans les termes de violence et d'agression. Une agression est un comportement injurieux et destructeur, de nature physique ou verbale, pouvant blesser quelqu'un (Bandura, 1978 ; O'Leary-Kelly et al., 1996). Pour Neuman et Baron, la violence est la forme extrême et réfère davantage à des comportements physiques, alors que les agressions sont caractérisées par une série de comportements ayant l'objectif de blesser. De sorte que toutes les agressions ne sont pas violentes, mais toutes les

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/893952>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/893952>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)