

Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail

Understanding workplace attachment to act on comfort in the workplace

Fabrizio Scrima

Université de Palerme, Département de Psychologie
fabrizioscrima@hotmail.com

Résumé

L'Attachement au travail est une composante du confort très étudiée en psychologie du travail et des organisations. Selon la théorie auquel on se réfère, il peut se décliner en (a) attachement affectif organisationnel (Allen & Meyer, 1990), (b) attachement au lieu de travail défini comme le lien affectif résultant de l'interaction dynamique entre une personne et son environnement de travail (Rioux, 2006) et (c) attachement adulte au lieu de travail (Neustadt, Chamorro-Premuzic, & Furnham, 2006) qui permet d'analyser la qualité des relations des employés au travail selon la perspective de la Théorie de l'attachement (Bowlby, 1969). Dans cette recherche, nous souhaitons vérifier les effets de ces deux dernières variables d'attachement sur la dimension de l'attachement affectif organisationnel. 240 sujets ont participé à l'étude. Les résultats montrent que l'attachement au lieu de travail d'une part, et les dimensions de l'attachement adulte au lieu de travail (sécurisé, anxieux, évitant) d'autre part, sont corrélés avec l'attachement affectif organisationnel. L'intérêt de ces résultats pour les psychologues du travail et les DRH est discuté.

Abstract

Workplace attachment is defined as the emotional bond resulting from the dynamic interaction between a person and his environment (Rioux, 2006), Adult Attachment in the workplace (AAW) (Neustadt Chamorro-Premuzic, & Furnham, 2006) allows analyzing the quality of employee' relations in the workplace using the Attachment Theory perspective (Bowlby, 1969). Both are considered an important aspect of comfort at work. We wish to test the effects of these two variables on the attachment dimension of affective commitment (Allen & Meyer, 1990). 240 subjects participated in the study. With the technique of multiple linear regressions, we estimated the impact of these two variables on affective commitment. The results show significant indications for Human Resource Management best practices.

Mots-clé: EALT, Attachement au lieu de travail, AAW, Engagement affectif, Confort au travail

Keywords: EALT, Workplace attachment, AAW, Affective commitment, Comfort in the workplace

Pour ressentir un certain confort au travail, les employés ne doivent pas simplement travailler dans un contexte sain et sécurisant, ils ont besoin d'un environnement qui les soutient dans les activités qu'ils doivent effectuer (Vischer, 1996). Par ailleurs, en répondant aux exigences minimales de confort de leurs employés, les organisations influent indirectement sur leur niveau de performance.

Vischer a élaboré un modèle du confort dont la structure hiérarchique fait apparaître trois niveaux de confort : physique, fonctionnel et psychologique.

Le confort physique se réfère à des besoins humains fondamentaux tels que la sécurité, l'hygiène et l'accessibilité. Ce niveau doit être assuré - généralement par l'application des codes et des normes de construction en vigueur - afin que les utilisateurs trouvent leur environnement habitable.

Le confort fonctionnel renvoie à la fonction perçue de l'environnement à prendre en charge les tâches des utilisateurs et comprend l'évaluation de l'environnement par les utilisateurs et plus particulièrement en fonction des exigences nécessaires à la tâche qu'ils doivent accomplir. Ce niveau va au-delà des conclusions générales sur ce que les employés aiment ou n'aiment pas et est plutôt centré sur l'évaluation de la performance du bâtiment (Vischer, 1999) qui peut être définie comme la quantité d'énergie consommée ou estimée dans le cadre d'une utilisation normale d'un bâtiment et ne peut être optimisée sans tenir compte du comportement des employés (Moser & Weiss, 2003).

Le confort psychologique met l'accent sur les aspects psychosociaux qui lient l'employé à son environnement de travail. Ces aspects concernent par exemple le sentiment d'appartenance, le sentiment de contrôle de l'espace de travail, les processus de territorialisation ou d'attachement au travail (Vischer, McCuaig, Nadeau, Melillo, & Castonguay-Vien, 2003).

Dans cette recherche, nous nous centrerons sur l'attachement au travail en tant que composante du confort psychologique.

Nous nous proposons ainsi d'analyser les relations entre trois différentes conceptualisations de l'attachement au travail :

- l'attachement affectif organisationnel qui mesure la liaison affective entre l'individu et son organisation,

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/894005>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/894005>

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