



Indiquer dans ce cadre une éventuelle
mention spéciale (Cotutelle, confidentiel)

DOCTORAT DE L'UNIVERSITE DE LILLE

NOM-PRENOM DU CANDIDAT(E) : MALOLA PASCAL

- Ecole doctorale : Sciences de l'homme et la société
- Unité de Recherche : Psychologie : Interactions, Temps, Émotions, Cognition
- Discipline : Psychologie du Travail et des Organisations, Psychologie Sociale
- Si cotutelle, établissement partenaire :

JURY :

- Directeur(s)-rice(s) de thèse : DESRUMAUX Pascale
- Rapporteurs : HELLEMANS Catherine et JEOFFRION Christine
- Examineurs (rices) : KOUABENAN Dongo Rémi et BOUSSOUGOU-MOUSSAVOU Jean-Aimé

SOUTENANCE : (12 décembre, 9h00, École doctorale, Maison de la recherche, salle des colloques Lille, SHS)

TITRE DE LA THESE :

Harcèlement moral au travail et inducteurs organisationnels, quels impacts sur l'engagement affectif, l'intention de quitter et la détresse psychologique : le soutien social et la théorie de l'autodétermination comme mécanismes explicatifs

RESUME :

La présente thèse porte sur le harcèlement moral au travail (HMT). Elle a pour objectif d'étudier d'une part ses effets sur la justice organisationnelle (JO), le climat de sécurité psychosociale (PSC), la détresse psychologique, l'intention de quitter l'entreprise et l'engagement affectif. D'autre part, elle cherche à étudier le rôle médiateur du soutien social de la hiérarchie et de la théorie de l'autodétermination (TAD) (satisfaction et frustration des besoins psychologiques). Afin de répondre à ces objectifs, trois études ont été réalisées. La première étude évalue d'une part les effets du HMT sur la détresse psychologique et l'intention de quitter l'entreprise et, d'autre part, le rôle médiateur du soutien social de la hiérarchie. La deuxième étude propose de tester le rôle médiateur de la satisfaction des besoins psychologiques entre les inducteurs organisationnels (HMT et JO) et individuels (l'intention de quitter l'entreprise et l'engagement affectif). Une troisième étude examine, les effets du HMT et le PSC sur les inducteurs individuels (l'intention de quitter l'entreprise et

l'engagement affectif) dans le secteur de la santé. Cette dernière étude montre également le rôle médiateur de la frustration des besoins psychologiques. Pour conclure, les résultats de la thèse montrent l'impact négatif du HMT et d'autres facteurs tels que la JO et le PSC chez les salariés. Soulignons que ces résultats révèlent également que les besoins psychologiques (satisfaction et frustration) jouent un rôle déterminant en milieu organisationnel. La discussion générale de la thèse dégage les implications et les conclusions découlant des études.

Mots clés : Harcèlement moral au travail, justice organisationnelle, climat de sécurité psychosociale, soutien social de la hiérarchie, intention de quitter l'entreprise, détresse psychologique, engagement affectif, besoins psychologiques (TAD).



Enter here any special mention
(Co-tutelle thesis, confidential)

DOCTORAT DE L'UNIVERSITE DE LILLE

NAME-SURNAME OF THE CANDIDATE: MALOLA PASCAL

- Doctoral School: Human sciences and society
- Laboratory: Psychology: Interactions, Time, Emotions, Cognition
- Discipline: Psychology of Work and Organizations, Social Psychology
- In case of co-tutelle thesis, provide the partner institution:

THESIS COMMITTEE:

- Thesis supervisor(s): DESRUMAUX Pascale
- Referees: HELLEMANS Catherine et JEOFFRION Christine
- Examiners: KOUABENAN Dongo Rémi et BOUSSOUGOU-MOUSSAVOU Jean-Aimé

DEFENSE: (December 12th, 9:00 am, Doctoral School, House of research, conference room Lille, SHS)

TITLE OF THE THESIS:

Workplace bullying and Organizational Drivers, What Impacts on Emotional Engagement, Intention to Leave, and Psychological Distress: Social Support and Self-Determination Theory as explanatory mechanisms

ABSTRACT:

This thesis deals with workplace bullying (WB). It aims to study on one hand its effects on organizational justice (OJ), psychosocial safety climate (PSC), psychological distress, intention to leave the company and emotional commitment. On the other hand, it seeks to study the mediating role of the social support of the hierarchy and the theory of self-determination (SDT) (psychological need satisfaction and frustration). To meet these objectives, three studies were conducted. The first study evaluates, firstly, the effects of WB on psychological distress and the intention to leave the company and secondly the mediating role of the social support of the hierarchy. The second study proposes to test the mediating role of the satisfaction of psychological needs between the organizational and individual inducers (WB, OJ, the intention to leave the company and the emotional commitment). A third study examines the effects of BWP and PSC on individual inducers (intention to leave the company and emotional commitment) in the health sector. This last study also brings out the mediating role of the frustration of psychological needs. In conclusion, the results of the thesis attest the negative impact of bullying at work and other factors such as OJ and PSC among employees. It should be noted that these results also reveal that psychological needs (satisfaction and frustration) play a determinant role in an organizational environment. The general discussion of the thesis therefore releases the implications and conclusions of the studies.

Key words: Workplace bullying, organizational justice, psychosocial safety climate, social support of the hierarchy, intention to leave the company, psychological distress, emotional commitment, psychological needs (SDT).