



HAL
open science

Sentiment d'injustice et violence sur le lieu de travail

Alexandra Didry, Pascale Salhani

► **To cite this version:**

Alexandra Didry, Pascale Salhani. Sentiment d'injustice et violence sur le lieu de travail. Septième Colloque de Psychologie sociale appliquée 20, 21, 22 octobre 2005 RENNES Université de Haute Bretagne, Apr 2005. halshs-00110431

HAL Id: halshs-00110431

<https://shs.hal.science/halshs-00110431>

Submitted on 29 Oct 2006

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.

SENTIMENT D'INJUSTICE SUBIE ET VIOLENCES AU TRAVAIL

Alexandra Didry & Pascale Salhani

Université Louis Pasteur, Strasbourg I
URP/SCLS (EA 3071) : Affects, Processus Cognitifs et Conduites Sociales
Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
12 rue Goethe – 67 000 Strasbourg – France
Alexandra.Didry@ulp.u-strasbg.fr
Pascale.Salhani@psycho-ulp.u-strasbg.fr

La qualité de la relation qu'entretient un individu avec son environnement de travail détermine en grande partie ses perceptions, attitudes et comportements au sein de l'entreprise (Colquitt et al., 2001). Plusieurs recherches montrent que, dans certaines circonstances, des perceptions d'injustice sont associées à des comportements contre-normatifs (e.g., Greenberg, 1996) ainsi qu'à des comportements agressifs (Baron et al., 1999 ; Aquino et al., 1999). Ces recherches empiriques, pour la plupart américaines, ont surtout étudié le lien corrélationnel entre les différentes formes d'injustice objective et le comportement agressif. Rares sont celles à avoir mis en évidence le lien causal entre ces deux variables. Les recherches que nous présentons s'intéressent au lien entre *sentiment d'injustice subie* et *comportement agressif*.

Afin de mettre en évidence ce lien, nous avons mené **une enquête** auprès de 118 employés provenant d'une dizaine d'entreprises françaises. Le questionnaire que nous avons élaboré reflète deux catégories d'échelles :

La première évalue le *sentiment d'injustice subie* au travail. Elle est composée de vingt items décrivant trois types de fonctionnements injustes : distributif, procédural et interactionnel. Pour chaque item, les employés devaient indiquer dans quelle mesure les fonctionnements proposés se retrouvaient dans leur entreprise, à l'aide d'une échelle allant de 1 : « pas du tout » à 6 : « tout à fait ». Ensuite, ils devaient évaluer si ce fonctionnement leur semblait juste ou non, sur une échelle allant de 1 : « totalement juste » à 6 : « totalement injuste ». Nous obtenons de ce fait une mesure d'injustice objective et une mesure d'injustice subjective.

La seconde, mesurant la *violence au travail*, inclut vingt items décrivant deux types de violence : interpersonnelle et organisationnelle. Les employés devaient indiquer dans quelle mesure ils s'étaient engagés dans les différentes actions proposées, au cours des trois derniers mois passés au travail, à l'aide d'une échelle allant de 1 : « jamais » à 6 : « toujours ».

Résultats

Les analyses factorielles effectuées sur les deux échelles identifient leurs structures initiales. Concernant le sentiment d'injustice subie, trois facteurs sont identifiés : 1) celui de l'injustice procédurale, expliquant 42,59% de la variance totale, 2) celui de l'injustice interactionnelle, expliquant 9,9% de la variance totale, 3) celui de l'injustice distributive, expliquant 7,13% de la variance totale. Concernant la violence au travail, deux facteurs sont dégagés : 1) celui de la violence interpersonnelle, expliquant 37,93% de la variance totale, 2) celui de la violence organisationnelle, expliquant 12,89% de la variance totale.

Les deux mesures de l'injustice apparaissent fortement corrélées ($r=0,71, p<.001$). L'injustice subjective et la violence au travail sont positivement corrélées ($r=0,29, p<.005$), cependant l'injustice objective ne montre pas de relation significative avec la violence.

Les analyses de régressions multiples comparant les contributions relatives des trois formes d'injustice subjectives dans la prédiction de la violence au travail, identifient la forme interactionnelle comme celle expliquant le mieux la violence au travail ($B\hat{e}ta=0,27, p<.005$). Celle-ci apparaît positivement corrélée à la fois avec la violence interpersonnelle ($r=0,26, p<.005$) et organisationnelle ($r=0,23, p<.005$). Le sentiment d'injustice procédurale est corrélé avec la violence organisationnelle ($r=0,22, p<.05$). Quant au sentiment d'injustice distributive, il ne montre aucun lien significatif avec la violence au travail.

Cette étude met en évidence le lien positif entre les sentiments d'injustice subie et l'émergence de comportements agressifs, mais ne permet pas de conclure à un lien causal entre ces deux variables. Seule une expérimentation, menée dans un cadre plus rigoureux, le permet.

Une expérience en laboratoire a ainsi été réalisée auprès de 40 étudiants volontaires. Celle-ci était présentée comme un test évaluant les « *stratégies comportementales des individus en situation de compétition* ». Le dispositif informatique et électronique que nous avons créé permettait aux participants, en situation de compétition, d'interférer directement sur la tâche de leur adversaire (compère) en lui administrant plusieurs types de stimuli aversifs. Nous avons manipulé le sentiment d'injustice subie en faisant en sorte que la procédure ne soit pas appliquée de la même manière à tous les participants. Enfin, nous avons évalué la violence verbale indirecte par le biais d'un questionnaire.

Après avoir vérifié la bonne induction du sentiment d'injustice subie ($F(1,38)=734,1, p<.001$), nous avons procédé à l'analyse statistique des résultats.

Il en résulte :

- 1) Les individus placés en situation d'injustice subie administrent significativement plus de stimuli aversifs à leur adversaire que les individus placés en situation de non injustice subie ($F(1,38)=4,12, p<.05$).
- 2) Les individus du groupe « injustice subie » obtiennent des scores de violence verbale indirecte significativement plus élevés que ceux du groupe « non injustice subie » ($F(1,38)=9,10, p<.005$).

L'expérience confirme **l'effet du sentiment d'injustice subie** sur le **comportement agressif**, confortant ainsi les résultats obtenus dans d'autres recherches (Mikula, 1993 ; Salhani et al., 2004).

En contexte organisationnel, s'il est difficile d'intervenir de manière directe sur les sentiments des individus pour réduire la violence, il est possible de prévenir l'occurrence de tels sentiments, en veillant à la clarté des procédures, à la consistance et/ou à la neutralité de leur application, mais également en prêtant une attention toute particulière à l'aspect relationnel lié à la mise en place de ces procédures.

Références

- Aquino, K., Lewis, M., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity and employee deviance : A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression : Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A Behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 25, 281-269.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational Justice : A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 386-400.
- Greenberg, J. S. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior*, 8, 111-156.
- Mikula, G. (1993). On the experience of injustice. *European Review of Social Psychology*, 4, 223-244.
- Salhani, P., Derghal, M., & Henner, A. S. (2004). Les effets du sentiment d'injustice subie sur le comportement agressif. *Colloque « Violences-enfance-adolescence », 12 et 13 Novembre 2004, Rennes 2.*