

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

UN PORTRAIT DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU
FINANCIER ET LA PERSPECTIVE DES AUTEURS DE COMPORTEMENTS
NÉGATIFS: LE RÔLE DES ÉMOTIONS ET DES PERCEPTIONS D'INJUSTICE

THÈSE PRÉSENTÉE
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR
VALÉRIE BOUDRIAS

JUILLET 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

En déposant cette thèse, j'atteins le but que je m'étais fixé lors de mon entrée au doctorat en 2014. À 33 ans, j'ai tout laissé derrière, carrière et salaire, et j'ai décidé de tout recommencer. Je suis fière d'y être parvenue. Ce chemin parcouru m'aurait paru beaucoup plus ardu sans le soutien et l'aide de nombreuses personnes.

Je souhaite, d'abord, adresser mes sincères remerciements à ma directrice Sarah-Geneviève Trépanier, qui a été d'un soutien incomparable et d'une grande inspiration pour moi. Elle a su, dès le départ, de par son authenticité, sa générosité, sa grande disponibilité et son écoute, me soutenir dans mon développement professionnel et m'aider à devenir la chercheuse et l'enseignante que j'aspirais être. Je lui suis reconnaissante aujourd'hui et je me considère chanceuse d'avoir évolué auprès d'elle.

Je désire aussi souligner le soutien de Hugues Leduc qui m'a permis non seulement d'approfondir mes connaissances en analyse statistique, mais qui a su, toujours dans un humour propre à lui, me soutenir et m'encourager dans tous mes projets liés à mon parcours doctoral.

J'aimerais aussi noter la qualité des rétroactions de François Courcy lors de mon examen doctoral et de Clayton Peterson lors de la rédaction des articles de cette thèse qui a permis d'accroître la rigueur scientifique et la portée de ce projet.

Je tiens aussi à reconnaître le soutien de mes amies, particulièrement Sophie, Annie et Valérie dont la présence, les encouragements et les soirées réconfortantes m'ont permis de mener à terme ce projet. Un merci aussi à Patrick, celui qui m'a inspiré à changer

de carrière et qui m'a aidé à trouver ma voie. Merci à Myrna, Daniel et Sarah de m'avoir accueilli si chaleureusement sous leur toit en début de parcours académique. Merci aussi à Vivianne et Julie d'avoir si bien accueilli mes états d'âme, chacun votre tour à certaines périodes importantes de ma vie. Merci également à René-Pierre pour ses innombrables conseils. René-Pierre a été, et le demeurera toujours, un professeur important et inspirant pour moi.

Enfin, j'aimerais conclure en remerciant mon incomparable mari Tom Hewitt et mon fils Asher Oliver. Merci Tommy de toujours être dans mon équipe et de me soutenir par ta présence ainsi que par tes mots justes et réconfortants. Merci Asher de m'offrir cette unique chance d'être ta maman et de m'ouvrir les yeux chaque jour sur l'importance de la conciliation travail-famille : tu es et tu seras toujours ma priorité. Merci à ma maman de m'avoir transmise cette sensibilité qui nous habite toutes les deux et qui fait de nous des personnes attentionnées et entières.

DÉDICACE

À ma mère Michelle, une femme forte et combattante qui malgré son départ hâtif, m'écoute et m'encourage de là-haut

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	iii
DÉDICACE.....	v
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES TABLEAUX	x
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	xi
RÉSUMÉ.....	xii
CHAPITRE 1 INTRODUCTION	1
1.1 Problématique	1
1.2 Présentation du concept de harcèlement psychologique au travail.....	4
1.2.1 Les différentes composantes du harcèlement psychologique	4
1.2.2 État des connaissances sur le harcèlement psychologique en milieu financier et limites actuelles	7
1.2.3 Le harcèlement psychologique en milieu financier	8
1.2.4 Les conséquences de l'exposition au harcèlement psychologique	10
1.2.5 Les conséquences du harcèlement psychologique en milieu financier.....	11
1.3 Harcèlement psychologique, vigueur au travail et épuisement émotionnel	13
1.3.1 Les mécanismes sous-jacents aux conséquences du harcèlement psychologique au travail	14
1.3.2 Le rôle médiateur de l'estime de soi	15
1.4 État actuel des recherches sur les antécédents individuels et organisationnels du harcèlement psychologique.....	17
1.4.1 Les antécédents au harcèlement psychologique.....	17
1.5 L'injustice organisationnelle comme antécédent au harcèlement psychologique	20
1.5.1 Les différentes dimensions du concept de l'injustice organisationnelle.....	20

1.5.2 La justice distributive	21
1.5.3 La justice procédurale.....	22
1.5.4 La justice interpersonnelle et informationnelle	22
1.6 La théorie des événements affectifs.....	25
1.7 Objectifs et contenu de la thèse.....	27
1.7.1 Objectifs de la thèse	27
1.7.2 Étude 1 et Étude 2.....	27
1.7.3 Figure 1. Modèle de l'étude 2.....	29
1.7.4 Étude 3	30
1.7.5 Figure 2. Modèle de l'étude 3.....	31
CHAPITRE II ARTICLE 1.....	32
CHAPITRE III ARTICLE 2.....	69
CHAPITRE IV DISCUSSION GÉNÉRALE.....	103
4.1 Synthèse des résultats de l'article 1 (Études 1 et 2).....	105
4.2 Synthèse des résultats de l'article 2 (Études 3).....	110
4.3 Implications théoriques	115
4.3.1 Mécanismes entre l'exposition au harcèlement et les conséquences psychologiques.....	115
4.3.2 Évaluation simultanée d'indicateurs positifs et négatifs de santé psychologique au travail	116
4.3.3 Antécédents du harcèlement et mécanismes selon la perspective des auteurs de comportements négatifs.....	117
4.4 Implications pratiques	119
4.4.1 Prévention et intervention en matière de harcèlement psychologique au travail	119
4.4.2 Favoriser des perceptions positives de la justice chez les travailleurs	122
4.4.3 Gestion des émotions au travail	122
4.5 Les limites de la recherche et pistes de recherches futures	123

CONCLUSION.....	128
APPENDICE A ÉTUDES 1 ET 2 (ARTICLE 1) : QUESTIONNAIRES	129
APPENDICE B ÉTUDE 3 (ARTICLE 2) : QUESTIONNAIRES	134
RÉFÉRENCES.....	139

LISTE DES FIGURES

Figures	Page
Chapitre I	
1 Modèle de l'étude 1 et 2	29
2 Modèle de l'étude 3	31
Chapitre III	
1 Path analysis model of the mediating role of negative affect between injustice and bullying.....	102

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	Page
Chapitre II	
1 Frequencies of negative behaviors (Study 1).....	66
2 Frequencies of negative behaviors (Study 2).....	68
Chapitre III	
1 Means, standard deviations, and correlations of study variables (n = 224).	100
2 Multicollinearity Diagnostics	101

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AET	Affective Event Theory – Théorie des événements affectifs
CFI	Comparative Fit Index
ERI	Effort Reward Imbalance model
JD-R	Job Demands-Resources Model – Modèle des demandes et des ressources aux travail
LIPT	Leymann Inventory of Psychological Terrorization
MBI-GS	Maslach Burnout Inventory General Survey
NAQ-R	Negative Acts Questionnaire- Revised
PANAS	Positive and Negative Affect Schedule
PCV	Psychological Contract Violation
PDO	Power Distance Orientation – Orientation de la distance au pouvoir
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
S-NAQ	Short Negative Acts Questionnaire
TLI	Tucker-Lewis Index
UWES-9	Utrecht Work Engagement Scale
VIF	Variance Inflation Factor

RÉSUMÉ

Cette thèse se penche sur le phénomène du harcèlement psychologique au travail, phénomène social en organisation étudié dans la littérature scientifique depuis le début des années 1990. Jusqu'à présent, la recherche a principalement concentré ses efforts sur l'état du harcèlement psychologique dans le domaine public (p.ex., santé, éducation) et conséquemment, les connaissances sont limitées quant au domaine privé, notamment dans le secteur financier. Aussi, bien que la recherche renseigne sur les effets délétères des comportements de harcèlement psychologique sur les travailleurs exposés, peu d'études ont visé à mieux comprendre les mécanismes impliqués dans la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement et ses conséquences psychologiques. Parallèlement, bien que certains facteurs organisationnels favorisant l'émergence de comportements de harcèlement psychologique aient été identifiés, les études portant sur ce sujet ont principalement portées sur la perspective de la cible (c.à.d., victime), limitant ainsi notre compréhension quant à la perspective des auteurs de comportements négatifs. À cet effet, nous en savons actuellement très peu sur les facteurs de risque pouvant inciter un travailleur à émettre des comportements négatifs au travail ainsi que sur les mécanismes psychologiques sous-jacents. Le but de cette thèse est donc, dans un premier temps, de dresser un portrait de la problématique du harcèlement psychologique (perspective de la cible) auprès de deux échantillons de travailleurs du secteur financier au Québec. L'ampleur, la nature des comportements négatifs, les conséquences psychologiques (épuisement émotionnel et vigueur au travail) ainsi que le rôle médiateur de l'estime de soi entre l'exposition aux comportements de harcèlement et ses conséquences seront analysés. Dans un deuxième temps, cette thèse propose et teste un modèle du harcèlement psychologique (perspective des auteurs de comportements négatifs) basé sur la théorie des événements affectifs (AET). Spécifiquement, le modèle propose que les perceptions d'injustice organisationnelle (injustice distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle), prédisent l'émission de comportements de harcèlement psychologique via le vécu d'émotions négatives.

Le chapitre II présente les résultats de l'Article 1, soit deux études empiriques (étude 1, étude 2) utilisant un devis transversal, effectuées auprès de deux échantillons distincts de travailleurs (étude 1 : $n = 153$; étude 2 : $n = 207$) œuvrant dans le secteur financier au Québec. Les analyses révèlent que 8.3% (étude 1) et 5.3% (étude 2) des participants sont la cible de harcèlement psychologique au travail, c'est-à-dire l'exposition à au moins deux comportements négatifs ou plus sur une base régulière

(quotidienne ou hebdomadaire) et prolongée (durant les six dernier mois). Les comportements négatifs les plus rapportés sont ceux portant sur les tâches (p.ex., une charge de travail ingérable) et les travailleurs exposés rapportent plus d'épuisement émotionnel et moins de vigueur que les travailleurs n'étant pas exposés à des comportements négatifs sur une base régulière et prolongée. Les résultats montrent également que l'estime de soi joue un rôle médiateur entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et l'épuisement émotionnel ainsi que la vigueur, suggérant que les travailleurs exposés à des comportements négatifs au travail sont fragilisés dans leur estime de soi, favorisant un affaiblissement des ressources émotionnelles ainsi qu'à une perte d'énergie au travail.

Le chapitre III présente les résultats de l'Article 2 qui comporte une étude empirique utilisant un devis transversal. Cette étude apporte un éclairage quant à la perspective des auteurs de comportements négatifs afin de mieux comprendre ce qui peut favoriser l'émission de comportements de harcèlement psychologique en milieu de travail. Basée sur la théorie des événements affectifs (AET), les résultats de cette étude, menée auprès d'un échantillon de 224 participants en gestion œuvrant dans différents domaines d'emploi, dévoilent que les perceptions de deux types d'injustice, soit l'injustice procédurale et l'injustice informationnelle, mènent au vécu d'émotions négatives telles que la colère et l'envie, favorisant ainsi l'émission de comportements négatifs et hostiles envers d'autres travailleurs. Plus précisément, les résultats suggèrent que la perception de règles et de procédures injustes en organisation (injustice procédurale) ainsi que la perception de recevoir des informations biaisées de la part du gestionnaire (injustice informationnelle) sont des sources de stress importantes pouvant faciliter l'émission de comportements de harcèlement psychologique via le ressenti d'émotions négatives.

La discussion générale présentée au chapitre IV souligne qu'en étudiant à la fois les mécanismes sous-jacents aux relations entre l'exposition aux comportements négatifs et ses conséquences psychologiques ainsi qu'entre les antécédents contextuels et le harcèlement psychologique du point de vue des auteurs de comportements négatifs, cette thèse offre un portrait plus complet sur le phénomène du harcèlement psychologique au travail. Les résultats de la thèse illustrent que la présence du harcèlement psychologique dans le secteur financier au Québec est une problématique importante, associée à d'importants coûts psychologiques pour les travailleurs exposés. En s'appuyant sur la théorie des événements affectifs, la thèse souligne également l'importance de maintenir des perceptions positives de la justice au travail puisque les perceptions d'injustice induisent des émotions négatives chez les travailleurs et facilitent l'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail.

Enfin, la conclusion générale de la thèse met en relief que le phénomène du harcèlement psychologique au travail est préoccupant pour les organisations et qu'en s'intéressant à deux processus psychologiques distincts, cette thèse permet d'en

connaître davantage sur ses effets dévastateurs ainsi que sur les facteurs organisationnels et individuels qui facilitent l'émission de comportements négatifs et agressifs au travail.

MOTS CLÉS : harcèlement psychologique au travail, milieu financier, épuisement émotionnel, vigueur au travail, estime de soi, injustice organisationnelle, émotions négatives, perspective des auteurs de comportements négatifs

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

Cette introduction vise à présenter le contexte théorique dans lequel s'inscrit la présente thèse. Elle débute en abordant la problématique à l'étude ainsi que les concepts centraux étudiés, soit : l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail en milieu financier (perspective de la cible), l'épuisement émotionnel, la vigueur au travail, l'estime de soi, l'émission de comportements négatifs en situation d'injustice organisationnelle (perspective de l'auteur) ainsi que le vécu d'émotions négatives. Ensuite, les objectifs de recherche ainsi que les deux articles de la thèse sont présentés.

1.1 Problématique

La communauté scientifique s'intéresse au harcèlement psychologique au travail depuis plus de 20 ans (Einarsen et al., 2020; Nielsen et al., 2010) et elle définit ce phénomène organisationnel comme étant une exposition prolongée à des comportements négatifs répétés en milieu de travail, où l'individu se sent incapable de se défendre (Einarsen, 2000; Olweus, 1991). Plus précisément, le harcèlement psychologique inclut plusieurs comportements d'agression – toute forme de comportements hostiles dirigés, de manière répétée, envers un même individu ou un groupe d'individus nuisant à la ou les personnes ciblées (Baron et Richardson, 1994). Bien que l'intérêt pour ce phénomène ait pris principalement naissance en Europe (Leymann, 1990), le harcèlement psychologique est dorénavant étudié dans divers pays (p. ex., États-Unis, Pakistan, Portugal, Canada; Lever et al., 2019; Najam et al., 2018;

Trépanier et al., 2015; Verdasca, 2008) et certains chercheurs vont jusqu'à décrire le harcèlement psychologique au travail comme étant un problème social maintenant globalisé (Parzefall et Salin, 2010; Zapf et Vartia, 2020), affectant plus de 15% des travailleurs (Nielsen et al., 2010).

La recherche illustre que le harcèlement psychologique est un problème important ayant des effets délétères autant sur le plan individuel qu'organisationnel (Nielsen et Einarsen, 2018). Sur ce point, la recherche avance qu'une exposition répétée et prolongée à des comportements négatifs est associée à différents problèmes de santé (p.ex., migraines, détresse psychologique, anxiété; Branch et Murray, 2015; Nielsen et Einarsen, 2018) chez les travailleurs exposés. D'un point de vue organisationnel, les dommages sont tout aussi considérables puisque le harcèlement psychologique est associé à un taux élevé d'absentéisme ainsi qu'à une baisse de la performance (Branch et Murray, 2015; Giorgi et al., 2015; Nielsen et Einarsen, 2018).

Les conséquences du harcèlement psychologique ont principalement été documentées dans le secteur public, par exemple, le domaine de la santé (p.ex., le personnel infirmier; Laschinger et al., 2010; Trépanier et al., 2013). Conséquemment, les connaissances sont limitées quant à la présence du harcèlement dans le domaine privé, notamment dans le secteur financier (Salin, 2005; Verdasca et Baillien, 2019). Pourtant, la recherche suggère qu'environ un travailleur sur quatre, travaillant dans une organisation privée, serait la cible de comportements de harcèlement psychologique au travail (Hoel et Cooper, 2000). De plus, étant reconnu comme un secteur particulièrement stressant, notamment dû à la pression exercée par les dirigeants, au climat compétitif axé sur la performance, ainsi qu'aux changements organisationnels fréquents (Giga et Hoel, 2003; Ismail et Teck-Hong, 2011), le secteur financier serait à risque quant au harcèlement psychologique (Mérette, 2014; Salin, 2003).

De plus, la majorité des études antérieures s'étant penchées sur les conséquences du harcèlement ont examiné les relations directes, très peu est actuellement connu sur les mécanismes impliqués, c'est-à-dire, la façon dont l'exposition aux comportements de harcèlement affecte la santé psychologique des travailleurs (Boudrias et al., 2021), et ce, dans tous secteurs d'emplois. Sur ce point, l'estime de soi a été identifiée comme une composante importante dans l'expérience au harcèlement psychologique (Einarsen et al., 1994; Matthiesen et Einarsen, 2007; Vartia, 1996). Par contre, nous en connaissons très peu sur son rôle dans la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement et ses conséquences au plan de la santé psychologique des travailleurs.

Parallèlement, les études antérieures portant sur le harcèlement psychologique ont principalement étudié la perspective de la cible, laissant un vide dans la littérature quant à la perspective des auteurs de comportements négatifs (Jenkins et al., 2012; Nielsen et Einarsen, 2018). De fait, nous en connaissons peu sur les facteurs pouvant inciter un individu à émettre des comportements agressifs en milieu de travail (Nielsen et Einarsen, 2018; Salin, 2005) ainsi que sur les mécanismes pouvant expliquer cette relation (Baillien et al., 2019). À ce sujet, quelques facteurs organisationnels, tels que le conflit de rôle (Matthiesen et Einarsen, 2007) et les changements organisationnels (Baillien et al., 2019), ont été identifiés comme des facteurs propices à l'émission de comportements de harcèlement psychologique. Par contre, certains auteurs (Samnani et Singh, 2012; Notelaers, Tornoroos et al., 2019) ont récemment soulevé l'importance d'étudier les perceptions d'injustice organisationnelle comme antécédents au harcèlement du point de vue des auteurs de comportements négatifs. Plus précisément, certaines situations au travail (p. ex., ne pas être payé à sa juste valeur) provoquent des perceptions d'injustice, pouvant induire des émotions négatives (p.ex., colère, honte) chez les travailleurs, qui pourraient subséquemment mener à l'émission de gestes agressifs en milieu de travail, tel des comportements de harcèlement psychologique (Neuman et al., 2011; Samnani et Singh, 2015).

À notre connaissance, aucune étude empirique n'a encore évalué la relation entre les perceptions d'injustice et l'émission de comportements de harcèlement psychologique ainsi que le rôle que pourraient jouer les émotions négatives dans cette relation.

1.2 Présentation du concept de harcèlement psychologique au travail

1.2.1 Les différentes composantes du harcèlement psychologique

Dans la littérature, plusieurs termes ont été utilisés afin de définir le concept de harcèlement psychologique au travail. En effet, les termes « *terreur psychologique* » (Leymann, 1990), « *harcèlement* » (Bjorkqvist et al., 1994) et « *mobbing* » (Leymann, 1996) ont fréquemment été employés. Dorénavant, le terme « *bullying* » (Einarsen et Skogstad, 1996) est le plus souvent utilisé, décrivant une exposition à des comportements agressants, persistants et de nature socialement stressante dirigés vers un travailleur ou un groupe de travailleurs nuisant sévèrement à son fonctionnement psychologique et organisationnel (Einarsen et al., 2011). Bien que dans la littérature d'autres termes soient parfois utilisés pour décrire les comportements de harcèlement psychologique (p.ex., comportements hostiles, actes négatifs), dans cette thèse, le terme comportements négatifs sera utilisé pour décrire les comportements de harcèlement psychologique. Ces comportements négatifs dirigés vers la personne ciblée affectent négativement non seulement ses interactions sociales dans l'organisation, mais surtout, son bien-être (Einarsen et al., 2011; Mikkelsen et al., 2020). Bien qu'il puisse être fréquent de vivre certaines situations négatives au travail, les éléments suivants sont centraux à la conceptualisation du harcèlement psychologique: la nature des comportements négatifs, néfastes et non désirés, la fréquence et la persistance de ces comportements ainsi que l'inégalité du pouvoir et des ressources entre la personne ciblée et l'auteur de comportements négatifs (Einarsen et al., 2020).

Comportements négatifs et non désirés. Einarsen et al. (2020) proposent une classification à deux catégories afin d'identifier la nature des comportements de harcèlement psychologique au travail. La première fait référence aux comportements visant la personne, aussi nommée harcèlement relationnel et la seconde, vise plutôt les tâches du travailleur (Einarsen et al., 2020). Les comportements néfastes dirigés vers la personne sont indépendants des tâches du travailleur et le visent directement ou indirectement (Einarsen et al., 2009). De façon directe, ils peuvent prendre la forme d'insultes, de remarques offensives (p.ex., être la cible de moquerie ou de commentaires désobligeants) ou même de critiques persistantes (p.ex., percevoir que son opinion est constamment critiquée lors de réunions d'équipe). De manière indirecte, des rumeurs peuvent circuler au sujet du travailleur ciblé (Einarsen et al., 2009).

En ce qui a trait aux comportements néfastes axés sur la tâche, ils visent principalement à interférer avec le travail de l'individu (Einarsen et al., 2009). Des exemples de comportements sont : se voir imposer des délais extrêmement serrés pour remettre un travail, se voir imposer une surcharge de travail importante ou, à l'inverse, se faire retirer ses tâches (Einarsen et al., 2009). Finalement, certains travailleurs sont exposés à des comportements d'intimidation physique (p.ex., se faire bousculer physiquement, se faire crier après) bien que le harcèlement soit principalement d'ordre psychologique (Einarsen et al., 2020; Notelaers, Van den Heijden et al., 2019). Même si les comportements décrits peuvent être vécu ponctuellement en organisation, le fait qu'ils soient persistants et dirigés vers un même individu ou un même groupe d'individus, représente une source de stress considérable pour la ou les personnes ciblées, pouvant engendrer de sérieuses conséquences psychologiques (Nielsen et Einarsen, 2018). Dans ces circonstances, la personne exposée à ce type de comportements peut se sentir humiliée ou intimidée, ou même effrayée (Einarsen et al., 2011).

La fréquence et la persistance des comportements négatifs. Le caractère répété et prolongé des gestes hostiles auxquels est confrontée la personne ciblée est un autre des éléments clés du concept de harcèlement psychologique (Einarsen, 1999, 2000). Bien qu'il n'y ait pas consensus dans la communauté scientifique quant à la fréquence des comportements négatifs, certains chercheurs avancent qu'une exposition à au moins deux comportements négatifs répétés vécus quotidiennement ou hebdomadairement, peut constituer du harcèlement psychologique (Notelaers et al., 2019; Samnani et Singh, 2012, 2015). D'autres chercheurs (p.ex., Leymann, 1996) avancent qu'un comportement négatif répété quotidiennement est suffisant pour être considéré comme du harcèlement psychologique (Leymann, 1996). Qui plus est, un geste isolé et non répété n'est pas considéré comme du harcèlement psychologique (Einarsen et al., 2020). Par contre, un geste non répété, mais ayant un impact grave à long terme peut être considéré comme du harcèlement. À titre d'exemple, bien que le fait de répandre une rumeur au sujet d'un travailleur ne soit pas un comportement répété, ce geste peut être considéré comme du harcèlement psychologique puisque ceci peut entraver à long terme à la réputation et à la carrière du travailleur (Einarsen et al., 2020; Leymann, 1996). Quant au caractère persistant des gestes, il n'y a non plus pas de consensus dans la communauté scientifique (Einarsen et al., 2020). Cependant, la majorité des recherches appuient l'idée que l'exposition répétée aux comportements négatifs doit durer au moins six mois (Einarsen et Skogstad, 1996; Einarsen et al., 2020).

Inégalité du pouvoir et des ressources. Un des éléments centraux au concept de harcèlement psychologique est le déséquilibre du pouvoir entre les deux parties. En effet, la personne ciblée est (ou se perçoit) comme étant dépourvue de défense, incapable de riposter efficacement contre les comportements négatifs auxquels elle est confrontée, renforçant ainsi son sentiment d'infériorité (Einarsen et Skogstad, 1996; Einarsen et al., 2020). Cette perception peut découler d'une différence de pouvoir formelle (c.-à-d., entre un gestionnaire et son employé) ou informelle (c.-à-d., entre

deux collègues). En effet, par sa position hiérarchique, un gestionnaire peut émettre des gestes hostiles et répétés envers son employé. Par exemple, un superviseur qui procède à une surveillance sélective d'un de ses employés, et ce, de manière excessive ne lui laissant ainsi aucune latitude peut conduire à miner l'environnement de travail de cet employé (Einarsen et al., 2009). Cependant, le déséquilibre du pouvoir ne se limite pas aux agressions d'un gestionnaire envers son employé et les comportements négatifs peuvent également survenir entre collègues de travail ou encore d'un travailleur envers son superviseur (Salin, 2003). De ce fait, un collègue peut utiliser son influence, son expérience ou même son ancienneté, de sorte qu'il devient difficile pour la personne ciblée de se défendre (Mikkelsen et al., 2020). À titre d'exemple, un collègue plus ancien peut tenir à l'écart un nouvel employé en lui cachant l'information nécessaire au bon fonctionnement de son travail (Einarsen et al., 2011).

Bien que le harcèlement psychologique puisse parfois être confondu à d'autres formes d'agressions en milieu de travail (p.ex., comportements incivils; Hershcovis, 2011), son caractère répété, prolongé et l'impuissance des personnes ciblées à se défendre, situe le harcèlement comme étant une forme unique d'agression en milieu de travail (Einarsen, 2000). Il importe donc d'en connaître davantage sur sa présence dans différents secteurs d'emplois, incluant le secteur financier qui, jusqu'à maintenant, a été peu étudié (Hoel et Cooper, 2000; Salin, 2005; Verdasca et Baillien, 2019).

1.2.2 État des connaissances sur le harcèlement psychologique en milieu financier et limites actuelles

Depuis les années 1990, la recherche s'intéresse grandement au phénomène du harcèlement psychologique au travail (Rayner et al., 2001) et ces études ont principalement concentré leurs efforts sur les domaines publics tels les services de la santé et de l'éducation (Ariza-Montes et al., 2016; Laschinger et al., 2010; Trépanier et al., 2015). Conséquemment, nous en connaissons davantage quant à l'ampleur, à la

nature des gestes posés ainsi qu'aux effets délétères du harcèlement psychologique dans le domaine public. Par exemple, en milieu infirmier, environ 33% des travailleurs seraient exposés à des comportements se rattachant au harcèlement psychologique (Laschinger et al., 2010) et certaines études rapportent que les gestes posés sont davantage axés sur la tâche, visant ainsi à interférer avec le travail de l'individu (p.ex., remettre une charge de travail excessive; Trépanier et al., 2013). De plus, d'importantes conséquences sont rattachées au phénomène de harcèlement psychologique dans le domaine public, notamment sur le plan individuel (p.ex., épuisement professionnel; Trépanier et al., 2013), organisationnel (p.ex., taux de roulement; Boudrias et al., 2021) et sociétal (p.ex., retraites anticipées; Salin, 2005).

Par contre, un tel portrait quant au harcèlement psychologique dans les entreprises privées, notamment celles du secteur financier (p.ex., institutions financières, compagnie d'assurances, firmes comptables), n'est pas encore établi, puisque très peu d'études ont porté sur ce secteur (Verdasca et Baillien, 2019). Donc, peu d'information est actuellement disponible concernant l'état actuel (p.ex., l'ampleur du phénomène, la nature des gestes posés, les conséquences) du harcèlement psychologique dans le secteur financier. Pourtant, plusieurs auteurs (Benoit et Côté, 2005; Giga et Hoel, 2003; Ismail et Teck-Hong, 2011; Salin, 2003) affirment que les emplois du secteur financier sont parmi les emplois les plus stressants du domaine privé et qu'ils sont particulièrement à risque en ce qui concerne l'émergence de comportements négatifs en milieu de travail.

1.2.3 Le harcèlement psychologique en milieu financier

Dans le secteur financier, ainsi que d'autres secteurs d'emplois (p.ex., santé, éducation, Laschinger et al., 2010; Giorgi, 2011), la présence fréquente et persistante de comportements négatifs est principalement liée aux facteurs de risque présents dans l'environnement de travail (Salin, 2001). En effet, l'environnement de travail des

entreprises du secteur financier est caractérisé comme étant stressant, très compétitif et axé sur la performance, particulièrement dû aux compressions budgétaires auxquelles les organisations de ce secteur doivent faire face afin de maintenir leur compétitivité sur le marché (Benoit et Côté, 2005; Salin, 2005). Ces compressions budgétaires engendrent, notamment, des changements organisationnels importants dans les façons de faire des travailleurs et dans leurs conditions de travail, augmentant ainsi le niveau de stress (augmentation de la frustration et diminution de la satisfaction au travail; Giga et Hoel, 2003; Ismail et Teck-Hong, 2011). Aussi, dans ce secteur l'accent est fortement mis sur la performance (p.ex., exigences démesurées; Benoit et Côté, 2005) et il y a une précarité importante dans les emplois (p.ex., présence accrue d'emplois temporaires; Giga et Hoel, 2003). Ces conditions augmentent non seulement l'insécurité et la frustration des travailleurs, mais aussi, la compétition entre eux (Giga et Hoel, 2003; Salin, 2003). Ainsi, la compétition entre les travailleurs détériore la qualité des relations interpersonnelles au sein des équipes de travail (Salin, 2005) et augmente le niveau de stress de ceux-ci (Sloan et al., 2010). L'ensemble de ces facteurs crée un contexte favorable aux tensions psychologiques et interpersonnelles pouvant mener au harcèlement psychologique (Salin, 2001, 2003).

Malgré ces enjeux inquiétants, peu d'études empiriques ont évalué l'état actuel du harcèlement psychologique dans le secteur financier. Les quelques études s'y étant intéressées (p.ex., Akgeyik et al., 2007; Gök, 2011; Verdasca, 2008; Verdasca et Baillien, 2019), ont principalement étudié les populations européennes et asiatiques (p. ex., Ariza-Montes et Rodriguez, 2013; Ismail et Hong, 2011; Tangem, 2017; Verdasca et Baillien, 2019) et peu d'études renseignent sur l'état des connaissances du secteur financier au Québec (Benoit et Côté, 2005; Mérette, 2014). Ce constat est regrettable car le secteur financier québécois a été décrit comme un environnement de travail à haute pression caractérisé par de longues heures de travail, par de l'insécurité d'emploi ainsi que par des formes négatives de leadership (Benoit et Côté, 2005), et constitue

donc un domaine à risque quant à l'émergence du harcèlement psychologique au travail (Mérette, 2014).

Aussi, les études investiguant le harcèlement psychologique dans le secteur financier ont principalement porté sur l'ampleur du phénomène, suggérant que plus d'un tiers des travailleurs du secteur financier auraient vécu une situation de harcèlement psychologique durant leur carrière et les gestes hostiles proviendraient principalement des superviseurs (Gök, 2011; Verdasca, 2008). Quant à la nature des gestes posés ainsi que les conséquences d'une exposition à de tels gestes, peu d'information est actuellement disponible. Néanmoins, la recherche découlant d'autres secteurs d'emplois montre que les travailleurs confrontés à des comportements de harcèlement psychologique au travail éprouvent diverses conséquences négatives, autant au niveau de leur fonctionnement en emploi qu'au niveau de leur santé physique et psychologique. Certes, être la cible de harcèlement psychologique produit un environnement de travail toxique (Branch et Murray, 2015) et engendre des conséquences dommageables, autant pour l'individu que pour l'organisation (Bowling et Beehr, 2006; Nielsen et Einarsen, 2018).

1.2.4 Les conséquences de l'exposition au harcèlement psychologique

La recherche, ayant principalement étudié les conséquences du harcèlement dans les domaines publics, illustre clairement les effets délétères associés au harcèlement psychologique au travail (Boudrias et al., 2021; Mikkelsen et al., 2020; Nielsen et Einarsen, 2018). À titre illustratif, une étude canadienne menée par O'Donnell et al. (2010) illustre que l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique engendre chez les travailleurs ciblés des symptômes dépressifs, de l'anxiété vis-à-vis leur travail, et que ces derniers ont moins confiance en leur capacité, vivent de la peur et se sentent impuissants et désespérés face à leur situation. Dans leur récente revue de

la littérature portant sur les conséquences individuelles du harcèlement psychologique en milieu de travail, Mikkelsen et al. (2020) ont montré que les personnes ciblées souffrent notamment de problèmes psychologiques tels de la détresse psychologique, d'une perturbation de l'image de soi, de la peur et de l'anxiété.

Outre les dommages considérables que le harcèlement peut occasionner chez les travailleurs y étant exposés, ses conséquences organisationnelles sont également importantes. En effet, les tensions psychologiques qu'engendre l'exposition prolongée à des comportements négatifs peuvent mener à une diminution de la performance en emploi, ainsi qu'à une hausse du taux d'absentéisme (Nielsen et Einarsen, 2018; Laschinger et Nosko, 2015). À titre d'exemple, les résultats de l'étude de Hoel et Cooper (2000), effectuée auprès de plus de 5000 travailleurs, montrent que les personnes ciblées au harcèlement psychologique s'absentent en moyenne sept jours de plus annuellement que ceux n'étant pas ciblé ou que ceux affirmant avoir été témoin de harcèlement psychologique.

1.2.5 Les conséquences du harcèlement psychologique en milieu financier

Les études portant sur les conséquences du harcèlement psychologique au travail dans le secteur financier sont rares, et seulement quelques conséquences ont été examinées. À ce jour, les chercheurs ont constaté que l'exposition aux comportements de harcèlement dans ce secteur de travail est associée à des problèmes de santé physique et psychologique, tels que des douleurs physiques (p.ex., des maux de dos, des maux de tête; Akgeyik et al., 2007), l'épuisement professionnel (Najam et al., 2018) ainsi qu'à l'intention de quitter l'emploi (Akgeyik et al., 2007). À titre illustratif, dans leur étude portant sur les travailleurs du secteur financier en Turquie, Akgeyik et al. (2007) ont trouvé que 33% des travailleurs exposés au harcèlement psychologique planifiait de quitter leur emploi suite à l'exposition aux comportements de harcèlement alors que

27% des travailleurs exposés rapportaient souffrir de migraines et que 73% rapportaient se sentir anxieux.

Bien que ces études antérieures montrent que le harcèlement psychologique dans le secteur financier se traduise en coûts psychologiques importants (p.ex., épuisement professionnel) et affectent le fonctionnement professionnel des travailleurs (p.ex., l'intention de quitter l'emploi), certains éléments doivent être approfondis et explorés davantage. Premièrement, étant donné que les études portant sur le harcèlement psychologique en secteur financier proviennent principalement de populations européennes et asiatiques, les connaissances sur les travailleurs québécois de ce secteur sont rares. Ceci est regrettable considérant que le domaine financier au Québec est à risque quant à l'émergence du harcèlement psychologique étant donné la présence de comportements antisociaux (p.ex., conduites d'incivilité; Mérette, 2014) ainsi que les conditions de travail difficiles et stressantes (Benoit et Côté, 2005).

Deuxièmement, les connaissances sont limitées quant à la relation entre l'exposition au harcèlement et les manifestations positives du fonctionnement des travailleurs, tel l'engagement au travail, indicateur clé de la santé au travail (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012). Les conséquences au harcèlement étudiées jusqu'à présent dans le secteur financier sont principalement des manifestations négatives de la santé psychologique telles l'anxiété ou la détresse psychologique (Akgeyik et al., 2007; Najam et al., 2018). Or, en examinant simultanément les manifestations positives et négatives de la santé psychologique au travail, ceci offrirait une compréhension plus complète des réactions psychologiques des travailleurs du secteur financier face à l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail. Par conséquent, en plus d'étudier l'épuisement émotionnel comme conséquence au harcèlement psychologique dans le secteur financier, il s'avère pertinent d'étudier davantage la vigueur au travail comme conséquence au harcèlement. Ces deux conséquences sont particulièrement importantes dû aux conséquences individuelles et

organisationnelles y étant associées (Bakker et al., 2014; Hakanen et al., 2008; Korunka et al., 2009). En effet, la recherche illustre que les travailleurs épuisés et vivant moins de vigueur au travail sont moins performants au travail (Salanova et al., 2005) et s'absentent au travail (taux d'absentéisme élevé; Mikkelsen et al., 2020).

1.3 Harcèlement psychologique, vigueur au travail et épuisement émotionnel

La vigueur est la manifestation centrale de l'engagement au travail (Schaufeli et Bakker, 2010) et elle reflète un haut niveau d'énergie ressenti au travail, ainsi que l'investissement, la résilience et la persévérance des travailleurs dans leur travail (Bakker et Demerouti, 2008; Demerouti et al., 2006). Les quelques études menées en dehors du secteur financier qui ont examiné la relation entre le harcèlement psychologique et l'engagement au travail (p.ex., Park et Ono, 2017; Rodríguez-Muñoz et al., 2009; Trépanier et al., 2013), ont montré que l'exposition à des comportements négatifs mine l'énergie et le dévouement des travailleurs dans leur emploi, notamment en nuisant à leurs perceptions d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale au travail (Trépanier et al., 2013).

À l'inverse, l'épuisement professionnel est défini comme un syndrome psychologique qui se développe en réponse à des stressors chroniques interpersonnels et contextuels (Maslach et al., 2001), et se caractérise principalement par l'épuisement émotionnel, c'est-à-dire par le sentiment d'être vidé émotionnellement par son travail (Leiter et Maslach, 2003). Des recherches antérieures montrent que l'épuisement professionnel est lié à l'exposition à des comportements de harcèlement psychologique au travail (Nielsen et Einarsen, 2012, 2018). Plus particulièrement, une récente revue de la littérature (Lever et al., 2019), comprenant 45 études portant sur les conséquences du harcèlement dans le domaine de la santé, illustre une relation positive entre l'exposition aux comportements de harcèlement et l'épuisement professionnel, suggérant que le

harcèlement psychologique mine l'énergie émotionnelle des travailleurs et favorise le sentiment d'être surmené au travail.

Somme toute, les résultats rapportés dévoilent que l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail nuit au fonctionnement professionnel ainsi qu'au bien-être des travailleurs. Par contre, nous en connaissons très peu sur les mécanismes expliquant ces relations puisque la plupart des études ont examiné les relations directes entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et ses conséquences (Boudrias et al., 2021; Rai et Agarwal, 2018). Il s'avère donc important de se pencher davantage sur les processus impliqués dans la relation entre le harcèlement et ses effets délétères sur les travailleurs exposés (Nielsen et Einarsen, 2018).

1.3.1 Les mécanismes sous-jacents aux conséquences du harcèlement psychologique au travail

En ce qui concerne le secteur financier, à notre connaissance, une seule étude fournit des informations quant aux mécanismes sous-jacents à la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail et ses conséquences. Menée auprès d'un groupe de travailleurs de banques pakistanaises ($n = 350$), Najam et al. (2018) ont constaté que l'épuisement professionnel jouait un rôle médiateur dans la relation entre l'exposition au harcèlement psychologique et l'intention de quitter l'emploi.

Par ailleurs, les études antérieures effectuées dans d'autres secteurs d'emploi n'ont examiné qu'un nombre limité de mécanismes pouvant expliquer la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et ses conséquences psychologiques. À ce sujet, les recherches ont mis en évidence que le harcèlement est lié à des coûts au plan de la santé psychologique et du fonctionnement professionnel

en nuisant, et frustrant, les besoins psychologiques des travailleurs (c.-à-d., leur sentiment d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale au travail; Trépanier et al., 2013, 2016) ainsi qu'en favorisant un état émotionnel négatif (Mikkelsen et Einarsen, 2001) et un état de stress psychologique (Liang, 2019). Par exemple, Mikkelsen et Einarsen (2001) ont constaté, dans le cadre de deux études transversales, que l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique nuit à l'état émotionnel des travailleurs ainsi que la vision qu'ils ont d'eux-mêmes, prédisant des manifestations négatives de santé psychologique (c.-à-d., symptômes anxieux et dépressifs) ainsi que des douleurs physiques.

Malgré ces résultats pertinents, très peu de mécanismes ont été étudiés et ainsi, les connaissances sont limitées quant aux processus impliqués dans la relation entre l'exposition au harcèlement psychologique et ses conséquences. Sur ce point, l'estime de soi a été identifiée comme étant un élément important dans l'expérience vécue en contexte de harcèlement psychologique au travail (Einarsen et al., 1994; Matthiesen et Einarsen, 2007; Vartia, 1996). Or nous en savons actuellement peu sur son rôle médiateur entre le harcèlement psychologique et ses effets délétères sur les travailleurs exposés.

1.3.2 Le rôle médiateur de l'estime de soi

L'estime de soi se définit comme l'évaluation que les individus se font d'eux-mêmes, basée sur leurs sentiments personnels et leurs croyances concernant leurs compétences, leur valeur personnelle et leurs interactions sociales (Rosenberg, 1965). D'une part, l'estime de soi a surtout été identifiée par les chercheurs comme un facteur psychologique impliqué dans le processus de harcèlement psychologique au travail (Matthiesen et Einarsen, 2007; Zapf et Einarsen, 2020), c'est-à-dire, une caractéristique individuelle identifiée chez les personnes ciblées. En effet, il a été proposé que les individus ayant une faible estime de soi soient plus vulnérables à l'exposition au

harcèlement psychologique, en rencontrant davantage de difficulté à se défendre contre les comportements négatifs auxquels ils sont exposés (Matthiesen et Einarsen, 2007). D'autre part, les chercheurs ont montré qu'en contexte de harcèlement psychologique, la perception de la valeur personnelle des travailleurs exposés est compromise (Einarsen, 1999), ce qui suggère que l'exposition aux comportements de harcèlement menace l'estime de soi des travailleurs (Einarsen et al., 1994; Vartia, 1996). À titre illustratif, dans leur étude auprès de 100 cols blancs en Afrique du Sud, Bernstein et Trimm (2016) ont trouvé une association directe et négative entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail et l'estime de soi. De plus, les stratégies d'adaptation (en particulier l'évitement) exacerbent la relation entre le harcèlement psychologique et l'estime de soi.

Qui plus est, au meilleur de notre connaissance, le rôle médiateur de l'estime de soi entre l'exposition au harcèlement psychologique et ses conséquences n'a pas encore été étudié. Pourtant, bien que fluctuante, l'estime de soi peut être un moteur important expliquant les conséquences négatives du harcèlement psychologique sur les travailleurs ciblés (Einarsen et al., 1994; Vartia, 1996). En effet, l'exposition répétée à des comportements négatifs peut compromettre l'évaluation positive que les travailleurs exposés peuvent se faire d'eux-mêmes (c.-à-d., l'estime de soi) et ainsi, nuire à leur santé psychologique en épuisant leur ressources émotionnelles (c.-à-d., épuisement émotionnel) ainsi qu'en réduisant l'énergie qu'ils peuvent investir dans leur travail (c.-à-d., vigueur au travail).

En somme, l'exposition au harcèlement psychologique engendre plusieurs conséquences dommageables pour la santé des travailleurs y étant exposés et une analyse des mécanismes sous-jacents est nécessaire afin de mieux saisir les processus psychologiques impliqués. De plus, à la lumière des conséquences liées au harcèlement psychologique au travail, il s'avère important de s'intéresser davantage aux antécédents pouvant mener au harcèlement psychologique au travail, afin de prévenir sa présence

et ses effets négatifs sur les travailleurs y étant exposés. Sur ce point, nous en connaissons très peu sur les motifs pouvant inciter un travailleur à émettre des gestes négatifs et hostiles au travail puisque la perspective des auteurs de comportements négatifs a été peu étudiée.

1.4 État actuel des recherches sur les antécédents individuels et organisationnels du harcèlement psychologique

1.4.1 Les antécédents au harcèlement psychologique

À ce jour, la littérature sur les antécédents du harcèlement au travail a principalement étudié la perspective de la cible (Nielsen et Einarsen, 2018; Samnani et Singh, 2012). La majorité de ces études montrent que les facteurs liés à l'environnement de travail (p.ex., les demandes au travail, telles la charge de travail et l'ambiguïté de rôle; Salin et Hoel, 2020; Trépanier et al., 2021) ainsi que les facteurs individuels des travailleurs ciblés (p.ex., une faible estime de soi, de faibles compétences sociales; Zapf et Einarsen, 2020) sont des facteurs de risque associés à l'exposition aux comportements de harcèlement, bien que les facteurs organisationnels semblent jouer un rôle prédictif plus important (Bowling et Beehr, 2006; Leymann, 1996). Sur ce point, les recherches antérieures ont établi un lien entre l'exposition aux comportements de harcèlement (c'est-à-dire la perspective de la cible; voir Salin et Hoel, 2020) et plusieurs éléments relatifs à l'organisation du travail (p.ex., la présence de facteurs de stress, tels que les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle), à la culture et le climat de travail (p.ex., la tolérance organisationnelle à l'égard du harcèlement psychologique), aux pratiques de leadership négatives (p.ex., le leadership laissez-faire ou le leadership destructeur), ainsi qu'aux changements organisationnels (p.ex., la turbulence et l'insécurité de l'emploi), car ces facteurs créent un environnement de travail stressant et offrent aux travailleurs peu de contrôle sur leur travail (Einarsen et al., 1994; Nielsen et Einarsen, 2018).

Cependant, peu d'information est disponible sur la perspective des auteurs de comportements négatifs et ce qui peut mener un individu à émettre des comportements de harcèlement envers un autre travailleur. Néanmoins, deux avenues ont été identifiées afin de mieux comprendre les facteurs de risque rattachés à l'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail: les caractéristiques individuelles des auteurs de comportements négatifs ainsi que les facteurs organisationnels (Neuman et al., 2011; Nielsen et Knardahl, 2015; Salin, 2003; Salin et al., 2011).

En ce qui concerne la première perspective, certaines caractéristiques individuelles ont été identifiées, incluant la protection de l'estime de soi (c-à-d., la reconnaissance du statut social en organisation), les compétences sociales (p.ex., le manque de contrôle émotionnel) ainsi que le comportement micropolitique (p.ex., la protection de son propre intérêt favorisant la compétition entre les travailleurs) (Zapf et Einarsen, 2020). Aussi, le fait d'être ciblé par des comportement négatifs au travail a été identifié comme un antécédent à l'émission subséquente de comportements de harcèlement psychologique (Vranjes et al. 2023). Certaines études ont également étudié les traits de personnalité (Linton et Power, 2013; Zapf et Einarsen, 2020). Par exemple, le narcissisme, c'est-à-dire la tendance à se sentir supérieur aux autres, est relié positivement à l'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail (Linton et Power, 2013). Cependant, nous ne pouvons attribuer le trait narcissique qu'aux auteurs de comportements négatifs (Zapf et Einarsen, 2011) puisque ce trait de personnalité pourrait également être associé aux personnes ciblées (Linton et Power, 2013). Il semble donc difficile d'avoir une compréhension adéquate des antécédents du harcèlement psychologique au travail qu'en s'attardant qu'aux caractéristiques individuelles (Glasø et al., 2009). D'ailleurs, sur ce point, la recherche illustre que les facteurs individuels peuvent faciliter l'adoption de comportements de harcèlement

(Zapf et Einarsen, 2020), mais seulement lorsque des facteurs de risque organisationnels sont également présents (Salin, 2003; Salin et Hoel, 2020).

En ce qui concerne la deuxième perspective (c.à.d., les facteurs organisationnels), celle-ci est principalement basée sur l'hypothèse de l'environnement de travail, qui stipule que la présence de harcèlement psychologique est grandement liée à certains facteurs de stress présents dans l'environnement de travail. Sur ce point, les facteurs organisationnels les plus souvent étudiés concernent l'organisation du travail (c.-à-d., demandes et ressources au travail), incluant les conflits de rôle (incompatibilité entre les tâches à accomplir pour un même rôle; Beehr, 2014) et l'ambiguïté de rôle (incertitude à propos des tâches à accomplir pour rencontrer les exigences du poste; Beehr, 2014). En particulier, la recherche a montré que la présence de harcèlement psychologique au travail est facilitée (perspective des auteurs de comportements négatifs) dans des environnements de travail stressants, notamment ceux où le niveau de conflit de rôle est élevé (Matthiesen et Einarsen, 2007; Salin et Hoel, 2020) tandis que l'ambiguïté de rôle ne serait pas un facteur prédictif de l'émission de comportements de harcèlement (Hauge et al., 2009; Matthiesen et Einarsen, 2007). Par exemple, en étudiant les antécédents organisationnels du point de vue des auteurs de comportements négatifs, Matthiesen et Einarsen (2007) ont constaté que seuls les conflits de rôle étaient associés à l'émission des comportements négatifs. Les travailleurs exposés à ce facteur de stress vivaient de la frustration, conduisant ainsi à émettre des comportements de harcèlement psychologique (Bowling et Beehr, 2006; Salin et Hoel, 2020).

Malgré ces informations éclairantes, les facteurs négatifs liés à l'organisation du travail ne sont pas les seuls à induire du stress. En effet, il a été suggéré que des facteurs autres que ceux liés à l'organisation au travail pourraient également être des prédicteurs importants de l'adoption de comportements de harcèlement psychologique (Baillien et al., 2011). Dans cette optique, il importe de souligner que le phénomène de harcèlement

psychologique comporte une dimension relationnelle et sociale importante, qui n'est pas prise en compte par les facteurs de l'organisation du travail évalués jusqu'à présent (p. ex., ambiguïté et conflits de rôle). Ceux-ci mettent plutôt l'accent sur la tâche du travailleur, laissant de côté l'aspect relationnel et social de l'environnement de travail. Pourtant, ces éléments sont inhérents au concept de harcèlement psychologique (Einarsen et al., 2011). Il apparaît donc important de mieux comprendre les facteurs sociaux de l'organisation pouvant contribuer à l'émergence d'un climat de travail propice au harcèlement psychologique (Neuman et al., 2011; Samnani et Singh, 2012). À cet effet, certains auteurs (Neuman et al., 2011; Samnani et Singh, 2012, 2015) ont soulevé l'importance d'étudier davantage l'injustice organisationnelle comme antécédent au harcèlement psychologique, notamment dû à sa nature sociale. La perception de l'injustice en milieu de travail a été évaluée comme un facteur de stress important ainsi qu'un élément essentiel du processus de harcèlement au travail du point de vue de la cible (Parzefall et Salin, 2010). Cependant, peu ou pas d'information est disponible sur son rôle explicatif dans l'émission de comportements négatifs, selon la perspective des auteurs de comportements négatifs (Notelaers et al., 2019).

1.5 L'injustice organisationnelle comme antécédent au harcèlement psychologique

1.5.1 Les différentes dimensions du concept de l'injustice organisationnelle

La justice organisationnelle est basée sur la perception qu'ont les travailleurs de la manière dont ils sont traités, par leurs superviseurs, par leurs subordonnés, par leurs collègues ainsi que par l'organisation et les répercussions que ce traitement entraîne sur eux (Colquitt, 2001; Moorman, 1991). La justice organisationnelle est conceptualisée par quatre dimensions distinctes: la justice distributive, la justice procédurale, la justice interpersonnelle et la justice informationnelle (Colquitt, 2001; Greenberg et Cropanzano, 1993).

1.5.2 La justice distributive

La justice distributive est chapeauté par la théorie de l'échange social (Emerson, 1976) et la théorie de l'équité (Adams, 1965). Selon les propositions de ces deux théories, les travailleurs détermineraient, à partir du ratio contribution-rétribution, ce qui est juste et comparent leurs avoirs avec celui des référents (Colquitt, 2001). À cet égard, il y a perception d'injustice distributive lorsque le travailleur ne reçoit pas ce qu'il s'attend à recevoir en se comparant aux autres, et ce, en fonction des efforts émis par chacun (p.ex., un travailleur compare le résultat de son évaluation de performance au résultat de l'évaluation de son collègue). Lorsqu'il y a perception d'injustice distributive en organisation, des tensions peuvent se développer entre employés et gestionnaires ou même entre collègues et ces tensions peuvent mener à des comportements agressifs (Beugré, 2005; Fox et Spector, 2005). Selon certaines études, les comportements agressifs les plus souvent associés aux perceptions d'injustice distributive en organisation sont les comportements contre-productifs (p.ex., vol de biens appartenant à l'organisation, vol de temps : répondre à ses courriels personnels pendant une longue période de temps au travail; Atkinson, 2006; Greenberg, 1990) et les comportements obstructionnistes (p.ex., délibérément ne pas répondre aux courriels provenant de collègues ou de superviseurs, ne pas se présenter à une réunion d'équipe; Chory et Hubbell, 2008). Principalement, les travailleurs émettraient ces comportements pour se venger et aussi, pour rétablir la justice qu'ils perçoivent ébranlée (Beugré, 2005). Cependant, le concept de justice distributive met l'accent uniquement sur ce que le travailleur reçoit (p.ex., le résultat d'une évaluation de performance ou le salaire). En revanche, l'évaluation que se fait un travailleur de la justice en organisation concerne également les règles ou les décisions expliquant et justifiant ce qu'il reçoit (p.ex., les règles organisationnelles justifiant les salaires). Ceci fait référence à la justice procédurale.

1.5.3 La justice procédurale

Cette deuxième dimension de la justice organisationnelle réfère à la perception qu'ont les travailleurs des procédures et des règles établies par l'organisation (Leventhal, 1976; Thibaut et Walker, 1975). En effet, la justice procédurale reflète les perceptions des travailleurs vis-à-vis les procédures qui sous-tendent les décisions organisationnelles et est souvent un complément à la justice distributive (Colquitt, 2001). Par exemple, lors d'une évaluation de performance, si un travailleur perçoit une injustice vis-à-vis le résultat de son augmentation salariale (justice distributive) mais comprend les lignes directives et les procédures organisationnelles qui sont à la source de ce résultat, ce travailleur aura une meilleure perception de justice même si le résultat final (son nouveau salaire) n'est pas à la hauteur de ses attentes (Beugré, 2005). Inversement, des règles et des procédures organisationnelles qui sont perçues comme étant biaisées ou inconsistantes peuvent créer des sentiments d'injustice chez les travailleurs et également mener à des comportements agressifs. Par exemple, les travailleurs percevant une injustice procédurale pourraient émettre des comportements agressifs au travail soit envers la source de leur injustice ou soit, envers d'autres travailleurs (p.ex., crier des injures à son superviseur, attiser le mécontentement envers d'autres travailleurs; Kennedy et al., 2004). Outre les perceptions d'iniquité et de règles/procédures biaisées, les travailleurs évaluent également la qualité de leur relation interpersonnelle avec leur superviseur ainsi que son impartialité. Ceci réfère à la justice interpersonnelle et informationnelle (Colquitt, 2001).

1.5.4 La justice interpersonnelle et informationnelle

Jusqu'en 1990, la majorité des recherches ont considéré que la troisième (interpersonnelle) et la dernière (informationnelle) dimensions de la justice organisationnelle reflétaient une seule dimension de justice, soit celle de la justice interactionnelle (Bies et Moag, 1986; Cohen-Charash et Spector, 2001; Tyler et Bies,

1990). Folger et Cropanzano (1998) décrivent la justice interactionnelle comme étant la perception des individus d'être traités avec respect, de même que la justesse des explications reçues par leur superviseur. Plus tard, Colquitt (2001) propose de séparer la justice interactionnelle en deux dimensions distinctes : la justice interpersonnelle et la justice informationnelle. Bien que liées, car ces deux dimensions de la justice puisent leurs racines dans les interactions sociales entre superviseurs et employés, elles sont considérées comme deux dimensions distinctes de l'injustice avec des caractéristiques et des résultats différenciés pour les travailleurs et les organisations (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2001).

La justice interpersonnelle réfère à la qualité des relations et des échanges interpersonnels entre les individus d'une organisation (Bies et Moag, 1986). Plus précisément, l'individu compare comment il est traité à comment il souhaite être traité (Beugré, 2005). Un écart entre les deux donne lieu à des sentiments d'injustice. À titre d'exemple, lors d'une rencontre entre un employé et son gestionnaire, le travailleur souhaite être traité avec respect et dignité et si ce traitement n'y est pas, ceci peut engendrer chez le travailleur des sentiments d'injustice interpersonnelle. La justice informationnelle, quant à elle, fait référence à la justesse des informations reçues en lien avec les décisions organisationnelles (Bies et Moag, 1986). Les travailleurs peuvent percevoir une injustice si par exemple, ils reçoivent de l'information erronée de la part de leur superviseur ou si certaines informations ne leurs sont pas communiquées (Colquitt, 2001). Certains auteurs (Jawahar, 2002; Neuman et al., 2011) avancent que les comportements agressifs résultant de sentiments d'injustice interpersonnelle/informationnelle sont davantage dirigés vers la source de leur injustice. À cet égard, une étude de Baron et al. (1999) révèle que les travailleurs percevant un manque de respect et d'impartialité par leur superviseur émettent des comportements hostiles (p.ex., parler dans le dos du superviseur et répandre des rumeurs à son sujet, insulter son superviseur par des remarques désobligeantes) et des

comportements obstructionnistes (p.ex., ne pas retourner les appels) envers leur superviseur.

La recherche établit donc un lien entre les perceptions d'injustice en organisation et divers comportements agressifs (p.ex., comportements contre-productifs, comportements obstructionnistes; Baron et al., 1999; Kennedy et al., 2004; Skarlicki et Folger, 1997). Cependant, le caractère persistant et prolongé des gestes hostiles situe le harcèlement psychologique comme étant une forme unique d'agression (Einarsen et al., 2009; Einarsen et al., 2011; Neuman et al., 2011). Il est donc important de se pencher davantage sur le rôle des perceptions d'injustice au niveau du harcèlement psychologique au travail et d'évaluer si ces perceptions peuvent contribuer à un climat de travail hostile et inciter un travailleur à commettre des comportements agressifs répétés. De plus, afin de mieux comprendre la perspective des auteurs de comportements négatifs, il s'avère important de mieux saisir ce qui traduit les perceptions d'injustice en comportements agressifs (Neuman et al., 2011; Samnani et Singh, 2015). En d'autres termes, quels sont les mécanismes psychologiques pouvant expliquer la relation entre les perceptions d'injustice et l'émission de comportements négatifs? À ce sujet, plusieurs auteurs (Colquitt et al., 2013; Colquitt et al., 2015; Neuman et al., 2011; Weiss et Cropanzano, 1996; Weiss et al., 1999) avancent que le ressenti d'émotions négatives jouerait un rôle central dans cette relation et souligne l'importance de se pencher davantage sur le rôle médiateur des émotions négatives dans la relation entre les perceptions d'injustice et l'émission de comportements agressifs tels, le harcèlement psychologique (Samnani et Singh, 2015). Selon Homans (1974), l'individu qui perçoit une injustice à son égard ressent souvent de la colère et de la frustration et que ces émotions peuvent mener à l'agression. À ce jour, aucune étude empirique n'a encore évalué l'injustice en organisation en lien avec l'émission de comportements de harcèlement psychologique ainsi que le rôle des émotions négatives dans cette relation (Samnani et Singh, 2012, 2015).

1.6 La théorie des événements affectifs

Plusieurs études portant sur la justice organisationnelle (Barclay et al., 2005; Colquitt et al., 2013; Weiss et al., 1999) ont illustré le rôle médiateur des émotions négatives dans la relation entre les perceptions d'injustice et divers comportements agressifs au travail tels, le sabotage et le vol. Cette relation peut être expliquée par la théorie des événements affectifs (Affective Event Theory (AET); Weiss et Cropanzano, 1996). Cette théorie propose que les individus aient une propension à éprouver des émotions positives (p.ex., de la joie, de l'enthousiasme) et des émotions négatives (p.ex., de la colère, du mépris, du dégoût) en fonction des événements vécus. Ces émotions inciteraient subséquemment les individus à s'engager dans différents comportements au travail (Weiss et al., 1999). Plus précisément, cette théorie postule que des événements qui surviennent sur les lieux du travail sont vécus et interprétés subjectivement par chaque individu et entraînent des réactions émotionnelles qui conséquemment influencent leurs attitudes et leurs comportements au travail. Cette notion de réaction émotionnelle est au cœur de la théorie des événements affectifs (Weiss et Cropanzano, 1996). À ce sujet, dans leur méta-analyse sur la justice organisationnelle et les mécanismes impliqués, Colquitt et al. (2013) ont exploré les perceptions d'injustice en lien avec le ressenti d'émotions. Ils ont trouvé que les perceptions d'injustice (c.-à-d., distributive, procédurale et interpersonnelle) sont vécues par les travailleurs comme étant des événements stressants, déclenchant des émotions négatives, qui conduisent à des comportements agressifs au travail, tel que des comportements contre-productifs. Dans leur étude portant sur 173 travailleurs californiens, Barclay et al. (2005) ont trouvé des résultats similaires: les perceptions d'injustice interactionnelle induisent le ressenti d'émotions négatives, telles que la colère et l'hostilité, menant à des comportements agressifs au travail, tels le vol de biens ou le sabotage en organisation. Ainsi, une explication possible expliquant cette séquence serait que lorsque les émotions négatives vécues par les travailleurs deviennent suffisamment envahissantes (Zillmann, 1988), elles peuvent teinter leurs

pensées et conséquemment, les rendent moins conscients des conséquences potentiellement néfastes de leurs gestes (Berkowitz, 1994).

Certaines émotions spécifiques ont été analysées en lien avec les perceptions d'injustice et l'émission de comportements hostiles et agressifs au travail. Sur ce point, les émotions à l'étude dans cette thèse (la colère, l'irritabilité, l'envie et l'hostilité) ont été ciblées puisque la recherche a établi un lien entre le ressenti de ces émotions et les perceptions d'injustice (Barclay et al., 2005; Colquitt et al., 2015; Neuman et Baron, 2011; Samnani et Singh, 2015) ainsi que l'émission de gestes hostiles et agressifs en organisation (Vartia, 1996; White, 2004). À titre illustratif, il a été montré que la colère et l'irritabilité ressenties par les travailleurs étaient des émotions occasionnant des réactions suffisamment fortes afin d'émettre des gestes hostiles envers d'autres travailleurs (p. ex., Douglas et Martinko 2001; Glomb et Liao 2003; Hershcovis et al. 2007). Cette relation a été expliquée par la théorie de la frustration, de l'agression et du déplacement (Dollard et al. 1939), qui suggère que certaines émotions négatives telles que la colère peuvent inciter les travailleurs à déplacer leurs émotions négatives sur les autres (Mitchell et Ambrose 2007). De plus, l'envie, c'est-à-dire le sentiment d'envier ce qu'une autre personne possède ou se sentir inférieur à cette personne (Dogan et Vecchio, 2001; Parrott et Smith, 1993) a été identifiée comme étant une émotion vécue par leurs auteurs de comportements négatifs, selon les personnes ciblées par ces comportements (Samnani et Singh, 2015). Pour terminer, certaines études portant sur les perceptions d'injustice en organisation ont montré que les émotions négatives telles que la colère et l'hostilité sont activées chez les travailleurs percevant des injustices procédurales et interactionnelles dans leur environnement de travail (Barclay et al., 2005; Colquitt et al., 2015).

Selon ces informations, il est donc possible de postuler que les perceptions d'injustice favorisent la présence d'émotions négatives et conduisent conséquemment à l'émission

de comportements agressifs en milieu de travail, tel le harcèlement psychologique (Colquitt et al., 2013; Neuman et al., 2011; Samnani et Singh, 2015; Weiss et al., 1999). Puis, considérant que les perceptions d'injustice peuvent se forger dans presque tous les aspects du travail (p.ex., évaluation de la performance, promotion, augmentation salariale, etc.), elles peuvent donc se manifester fréquemment, augmentant ainsi la possibilité de ressentir des émotions négatives et ainsi, favoriser la présence de comportements négatifs au travail (Neuman et al., 2011). Cependant, aucune étude empirique n'a encore évalué cette séquence (Samnani et Singh, 2015).

1.7 Objectifs et contenu de la thèse

1.7.1 Objectif de la thèse

Le but général de cette thèse est divisé en deux principaux objectifs. Le premier objectif est d'évaluer l'ampleur du harcèlement psychologique et la nature des comportements négatifs ainsi que ses conséquences individuelles (épuisement émotionnel et vigueur au travail) dans le milieu financier au Québec, et évaluer le rôle médiateur de l'estime de soi dans ces relations. Le deuxième objectif de cette thèse est de proposer et de tester un modèle du harcèlement psychologique (perspective des auteurs de comportements négatifs) basé sur la théorie des événements affectifs (AET). Spécifiquement, le modèle propose que l'injustice organisationnelle prédit l'émission de comportements de harcèlement psychologique via le vécu d'émotions négatives (irritabilité, colère, hostilité et envie). Afin de répondre à ces deux objectifs, trois études ont été réalisées : étude 1 et étude 2 sont présentées dans l'article 1 (objectif 1) et l'étude 3 est présentée dans l'article 2 (objectif 2) de cette thèse.

1.7.2 Étude 1 et Étude 2

L'objectif de ces deux études est d'évaluer l'ampleur du harcèlement psychologique (prévalence de l'exposition à des comportements de harcèlement psychologique) en milieu financier, de cibler la nature des gestes posés ainsi que leurs conséquences au plan de la santé psychologique (épuisement émotionnel et vigueur au travail). L'étude 2 se penche sur le rôle médiateur de l'estime de soi dans la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et ses conséquences. L'échantillon de l'étude 1 est composé de 153 travailleurs provenant de deux institutions financières au Québec alors que l'échantillon de l'étude 2 est composé de 207 travailleurs œuvrant dans différentes organisations du secteur financier au Québec.

Les hypothèses spécifiques proposées dans le cadre de l'étude 1 et de l'étude 2 sont les suivantes :

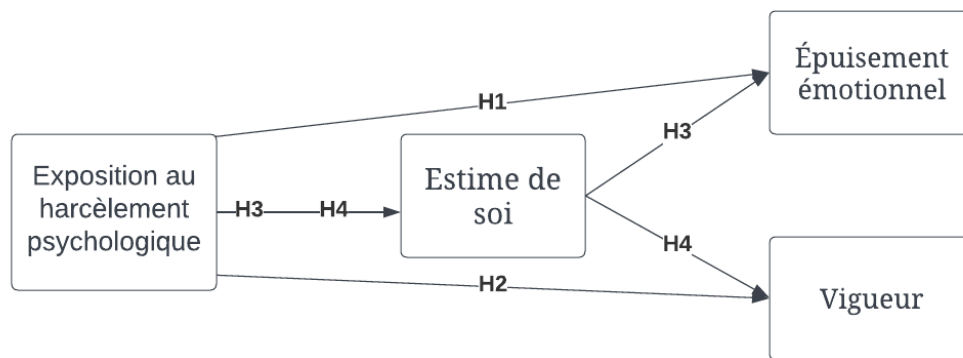
Hypothèse 1: L'exposition au harcèlement psychologique est positivement reliée à l'épuisement émotionnel (Étude 1 et 2)

Hypothèse 2: L'exposition au harcèlement psychologique est négativement reliée à la vigueur au travail (Étude 1 et 2).

Hypothèse 3: La relation positive entre l'exposition au harcèlement psychologique et l'épuisement émotionnel est médiée par l'estime de soi (Étude 2).

Hypothèse 4: La relation négative entre l'exposition au harcèlement psychologique et la vigueur au travail est médiée par l'estime de soi (Étude 2)

1.7.3 Figure 1. Modèle des études 1 et 2



Note. Les hypothèses 3 et 4 sont testées dans l'étude 2

1.7.4 Étude 3

L'objectif de l'étude 3 est de proposer et de tester un modèle du harcèlement psychologique (perspective des auteurs de comportements négatifs) basé sur la théorie des événements affectifs (AET). Le modèle propose que les quatre dimensions de l'injustice organisationnelle, soit les perceptions d'injustice distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle, prédisent l'émission de comportements de harcèlement psychologique via les émotions négatives. L'échantillon de cette étude est composé de 224 étudiants en gestion œuvrant dans différentes organisations au Québec.

Les hypothèses proposées dans le cadre de l'étude 3 sont les suivantes :

Hypothèse 1: Les perceptions d'injustice (distributive [H1a], procédurale [H1b], interpersonnelle [H1c], informationnelle [H1d]) prédisent positivement l'émission de comportements de harcèlement psychologique.

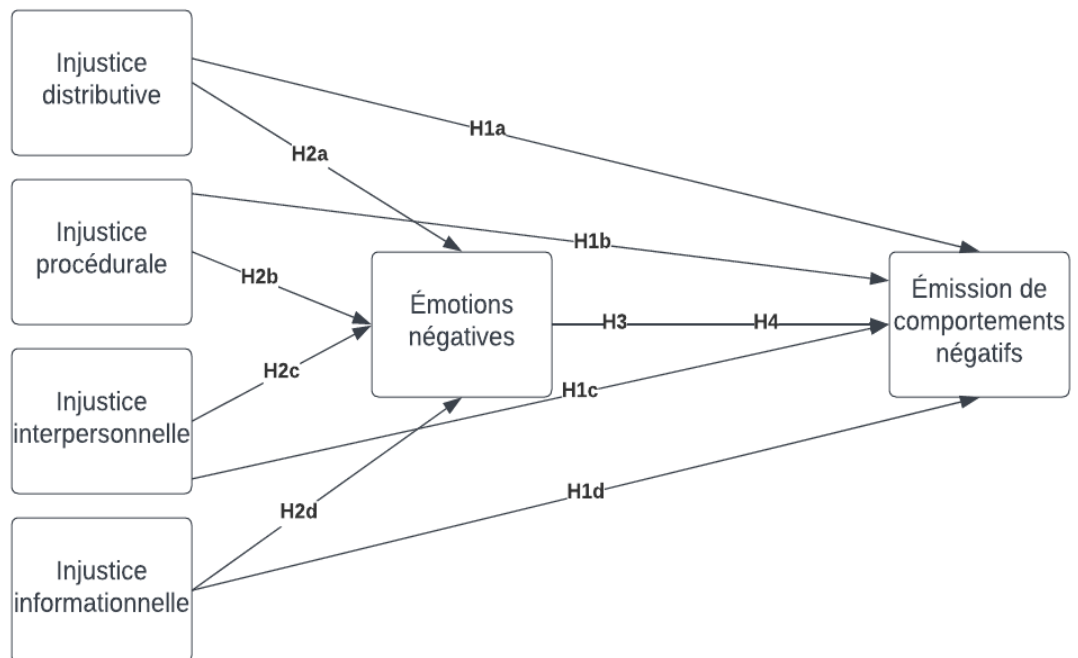
Hypothèse 2: Les perceptions d'injustice (distributive [H2a], procédurale [H2b], interpersonnelle [H2c], informationnelle [H2d]) prédisent positivement le ressenti d'émotions négatives.

Hypothèse 3: Le ressenti d'émotions négatives prédit l'émission de comportements de harcèlement psychologique.

Hypothèse 4: La relation entre les perceptions d'injustice (distributive [H4a], procédurale [H4b], interpersonnelle [H4c], informationnelle [H4d]) et l'émission de

comportements de harcèlement psychologique est médié par le ressenti d'émotions négatives.

1.7.5 Figure 2. Modèle de l'étude 3



Les deux prochains chapitres présentent les deux articles qui découlent de la thèse.

CHAPITRE II

ARTICLE 1

Investigating workplace bullying among financial employees in Canada and the role
of self-esteem in the bullying-outcomes relationship

Valérie Boudrias¹ & Sarah-Geneviève Trépanier²

¹Université du Québec à Montréal, département de psychologie

²Université du Québec à Trois-Rivières, département de gestion des ressources
humaines

Résumé de l'Article 1 en français

Il est reconnu dans la littérature que l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail porte atteinte à la santé psychologique des travailleurs exposés. Cependant, peu d'information demeure disponible sur les mécanismes qui sous-tendent ces relations. Bien que le secteur financier québécois ait été identifié comme particulièrement à risque en ce qui concerne la présence de comportements négatifs au travail, nous en savons très peu sur la situation du harcèlement dans ce secteur de travail. L'objectif de cet article est donc d'une part, d'évaluer l'ampleur du harcèlement psychologique ainsi que la nature des comportements négatifs vécus et d'autre part, d'évaluer les conséquences psychologiques (épuisement émotionnel, vigueur au travail) parmi deux échantillons de travailleurs œuvrant dans le secteur financier québécois (étude 1; $n = 153$ et étude 2; $n = 207$). Cette étude examine également le rôle médiateur de l'estime de soi dans la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et ses conséquences. Les résultats révèlent que les travailleurs ciblés (étude 1 : 8,3 % ; étude 2 : 5,3 %) sont fréquemment exposés à des comportements négatifs qui sont pour la plupart liés aux tâches des travailleurs. Ces travailleurs rapportent significativement plus d'épuisement émotionnel et moins de vigueur, comparativement aux travailleurs n'étant pas exposés fréquemment à des comportements négatifs au travail. En outre, les résultats montrent que l'estime de soi sous-tend la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement et la santé psychologique des travailleurs, suggérant que l'estime de soi est une ressource individuelle importante impliquée dans l'expérience du harcèlement psychologique au travail et pouvant expliquer ses conséquences délétères.

Mots clés : harcèlement psychologique au travail, milieu financier, épuisement émotionnel, vigueur, estime de soi

Abstract

It is well known in the literature that workplace bullying undermines the psychological health of the exposed employees. However, there is a lack of information about the mechanisms underlying these relationships. Although the Quebec (Canada) financial sector has been identified as particularly at-risk for workplace bullying, we know very little about the situation of bullying in this previously understudied work sector. The aim of this two-sample study is to assess the rate of bullying and its psychological outcomes (emotional exhaustion, vigor) among two samples of employees working in the financial sector (study 1; $n = 153$ and study 2; $n = 207$). This study also examines the mediating role of self-esteem in the relationship bullying holds with these consequences. Results reveal that targeted employees are frequently (study 1: 8.3%; study 2: 5.3%) exposed to negative behaviors that are mostly work-related and conducive to both emotional exhaustion and decreased vigor. Furthermore, self-esteem underpinned these relationships. Theoretical and practical implications regarding bullying in the financial sector are discussed. The role of self-esteem is highlighted as an important individual resource in the bullying-outcomes relationship.

Keywords: workplace bullying, financial sector, emotional exhaustion, vigor, self-esteem

Investigating Workplace Bullying among Financial Employees in Canada and the role of Self-Esteem in the Bullying-Outcomes Relationship

Workplace bullying, affecting more than 15% of employees worldwide (Nielsen et al., 2010), is a specific type of aggressive behavior (Einarsen, 2000) that is considered particularly harmful (Xu et al., 2018), undermining the psychological health of exposed employees (e.g., psychological problems such as emotional exhaustion; Laschinger & Fida, 2014; depression; Einarsen & Nielsen, 2015) as well as their job functioning (e.g., intention to leave the job; Nielsen & Einarsen, 2012; feeling less engagement at work; Trépanier et al., 2015). Such outcomes result in substantial costs for organizations in terms of absenteeism and retention (Hoel et al., 2003). Despite the considerable attention that has been devoted to the outcomes of workplace bullying, we know very little about how it affects employees' psychological health and functioning. Indeed, as most studies have investigated direct relationships between workplace bullying and manifestations of employee health and functioning, more research is needed to better grasp the processes involved in the bullying-outcomes relationship (Nielsen & Einarsen, 2018; Rai & Agarwal, 2018).

Moreover, previous studies on workplace bullying have mainly focused on the experience of employees in public sectors such as healthcare (e.g., Laschinger et al., 2010; Trépanier et al., 2013). Consequently, our understanding regarding the state of workplace bullying in the private sector, including the financial sector (Salin, 2005), is limited. This is unfortunate, given that the financial sector has been identified as highly competitive and susceptible to frequent organizational changes (Giga & Hoel, 2003; Ismail & Teck-Hong, 2011), which are important risk factors associated with workplace bullying (Salin, 2003; Salin & Hoel, 2020). To date, the few studies pertaining to workplace bullying in the financial sector have offered insight into the extent and nature of the behaviors experienced, as well as the work-related risk factors

(e.g., negative form of leadership; Shahbazi et al., 2003) and consequences for employees (e.g., turnover intention, burnout; Idig-Camuroglu & Minibas-Poussard, 2015; Naseer, 2015). However, these studies were conducted mainly in European and Asian countries (e.g., Pakistan, Portugal; Najam et al., 2018; Verdasca, 2008, 2011) and there is a call for studying the issue in other countries, such as Canada, in order to obtain a more comprehensive picture of the state of workplace bullying in this particularly at-risk sector (Verdasca & Baillien, 2019).

In light of this, the present study has two objectives. The first is to evaluate workplace bullying among two samples of Canadian employees in the financial sector by analyzing the rate and the nature of the negative behaviors experienced as well as the psychological outcomes (i.e., emotional exhaustion, vigor) of exposure to these behaviors. The second objective is to assess the mediating role of self-esteem between workplace bullying and the evaluated outcomes. This paper makes several contributions and expands the literature on workplace bullying by offering a portrait of how these behaviors manifest in an at-risk and previously understudied work sector while also shedding light on how they undermine employees' psychological health.

Workplace Bullying

Workplace bullying represents a form of long-lasting mistreatment (Samnani & Singh, 2012) and is defined as repeated negative and hostile behavior in the workplace. The exposed employees perceive themselves as being unable to defend themselves (Einarsen, 2000) as well as unable to respond effectively to the negative behavior they face, thereby reinforcing their feeling of inferiority (Einarsen & Skogstad, 1996; Keashly, 1997). Common denominators of these negative behaviors that differentiate workplace bullying from other types of aggression at work (e.g., incivility; Hershcovis, 2011) are the frequency (i.e., weekly or daily exposure; Einarsen, 1999, 2000) and persistence of the negative behavior (i.e., exposure for six months or more; Einarsen &

Skogstad, 1996). These frequent and persistent behaviors can take several forms (Einarsen, 2011; Einarsen et al., 2009) and be person-related (e.g., gossiping, social exclusion), work-related (e.g., withholding information, being given unreasonable tasks) and physically intimidating (e.g., shouting, being jostled).

Previous studies have mainly investigated the issue of workplace bullying in public sectors such as healthcare and education services (Sloan et al., 2010) and provide a portrait of the situation in these sectors. To illustrate, a recent systematic review on workplace bullying among healthcare employees (e.g., nurses, doctors) from regions worldwide (i.e., North America, Asia, Europe and Australia) revealed that the estimated prevalence of workplace bullying among these workers was 26.3% (Lever et al., 2019). Also, scholars have shown that negative work-related behaviors (e.g., withholding information, exaggerated workload, being ordered to do work below one's level of competence) were more common than person-related behaviors (Rahm et al., 2019). Less attention has been given to the presence of workplace bullying in the private sector, particularly in the financial sector (Verdasca, 2008, 2011). The few studies that have evaluated workplace bullying in this sector have mainly focused on European (e.g., Portugal, Norway, Macedonia; Montes & Rodriguez, 2013; Verdasca, 2008, 2011) and Asian (e.g., Bangladesh, Malaysia; Ismail & Teck-Hong, 2011; Tangem, 2017) countries, leaving a gap in knowledge about bullying in other countries, including Canada. This is unfortunate, since the Canadian financial sector has been described as a high-pressure work environment characterized by long working hours, job insecurity and negative forms of leadership (Benoit & Côté, 2005), and is thus a sector with a high risk of bullying (Hoel & Cooper, 2000).

Bullying in the Financial Sector: Antecedents, Rates and Nature of Negative Behavior

Research has shown that the work environment of financial employees can be characterized as stressful, highly competitive and performance-oriented, notably due to frequent reorganization and restructuring to maintain a competitive advantage in the marketplace (Benoit & Côté, 2005; Salin, 2005; Verdasca, 2011). Such conditions can increase employees' insecurity, stress and frustration (Giga & Hoel, 2003; Ismail & Teck-Hong, 2011; Salin, 2003; Sloan et al., 2010) and undermine the quality of the social climate within work teams (Salin, 2005). All of these stress factors create a context that can generate psychological tensions and lead to workplace bullying (Salin, 2001, 2003; Verdasca, 2011). To date, a few advances have been made in the understanding of workplace bullying in the financial sector. For example, the reported rates vary from 23% to 39% (Gok, 2011; Verdasca, 2008; Verdasca & Baillien, 2019) when assessing bullying with the behavioral experience method (i.e., self-reported exposure to listed negative behaviors over time, typically the last 6 months; Einarsen et al., 2011; Leymann, 1996; Salin, 2001).

Overall, past research shows that bullying behaviors can be frequently experienced by employees working in the financial sector and this may notably be explained by the stressful conditions underlying their work environment (e.g., negative leadership style; high job demands and few job resources; Montes & Rodriguez, 2011; Shahbazi et al., 2013). These work conditions create fertile ground for the emergence of workplace bullying and, consequently, can lead to significant consequences for those employees at the receiving end of this mistreatment (e.g., anxiety; sleep problems; Akgeyik et al., 2007).

Consequences of Workplace Bullying in the Financial Sector

Studies investigating the consequences of workplace bullying in the financial sector are scarce, and only a few outcomes have been investigated. To date, scholars found that being exposed to bullying in this work sector results in physical and psychological health problems such as physical pain (e.g., back pain, headaches; Akgeyik et al., 2007) and psychological strain (e.g., burnout; Najam et al., 2018; Naseer, 2015). In addition, studies revealed that exposure to bullying is associated with turnover intention (Idig-Camuroglu & Minibas-Poussard, 2015) as well as actual turnover (Verdasca, 2008). To illustrate, in their study among 164 bank employees in Istanbul, Idig-Camuroglu and Minibas-Poussard (2015) found that workplace bullying is related to turnover intention and that negative affect moderated this relationship: the positive relation between bullying and turnover intention was stronger for employees who displayed high negative emotions (e.g., frustration, anxiety).

Although past research shows that workplace bullying in the financial sector transmutes into important psychological costs (e.g., burnout) and affects employees' job functioning (e.g., turnover intention), little is known regarding the relationship between bullying and positive manifestations of employee functioning such as vigor, which is a key indicator of health at work (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Therefore, in addition to emotional exhaustion, the present study will investigate vigor as a potential outcome of workplace bullying in the financial sector.

Burnout is defined as a psychological syndrome that develops in response to chronic interpersonal and contextual job stressors (Maslach et al., 2001), and is characterized primarily by emotional exhaustion (i.e., feeling emotionally drained by one's work; Leiter & Maslach, 2003). Past research shows that burnout is an important outcome of exposure to workplace bullying (Nielsen & Einarsen, 2012). Indeed, Lever et al. (2019) reported a positive relationship between bullying and burnout, stating that exposure to

workplace bullying undermines employees' emotional energy and fosters feelings of being overextended (Lever et al., 2019). On the other hand, work engagement refers to a positive and fulfilling state of mind and fosters employees' investment in their professional roles (Schaufeli & Salanova, 2011). Vigor is the core manifestation of work engagement (Schaufeli & Bakker, 2010), which reflects high levels of energy experienced on the job, as well as employees' investment, resilience and persistence in their work (Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti et al., 2006). The few studies conducted outside the financial sector that have investigated the relationship between workplace bullying and work engagement (e.g., Park & Ono, 2017; Rodriguez-Munoz et al., 2009; Trépanier et al., 2013), showed that exposure to bullying behaviors undermines employees' energy and dedication to their work.

By simultaneously examining positive and negative manifestations of psychological health at work, Study 1 aims to offer a more comprehensive understanding of financial sector employees' psychological reactions to bullying. The following hypotheses are proposed:

Hypothesis 1: Exposure to workplace bullying will be positively related to emotional exhaustion.

Hypothesis 2: Exposure to workplace bullying will be negatively related to vigor.

The Mediating Role of Self-Esteem

Studies that have investigated mechanisms in the relationship between workplace bullying and its outcomes are scarce and very few mechanisms have been investigated (Boudrias et al., 2021; Rai & Agarwal, 2018). For example, to the best of our knowledge, only one study provides information on this issue pertaining to the financial sector. To illustrate, in a study conducted among a group of bank employees in Pakistan

($n = 350$), Najam et al. (2018) found that burnout underpinned the relationship between exposure to workplace bullying and turnover intention; employees exposed to bullying behaviors experienced symptoms of burnout, which consequently fostered turnover intention.

Past studies pertaining to other work sectors have investigated only a limited range of mechanisms that can explain the relationship between exposure to workplace bullying and its psychological outcomes. On that topic, research has highlighted that bullying impairs psychological health and professional functioning by undermining employees' psychological needs (i.e., feelings of autonomy, competence, relatedness; Trépanier et al., 2016; Trépanier et al., 2013) as well as by fostering negative affectivity (Mikkelsen & Einarsen, 2002). To illustrate, in a cross-sectional study, Mikkelsen and Einarsen (2002) found that exposure to workplace bullying negatively alters employees' emotional state as well as their views of themselves, resulting in poorer psychological health and more psychosomatic complaints.

On another level, self-esteem has been identified as an important component of the workplace bullying experience (Einarsen et al., 1994; Matthiesen & Einarsen, 2007; Vartia, 1996) and little information about its role in the bullying-outcomes relationship is available. Self-esteem can be defined as the individuals evaluation of themselves, based on their personal feelings and beliefs about their skills, personal worth and social interactions (Rosenberg, 1965). On the one hand, self-esteem has mostly been identified by pioneers in the workplace bullying literature as a psychological factor involved in the bullying process (Matthiesen & Einarsen, 2007; Zapf & Einarsen, 2020). Indeed, it has been proposed that individuals with low self-esteem may be more vulnerable to the escalation of the bullying process, as they may have difficulty defending themselves against the negative behaviors they are exposed to (Matthiesen & Einarsen, 2007). On the other hand, researchers have shown that employees exposed to bullying have a compromised perception of self-worth (Einarsen, 1999), suggesting

that exposure to bullying threatens employees' self-esteem (Einarsen et al., 1994; Vartia, 1996). In line with this, in their study among 100 white-collar employees in South Africa, Bernstein and Trimm (2016) found a direct association between exposure to workplace bullying behaviors and self-esteem.

According to the Job Demand-Resources model (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007), an influential theoretical framework in the organizational stress literature, job demands (e.g., workload, emotional demands) elicit a process of energy depletion by wearing out employees' personal resources, resulting in psychological costs such as burnout or reduced work engagement (Bakker & Demerouti, 2007). Therefore, the JD-R model may be a valuable model to predict psychological health such as emotional exhaustion and vigor through reduced self-esteem among target of workplace bullying.

In light of this, and based of the propositions of the JD-R model, Study 2 aims to investigate the mediating role of self-esteem in the relationship between the exposure to workplace bullying and its psychological outcomes. The following hypotheses are proposed:

Hypothesis 3: The positive relationship between workplace bullying and emotional exhaustion is mediated by self-esteem.

Hypothesis 4: The negative relationship between workplace bullying and vigor is mediated by self-esteem.

The present study

The objective of this two-sample study is to evaluate workplace bullying among employees in the Canadian financial sector by analyzing the rate and the nature of the negative behaviors they experience, the psychological outcomes (i.e., emotional

exhaustion, vigor) of exposure to these behaviors (study 1 and 2), as well as the mediating role of self-esteem in these relationships (study 2).

Study 1: Method

Participants and Procedures

This study was conducted among a sample of banking employees working in two different financial institutions in the province of Quebec, Canada. Employees received an email presenting the general purpose of the study (i.e., investigating the individual and work-related factors that contribute to optimal job functioning) and inviting them to participate in it. The confidentiality of responses was also emphasized in the email. Out of the 300 employees contacted, 153 completed the questionnaire (response rate of 51%). Participants' mean age was 38.68 years ($SD = 12.30$) and the majority were female (74%). Most respondents worked on a full-time basis (92%) and had a permanent contract (89%).

Measures

All measures were administered in French.

Workplace bullying. Workplace bullying was measured with the French Canadian version (Trépanier et al., 2012) of the Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009). This scale comprises 22 items measuring the frequency of exposure to three forms of negative behaviors (person-related, work-related, and physical intimidation). On a five-point Likert scale ranging from 1 (*never*) to 5 (*daily*), participants were asked to answer the following question: ‘In the last six months, how often have you been exposed to the following negative behavior at work?’ Sample items are ‘Spreading gossip and rumors about you’ (person-related behavior [twelve

items; $\alpha = .91$]); ‘Excessive monitoring your work’ (work-related behavior [seven items; $\alpha = .84$]); and ‘Being shouted at or being the target of spontaneous anger’ (physical intimidation [three items; $\alpha = .75$]). All items were formulated in behavioral terms, with no reference to the term ‘workplace bullying’.

Emotional exhaustion. Emotional exhaustion was assessed using the emotional exhaustion subscale (five items; $\alpha = .91$) of the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS; Schaufeli et al., 1996). A sample item is ‘I feel used up at the end of a work day’. All items were rated on a seven-point scale ranging from 1 (*never*) to 7 (*every day*).

Vigor. Vigor was assessed using the vigor subscale (three items; $\alpha = .86$) of the short form of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli et al., 2003). A sample item is ‘When I get up in the morning, I feel like going to work’. All items were rated on a seven-point scale ranging from 1 (*never*) to 7 (*every day*).

Statistical Analysis

The analyses were conducted using SPSS 25. Descriptive statistics (percentage, frequency, means, and standard deviations) were used to determine the rate and nature of the negative behaviors. In order to determine associations between workplace bullying and its outcomes (i.e., emotional exhaustion and vigor), t-tests were conducted.

Results

Rate and Nature of the Negative Behaviors

In the present study, the classification of exposure to workplace bullying was based on two aspects: exposure to at least two negative behaviors at least once a week over the last six months (Leymann, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2001). Based on these criteria, the results show that 8.3% of the participants were targets of workplace bullying. As can be seen in Table 1, which presents the frequency of the 22 negative behaviors experienced by all participants as well as by targets of bullying, the most commonly reported behaviors were work-related, both for the entire sample and for targets. More specifically: *'Being exposed to an unmanageable workload'* was reported as being experienced frequently (i.e., once a week or every day) by 55% of the exposed employees and by 6% of all participants. Another behavior, *'Being ordered to do work below one's level of competence'*, was also commonly reported by all participants (8%) and was frequently experienced by 46% of the targets. The behavior *'Information has been withheld that affects your job performance'* was also frequently experienced by 46% of the targets and by 5% of all participants. Furthermore, our results show that person-related behaviors were reported less than work-related behaviors, with the exception of *'Having your opinions and views ignored'*, to which 46% of the targets and 5% of all participants reported being frequently exposed. Finally, results revealed that all participants and targets reported less physically intimidating behaviors, compared to person- and work-related behaviors. To illustrate, *'Intimidating behavior such as finger pointing, invasion of personal space'* and *'Threats of violence or physical abuse'* were not frequently experienced, either by all participants or by targets, although *'Being shouted at or being the target of spontaneous anger'* was frequently experienced by 18% of the targets and by 2% of all participants (see Table 1).

Outcomes of Workplace Bullying

Independent sample t-tests were conducted to investigate potential differences in emotional exhaustion and vigor between targets of workplace bullying (exposure to at least two negative behaviors at least once a week; Mikkelsen & Einarsen, 2001) and

non-targets of workplace bullying. Results show significant differences for both outcomes: emotional exhaustion $t(124) = 3.75, p = .004, d = 1.75, 95\% \text{ CI} = [-3.21, -.081]$) and vigor $t(119) = 3.08, p = .01, d = 1.55, 95\% \text{ CI} = [0.46, 3.07]$). More specifically, targets reported significantly higher levels of emotional exhaustion ($M = 4.5, SD = 1.7$) and lower levels of vigor ($M = 3.9, SD = 1.7$) compared to non-target employees (emotional exhaustion [$M = 2.5, SD = 1.1$]; vigor [$M = 5.6, SD = 1.1$]). These results support both Hypotheses 1 and 2.

Study 2: Method

Participants and Procedures

An agreement with an association of workers in the financial industry was concluded. These members represent a heterogeneous group of employees working in different organizations in the financial sector. All participants were contacted by email, invited to participate in the study. In this email, the objective of the study was explained (i.e., investigating the work-related and individual factors that contribute to optimal job functioning) and the confidentiality of responses was emphasized. A final sample of 207 participants was obtained, as they were currently employed and completed a sufficient portion of the questionnaire (at least 70%). Respondents were on average 44 years old ($SD = 10$) and 77% were female; 63% were employees and 37% were managers.

Measures

All measures were administered in French.

Workplace bullying. Workplace bullying was measured with the French version (Trépanier et al., 2012) of the Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ; Notelaers et al., 2019). This scale comprises nine items ($\alpha = .82$) that measure the frequency of exposure to three forms of negative behavior (person-oriented, work-related, and social exclusion). On a five-point Likert scale ranging from 1 (*never*) to 5 (*daily*), participants were asked to indicate the frequency to which they had been exposed to the listed negative behaviors at work in the last six months.

Emotional Exhaustion. Emotional exhaustion was assessed using the same instrument as in Study 1 ($\alpha = .95$).

Vigor. Vigor was assessed using the same instrument as in Study 1 ($\alpha = .92$).

Self-Esteem. Self-esteem was assessed by 4 items ($\alpha = .81$) of the “Rosenberg Self-Esteem Scale” developed by Rosenberg (1965). All items (e.g., ‘I feel that I’m a person of worth, at least on an equal plane with others’ and ‘I take a positive attitude toward myself’) were scored on a four-point Likert scale ranging from 1 (*Totally agree*) to 4 (*Totally disagree*).

Statistical Analysis

As in Study 1, descriptive statistics (percentage, frequency, means, and standard deviations) were used to determine the rate and nature of the negative behaviors with SPSS 25. To test the proposed mediating effect of self-esteem in the relationship between exposure to bullying behaviors and its outcomes (i.e., emotional exhaustion, vigor), path analysis was conducted with *Mplus v.8* (Muthén & Muthen, 2017). Standardized coefficients were obtained with the MLR estimator, which is robust to non-normally distributed data. For both direct and indirect (i.e., mediation) effects,

95% confidence intervals were computed. Effects are considered significant when confidence intervals exclude zero.

Results

Rate and Nature of the Negative Behaviors

As in Study 1, workplace bullying was characterized as exposure to at least two negative behaviors at least once a week over the last six months (Leymann, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2001). Based on these criteria, the results show that 5.3% of the participants were targets of workplace bullying. Table 2 presents the frequency of the negative behaviors experienced by all participants as well as by targets, revealing that the most commonly reported behaviors were work-related and person related. More specifically, '*Being ignored or excluded*', was experienced frequently (i.e., once a week or every day) by 78% of the targets and by 13% of all participants. The behavior '*Information has been withheld that affects your performance*' was experienced frequently by 55% of the targets and by 11% of all participants. Results also show that 33% of the targets and 2% of all participants reported being exposed to shouting or rage in the workplace (see Table 2).

Role of Self-Esteem

Results show that workplace bullying is negatively related to self-esteem ($\beta = -0.23$, $p = .01$, 95% CI = [-0.38, -0.07]) as well as positively related to emotional exhaustion ($\beta = 0.34$, $p = .00$, 95% CI = [0.20, 0.48]), and was not significantly related to vigor ($\beta = -0.16$, $p = .05$, 95% CI = [-0.33, 0.01]). Furthermore, self-esteem was negatively related to emotional exhaustion ($\beta = -0.35$, $p = .00$, 95% CI = [-0.50, -0.20]) as well as positively related to vigor ($\beta = 0.44$, $p = .00$, 95% CI = [0.32, 0.57]). Results also revealed significant indirect effects of workplace bullying on emotional exhaustion (β

= 0.08, $p = .02$, 95% CI = [0.02, 0.14]) and on vigor ($\beta = -0.10$, 95%, $p = .01$, CI = [-0.17, -0.03]) via self-esteem, supporting both Hypotheses 3 and 4.

Discussion

Overall, results of both studies (Study 1, Study 2) indicated that employees working in the Canadian financial sector reported frequent exposure to negative behaviors at work, aligning with findings of studies conducted among financial employees in other countries. Furthermore, targeted employees reported higher levels of emotional exhaustion and lower vigor. Study 2 showed that these relationships could be explained by the fact that exposure to bullying behaviors undermines employees' self-esteem.

Theoretical Contributions

Workplace bullying in the Canadian financial sector. One objective of the present study was to assess the rate and the nature of workplace bullying among two samples of employees working in the Canadian financial sector, given the current lack of knowledge on this issue in this particular work sector. Our results show that 8.3% participants in Study 1 and 5.3% participants in Study 2 reported being frequently exposed to at least two negative behaviors in the last six months. These rates are substantially lower than those reported in past research conducted in the financial sector in other countries (e.g., Portugal, Turkey; Verdasca & Baillien, 2019 [23.4%]; Idig-Camuroglu & Minibas-Poussard, 2015 [30%]). This difference may be explained by the methods used to assess workplace bullying, as differences in measurement criteria (i.e., the rate, frequency and duration of bullying behaviors) can be observed between studies (Verdasca, 2008). For example, a rate of 39.8% was obtained in a study conducted in a sample of 561 Portuguese banking employees, which assessed bullying through exposure to at least one negative behavior within the last 12 months (Verdasca, 2008). Similarly, Idig-Camuroglu and Minibas-Poussard (2015) reported a rate of 30%

among a sample of 164 Turkish banking employees, while assessing bullying through exposure to at least one negative behavior, once a week within the last 6 months. Using the criterion of one negative behavior on a daily or weekly basis may overly inflate the reported rates of workplace bullying (Mikkelsen & Einarsen, 2001; Nielsen et al., 2020). In the present study, using this criterion, we obtained an incidence rate of 19% in Study 1 and 12.4% in Study 2. These differentiated findings highlight the importance of using the same criterion when assessing and comparing the prevalence rate of workplace bullying among populations. In line with this, because the concept of bullying is subjective (Einarsen, 2000), future studies are encouraged to adopt both a self-labeling (i.e., subjective perception of victimization; Einarsen et al., 2011; Einarsen et al., 2009) and the behavioral approach, as this combination has been proposed to provide complementary information and offer a more detailed understanding of bullying (Nielsen et al., 2020).

As for the nature of the negative behaviors, our results show that the most frequent bullying behaviors reported by targets were work-related (e.g., ‘being exposed to an unmanageable workload’ and ‘withholding information’). This is in line with past studies in the financial sector, in which the most commonly reported behaviors were also work-related (Idig-Camuroglu & Minibas-Poussard, 2015; Maciel et al., 2007; Verdasca, 2011; Verdasca, 2008; Verdasca & Baillien, 2019). However, it is important to note that scholars have called into question the inclusion of work-related behaviors as manifestations of workplace bullying (e.g., unmanageable workload; work below one’s level of competence; Notelaers et al., 2019), as they can be considered managerial prerogatives (e.g., transactional leadership; Notelaers et al., 2019). Nevertheless, according to our findings and results of other studies in the financial sector, targets regularly report being given an unmanageable workload (Idig-Camuroglu & Minibas-Poussard, 2015; Maciel et al., 2007; Verdasca, 2008; Verdasca & Baillien, 2019). Alternatively, work overload is described as a taxing job characteristic and has been identified as an important antecedent of workplace bullying (Notelaers et al., 2010,

Trépanier et al., 2021). Indeed, while investigating other work settings (e.g., nurses; Trépanier et al., 2021), scholars have shown that high workload creates a stressful work environment that fosters exposure to workplace bullying behaviors (Notelaers et al., 2010; Trépanier et al., 2021). In stressful situations, employees are likely to experience psychological discomfort or frustration that make them more prone to engage in hostile behaviors such as workplace bullying (Hauge et al., 2007). As financial employees are regularly confronted with long hours with few resources at their disposal (e.g., lack of coaching; Benoit & Côté, 2005), they are likely to experience work overload. Therefore, we encourage future studies to further explore the association between taxing job characteristics such as overload and bullying in the financial sector. More specifically, future research is needed to first, investigate when taxing job characteristics are manifestations of workplace bullying per se and second, when they contribute to the presence of workplace bullying in this at-risk work sector.

Employee functioning. Past research in the financial sector mostly investigated negative manifestations of psychological health at work, such as anxiety and burnout, as outcomes of workplace bullying (Akgeyik et al., 2007; Najam et al., 2018). To the best of our knowledge, this is the first study to examine the relationship workplace bullying holds with vigor, a positive manifestation of psychological health at work. Results from Study 1 revealed that employees who were exposed to bullying behaviors reported less vigor than employees who were not targeted to such mistreatment. Such findings are in line with previous studies in other work settings (e.g., nurses; Park & Ono, 2017; Rodriguez et al., 2009; Trépanier et al., 2013), showing that exposure to workplace bullying negatively predicts work engagement. Results from Study 1 also revealed that employees exposed to bullying behaviors experience greater emotional exhaustion, which aligns with findings from previous studies that have investigated the bullying-burnout relationship in several work sectors (Laschinger & Fida, 2014; Park & Ono, 2017), including the financial sector ((Najam et al., 2008;).

Furthermore, aligned with past research, the results of Study 2 showed that self-esteem is a determining factor in the workplace bullying experience (Einarsen et al., 1994; Matthiesen & Einarsen, 2007). Self-esteem is primarily composed of two distinct dimensions: competence and self-worth (Gecas 1982; Gecas & Schwalbe, 1983). The competence dimension refers to the degree to which individuals see themselves as capable as well as useful, and the worth dimension refers to the degree to which individuals feel they are persons of value (Gecas 1982; Gecas & Schwalbe, 1983). Thus, when employees are repeatedly exposed to negative and aggressive behaviors at work, their perception of their own efficiency and worth are likely to erode, which can alter their capacity to defend themselves against these behaviors.

Our findings also show the mediator role of self-esteem in the bullying-outcomes relationship. More precisely, our results show that exposure to negative behaviors harms the self-esteem of exposed employees, negatively affecting their psychological health by draining their emotional energy and undermining their investment and persistence in their work. This aligns with the premises of the Job Demand-Resources model (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007), which proposes that job demands (i.e., workplace bullying) elicit a process of energy depletion by wearing out employees' personal resources (i.e., self-esteem), resulting in psychological costs such as emotional exhaustion or reduced vigor (Bakker & Demerouti, 2007). Our study contributes to the workplace bullying literature by, first, highlighting that workplace bullying is an important social stressor that can lead to psychological impairment, and second, by shedding light on the process underlying this relationship, thereby revealing that self-esteem is an important resource explaining the detrimental consequences of workplace bullying.

Overall, the results of this study showed that emotional exhaustion and vigor are important outcomes related to workplace bullying. This is unfortunate, given the

individual and the organizational consequences of these two manifestations of employee psychological health (Bakker & Demerouti, 2014; Hakanen et al., 2008; Korunka et al., 2009), such as employee performance (Salanova et al., 2005) and absenteeism (Mikkelsen et al., 2020). More precisely, in order to withdraw temporarily from their work context, exposed employees may call in sick and/or extend a short sick leave (Mikkelsen et al., 2020). Such strategies may have negative consequences for the exposed employees as well as for the organization. On the one hand, staying at home often implies less social contact and reduces the possibility of reaching out for help (e.g., from colleagues or supervisors), which can impede the rehabilitation of the exposed employees, as social support have a protective effect, preventing bullying from leading to feelings of emotional exhaustion (Rossiter & Sochos, 2018). On the other hand, absenteeism and poor job performance can increase turnover within an organization and disrupt productivity (Hoel et al., 2020).

Limitations and Direction for Future Research

As in any other study, this study yields some limitations that deserve further attention. First,, all the measures were self-reported, which raises the possibility of common variance bias (Podsakoff et al., 2003). Although past meta-analytical findings suggest that self-reports provide the most reliable and valid approach when measuring counterproductive work behavior (Berry et al., 2012), it has been suggested to also assess other parties such as witnesses when evaluating workplace bullying (Nielsen et al., 2020).

Second, as our study examined a limited range of outcomes (i.e., burnout and work engagement), we encourage future studies to further explore workplace bullying in the financial sector by exploring outcomes that have been linked to bullying in other work sectors (e.g., long-term sickness absence; sickness presenteeism; work-family conflicts; Conway et al., 2016; Nielsen et al., 2019; Raja et al., 2018). Finally, although

our study shed light on the mediating role of self-esteem in the relationship between workplace bullying and psychological health, the nature of the role of self-esteem in the bullying experience has yet to be examined. Indeed, as researchers have shown both its role as an antecedent (Matthiessen & Einarsen, 2007) and as a consequence (Bernstein & Trimm, 2016) of exposure to workplace bullying, the temporal sequence between workplace bullying and self-esteem remains to be studied. As such, future research could use longitudinal designs when investigating the role of self-esteem in the bullying process. In line with this, as the present study evaluated only one mediator, we encourage future studies to further examine the mechanisms (e.g., negative affect, psychological contract violation; Casimir et al., 2012; Rai & Agarwal, 2018) that could provide insight into the processes underlying the relationship between exposure to workplace bullying and employee health as well as functioning at work (Boudrias et al., 2021).

Practical Contributions and Conclusion

The findings of the present study have implications for managers and organizations in the financial sector. First, as exposure to workplace bullying behavior is harmful to employees' psychological health and functioning at work, it should be prevented. Thus, the first step is to raise awareness through educational programs or training on recognizing and acknowledging how bullying can manifest itself and how it is harmful. Indeed, such training is useful to raise awareness about workplace bullying and encourage employees to report such incidents (Zapf & Vartia, 2020). Second, organizations in the financial sector would benefit from implementing initiatives aimed at preventing workplace bullying by offering healthy work environments. Indeed, past research shows that taxing work environments (characterized by high demands and low resources, e.g., role conflict, role ambiguity, job insecurity and cognitive demands) have been associated with the presence of bullying behaviors (Nielsen & Einarsen, 2018; Van den Brande et al., 2016). Managers are encouraged to decrease job demands

(e.g., overload, emotional demands) and increase job resources (e.g., autonomy, social support) in order to promote a positive work environment and social climate, which could play an important role in preventing the presence of workplace bullying.

Furthermore, as self-esteem has been identified as a mechanism in the bullying-outcomes relationship, managers should help prevent and reduce feelings of poor self-worth among employees. More specifically, the findings of study 2 indicate that exposure to bullying behaviors translate into emotional exhaustion and less vigor through poor self-esteem. Studies on self-esteem suggest that by fulfilling employees' needs (e.g., feel efficacious and competent; Pierce & Gardner, 2004) and by acting in their best interest (e.g., successful completion of a project by providing training; McAllister & Bigley, 2013) managers and organizations can protect employees' self-esteem (McAllister & Bigley, 2013).

Taken together, this two-sample study provided comprehensive information related to the prevalence and nature as well as the psychological outcomes of workplace bullying in the Canadian financial sector and shed light on the influence of self-esteem as an important individual resource in the bullying-outcomes relationship. In particular, the findings indicate that exposure to negative behaviors is of concern, with adverse effects on employees' sense of worth and psychological health.

References

- Akgeyik, T., Gungor, M., & Usen, S. (2007). Individual and organizational consequences of mobbing in the workplace: Case of banking sector in Turkey (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3), 150-157.
- Ariza-Montes, J. A., & Rodríguez, V. F. (2013). A European overview of workplace bullying in the financial sector. *Pensee*, 75(10), 125-131.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Benoit, N., & Côté, L. (2005). Prévention primaire, secondaire et tertiaire en santé mentale au travail: le cas d'une institution financière canadienne. *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(2), 86-113.
- Bernstein, C., & Trimm, L. (2016). The impact of workplace bullying on individual wellbeing: The moderating role of coping. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), a792. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.792>
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613-636. <https://doi.org/10.1037/a0026739>
- Boudrias, V., Trépanier, S.-G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, Article 101508.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>

- Casimir, G., McCormack, D., Djurkovic, N., & Nsubuga-Kyobe, A. (2012). Psychosomatic model of workplace bullying: Australian and Ugandan schoolteachers. *Employee Relations*, *34*(4), 411-428. <https://doi.org/10.1108/01425451211236841>
- Conway, P. M., Clausen, T., Hansen, Å. M., & Hogh, A. (2016). Workplace bullying and sickness presenteeism: Cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *89*(1), 103-114. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1055-9>
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, *13*(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. (2006). Employee well-being and job performance: Where we stand and where we should go. In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (pp. 83-111). ISMAI publications.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, *20*(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, *5*(4), 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, *23*(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3-40).
- Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *88*(2), 131-142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>

- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 4*(4), 381-401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology, 8*(1), 1-33.
- Gecas, V., & Schwalbe, M. L. (1983). Beyond the looking-glass self: Social structure and efficacy-based self-esteem. *Social Psychology Quarterly, 46*(2), 77-88. <https://doi.org/10.2307/3033844>
- Giga, S. I., & Hoel, H. (2003). *Violence and stress at work in financial services*. International Labour Organisation, Geneva.
- Gök, S. (2011). Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees. *Journal of Human Sciences, 8*(1), 318-334.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3), 224-241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress, 21*(3), 220-242. <https://doi.org/10.1080/02678370903395568>
- Herscovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying... oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior, 32*(3), 499-519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management, UMIST Manchester.
- Hoel, H., Cooper, C.L., & Einarsen, S. (2020). *Organizational Effects of Workplace Bullying*. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L (Eds.), *Bullying and harrasment in the workplace. Theory, research and practice* (3rd ed.). Taylor & Francis.

- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 145-161). Taylor & Francis.
- Idig-Camuroglu, M., & Minibas-Poussard, J. (2015). Mobbing at banks: Moderating effect of negative emotions on the relationship between mobbing and turnover intention. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(2), 14-24.
- Ismail, M. I., & Teck-Hong, T. (2011). Identifying work-related stress among employees in the Malaysian financial sector. *World*, 3(2), 229-243.
- Keashly, L. (1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of emotional abuse*, 1(1), 85-117.
https://doi.org/10.1300/J135v01n01_05
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255.
<https://doi.org/10.1080/17439760902879976>
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.804646>
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732-2742. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (Research in occupational stress and well being, Vol. 3, pp. 91-134). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. A. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195-3209. <https://doi.org/10.1111/jan.13986>

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. G. R., & Rodrigues, S. (2007). Self report of negative acts bullying in work situations among bank employees: A photography. *Psicologia & Sociedade*, 19(3), 117-128.
<https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000300016>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735-753.
<https://doi.org/10.1891/088667007782793174>
- McAllister, D.J., & Bigley, G. A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. *The Academy of Management Journal*, 45(5), 894-904.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413. <https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00307>
- Mikkelsen, E. G., Hansen, A. M., Persson, R., Byrgesen, M. F. et Hogh, A. (2020). Individual consequences of being exposed to workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3rd ed.). Taylor & Francis.
- Muthén, L. K., & Muthen, B. (2017). *Mplus User's Guide: Statistical Analysis with Latent Variables, User's Guide*. Muthén & Muthén.
- Najam, U., Ishaque, S., Shoukat, S., Hayat Awan, M., & Ansari, N. Y. (2018). Interactive effect of CCM between the relationship of workplace bullying, burnout, and turnover intentions. *Cogent Business & Management*, 5(1), Article 1422233. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1422233>

- Naseer, S., & Khan, M. B. (2015). The deleterious effects of workplace bullying on employee's job strains in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(4), 180-190.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Nielsen, M. B., Indregard, A.-M. R., Krane, L., & Knardahl, S. (2019). Workplace bullying and medically certified sickness absence: Direction of associations and the moderating role of leader behavior. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00767>
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128-149. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383>
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>
- Nielsen, M.B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2020). Methodological issues in the measurement of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harrassment in the workplace. Theory, research and practice* (3rd ed.). Taylor & Francis.
- Notelaers, G., De Witte, H., & Einarsen, S. (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 487-504. <https://doi.org/10.1080/13594320903007620>
- Notelaers, G., & Einarsen, S. (2008). *The construction and validation of the Short-Negative Acts Questionnaire*. Paper presented at the Comunicación en el 6th International Conference on Workplace Bullying.
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-Negative Acts Questionnaire: Identification of

targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>

- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202-3225.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>
- Pierce, J.L., & Gardner, D.G. (2004). Self-Esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rahm, G., Rystedt, I., Wilde-Larsson, B., Nordström, G., & Strandmark K, M. (2019). Workplace bullying among healthcare professionals in Sweden: A descriptive study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 33(3), 582-591.
<https://doi.org/10.1111/scs.12633>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). A review of literature on mediators and moderators of workplace bullying: Agenda for future research. *Management Research Review*, 41(7), 822-859. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0111>
- Raja, U., Javed, Y., & Abbas, M. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work-family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377-390.
<https://doi.org/10.1037/str0000080>
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B., & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225-243. <https://doi.org/10.1080/02678370903227357>
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale. *Journal of Religion and Health*.
<https://doi.org/10.1037/t01038-000>
- Rossiter, L., & Sochos, A. (2018). Workplace bullying and burnout: The moderating effects of social support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 386-408. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1422840>

- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217-1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 425-441. <https://doi.org/10.1080/13594320143000771>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations, 56*(10), 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 7*(3). <https://doi.org/10.4000/pistes.3159>
- Salin, D., & Hoel, H. (2020). Organizational risk factors of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3rd ed.). Taylor & Francis.
- Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior, 17*(6), 581-589. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p.10-24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement, 22*(2). <https://doi.org/10.1037/t05561-000>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory: Test manual* (3rd ed., pp. 22-26). Consulting Psychologists Press.

- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Shahbazi, G., Naami, A., & Aligholizadeh, S. (2013). An empirical study of the relationship between three components of paternalistic leadership and workplace bullying: The case of an Iranian bank. *World Applied Sciences Journal*, 22(12), 1814-1821.
- Sloan, L. M., Matyók, T., Schmitz, C. L., & Short, G. F. L. (2010). A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3).
- Tangem, S. (2017). The effect of workplace bullying and sexual harassment on counterproductive workplace behavior A study on Bangladeshi private banks. *International Journal of Business, Economics and Law*, 14(5), 57-64.
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2012). *Le harcèlement psychologique au travail: Traduction et validation canadienne-française du Negative Acts Questionnaire-Revised [Workplace bullying: French Canadian translation and validation of the Negative Acts Questionnaire-Revised]*. Paper presented at the 34th meeting of the Société Québécoise pour la recherche en Psychologie (SQRP), Sherbrooke, Qc, Canada.
- Trépanier, S.G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782158>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2015). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 105-116. <https://doi.org/10.1037/a0037726>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2016). Longitudinal relationships between workplace bullying, basic psychological needs, and employee functioning: A simultaneous investigation of psychological need satisfaction and frustration. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 690-706. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1132200>
- Trépanier, S.-G., Peterson, C., Fernet, C., Austin, S., & Desrumaux, P. (2021). When workload predicts exposure to bullying behaviours in nurses: The protective

- role of social support and job recognition. *Journal of Advanced Nursing*, 77(7), 3093-3103. <https://doi.org/10.1111/jan.14849>
- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T., & Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214. <https://doi.org/10.1080/13594329608414855>
- Verdasca, A. T. (2008). *Portuguese validation of the negative acts questionnaire revised (NAQ-R)*. Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisbon, Portugal.
- Verdasca, A. T. (2011). *Workplace bullying, power and organizational politics: A study of the Portuguese banking sector* (No. wp062011). Socius, Socio-Economics Research Centre at the School of Economics and Management (ISEG) of the Technical University of Lisbon, Portugal.
- Verdasca, A., & Baillien, E. (2019). Workplace bullying in the Portuguese banking sector: Incidence levels and risk groups. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(21-22), NP12360–NP12387. <https://doi.org/10.1177/0886260519889929>
- Xu, T., Hanson, L. L. M., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E. H., Rugulies, R., Pentti, J., Stenholm, S., Vahtera, J., Hansen, A. M., Kivimäki, M., & Rod, N. H. (2018). Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: A multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia*, 61(1), 75-83. <https://doi.org/10.1007/s00125-017-4480-3>
- Zapf, D., & Vartia, M. (2020). Prevention and treatment of workplace bullying: An overview. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harrasment in the workplace. Theory, research and practice* (3rd ed.). Taylor & Francis. P. 457

Table 1*Frequencies of Negative Behaviors (Study 1)*

Negative Behaviors	Frequency				
	Never	Less than once a month	Once a month	Once a week	Everyday
Key information has been withheld from you	66% (37%)	23% (18%)	6% (0%)	2% (18%)	3% (28%)
Being humiliated or ridiculed	87% (37%)	10% (36%)	0% (0%)	2% (18%)	1% (9%)
Being ordered to do work below your level of competency	59% (9%)	21% (9%)	12% (36%)	5% (28%)	3% (18%)
Having key areas of responsibility removed	81% (27%)	8% (9%)	6% (18%)	2% (27%)	2% (18%)
Spreading of rumors about you	86% (36%)	13% (46%)	0% (0%)	2% (18%)	0% (0%)
Being ignored or excluded	79% (27%)	14% (18%)	3% (18%)	2% (9%)	2% (28%)
Insulting remarks made about your person	93% (64%)	4% (9%)	3% (27%)	0% (0%)	0% (0%)
Being shouted at or being the target of spontaneous anger	92% (45%)	3% (9%)	3% (28%)	2% (18%)	0% (0%)
Intimidating behavior such as finger pointing, invasion of personal space	95% (73%)	3% (9%)	2% (18%)	0% (0%)	0% (0%)
Hints or signals from others that you should quit	95% (73%)	2% (9%)	2% (18%)	0% (0%)	0% (0%)
Repeated reminders of your errors	84% (36%)	12% (37%)	1% (0%)	1% (9%)	2% (18%)
Being ignored or facing hostiles reactions	95% (55%)	2% (18%)	2% (9%)	2% (18%)	0% (0%)
Persistent criticism of your work	92% (36%)	5% (28%)	1% (9%)	2% (18%)	1% (9%)
Having your opinions ignored	70% (9%)	23% (37%)	3% (9%)	3% (28%)	2% (18%)
Being the target of jokes and teasing	92% (55%)	3% (9%)	2% (9%)	2% (18%)	1% (9%)
Being given tasks with unreasonable deadlines	78% (19%)	11% (18%)	7% (18%)	2% (27%)	2% (18%)
Having false allegations made against you	94% (64%)	3% (0%)	1% (9%)	2% (18%)	1% (9%)
Excessive monitoring of your work	84% (18%)	9% (28%)	2% (9%)	4% (27%)	2% (18%)
Pressure not to claim something which by right you are entitled	96% (70%)	2% (10%)	1% (10%)	0% (0%)	2% (10%)

Negative Behaviors	Frequency				
	Never	Less than once a month	Once a month	Once a week	Everyday
Being the target of excessive criticism and sarcasm	96% (64%)	1% (9%)	2% (18%)	1% (9%)	0% (0%)
Being exposed to unmanageable workload	73% (28%)	13% (9%)	8% (9%)	2% (19%)	4% (36%)
Threats of physical abuse	98% (73%)	2% (18%)	1% (9%)	0% (0%)	0% (0%)

Note. The reported frequencies are for the overall sample ($n = 153$). Frequencies pertaining to targets ($n = 13$) are presented in parentheses

Table 2*Frequencies of Negative Behaviors (Study 2)*

Negative Behaviors	Frequency				
	Never	Less than once per month	Once per month	Once per week	Everyday
Key information has been withheld from you	47% (0%)	32% (22%)	15% (22%)	5% (44%)	6% (11%)
Spreading of rumors about you	77% (13%)	14% (50%)	7% (12%)	6% (13%)	6% (13%)
Being ignored or excluded	51% (0%)	30% (0%)	12% (22%)	7% (67%)	6% (11%)
Insulting or offensive remarks made about your person	92% (44%)	5% (0%)	1% (22%)	2% (33%)	0% (0%)
Being shouted at or being the target of spontaneous anger	88% (11%)	7% (44%)	3% (11%)	2% (33%)	0% (0%)
Repeated reminders of your errors	81% (11%)	13% (67%)	6% (11%)	6% (11%)	0% (0%)
Being ignored or facing hostiles reactions	91% (44%)	5% (22%)	3% (11%)	6% (11%)	6% (11%)
Persistent criticism of your work and efforts	86% (11%)	7% (44%)	4% (0%)	4% (44%)	0% (0%)
Being the target of jokes and teasing	89% (67%)	7% (0%)	3% (22%)	6% (11%)	0% (0%)

Note. The reported frequencies are for the overall sample ($n = 207$). Frequencies pertaining to targets ($n = 11$) are presented in parentheses

CHAPITRE III

ARTICLE 2

The relationship between injustice, negative affect and workplace bullying: The perpetrator's perspective

Valérie Boudrias¹, Sarah-Geneviève Trépanier²& Clayton Peterson³

¹Université du Québec à Montréal, département de psychologie

²Université du Québec à Trois-Rivières, département de gestion des ressources
humaines

³Université du Québec à Trois-Rivières, département de philosophie et des arts

Résumé de l'Article 2 en français

Les connaissances sur le harcèlement psychologique au travail du point de vue des auteurs de comportements négatifs sont rares, car la plupart des études ont jusqu'à maintenant porté sur le point de vue de la cible. Basée sur la théorie des événements affectifs (AET), cette étude ($n = 224$) examine le rôle médiateur des émotions négatives dans la relation entre les perceptions d'injustice (distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle) et l'émission de comportements de harcèlement. Les résultats d'analyses par équations structurelles révèlent que deux types d'injustice (procédurale et informationnelle) prédisent positivement l'adoption de comportements de harcèlement par le ressenti d'émotions négatives, indiquant que l'injustice est un facteur contextuel important pouvant déclencher des réactions affectives propices à l'émission de comportements négatifs au travail. Les implications théoriques et pratiques sont discutées à la lumière des facteurs de risque et des mécanismes impliqués dans l'adoption de comportements de harcèlement. L'importance d'offrir un environnement de travail juste afin de minimiser la présence de harcèlement psychologique dans les organisations est également discuté.

Mots clés : injustice organisationnelle, émotions négatives, perspective des auteurs de comportements de harcèlement psychologique

Abstract

Knowledge on workplace bullying pertaining to the perpetrator's perspective is scarce, as most studies have up to now investigated the target's perspective. Based on the Affective Event Theory (AET), this study ($n = 224$) investigates the mediating role of negative emotions in the relationship between perceptions of injustice (distributive, procedural, interpersonal, and informational) and the emission of bullying behaviors. Results reveal that two types of injustice (procedural and informational) positively predict the enactment of bullying behaviors through negative affect, indicating that injustice is an important contextual factor that can trigger affective reactions conducive to eliciting negative behaviors at work. Theoretical and practical implications are discussed in light of the work-related risk factors and the mechanisms involved in the enactment of bullying behaviors and the importance of offering a fair work environment in order to minimize the presence of negative acts in organizations.

Keywords: injustice, negative emotions, perpetrator's perspective, workplace bullying

The Relationship between Injustice, Negative Affect and Workplace Bullying: The Perpetrator's Perspective

Workplace bullying, a specific and unique form of aggression in the workplace (Einarsen, 2000) that is particularly harmful (Xu et al., 2018), has been receiving increasing attention in work and organizational psychology (Nielsen & Einarsen, 2018). Scholars have identified possible risk factors that foster the presence of workplace bullying (e.g., job design, leadership; Salin & Hoel, 2020), mainly focusing on the target's perspective. Consequently, little is known regarding the perpetrator's viewpoint (Jenkins, Zapf, Winefield, & Sarris, 2012; Nielsen & Einarsen, 2018) and more research is needed on the contextual factors that can lead employees to engage in hostile behaviors such as workplace bullying (Salin, 2005). Based on the work environment hypothesis, which stipulates that organizational conditions largely contribute to workplace bullying (Leymann, 1996; Salin & Hoel, 2020), studies suggest that the presence of job stressors (e.g., task conflict, organizational change) and the absence of job resources (e.g., job autonomy, social support) create a fertile ground for the enactment of bullying behaviors (Baillien et al., 2019; Baillien et al., 2011). Nevertheless, an important contextual factor has been overlooked, namely perceptions of injustice (Rai & Agarwal, 2020). Considering that such perceptions create stress and foster negative affect (Fox et al., 2001), which are proposed to play a key role in the emergence of bullying (Barclay et al., 2005; Rai & Agarwal, 2020), it is unfortunate that little, if anything, is known about the association between injustice and the enactment of bullying behavior or the processes involved in this relationship (Salin & Hoel, 2011).

Based on the Affective Event Theory (AET; Weiss & Cropanzano, 1996), the objective of this study is to evaluate the experience of negative affective states as a mechanism liable to explain the relationship between distinct perceptions of organizational injustice (distributive, procedural, interpersonal and informational) and the enactment

of bullying behaviors. This study contributes to the literature by offering new insights on workplace bullying, focusing on the perpetrator's perspective and shedding light on when and why employees engage in hostile behaviors such as workplace bullying.

Workplace Bullying

Workplace bullying represents a form of long-lasting mistreatment (Samnani & Singh, 2012) and is defined as prolonged and frequent exposure to repeated unwanted negative and hostile behavior at work (Einarsen, 2000). The exposed employees perceive themselves as being unable to defend themselves as well as unable to respond effectively to the negative behavior they face (Einarsen, 2000), thereby reinforcing their feeling of inferiority (Einarsen & Skogstad, 1996; Keashly, 1997). Common denominators of these negative behaviors that differentiate workplace bullying from other types of aggression at work (e.g., incivility; Hershcovis, 2011) are the frequency (e.g., weekly or daily exposure; Einarsen, 1999, 2000) and persistence of the negative behavior (e.g., exposure for six months or more; Einarsen & Skogstad, 1996). These frequent and persistent behaviors can take several forms (Einarsen et al., 2009; Einarsen et al., 2011) and be person-related (e.g., gossiping, social exclusion), work-related (e.g., withholding information, being given unreasonable tasks) and physically intimidating (e.g., shouting, being jostled).

The Antecedents of Workplace Bullying

To date, past research on workplace bullying antecedents has mainly investigated the target's perspective (Nielsen & Einarsen, 2018; Samnani & Singh, 2012). The majority of these studies show that both work environment factors (e.g., job demands; Baillien and al., 2011; Van den Branden et al., 2016) as well as individual factors (e.g., psychological hardiness - how individuals react when facing stressors; Vaktskjold et

al., 2020) are risk factors associated with exposure to bullying behaviors, although work-related factors appear to play a stronger predictive role (Bowling & Beehr, 2006; Leymann, 1996). Aligning with the work environment hypothesis, which proposes that the presence of bullying in work settings is largely attributable to deficiencies in the work environment, past research has linked several elements pertaining to job design (e.g., presence of stressors such as role conflict and role ambiguity), organizational culture and climate (e.g., organizational tolerance of bullying), negative leadership practices (e.g., laissez-faire or destructive leadership), as well as organizational change (e.g., turbulence and job insecurity), to exposure to bullying behaviors (i.e., target's perspective; see Salin & Hoel, 2020), as these factors create a stressful work environment and offer employees little control over their work (Einarsen et al., 1994).

Unfortunately, less is known regarding the contributing factors associated to the enactment of bullying behaviors, as research pertaining to perpetrators is scarce (Nielsen & Einarsen, 2018; Samnani & Singh, 2012). Nevertheless, two main explanations have been proposed: individual characteristics (Zapf & Einarsen, 2020) of the perpetrator as well as organizational risk factors (Salin & Hoel, 2020).

With respect to the first explanation (i.e. individual characteristics), three main individual dispositions have been identified, namely self-regulatory processes (i.e., protection of one's self-esteem), social competencies (e.g., lack of emotional control) as well as micropolitical behavior (e.g., protecting one's own interest and status), suggesting that these personal characteristics and behaviors may facilitate the enactment of bullying behaviors (Zapf & Einarsen, 2020), although only when organizational risk factors are also present (Salin, 2003; Salin & Hoel, 2020). With respect to the second explanation (i.e., work-related factors), the most studied work-related antecedents of bullying enactment are role conflict and role ambiguity (Salin & Hoel, 2020), both identified as important stressors in the workplace (Matthiesen & Einarsen, 2007). Primarily based on the work environment hypothesis, scholars have

shown that perpetrators report experiencing work role interference (role conflict; Hauge et al., 2009; Matthiesen & Einarsen, 2007), while unclear work roles (role ambiguity) were found to be unrelated to the enactment of bullying behaviors (Matthiesen & Einarsen, 2007; Hauge et al., 2009). To illustrate, Matthiesen and Einarsen (2007) found that only role conflict was a predictor of the enactment of bullying behaviors. The authors stipulated that role conflict may foster the perpetrator's need for micropolitical behavior conducive to enacting negative behaviors (Matthiesen & Einarsen, 2007).

Yet, role stressors and negative job characteristics are not the only work-related factors that could be stressful and it has been suggested that factors other than those pertaining to job design could also be important predictors of bullying behavior enactment (Baillien et al., 2019; Baillien et al., 2011). In line with this, perceptions of injustice have been proposed as a severe stressor as well as an essential element in the bullying process (Parzefall & Salin, 2010). Indeed, perceptions of injustice may foster frustration and trigger negative emotional states that facilitate the enactment of aggressive behaviors towards others (Folger & Cropanzano, 1998, 2001; Neuman et al., 2011).

Organizational Injustice

Organizational justice is based on employees' perceptions of how they are treated by their supervisors, subordinates, co-workers and the organization, and how this treatment affects them (Colquitt, 2001). Organizational justice is conceptualized on four dimensions, namely distributive, procedural, interpersonal, and informational justice (Colquitt, 2001; Greenberg & Cropanzano, 1993). Distributive justice is underpinned by social exchange theory (Emerson, 1976) and equity theory (Adams, 1965), which posit that employees use a contribution-reward ratio to determine what is fair, by comparing their assets with those of referents (Colquitt, 2001). More precisely,

there is a perception of distributive injustice when employees do not receive what they expect to receive when compared to others (i.e., outcomes such as salary, promotion), based on the efforts made by each. Procedural justice reflects employees' perceptions of the procedures that underlie organizational decisions. Organizational rules and procedures that are perceived as biased or inconsistent can create feelings of injustice. Interpersonal justice refers to the quality of interpersonal relationships and exchanges between individuals within an organization (Bies & Moag, 1986). More specifically, individuals compare how they are treated with how they wish to be treated (Beugré, 2005). A discrepancy between the two gives rise to feelings of injustice. Finally, informational justice refers to the correctness of information received in connection with organizational decisions (Bies & Moag, 1986).

Studies investigating the injustice-bullying relationship have done so solely from the target's perspective (Notelaers et al., 2019; Rai & Agarwal, 2020; Reknes and al., 2020). These studies found that when facing situations of injustice in the workplace (e.g., employees perceive not being treated with respect by their supervisor), employees feel more vulnerable, as they perceive themselves as being less valued by the organization and their supervisor, fostering perceptions of being the target of bullying behaviors (Notelaers et al., 2019; Rai & Agarwal, 2020; Reknes and al., 2020). For example, based on the Effort-Reward Imbalance model (ERI), which proposes that a combination of high effort by employees and low reward by the organization increases the risk of negative outcomes, including poor employee mental health (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004), Notelaers et al. (2019) found that perceptions of distributive injustice were associated with workplace bullying, as under-rewarded employees reported greater exposure to bullying behaviors. In addition, in a cross-sectional study, Reknes et al. (2020) investigated whether employees' perceptions of injustice (evaluated as employees' perception of fair treatment at work) predict turnover intention through exposure to bullying behaviors and whether injustice perceptions also alter the relationship between exposure to bullying behaviors and turnover intention

(moderated mediation). They found that perceptions of injustice predicted exposure to bullying behaviors and that this exposure partially mediated the relationship between injustice perceptions and turnover intention, but only for employees reporting high injustice perceptions.

Hence, these results illustrate that perceptions of injustice are a crucial element in the workplace bullying experience, as they predict exposure to bullying behaviors. Despite these findings, more information is needed on the nature of the relationship between workplace bullying and organizational injustice, as no empirical studies have evaluated the injustice-bullying relationship from the perpetrator's perspective.

Injustice and the Enactment of Negative Behaviors

In recent years, research has linked various forms of aggressive and hostile responses to perceptions of injustice in the workplace. For example, Chory and Hubbell (2008) found that in the context of performance appraisal, perceptions of procedural injustice lead to both indirect negative interpersonal interactions (i.e., harming others with no "face to face" interaction, such as keeping information from the supervisor) and hostile behaviors (e.g., giving someone the silent treatment). Also, scholars have shown that aggressive behaviors resulting from feelings of interpersonal and informational injustice are most often directed toward the source of the unfairness (Jawahar, 2002; Neuman et al., 2011). In this regard, a study by Baron et al. (1999) revealed that employees who perceive a lack of respect and impartiality on the part of their supervisor emit hostile behaviors (e.g., talking behind the supervisor's back and spreading rumors about him/her, insulting their supervisor with derogatory remarks) and obstructionist behaviors (e.g., not returning calls) aimed at their supervisor. It has been proposed that employees engage in these behaviors to retaliate and also to restore justice that they perceive has been undermined (Beugré, 2005).

Overall, research has linked perceptions of organizational injustice to various negative and aggressive behaviors in the workplace (e.g., counterproductive behavior and obstructive behavior; Atkinson, 2006; Chory & Hubbell, 2008; Greenberg, 1990). In general, the presence of injustice in the workplace is considered as a sign of a negative and aggressive work culture (Rai & Agarwal, 2020), which is related to the enactment of negative forms of work behaviors (Colquitt et al., 2013; Naumann & Bennett, 2000). However, the processes through which injustice perceptions predispose employees to exhibit aggressive behaviors, such as workplace bullying, has not yet been investigated. As empirical findings on the perpetrator's perspective are scarce (Nielsen & Einarsen, 2018; Salin and Hoel, 2020), there is a need to gain a better understanding of the relationship between injustice and the enactment of bullying behaviors and shed light on why employees engage in this particularly harmful form of mistreatment in the context of perceptions of injustice (Notelaers et al., 2019).

Mechanisms between Risk Factors and the Enactment of Bullying Behaviors

To the best of our knowledge, very few studies have been conducted on specific mechanisms that can explain the association between work-related antecedents and the enactment of bullying behaviors (Salin & Hoel, 2011). Nevertheless, influential theoretical frameworks in the occupational stress literature, such as the Revised Frustration Aggression theory (Berkowitz, 1989), which proposes that stressful work environments induce frustration among employees and can trigger negative psychological reactions (e.g., negative affect, psychological discomfort) which can lead to aggressive behaviors at work (Baillien et al., 2019; Hauge et al., 2007; van den Broeck et al., 2011), offer insight into the processes through which the enactment of workplace bullying can occur. For example, based on this framework, Baillien and al. (2019) evaluated the mediating role of psychological contract violation (PCV; an emotional state in which employees perceive that the organization has failed to fulfill

its obligations; Robinson & Morrison, 2000; Robinson & Rousseau, 1994) in the relationship between organizational change (i.e., mergers, restructuring, downsizing and acquisitions) and the enactment of workplace bullying. The authors found that organizational change positively predicts PCV, which subsequently predicts the enactment of bullying behavior. Such findings highlight how the perpetrator's affective reaction to stressful organizational conditions can be conducive to the exhibition of negative behavior.

In the injustice-bullying literature, research investigating the mechanisms underlying this relationship has done so solely from the target's perspective (Rai & Agarwal, 2020). For example, Rai and Agarwal (2020) showed that the relationship between injustice perceptions (distributive, procedural, interactional) and exposure to bullying behaviors is mediated by psychological contract violation (PCV). More precisely, their findings suggest that by creating, in employees, a sense that they have been deceived by the organization and its leaders, perceptions of injustice elicit negative emotions in these employees which translate into perceptions of being the target of workplace bullying (Rai & Agarwal, 2020). This interpretation highlights the central role of emotions in relation to perceptions of injustice, a role that has unfortunately been overlooked (Barclay & Kiefer, 2014; Barclay et al., 2005), especially from the perpetrator's perspective (Samnani & Singh, 2012).

The Role of Negative Affective States

According to the Affective Event Theory (AET; Weiss & Cropanzano, 1996), individuals have a propensity to have either positive (e.g., joy, enthusiasm) or negative affect (e.g., irritable, hostile) based on the events they experience. AET suggests that workplace events trigger affective reactions, which, after being accumulated over time, influence employee's behavior (Weiss & Cropanzano, 1996). In their research, Colquitt et al. (2013) argued that perceptions of injustice are experienced by employees as

stressful, triggering negative affect that can lead to aggressive behaviors at work. In this respect, empirical findings (Barclay et al., 2005; Colquitt et al., 2013; Smollan, 2012) highlight that injustice perceptions influence negative affective states (e.g., anger, guilt), which subsequently influence employee functioning (e.g., counterproductive work behaviors, turnover). While these findings indicate that affective states play an important role in the relationship between perceptions of injustice and maladaptive behavioral outcomes (e.g., counterproductive work behaviors; Colquitt et al., 2013), it has yet to be established whether negative affect can also trigger the enactment of bullying behavior in the context of perceptions of injustice. Therefore, this study aims to deepen our understanding of employees' affective reactivity to injustice at work, which, consequently, can lead to the enactment of bullying behaviors. Accordingly, the following hypotheses are proposed:

Hypothesis 1: Perceptions of injustice (distributive [H1a], procedural [H1b], interpersonal [H1c], informational [H1d]) positively predict the enactment of bullying behaviors.

Hypothesis 2: Perceptions of injustice (distributive [H2a], procedural [H2b], interpersonal [H2c], informational [H2d]) positively predict negative affective states.

Hypothesis 3: Negative affective states predict the enactment of bullying behaviors.

Hypothesis 4: The relationship between perceptions of injustice (distributive [H4a], procedural [H4b], interpersonal [H4c], informational [H4d]) and the enactment of bullying behaviors is mediated by negative affective states.

Method

Participants and Procedures

This study was conducted among a heterogeneous group of management students from a Canadian university. All participants were contacted by email and invited to participate in the study. In this email, the objective of the study was explained (i.e.,

investigating the work-related and individual factors that contribute to optimal job functioning) and the confidentiality of responses was emphasized. A final sample of 224 participants was obtained, as they were currently employed and completed a sufficient portion of the questionnaire (at least 70%). Participants worked in different types of industries (e.g., public service, retail, education, information technology) in both the private and the public sectors. Respondents were on average 30 years old ($SD = 8.94$) and 66.5% were female. The sample consisted of 88.4% employees and 11.6% managers. Most respondents (80.4%) had a permanent contract and worked on a full-time basis (56.7%).

Measures

All measures were administered in French.

Workplace bullying. Enactment of workplace bullying behavior was measured with the French Canadian version (Trépanier et al., 2012) of the NAQ-R (Einarsen et al., 2009), adapted to an active formulation (De Cuyper et al., 2009). This scale comprises 22 items measuring the frequency of the enactment of three forms of negative behavior (person-related, work-related, and physical intimidation). On a five-point Likert scale ranging from 1 (*Never*) to 5 (*Daily*), participants were asked to indicate how often, in the past six months, they enacted the listed behaviors. Sample items are ‘Spreading gossip and rumors’ (person-related behavior [twelve items; $\alpha = .87$]); ‘Persistent criticism’ (work-related behavior [seven items; $\alpha = .73$]); and ‘Shouted at other employees’ (physical intimidation [three items; $\alpha = .63$]). All items were expressed in behavioral terms, with no reference to the term ‘workplace bullying’.

Negative Affective States. The Positive and Negative Affect Schedule questionnaire (PANAS; Watson et al., 1988) was used to measure trait negative affect. Four affective states (i.e., irritable, upset, hostile, envy; $\alpha = .80$) were assessed in the

present study, as research proposes that they are related to perceptions of injustice in the workplace (Colquitt et al., 2015; Colquitt et al., 2015; Neuman & Baron, 2011; Samnani & Singh, 2012) as well as workplace bullying (Vartia, 1996; White, 2004). On a five-point scale ranging from 1 (*Not at all*) to 5 (*Very much*), participants were asked to rate the extent to which they experienced each affective state in the last week.

Organizational Injustice. Perceptions of injustice were measured using the Injustice Scale (Colquitt et al., 2015). As suggested by Colquitt et al. (2015), the present study focuses on employees' perceptions of the extent to which managers are being unfair in their treatment of employees. This scale comprises 20 items measuring each of the four dimensions of injustice. Sample items are 'The procedures are applied unevenly' (procedural injustice [seven items; $\alpha = .94$]); 'The outcomes I received are inconsistent with the effort I have put into my work' (distributive injustice [four items; $\alpha = .96$]); 'My supervisor treats me in a rude manner' (interpersonal injustice [four items; $\alpha = .93$]) and 'My supervisor is secretive about decision-making procedures' (informational injustice [five items; $\alpha = .94$]). On a seven-point Likert scale ranging from 1 (*Strongly disagree*) to 7 (*Strongly agree*), participants were asked to indicate the extent to which the statements related to what they experienced at work.

Statistical Analysis

To test the proposed mediating effect of negative affective states in the relationship between the different forms of injustice (i.e., distributive, procedural, interpersonal, informational) and the enactment of bullying behavior, structural equation modelling was performed using *Mplus v.8* (Muthén & Muthen, 2017). Standardized coefficients were obtained through robust maximum likelihood estimation. To assess model fit, four indices were used: the Comparative Fit Index (CFI), the Tucker-Lewis Index (TLI), the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) and the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Values of .90 and higher for the CFI and TLI indicate an

acceptable data fit (Hoyle, 1995), whereas values below .08 for the RMSEA and SRMR suggest a relatively good data fit (Hu & Bentler, 1999).

Results

Preliminary Analysis

To investigate potential multicollinearity with regard to the four dimensions of injustice, variance inflation factor (VIF) and tolerance for each dimension of injustice was determined. According to Dash and Paul (2021), to ensure that multicollinearity is not an issue, tolerance values must be smaller than .20 and the VIF must be smaller than 5. Results are depicted in table 2 and revealed no multicollinearity.

Main Analysis

As past studies revealed that age and job status were predictors of the enactment of workplace bullying (De Ciri et al., 2010; Einarsen, 2000), these sociodemographic variables were controlled for in the main analyses. A model was tested in which (1) perceptions of each dimension of injustice (i.e., distributive, procedural, interpersonal, and informational) predicted negative affect as well as the enactment of bullying behaviors and (2) negative affect predicted the enactment of bullying behaviors. This model provided a satisfactory fit to the data: $\chi^2 = 15.96$ ($df = 10$); CFI = .96; TLI = .94; RMSEA = .05 [CI = .00, .09]; SRMR = .04). Results are depicted in Figure 1. Results show that three dimensions of injustice, namely distributive ($\beta = .13$, 95% CI = [.00, .26] procedural ($\beta = .38$, 95% CI = [.23, .54] and informational ($\beta = .29$, 95% CI = [.12, .45] were positively related to negative affective states, supporting H2a, H2b and H2d, whereas interpersonal injustice was not significantly related to negative affective states ($\beta = .001$, 95% CI = [-.14, .14], thus not supporting H2c. Also, the experience of negative affective states predicted the enactment of bullying behaviors

($\beta = .37$, 95% CI = [.10, .65], supporting H3. Results reveal no significant direct links between perceptions of injustice and the enactment of bullying behaviors, thus not supporting H1a, H1b, H1c and H1d (see Figure 1).

The mediating role of negative affective states in the relationship between each dimension of injustice (distributive, procedural, informational, and interpersonal) and the enactment of bullying behaviors was also tested. Results reveal significant indirect effects of procedural injustice ($\beta = .14$, 95% CI = [.02, .27]), and informational injustice ($\beta = .11$, 95% CI = [.01, .21]) on bullying behaviors via negative affective states, supporting H4b and H4d. In contrast, results show no significant effects of distributive injustice ($\beta = .05$, 95% CI = [-.01, .10]), or interpersonal injustice ($\beta = .001$, 95% CI = [-.05, .05]) on bullying behaviors via negative affective states, thus not supporting H4a and H4c.

Discussion

The aim of this study was to investigate the mediating role of negative affective states in the relationship between the four dimensions of injustice (distributive, procedural, interpersonal, informational) and the enactment of bullying behaviors. Overall, results suggest that employees who perceive their work environment as unjust, particularly in terms of the organizational procedures and information provided by the organization, experience unpleasant feelings, which subsequently facilitate their engagement in negative behaviors.

Theoretical Contributions

Work environment hypothesis. One of the main objectives of this study was to expand our current knowledge surrounding the work environment hypothesis by examining work-related antecedents of workplace bullying from the perpetrator's perspective, as well as the mechanisms involved in activating this behavior. To date,

very few risk factors have been assessed in relation to the enactment of bullying behaviors (e.g., role conflict, organizational change; Baillien et al., 2019; Matthiesen & Einarsen, 2007). This study makes important contributions to the literature and aligns with recent work that has begun to investigate processes conducive to bullying enactment in the workplace (Baillien et al., 2019; Samnani & Singh, 2012). Our results suggest that injustice perceptions can be seen as an important stressor in the workplace (Fox et al., 2001; Greenberg, 2006) that can contribute to the presence of negative behaviors by eliciting a stress process (Baillien et al., 2009; Parzefall & Salin, 2010). More specifically, consistent with past research (Beugré, 2005; Colquitt et al., 2013), our results highlight that injustice perceptions are not necessarily sufficient to trigger negative or hostile behaviors in the workplace and that psychological processes underlie this relationship: perceptions of certain dimensions of injustice (i.e., procedural and informational) predict the enactment of bullying behaviors through the experience of negative affective states. Understanding the association between perceptions of injustice and workplace bullying from the perpetrator's perspective, as well as the process underlying this association, offers further insights into the contextual factors that contribute to workplace bullying.

Injustice literature. Whereas past research has solely investigated the injustice-bullying relationship from the target's perspective and in an undifferentiated manner (i.e., all dimensions of injustice combined) or has evaluated a single dimension of injustice (e.g., Reknes et al., 2020; Notelaers et al., 2019; Rai & Agarwal, 2021), our results show that injustice perceptions play distinct roles in the enactment of bullying behaviors. First, the perception that organizational rules and procedures are unjust (procedural injustice) appears to foster unpleasant feelings such as envy and irritability that may trigger employees to vent such feelings by enacting negative behaviors targeting other members of the organization. Also, employees' perception of receiving biased or unclear information from their manager (informational injustice) elicits uncomfortable feelings such as hostility and being upset, which may encourage them

to behave aggressively or negatively. Such findings support the propositions underlying the Affective Event Theory (Weiss & Cropanzano, 1996), showing that perceiving injustice can be seen as an affective event that triggers negative affective reactions, which can subsequently lead to hostile and negative behaviors in the workplace.

The results of our study also reveal that the indirect relationship between injustice and the enactment of bullying behaviors via negative affective states is not significant with regard to perceptions of distributive injustice. On that point, it has been suggested that employees are more sensitive and concerned with the rules or the decisions (i.e., procedural injustice; Beugré, 2005; Thibaut & Walker, 1975) used to determine employee outcomes, rather than the actual outcomes (Neuman et al., 2011). In fact, scholars have argued that distributive injustice might be an ambiguous dimension of injustice, as employees need additional information to fully understand the reason underlying the outcome, which taps into the concept of procedural injustice (Barclay et al., 2005; Folger & Cropanzano, 2001). Our results suggest that although employees may experience negative feelings in situations of perceived distributive injustice, this will not translate into the enactment of negative or aggressive behavior towards others. In light of these results, we encourage future studies to further investigate the relationship between perceptions of distributive and procedural injustice as well as the enactment of bullying behaviors. Indeed, as past research shows that perceptions of distributive and procedural justice do not independently influence, but rather exert a combined influence to predict outcomes such as turnover intention and organizational commitment (for a review see: Brockner et al., 1990; Brockner & Wiesenfeld, 1996), it may be fruitful to explore if and how these perceptions interact together to predict the enactment of bullying behaviors.

Furthermore, despite the social nature of workplace bullying (Einarsen et al., 2020), surprisingly, our findings show that perceptions of interpersonal injustice do not elicit

negative affect or contribute to the enactment of bullying behaviors via negative affect, as opposed to perceptions of informational and procedural injustice. Such findings are illuminating, as past research has often investigated interpersonal and informational injustice in an undifferentiated manner (e.g., Ahmad, 2018; Reknes et al., 2020; Rai & Agarwal, 2019, 2020). For example, although Rai and Agarwal (2019) found that interactional injustice (interpersonal and informational) predicts several employee outcomes, including loyalty and turnover intention, and that these relationships are explained (i.e., mediated) by psychological contract violation, it remains unknown whether it is the quality of the interpersonal interactions (i.e., interpersonal injustice), the quality of the explanations and information obtained (i.e., informational injustice) or both that contribute to these outcomes. In line with this, scholars have suggested that interpersonal and informational injustice should be assessed separately (Colquitt et al., 2013; Cropanzano & Ambrose, 2001). Indeed, although they are related, given that they tap into the social interactions between managers and their employees, they are considered to be two distinct dimensions of injustice with differentiated characteristics and outcomes for both employees and organizations (Colquitt, 2001; Colquitt, 2012). To illustrate, in a meta-analysis on the outcomes of, and mechanisms underlying organizational justice, Colquitt et al. (2013) found that informational justice was directly and negatively linked to counterproductive behavior, as opposed to interpersonal justice, which was unrelated to this type of negative work behavior.

Similarly, our results suggest that employees will react in a hostile manner to a lack of justification and truthfulness regarding rules, but not to a lack of tact or respect from their manager. This information provides valuable insight into the perpetrator's perspective. Indeed, in line with past studies (Pheko et al., 2018), our findings suggest that perpetrators may be less sensitive to the quality of the interpersonal treatment in the workplace. In fact, research on the personality and character traits (Neuman & Hare, 2008; Neuman et al., 2007) of perpetrators at work suggests that they are often characterized by their target as antisocial and egocentric, low on social competence

with little desire for building relationships at work (Parkins et al., 2006; Neuman et al., 2007). Indeed, research has shown that perpetrators are perceived by their target as being more interested in career advancement opportunities, which they can attempt to gain by using manipulative approaches (Bjorkqvist et al., 1994; Vartia, 1996). In this context, perceptions of informational injustice (e.g., perceived injustice in the implementation of decisions, inadequacy of explanations; Bies & Moag, 1986; Greenberg, 1993) could trigger negative affective states conducive to negative behavioral reactions, which are then used to maintain social dominance (De Cuyper et al., 2009; Pheko et al., 2018; Salin, 2003). In light of this information, since we still know little about the work-related factors conducive to the expression of bullying behaviors as well as the individual characteristics of perpetrators, we encourage future studies to evaluate how the perpetrators characteristics (e.g., antisocial personality, low on social competence; Neuman et al., 2007; Parkins et al., 2006; Zapf & Einarsen, 2020) can interact with injustice perceptions in the workplace in order to obtain a clearer and more nuanced portrait on why, and under what conditions, perpetrators engage in hostile and aggressive behaviors towards others.

Limitations and Directions for Future Research

Despite the theoretical contributions of this study, there are limitations that should be mentioned. First, because this study used a cross-sectional design, we cannot draw conclusions about the temporal sequence of the relationships evaluated. Longitudinal studies are needed to investigate the interplay between perceptions of injustice (distributive, procedural, interpersonal and informational), negative affect and the enactment of workplace bullying. In the same vein, our study only examined one antecedent. However, workplace bullying is a complex phenomenon that cannot be explained by a single factor (Salin, 2003), as many can interact to predict its occurrence (Salin & Hoel, 2020). Hence, we encourage future studies to replicate our findings as well as assess other antecedents simultaneously to gain insight into the most salient

work-related predictors of the enactment of bullying behaviors. Finally, our study focused only on injustice from managers. Given that unfair treatments can also come from others within the organization (Hershcovis, 2020), future studies are encouraged to investigate the injustice-bullying relationship through the lens of other actors (e.g., colleagues).

Practical Contributions and Conclusion

It is well recognized in the literature that employees are sensitive to principles of justice in the workplace (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2015) and that a just work environment is considered crucial to prevent negative behaviors (Reknes et al., 2020; Rai & Agarwal, 2020). This study reveals that perceptions of injustice, procedural and informational injustice, in particular, may render employees more prone to engage in hostile behaviors toward others by triggering negative affect. Therefore, managers must first recognize the importance of acknowledging employees' justice perceptions, as well as discussing the issue with employees and monitoring their perceptions of each facet of justice, with a particular focus on perceptions pertaining to decision-making, procedures and information. More precisely, to foster perceptions of procedural and informational justice, managers are encouraged to establish transparent systems and rules and to explain the rationale for their decisions respectfully. In line with this, we encourage organizations to promote positive forms of leadership, such as transformational leadership (i.e., leaders who motivate employees through charisma, intellectual stimulation, individualized consideration and idealized influence; Bass & Riggio, 2006), which has been shown to boost perceptions of justice in the workplace (Charoensap et al., 2019; Cho & Dansereau, 2010). For example, Cho and Dansereau (2010) illustrated that transformational leaders' behaviors foster organizational citizenship behavior through perceptions of procedural justice. In light of such findings, adopting positive forms of leadership style can be essential to promote perceptions of

justice in organizations, thus preventing or reducing the occurrence of workplace bullying.

Furthermore, past studies have evaluated training programs (Skarlicki & Latham, 2013) designed to help managers adhere to the principles of procedural and interactional justice (i.e., learning how to offer and provide employees with more information and explanations about the rationale for their decisions in a respectful and polite manner), which can benefit work units by promoting a positive work environment that fosters team effectiveness (i.e., positive attitudes, performance; Roberson and Colquitt, 2005). Lastly, our study also revealed the crucial role of emotions in the workplace, as the experience of negative affective states facilitates the enactment of bullying behaviors. Hence, in order to prevent workplace bullying, or reduce its occurrence, organizations should raise managers' awareness regarding the emotionally taxing effects of injustice perceptions (Barclay et al., 2005; Smollan, 2012) and the emotional reactions they trigger, which may negatively influence employees' behaviors (Harlos & Pinder, 2000). As such, managers should not only monitor employees' perceptions of injustice, but also raise employees' awareness of how their negative emotional states (Kiefer, 2005; Smollan, 2012) can lead to expressing negative behaviors towards others.

The findings of this study provide comprehensive information on the work-related risk factors and the psychological mechanisms involved in the enactment of bullying behaviors. In particular, the findings indicate that perceptions of injustice, and more specifically procedural and informational injustice, facilitate the enactment of bullying behaviors by fueling negative affective states.

References

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299): Elsevier.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, *36*(2), 223-234.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.003>
- Baillien, E., Griep, Y., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2019). The relationship between organisational change and being a perpetrator of workplace bullying: A three-wave longitudinal study. *Work & Stress*, *33*(3), 211-230.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496161>
- Baillien, E., Rodriguez-Muñoz, A., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2011). Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A two-wave cross-lagged study. *Work & Stress*, *25*(2), 128-146.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2011.591600>
- Barclay, L. J., & Kiefer, T. (2014). Approach or avoid? Exploring overall justice and the differential effects of positive and negative emotions. *Journal of Management*, *40*(7), 1857-1898. <https://doi.org/10.1177/0149206312441833>
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 629-643. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.629>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Berkowitz, L. (1989). Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. *Psychological Bulletin*, *106*(1), 59-73.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.106.1.59>
- Beugré, C. D. (2005). Understanding injustice-related aggression in organizations: A cognitive model. *The International Journal of Human Resource Management*, *16*(7), 1120-1136. <https://doi.org/10.1080/09585190500143964>
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (pp. 43-55). JAI Press.

- Brockner, J., DeWitt, R. L., Grover, S., & Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between managers' explanations of a layoff and survivors' reactions to the layoff. *Journal of Experimental Social Psychology, 26*(5), 389-407.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin, 120*(2), 189-208. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.189>
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2019). Effect of ethical leadership and interactional justice on employee work attitudes. *Journal of Leadership Studies, 12*(4), 7-26. <https://doi.org/10.1002/jls.21574>
- Cho, J., & Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 409-421. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.006>
- Chory, R. M., & Hubbell, A. P. (2008). Organizational justice and managerial trust as predictors of antisocial employee responses. *Communication Quarterly, 56*(4), 357-375. <https://doi.org/10.1080/01463370802448121>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, pp 526-547). Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., Long, D. M., Rodell, J. B., & Halvorsen-Ganepola, M. D. (2015). Adding the “in” to justice: A qualitative and quantitative investigation of the differential effects of justice rule adherence and violation. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 278-297. <https://doi.org/10.1037/a0038131>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 199-236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>

- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). Justice, fairness, and employee reactions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 75-99. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111457>
- Cropanzano, R., Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 351-360). Stanford University Press.
- Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121092.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224. <https://doi.org/10.1080/02678370903257578>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.) *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3-40). CRC Press.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and*

- Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Emerson, T. I. (1976). Legal foundations of the right to know. *Washington University Law Quarterly*, 1976(1).
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage Publications.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 1-55). Stanford University Press.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58-69.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.58>
- Harlos, K. P., & Pinder, C. C. (2000). Emotion and injustice in the workplace. In S. Fineman (Ed.), *Emotion in organizations: A guide for practitioners* (2nd ed., p. 255). Sage Publications.
- Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21(3), 220-242. <https://doi.org/10.1080/02678370701705810>

- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress, 23*(4), 349-358.
<https://doi.org/10.1080/02678370903395568>
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying... oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior, 32*(3), 499-519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Hershcovis, M. S., Cortina, L. M., & Robinson, S. L. (2020). Social and situational dynamics surrounding workplace mistreatment: Context matters. *Journal of Organizational Behavior, 41*(8), 699-705. <https://doi.org/10.1002/job.2479>
- Hoyle, R. H. (1995). *The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues*. Sage Publications.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jawahar, I. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management, 28*(6), 811-834.
<https://doi.org/10.1177/014920630202800606>
- Jenkins, M. F., Zapf, D., Winefield, H., & Sarris, A. (2012). Bullying allegations from the accused bully's perspective. *British Journal of Management, 23*(4), 489-501. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>
- Keashly, L. (1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse, 1*(1), 85-117.
https://doi.org/10.1300/J135v01n01_05
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior, 26*(8), 875-897.
<https://doi.org/10.1002/job.339>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165-184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735-753. <https://doi.org/10.1891/088667007782793174>
- Muthén, L. K., & Muthen, B. (2017). *Mplus User's Guide: Statistical Analysis with Latent Variables, User's Guide*. Muthén & Muthén.
- Neuman, J. H., Baron, R. A., Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 201-225). CRC Press.
- Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2008). Psychopathic traits in a large community sample: Links to violence, alcohol use, and intelligence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 76(5), 893-899. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.76.5.893>
- Neumann, C. S., Hare, R. D., & Newman, J. P. (2007). The super-ordinate nature of the Psychopathy Checklist-Revised. *Journal of Personality Disorders*, 21(2), 102-117. <https://doi.org/10.1521/pedi.2007.21.2.102>
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S.. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Notelaers, G., Törnroos, M., & Salin, D. (2019). Effort-reward imbalance: A risk factor for exposure to workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 10, 386. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00386>
- Parkins, I. S., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2006). The influence of personality on workplace bullying and discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(10), 2554-2577. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00117.x>
- Parzefall, M.-R., & Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761-780. <https://doi.org/10.1177/0018726709345043>

- Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465.
<https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1421111>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2020). Examining the impact of justice perceptions on workplace bullying: A moderated mediational model of PCV and PDO. *Personnel Review*, 50(2), 420-438. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0467>
- Reknes, I., Glambek, M., & Einarsen, S. (2020). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations*, 43(2), 1-13.
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0406>
- Roberson, Q. M., & Colquitt, J. A. (2005). Shared and configural justice: A social network model of justice in teams. *Academy of Management Review*, 30(3), 595-607. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.17293715>
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152. <https://doi.org/10.5465/256773>
- Robinson, S. L., & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
<https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(3).
<https://doi.org/10.4000/pistes.3159>
- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organisational causes of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 227-243). CRC Press.

- Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior, 17*(6), 581-589.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effect of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27-41.
 doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J., Starke, S., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., et al. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *58*, 1483-1499.
 doi: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (2013). How can training be used to foster organizational justice? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 499-522). Psychology Press.
- Smollan, R. K. (2012). Emotional responses to the injustice of organizational change: A qualitative study. In N. M. Ashkanasy, C. E. J. Härtel & W. J. Zerbe (Eds.), *Experiencing and managing emotions in the workplace* (Research and managing emotions in the workplace, Vol. 8, pp. 175-202). Emerald Group Publishing Limited.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*: L. Erlbaum Associates.
- Trépanier, S.G., Fernet, C., & Austin, S. (2012). *Le harcèlement psychologique au travail: Traduction et validation canadienne-française du Negative Acts Questionnaire-Revised [Workplace bullying: French Canadian translation and validation of the Negative Acts Questionnaire-Revised]*. Paper presented at the 34th meeting of the Société Québécoise pour la recherche en Psychologie (SQRP), Sherbrooke, Qc, Canada.
- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T., & Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior, 29*, 61-71.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
- Van den Broeck, A., Baillien, E., & De Witte, H. (2011). Workplace bullying: A perspective from the Job Demands-Resources model. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(2), 1-12.

- Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214. <https://doi.org/10.1080/13594329608414855>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (vol. 18, p. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.
- Xu, T., Hanson, L. L. M., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E. H., Rugulies, R., Pentti, J., Stenholm, S., Vahtera, J., Hansen, A. M., Kivimäki, M. & Rod, N. H. (2018). Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: A multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia*, 61(1), 75-83. <https://doi.org/10.1007/s00125-017-4480-3>

Table 1*Means, standard deviations, and correlations of study variables (n = 224)*

	Scale	Mean	SD	1	2	3	4	5
1. Procedural Injustice	1-7	2.90	1.61					
2. Distributive Injustice	1-7	3.41	1.97	.57*				
3. Interpersonal Injustice	1-7	1.64	1.24	.61*	.43*			
4. Informational Injustice	1-7	2.31	1.55	.72*	.59*	.70*		
5. Bullying Behaviors (enactment)	1-5	1.24	.34	.21*	.16*	.19*	.27*	
6. Negative Affective State	1-5	2.08	1.04	.68*	.53*	.50*	.65*	.37*

Note. * $p < .05$.

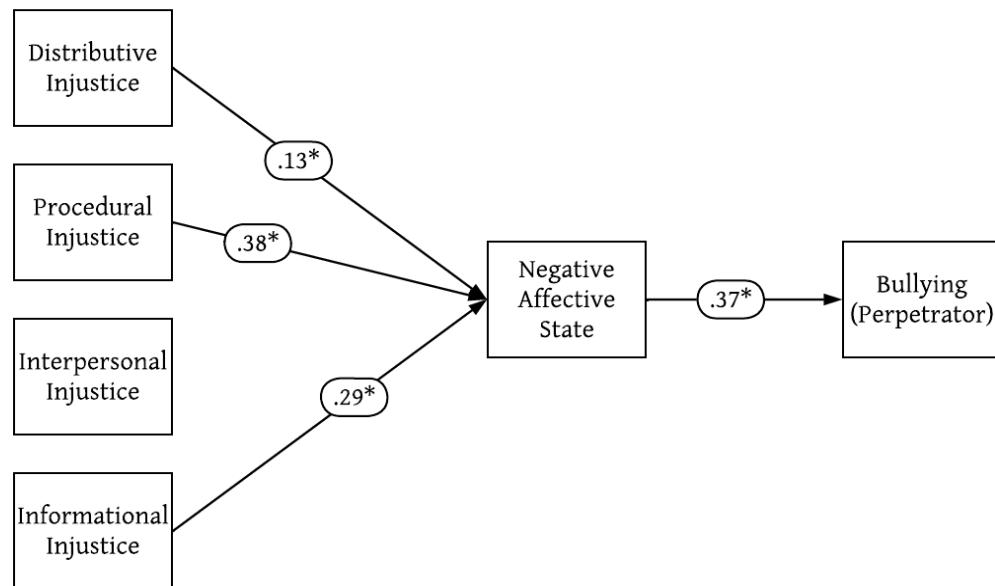
Table 2*Multicollinearity diagnostics for the four dimensions of injustice*

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1. Procedural Injustice	.44	2.25
2. Distributive Injustice	.60	1.68
3. Interpersonal Injustice	.50	2.01
4. Informational Injustice	.36	2.85

Note. VIF = variance inflation factor

Figure 1

Path Analysis Model of the Mediating Role of Negative Affect Between Injustice and Bullying



Note: Results include sociodemographic variables (age and job status). Only significant relations are presented.

* $p < .05$

CHAPITRE IV

DISCUSSION GÉNÉRALE

Dans les prochaines sections de la discussion générale, un retour sur les objectifs établis sera d'abord effectué, suivi des principaux constats découlant des résultats obtenus dans le cadre des deux articles empiriques de la thèse. Puis, les implications théoriques et pratiques de la thèse seront discutées à la suite desquelles les limites et quelques propositions de pistes de recherche ultérieures seront abordées. Une brève conclusion dégageant les principaux éléments des deux articles terminera cette thèse.

Un des objectifs de cette thèse était d'approfondir les connaissances sur la présence du harcèlement psychologique dans le secteur financier au Québec. La présence du harcèlement au travail ainsi que ses conséquences psychologiques ont principalement été investiguées auprès des travailleurs du domaine public, offrant donc peu d'information sur le phénomène dans le domaine privé, incluant le secteur financier. Pourtant, dû à des conditions de travail difficiles mettant notamment l'accent sur la compétition entre les travailleurs (Giga et Hoel, 2003; Ismail et Teck-Hong, 2011), le secteur financier semble particulièrement à risque en ce qui concerne la présence de comportements négatifs au travail (Verdasca, 2011; Verdasca et Baillien, 2019). Aussi, bien que plusieurs études antérieures aient montré que le harcèlement est associé à des conséquences délétères pour les travailleurs exposés, la recherche a jusqu'à ce jour peu étudié les mécanismes psychologiques pouvant expliquer ces relations (Boudrias et al., 2021; Nielsen et Einarsen, 2018). En d'autres termes, peu d'études ont visé à mieux

comprendre *comment* le harcèlement affecte le fonctionnement psychologique des travailleurs exposés. À la lumière de ces enjeux, cette thèse offre un portrait de la situation du harcèlement psychologique dans le secteur financier au Québec en (1) évaluant l'ampleur du phénomène ainsi que la nature des gestes posés et (2) en évaluant les conséquences psychologiques (épuisement émotionnel, vigueur au travail) associées à l'exposition aux comportements de harcèlement et ce, auprès de deux échantillons de travailleurs du secteur financier. Les mécanismes psychologiques impliqués dans la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement et ses conséquences psychologiques sont également explorés.

Parallèlement, l'objectif de cette thèse était d'apporter un éclairage nouveau sur la perspective des auteurs de comportements négatifs au travail en s'appuyant sur l'hypothèse de l'environnement de travail qui propose que les facteurs de stress organisationnels prédisent l'émergence de comportements de harcèlement au travail en induisant de la frustration et du stress chez les travailleurs (Salin et Hoel, 2020). Or, les études portant sur les antécédents au harcèlement du point de vue des auteurs de comportements négatifs sont rares et très peu de facteurs de risque ont été évalués jusqu'à présent (Baillien et al., 2019; Nielsen et Einarsen, 2018), offrant donc une compréhension limitée quant à l'explication de l'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail. En d'autres termes, quels facteurs de l'environnement de travail peuvent inciter un travailleur à émettre de tels comportements au travail et *pourquoi* ? La recherche sur l'injustice organisationnelle comme antécédent du harcèlement psychologique au travail est en plein essor (Rai et Agarwal, 2020; Reknes et al., 2020), suggérant que ce facteur de risque est lié à l'exposition aux comportements négatifs au travail (point de vue de la cible). Or, malgré l'appel à davantage de recherches sur les antécédents au harcèlement du point de vue des auteurs de comportements négatifs (Baillien et al., 2019; Nielsen et Einarsen, 2018), aucune étude empirique n'a encore évalué le rôle de l'injustice dans l'émission de comportements de harcèlement, ni les mécanismes psychologiques

pouvant expliquer cette relation. Cette thèse apporte donc une perspective globale sur le phénomène du harcèlement psychologique au travail en étudiant deux processus psychologiques distincts expliquant d'une part, les dommages psychologiques pouvant affecter les personnes ciblées (Article 1) et d'autre part, l'émission de comportements négatifs (Article 2).

4.1 Synthèse des résultats de l'Article 1 (Études 1 et 2)

La recherche montre que l'environnement de travail du secteur financier est stressant, notamment dû à une culture organisationnelle misant sur la performance, ce qui favorise la compétition entre les travailleurs ainsi que la présence de comportements de harcèlement psychologique (Verdasca, 2011; Verdasca et Baillien, 2019). À cet effet, les études antérieures sur le harcèlement psychologique dans le secteur financier suggèrent qu'il s'agit d'une problématique préoccupante (Gok, 2011; Verdasca et Baillien, 2019; Verdasca, 2008). Alors que les connaissances actuelles sur le sujet proviennent d'études auprès d'échantillons de travailleurs en Europe (Ariza-Montes et Rodriguez, 2013; Verdasca et Baillien, 2019) et en Asie (Ismail et Teck-Hong, 2011; Tangem, 2017), très peu d'information était disponible quant au secteur financier au Québec. Or, ce secteur d'emploi a été caractérisé comme étant un environnement de travail difficile, notamment dû aux longues heures de travail ainsi que par la présence de formes négatives de leadership (Benoit et Côté, 2005), qui s'avèrent des facteurs de risque en lien avec le harcèlement psychologique au travail (Salin et Hoel, 2020; Skogstad et al., 2007).

À la lumière de ces enjeux, le premier objectif de l'Article 1 était de dresser un portrait de la problématique du harcèlement psychologique auprès de deux échantillons de travailleurs (étude 1; $n = 153$ et étude 2; $n = 207$) œuvrant dans le secteur financier québécois. Ainsi, l'ampleur, la nature des gestes négatifs ainsi que les conséquences psychologiques (épuisement émotionnel, vigueur au travail) ont été étudiées. La

présence du harcèlement a été évaluée selon l'exposition répétée (c.-à-d. quotidienne ou hebdomadaire) à au moins deux comportements négatifs au travail (Laschinger et al., 2010; Trépanier et al., 2013; Verdasca et Baillien, 2019). Cette méthode offre des renseignements quant à la nature des gestes posés, la fréquence et l'intensité d'exposition.

Les résultats des études 1 et 2 montrent que 8,3% (étude 1) et 5,3% (étude 2) des participants rapportent avoir été fréquemment exposés à au moins deux comportements négatifs au travail au cours des six derniers mois. Ces taux sont sensiblement inférieurs à ceux rapportés dans des recherches antérieures menées dans le secteur financier dans d'autres pays (p.ex., Portugal, Turquie; Verdasca et Baillien, 2019 [23,4%]; Idig-Camuroglu et Minibas-Poussard, 2015 [30%]). Bien que cet écart entre les taux rapportés dans d'autres études et ceux de cette thèse puisse être expliqués par différents facteurs, par exemple par la taille des échantillons (Nielsen et al., 2010; Nielsen et al., 2020), les différences méthodologiques, notamment quant aux méthodes d'évaluation utilisées afin d'évaluer la présence du harcèlement psychologique, sont grandement à considérer. À ce sujet, dans leur revue de la littérature portant sur les études évaluant la prévalence du harcèlement psychologique au travail, Nielsen et al. (2010) ont trouvé que la majorité des études rassemblées (c.-à-d., 102 études) utilisaient différents critères de mesure (p. ex., la durée des comportements varient entre six mois et un an) et que 41% des études ont utilisé un instrument de mesure différent, ce qui peut influencer les taux rapportés.

Conformément à ce constat, une variabilité au niveau des critères de mesure (p. ex., instruments de mesure; NAQ-R; Einarsen et al., 2009; LIPT; Leymann, 1990) utilisés afin d'évaluer l'ampleur du harcèlement psychologique dans le secteur financier peut être observée. Dans la présente thèse, l'utilisation de la version française du NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised; Einarsen et al., 2009; Étude 1) ainsi que sa version abrégée (Short Negative Acts Questionnaire; S-NAQ; Notelaers et al., 2019,

Étude 2) ont été privilégiées. Ces instruments de mesure comprennent une liste de 22 et neuf comportements respectivement. Les participants devaient indiquer la fréquence à laquelle ils ont été exposés aux différents comportements de cette liste au cours des six derniers mois. L'exposition au harcèlement psychologique a été évaluée par l'exposition hebdomadaire à au moins deux comportements négatifs. Or, dans les études de Verdasca (2011) et de Idig-Camuroglu et Minibas-Poussard (2015), qui ont rapporté des taux de prévalence sensiblement plus élevés à ceux obtenus dans les deux études de la thèse, différents instruments et critères de mesure ont été employés. En effet, Idig-Camuroglu et Minibas-Poussard (2015) ont rapporté un taux de prévalence de 30% auprès d'un échantillon de 164 employés de banque turcs, en évaluant le harcèlement psychologique à l'aide d'une adaptation de l'instrument de mesure de Leymann (Leymann Inventory of Psychological Terrorization; Leymann, 1990) contenant une liste de 35 comportements. Aussi, l'exposition au harcèlement psychologique a été évaluée par l'exposition à au moins un comportement négatif de manière hebdomadaire au cours des six derniers mois. Dans l'étude de Verdasca (2008), les résultats montrent un taux de prévalence de 39% auprès d'un échantillon de 561 travailleurs portugais du secteur financier, en utilisant une combinaison du NAQ – R (Negative Acts Questionnaire-Revised; Hoel et al., 2001) et du questionnaire de Leymann (Leymann Inventory of Psychological Terrorization; Leymann, 1990), contenant une liste de 38 comportements négatifs. Dans leur étude, l'exposition au harcèlement psychologique a aussi été évalué par l'exposition hebdomadaire à au moins un comportement négatif au cours de la dernière année. Or, l'utilisation d'une liste de comportements négatifs plus exhaustive (35 à 38 comportements) que celle contenue dans le NAQ-R (22 items; Einarsen et al., 2009) et S-NAQ (9 items; Notelaers et al., 2019) ainsi que l'utilisation du critère d'un seul comportement négatif vécu sur une base quotidienne ou hebdomadaire, pourrait gonfler les taux rapportés (Mikkelsen et Einarsen, 2001; Nielsen et al., 2010; Einarsen et al., 2020), expliquant ainsi les écarts observés. Ces constats rendent difficile la comparaison entre les études et ainsi, limite

notre compréhension de l'ampleur du phénomène du harcèlement psychologique dans le secteur financier. Par le fait même, ils soulignent l'importance, dans le cadre de recherches futures, d'utiliser le même instrument et les mêmes critères de mesure lors de l'évaluation du harcèlement psychologique dans un secteur d'emploi afin d'obtenir un portrait plus juste de la présence du harcèlement psychologique au sein de ce secteur.

Quant à la nature des comportements négatifs, nos résultats montrent que les comportements les plus fréquemment rapportés par les travailleurs ciblés étaient ceux liés aux tâches, soient " être exposé à une surcharge de travail " et " se voir retenir des informations centrales à son travail " les empêchant ainsi de bien exécuter leurs tâches (Einarsen et al., 2020). Ces résultats sont similaires aux études antérieures menées dans le secteur financier (Idig-Camuroglu et Minibas-Poussard, 2015; Maciel et al., 2007; Verdasca, 2008, Verdasca et Baillien, 2019) et également celles menées dans d'autres secteurs d'emploi (p.ex., domaine de la santé, domaine scolaire; Fahie et Devine, 2014; Trépanier et al., 2013;). Ainsi, le harcèlement psychologique dans le secteur financier semble être moins d'ordre relationnel et plutôt axé sur la tâche des travailleurs. Selon nos résultats ainsi que ceux d'autres études menées dans le secteur financier ailleurs qu'au Québec (Idig-Camuroglu et Minibas-Poussard, 2015; Maciel et al., 2007; Verdasca, 2008; Verdasca et Baillien, 2019), les travailleurs ciblés déclarent régulièrement être surchargés au travail, ce qui semble être une caractéristique importante présente dans l'environnement de travail de ce secteur d'emploi. Bien que cette caractéristique soit également présente dans d'autres secteurs d'emploi (p.ex., le domaine de la santé; Trépanier et al., 2021) et que certains chercheurs aient remis en question l'inclusion de comportements liés au travail en tant que manifestation du harcèlement psychologique (p.ex., surcharge de travail; tâches en dessous du niveau de compétence; Notelaers et al., 2019) car ils peuvent être considérés comme un droit de gérance (Notelaers et al., 2019), selon nos résultats et ceux d'autres études menées dans le secteur financier, les travailleurs ciblés au harcèlement psychologique signalent

régulièrement se voir confier une surcharge de travail (Idig-Camuroglu et Minibas-Poussard, 2015; Maciel et al., 2007; Verdasca, 2008; Verdasca et Baillien, 2019). Une explication plausible de cette association réside dans les conditions de travail des travailleurs du secteur financier. Ceux-ci sont régulièrement confrontés à de longues heures de travail et peu de ressources à leur disposition (p. ex. manque d'encadrement ; Benoit et Côté, 2005) pouvant ainsi mener à une surcharge de travail.

Pour terminer, les résultats de l'étude 1 illustrent que l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique est associée à un fonctionnement psychologique sous-optimal et les résultats de l'étude 2 montrent que ces relations sont expliquées par une estime de soi fragilisée chez les travailleurs ciblés par de tels comportements. D'une part, les résultats de l'étude 1 ont montré que les travailleurs qui ont été exposés à des comportements de harcèlement rapportent significativement plus d'épuisement émotionnel et moins de vigueur que les travailleurs n'ayant pas été la cible de tels comportements. Ces résultats s'alignent avec ceux d'études antérieures qui ont étudié la relation entre l'exposition au harcèlement et l'épuisement professionnel dans plusieurs secteurs de travail, y compris le secteur financier (Laschinger et Fida, 2014; Najam et al., 2018; Park et Ono, 2017). Alors qu'il s'agisse, à notre connaissance, de la première étude menée auprès de travailleurs du secteur financier à examiner la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail et une manifestation positive de la santé psychologique au travail, nos résultats sont en lien avec les études antérieures menées dans d'autres secteurs d'emploi (p.ex., domaine de la santé ; Park et Ono, 2017; Rodríguez-Muñoz et al., 2009; Trépanier et al., 2013), qui montrent que l'exposition aux comportements de harcèlement au travail prédit négativement l'engagement au travail.

D'autre part, les résultats de l'Article 1 permettent de mieux comprendre comment l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique nuit à la santé psychologique (épuisement émotionnel et vigueur au travail), en illustrant le rôle

médiateur de l'estime de soi dans cette relation. En lien avec les études antérieures (Einarsen et al., 1994; Matthiesen et Einarsen, 2007), nos résultats ont montré que l'estime de soi est un facteur déterminant dans l'expérience du harcèlement psychologique au travail. Ainsi, ils illustrent de manière empirique que l'exposition à des comportements négatifs au travail nuit à l'estime de soi des travailleurs exposés, affectant négativement leur santé psychologique en drainant leurs ressources énergétiques. Ces résultats concordent avec les propositions théoriques du modèle des Demandes et des Ressources au travail (Job Demand-Resource Model; Bakker et Demerouti, 2007). Ce cadre théorique influent dans la littérature sur le stress organisationnel propose que les exigences au travail (p.ex., la surcharge de travail, les exigences émotionnelles) déclenchent un processus de perte énergétique en épuisant les ressources personnelles des travailleurs (p. ex., estime de soi, résilience), entraînant des coûts psychologiques importants tels que l'épuisement émotionnel ou moins de vigueur au travail (Bakker et Demerouti, 2007). Les résultats de l'étude 2 montrent donc que le harcèlement psychologique est un stressor important et que l'exposition répétée à de tels comportements négatifs peut miner les ressources individuelles, dont l'estime de soi, résultant en une panne énergétique pour les travailleurs.

4.2 Synthèse des résultats de l'Article 2 (Étude 3)

Selon l'hypothèse de l'environnement de travail (Leymann, 1996; Salin et Hoel, 2020), les facteurs contextuels néfastes ou stressants au sein de l'environnement de travail contribueraient largement à la présence du harcèlement psychologique (Salin et Hoel, 2020). Or, jusqu'à présent, très peu de facteurs contextuels explicatifs ont été étudiés du point de vue des auteurs de comportements négatifs au travail. Parmi les quelques facteurs analysés jusqu'à maintenant, tels les conflits de rôle (c.-à-d., les incompatibilités entre les attentes d'un même rôle; Beehr, 2014) ou l'ambiguïté de rôle (c.-à-d., les incertitudes quant aux tâches à accomplir; Beehr, 2014), ceux-ci sont davantage liés à l'organisation du travail (nature des tâches du travailleur), laissant de

côté la dimension relationnelle de l'expérience professionnelle, bien qu'il s'agisse d'une dimension inhérente au concept du harcèlement psychologique au travail (Einarsen, 2000). Or, investiguer l'association entre les perceptions d'injustice (c.-à-d., les perceptions qu'ont les travailleurs de la manière dont ils sont traités au travail; Colquitt, 2001), qui captent une dimension relationnelle importante de l'expérience sociale du travailleur, et le harcèlement du point de vue des auteurs de comportements négatifs ainsi que les processus qui sous-tendent cette association permet de mieux comprendre les facteurs contextuels et psychologiques qui contribuent à l'adoption de tels comportements.

Selon la théorie des événements affectifs (AET; Weiss et Cropanzano, 1996), les individus ont une propension à éprouver des émotions positives (p. ex., de la joie) et des émotions négatives (p.ex., de la colère) en fonction des événements vécus. Ces émotions inciteraient subséquemment les individus à s'engager dans divers comportements plus ou moins adaptatifs au travail (Weiss et al., 1999). S'appuyant sur cette prémisse, l'objectif de l'Article 2 de la thèse était d'examiner le rôle médiateur des émotions négatives dans la relation entre les perceptions d'injustice (distributive, procédurale, interpersonnelle, informationnelle) et l'adoption de comportements négatifs au travail. Alors que des études antérieures montrent que les perceptions d'injustice sur les lieux de travail sont vécues par les travailleurs comme étant des événements stressants, déclenchant des émotions négatives, qui peuvent conduire à émettre divers comportements agressifs au travail (Barclay et al., 2005; Colquitt et al., 2013), aucune étude n'avait encore évalué empiriquement la relation entre les perceptions d'injustice, le vécu d'émotions négatives et l'émission de comportements de harcèlement psychologique.

Trois hypothèses ont donc été testées dans le cadre de cette étude. La première hypothèse avance que chacune des quatre dimensions de l'injustice organisationnelle, soit l'injustice distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle, prédit le

ressenti d'émotions négatives. Ensuite, la deuxième hypothèse stipule que le ressenti d'émotions négatives prédit l'émission de comportements de harcèlement psychologique. Quant à la troisième hypothèse, elle avance que la relation entre chacune des dimensions de l'injustice et l'adoption de comportements de harcèlement psychologique est médiée par le ressenti d'émotions négatives. Les résultats d'analyses par équations structurelles soutiennent partiellement ces hypothèses. Premièrement, les résultats illustrent que trois dimensions de l'injustice prédisent le ressenti d'émotions négatives : les perceptions d'injustice distributive, procédurale et informationnelle. En revanche, nos résultats montrent qu'en prenant en considération les autres dimensions d'injustice organisationnelle, les perceptions d'injustice interpersonnelle ne prédisent pas le ressenti d'émotions négatives. Ensuite, nos résultats soutiennent notre deuxième hypothèse en illustrant un lien direct et positif entre le ressenti d'émotions négatives et l'adoption de comportements de harcèlement psychologique au travail. Enfin, nos résultats suggèrent que les perceptions d'injustice ne sont pas nécessairement suffisantes pour expliquer l'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail et que des processus psychologiques sous-tendent ces relations. En effet, nos résultats dévoilent qu'aucune des quatre perceptions d'injustice prédit directement l'émission de comportements de harcèlement. En revanche, les perceptions d'injustice procédurale et informationnelle prédisent l'émission de comportements de harcèlement par le vécu d'émotions négatives, ce qui soutient partiellement la troisième hypothèse. Ces résultats illustrent donc que les perceptions d'injustice procédurale et informationnelle sont un antécédent important à l'émission de comportements de harcèlement psychologique. Les travailleurs qui perçoivent leur environnement de travail comme injuste, principalement au niveau des règles établies ainsi qu'à la justesse des informations reçues, sont prompts à éprouver des sentiments désagréables, pouvant se transposer en comportements hostiles et négatifs au travail. Ces résultats confirment les propositions qui sous-tendent la théorie des événements affectifs (Weiss et Cropanzano, 1996), montrant que les perceptions d'injustice en organisation peuvent être considérées comme des événements affectifs significatifs qui déclenchent des

réactions affectives négatives, lesquelles peuvent ensuite conduire à l'adoption de comportements négatifs au travail.

Malgré la nature sociale du harcèlement psychologique travail (Einarsen et al., 2020), nos résultats montrent que les perceptions d'injustice interpersonnelle ne suscitent pas le ressenti d'émotions négatives, ni ne contribuent à l'émission de comportements négatifs par le biais d'émotions négatives, contrairement aux perceptions d'injustice informationnelle et procédurale. Et, bien que les perceptions d'injustice distributive soient liées au ressenti d'émotions négatives, nos résultats montrent qu'elles ne conduisent pas à l'émission de comportements négatifs via cette expérience émotionnelle. Une possible explication réside dans les conditions dans lesquelles ces relations s'opèrent. En effet, certaines variables modératrices pourraient intervenir et influencer l'impact de certaines dimensions d'injustice sur les émotions négatives vécues et subséquemment les comportements négatifs. Par exemple, l'orientation de la distance au pouvoir (Power Distance Orientation; PDO; la mesure dans laquelle un individu accepte la distribution inégale du pouvoir dans une organisation; Clugston et al., 2000; Lee et al., 2000; Kirkman et al., 2006) pourrait influencer la relation entre les perceptions d'injustice et le harcèlement psychologique au travail (Rai et Agarwal, 2020). En effet, certaines études ont montré que la PDO peut influencer les attentes, l'importance et l'évaluation de l'équité des procédures de l'organisation, la distribution des ressources ainsi que les interactions entre les travailleurs et leur gestionnaire (Lee et al., 2000; Schilpzand et al., 2013). Les travailleurs ayant une PDO élevée ont tendance à accepter plus facilement l'injustice en organisation (Shao et al., 2013), et sont moins sensibles à l'injustice distributive, procédurale et interactionnelle, de sorte qu'ils sont moins susceptibles de percevoir des injustices au travail (Begley et al., 2002; Brockner et al., 2000; Lee et al., 2000; Schilpzand et al., 2013; Shao et al., 2013). Par exemple, ces travailleurs acceptent les organisations qui sont caractérisées par des règles et des décisions injustes, un leadership plus autoritaire et une accessibilité limitée aux informations (Hofstede et al., 2013; Schilpzand et al., 2013). En lien avec ceci, dans

une étude récente (Rai et Agarwal, 2020), le rôle médiateur de la violation du contrat psychologique (c.-à-d., état émotionnel vécu par les travailleurs percevant que l'organisation n'a pas rempli ses obligations; Robinson et Morrison, 2000; Robinson et Rousseau, 1994) dans les relations entre les perceptions d'injustice (distributive, procédurale et interactionnelle) et l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique a été évalué, ainsi que le rôle modérateur du PDO dans ces relations (médiation modérée). Les résultats ont montré que la PDO modère deux de ces relations: le rôle médiateur de la violation du contrat psychologique dans la relation entre d'une part, les perceptions d'injustice procédurale et d'autre part, d'injustice interactionnelle et l'exposition aux comportements de harcèlement. Donc, en situation d'injustice procédurale et interactionnelle, les travailleurs ayant une PDO élevée sont moins enclins à ressentir des états émotionnels négatifs (perception de violation du contrat psychologique), qui prédit subséquemment la perception de comportements de harcèlement psychologique.

À la lumière de ces résultats, il est possible d'assumer qu'en situation d'injustice au travail, les travailleurs possédant une PDO élevée seraient moins enclins à ressentir des émotions négatives qui par la suite peuvent se transposer en comportements de harcèlement psychologique. En d'autres mots, des différences individuelles comme la PDO peuvent influencer les perceptions, les sentiments ainsi que les comportements des travailleurs (Rai et Agarwal, 2020) et d'autres études sont nécessaires afin d'approfondir nos connaissances sur les conditions (variables individuelles modératrices) dans lesquelles les travailleurs peuvent émettre des comportements hostiles et négatifs au travail en contexte d'injustice organisationnelle.

Les résultats de cette thèse comportent des implications pour la littérature portant notamment sur le harcèlement psychologique au travail ainsi que l'injustice en organisation. Ces implications sont présentées dans les sections suivantes.

4.3 Implications théoriques

En étudiant à la fois les antécédents du harcèlement psychologique du point de vue des auteurs de comportements négatifs ainsi que les conséquences psychologiques pour les travailleurs ciblés à de tels comportements, les résultats de cette thèse offrent un portrait plus complet du phénomène du harcèlement psychologique au travail. En effet, en s'intéressant à ces deux perspectives, cette thèse apporte un regard nouveau sur le phénomène, d'une part en comprenant mieux les facteurs organisationnels et les mécanismes psychologiques qui sont associés à l'émission de comportements négatifs au travail et d'autre part, en offrant une compréhension plus fine des mécanismes expliquant les coûts psychologiques rattachés à l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail.

4.3.1 Mécanismes entre l'exposition au harcèlement et les conséquences psychologiques

Les résultats de l'étude 2 (Article 1) répondent à l'appel des chercheurs d'étudier davantage les médiateurs psychologiques expliquant la relation entre l'exposition au harcèlement psychologique et ses conséquences. Nos résultats dévoilent que lorsque les travailleurs sont exposés de manière répétée à des comportements négatifs et agressifs au travail, leur perception de leur propre efficacité et de leur valeur personnelle est susceptible de s'éroder, ce qui peut altérer leur capacité à se défendre contre les comportements négatifs dirigés vers eux. À cet effet, les résultats de l'étude 2 contribue à la littérature sur le harcèlement au travail en mettant en évidence un processus psychologique par lequel l'exposition à des comportements négatifs conduit

à une dégradation psychologique, en révélant que l'estime de soi est une ressource importante impliquée dans la relation entre le harcèlement psychologique et ses conséquences au plan de la santé. De plus, les études antérieures s'intéressant au harcèlement psychologique au travail en se basant sur les prémisses du modèle des demandes et des ressources au travail (JD-R; Bakker et Demerouti, 2007) ont plutôt évalué le harcèlement psychologique comme conséquence aux demandes stressantes de l'environnement de travail (Ariza-Montes et al., 2016; Baillien et al., 2011). Par exemple, dans une étude longitudinale (c.-à-d., deux temps de mesure étalée sur une année), Baillien et al. (2011) ont trouvé que les demandes (p. ex., la surcharge de travail, les conflits de rôle et l'insécurité en emploi) prédisent l'exposition au harcèlement psychologique au fil du temps. Les résultats de l'étude 2 contribuent à la littérature sur le stress au travail et notamment au modèle JD-R, en montrant que l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique reflètent un stress important dans l'environnement de travail minant les ressources individuelles (c. à d., estime de soi) des travailleurs exposés, et se traduisant subséquemment en un fonctionnement psychologique sous-optimal (plus d'épuisement émotionnel, moins de vigueur).

4.3.2 Évaluation simultanée d'indicateurs positifs et négatifs de santé psychologique au travail

Une autre implication théorique de cette thèse réside dans l'évaluation simultanée d'indicateurs positifs (c.-à-d., la vigueur au travail) et négatifs (c.-à-d., l'épuisement émotionnel) de la santé psychologique au travail comme conséquence des comportements négatifs vécus au travail. Les recherches antérieures provenant de plusieurs secteurs d'emplois, incluant le secteur financier, ont surtout porté sur les manifestations négatives de la santé psychologique au travail, comme l'anxiété et l'épuisement professionnel, en tant que conséquences au harcèlement psychologique au travail (Akgeyik et al., 2007; Najam et al., 2018). À notre connaissance, il s'agit de la

première étude à examiner la relation entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et la vigueur au travail dans le secteur financier. De fait, les résultats des études 1 et 2 offrent une analyse plus nuancée des liens qui existent entre l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique et le fonctionnement psychologique des travailleurs du secteur financier. Selon nos résultats, être la cible de comportements négatifs de manière répétée sur lesquels les travailleurs n'ont aucun contrôle (c'est-à-dire l'absence de sentiment d'autonomie), érode non seulement l'énergie émotionnelle (épuisement émotionnel) des travailleurs exposés mais aussi leurs sentiments d'identification au travail (vigueur au travail).

4.3.3 Antécédents du harcèlement et mécanismes selon la perspective des auteurs de comportements négatifs

Actuellement, la littérature portant sur les antécédents au harcèlement au travail est principalement dominée par la perspective des travailleurs exposés aux comportements négatifs, offrant donc peu d'information sur la perspective des auteurs de tels comportements. À cet effet, en proposant et validant un modèle d'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail, les résultats de l'étude 3 (Article 2) contribuent à la littérature sur le harcèlement psychologique au travail, en répondant à un appel des chercheurs (Baillien et al., 2019; Nielsen et Einarsen, 2018) d'évaluer davantage les antécédents au harcèlement et les mécanismes impliqués du point de vue des auteurs de comportements négatifs afin de mieux comprendre pourquoi les travailleurs peuvent adopter de tels comportements au travail. L'étude des antécédents du harcèlement psychologique du point de vue des auteurs de comportements négatifs ainsi que des mécanismes sous-jacents s'est jusqu'à maintenant concentrée sur les conflits de rôle (Hauge et al., 2009; Matthiesen et Einarsen, 2007) ainsi que les changements organisationnels (Baillien et al., 2019) comme caractéristiques de l'environnement de travail pouvant contribuer à l'émergence de comportements de harcèlement psychologique. Par exemple, dans

l'étude de Baillien et al. (2019), les auteurs ont révélé que la violation du contrat psychologique (c.-à-d., état émotionnel vécu par les travailleurs percevant que l'organisation n'a pas rempli ses obligations; Robinson et Morrison, 2000; Robinson et Rousseau, 1994) joue un rôle médiateur dans la relation entre le changement organisationnel et l'émission de comportements de harcèlement. L'étude 3 de cette thèse ajoute à la littérature en montrant que les perceptions d'injustice, notamment les perceptions d'injustice procédurale et d'injustice informationnelle, sont également des facteurs de risque en lien avec le harcèlement du point de vue des auteurs et qu'elles contribuent à l'émission de comportements négatifs par le ressenti d'émotions négatives. Plus particulièrement, les perceptions d'injustice peuvent être considérées comme un facteur de stress important au travail (Fox et al., 2001; Greenberg, 2006) qui contribue à la présence de comportements négatifs en suscitant un processus de stress. En lien avec la théorie des événements affectifs (AET; Weiss et Cropanzano, 1996), nos résultats montrent que les perceptions de certaines dimensions de l'injustice (c.-à-d., procédurale et informationnelle) prédisent l'adoption de comportements de harcèlement psychologique par l'expérience d'émotions négatives. De plus, les études portant sur l'injustice et le harcèlement psychologique au travail ont principalement évalué l'injustice comme antécédent au harcèlement du point de vue des travailleurs exposés aux comportements négatifs, montrant que les perceptions d'injustice sont un élément crucial de l'expérience du harcèlement psychologique au travail (Notelaers et al., 2019; Rai et Agarwal, 2020; Reknes et al., 2020). Ces études ont révélé que lorsque les travailleurs sont confrontés à des situations d'injustice au travail (p.ex., les employés perçoivent qu'ils ne sont pas traités avec respect par leur superviseur), les travailleurs deviennent plus vulnérables, car ils ont l'impression d'être moins valorisés par l'organisation et leur superviseur, ce qui favorise la perception d'être la cible de comportements de harcèlement (Notelaers et al., 2019; Rai et Agarwal, 2020; Reknes et al., 2020). Par exemple, les résultats de Reknes et al. (2020) montrent que les perceptions d'injustice (évaluées comme la perception des employés d'un traitement équitable au travail) prédisaient l'exposition aux comportements de harcèlement et que

cette exposition jouerait un rôle médiateur partiel dans la relation entre les perceptions d'injustice et l'intention de quitter, mais seulement pour les travailleurs ayant des perceptions d'injustice élevées. En bâtissant sur ces travaux ainsi que les autres études ayant évalué la relation entre les perceptions d'injustice et le harcèlement psychologique de la perspective des cibles (Rai et Agarwal, 2020; Reknes et al., 2020), les résultats de l'étude 3 de cette thèse apporte un regard complémentaire à cette relation en montrant que les perceptions d'injustice contribuent aussi à l'émission de comportements négatifs et agressifs par le ressenti d'émotions négatives.

4.4 Implications pratiques

En plus des implications théoriques ci-dessus, la thèse offre diverses pistes d'intervention visant à prévenir la présence de comportements de harcèlement psychologique, à favoriser des perceptions positives de la justice chez les travailleurs ainsi qu'à fournir des outils aux employés quant à la gestion émotionnelle.

4.4.1 Prévention et intervention en matière de harcèlement psychologique au travail

D'abord, les résultats découlant des deux premières études de la thèse (Article 1) soulignent l'importance de mettre en place des programmes de prévention et d'intervention visant à sensibiliser les travailleurs du domaine financier quant aux conséquences psychologiques du harcèlement psychologique. Puisque nos résultats dévoilent que l'exposition à des comportements négatifs au travail nuit à la santé psychologique des travailleurs, il en convient de tenter de prévenir ce type de comportements. Ainsi, la première étape consiste à sensibiliser les travailleurs par le biais d'une politique anti-harcèlement (tolérance zéro; Rayner et Lewis, 2020) établie par l'organisation. Sur ce point, depuis 2004, le gouvernement du Québec a mis en vigueur des dispositions législatives pour contrer le harcèlement au travail et ainsi, depuis 2019, tous les employeurs sont dans l'obligation d'avoir une politique de

prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement. Il a été montré que l'établissement et surtout la promotion (p.ex., inclure la politique dans le manuel des employés ou/et sur le site internet de l'organisation, former les employés sur la politique) d'une telle politique en organisation peut diminuer les cas de harcèlement psychologique (Rayner et Lewis, 2020).

Aussi, des pratiques de prévention de type primaire et secondaire sont à prendre en considération lors de l'établissement d'un programme de prévention en matière de harcèlement psychologique au travail (Zapf et Vartia, 2020). Les pratiques de type primaire tendent à être de nature proactive. Plus précisément, les organisations sont encouragées à offrir un environnement de travail sain et soutenant, diminuant ainsi le risque de voir apparaître des comportements négatifs. Les recherches antérieures montrent que les conditions de travail stressantes, caractérisées par des exigences élevées (p.ex., conflit de rôle, ambiguïté des rôles, insécurité de l'emploi et exigences cognitives) et peu de ressources, ont été associées à la présence de comportements de harcèlement psychologique (Nielsen et Einarsen, 2018; Van den Brande et al., 2016). Les gestionnaires et superviseurs sont donc encouragés à diminuer les exigences en emploi ainsi qu'à offrir les ressources professionnelles nécessaires afin de promouvoir un climat de travail positif et diminuer ainsi les risques de harcèlement psychologique (Ariza-Montes et al., 2016; Baillien et al., 2011).

En ce qui concerne les pratiques de type secondaire, celles-ci font référence aux situations problématiques déjà entamées entre travailleurs et où il est préférable d'intervenir dès son apparition (Zapf et Vartia, 2020). Par exemple, il a été montré que l'escalade de conflits non résolus entre les travailleurs peut mener au harcèlement psychologique (Baillien et al., 2011; Leon-Perez et al., 2015) et que les gestionnaires adoptant des styles de leadership positifs aideraient à prévenir une telle escalade (Escartin et al., 2013; Salin et Hoel, 2020). En effet, il a été montré que les styles de leadership positifs comme le leadership transformationnel (c-à-d., les gestionnaires qui

motivent leurs employés par le charisme, la stimulation intellectuelle, la considération individuelle et l'influence positive; Bass et Riggio, 2006) contribuent à la résolution de conflits dès leur apparition, réduisant ainsi le risque d'escalade et de harcèlement psychologique (Astrauskaite et al., 2015; Salin et Hoel, 2020).

Enfin, lorsque le problème est déjà entamé, des interventions de type tertiaire sont à prendre en considération afin d'agir et d'intervenir en situation de harcèlement psychologique. Celles-ci font référence aux actions effectuées en présence de cas de harcèlement psychologique afin d'aider les travailleurs y étant confrontés. Sur ce point, une littérature émergente illustre les bienfaits de la psychothérapie pour ces travailleurs (Schwickerath et al., 2017; Schwickerath et Zapf, 2020). Certaines études (Schwickerath, 2009; Schwickerath et al., 2017) ont révélé que les travailleurs subissant du harcèlement qui suivent une psychothérapie adaptée et conçue pour les personnes ciblées au harcèlement psychologique, c'est-à-dire une thérapie de type cognitivo-comportementale qui permet aux travailleurs de distancer leurs pensées ainsi que leurs émotions face à l'expérience de harcèlement (Kanfer et Schefft, 1988; O'Donohue et al., 2012), ressentent une amélioration de leur santé générale (p. ex., une diminution des symptômes dépressifs et anxieux; Schwickerath, 2009) ainsi favorisant un retour au travail (Schwickerath et al., 2017).

Par contre, les études qui ont évalué les bienfaits de la psychothérapie pour les travailleurs exposés au harcèlement au travail (Duvel, 2008; Schwickerath et al., 2017), sont basées sur des programmes thérapeutiques spécifiques au harcèlement psychologique. La recherche suggère que les programmes thérapeutiques non spécifiques à la situation vécue par les travailleurs exposés au harcèlement sont moins efficaces (Schwickerath et Zapf, 2020). Une des raisons pouvant expliquer cet écart de réussite dans le traitement thérapeutique peut être liée au niveau de connaissances de la psychologie du travail du psychologue, des modèles théoriques propres à cette discipline ainsi que des phénomènes et expériences pouvant être vécus par les

travailleurs spécifiquement dans leur sphère de vie professionnelle (Schwickerath et Zapf, 2020). À la lumière de ces informations, afin de traiter efficacement les cas de harcèlement psychologique et d'aider les personnes confrontées à des comportements négatifs et hostiles au travail, il est recommandé d'une part, d'avoir recours à un programme thérapeutique adapté au harcèlement psychologique ainsi que d'encourager les psychologues à approfondir leurs connaissances des milieux de travail et du harcèlement psychologique au travail.

4.4.2 Favoriser des perceptions positives de la justice chez les travailleurs

Les résultats de la troisième étude (Article 2) de cette thèse révèlent que les perceptions d'injustice favorisent l'émission de comportements de harcèlement par le biais d'émotions négatives. Or, nous encourageons les gestionnaires à discuter régulièrement avec leurs employés de leur perception vis-à-vis les différentes facettes de l'injustice au travail et ainsi, à demeurer conscients du risque de maintenir de telles perceptions au travail. Les résultats de la troisième étude révèlent que les perceptions d'injustice procédurale et informationnelle en particulier, peuvent rendre les travailleurs plus enclins à adopter des comportements hostiles envers d'autres travailleurs, par le biais des émotions négatives qu'elles favorisent. Or, bien que les gestionnaires ne puissent pas contrôler l'ensemble des décisions et des règles établis par l'organisation pouvant susciter des perceptions d'injustice chez leurs employés, les gestionnaires peuvent toutefois diminuer les perceptions d'injustice en prenant des décisions justes et cohérentes ainsi qu'en fournissant des explications et des justifications de leurs décisions (Barclay et al., 2015).

4.4.3 Gestion des émotions au travail

Nous encourageons les gestionnaires à demeurer conscients de l'importance du rôle des émotions au travail pour ainsi être mieux préparés et aider les travailleurs à réagir

de manière plus adéquate en leur fournissant des ressources pour surmonter ces émotions négatives. Par exemple, au-delà d'encourager les gestionnaires à adopter des styles de leadership positifs qui favorisent les perceptions de justice en organisation (p.ex., leadership transformationnel; Cho et Dansereau, 2010), les organisations sont encouragées à promouvoir des ateliers de formation portant sur la gestion des émotions, par exemple des ateliers de type mindfulness (Kabat-Zinn, 2021), qui pourront aider les employés qui présentent des difficultés émotionnelles. Dans ce type d'atelier, les travailleurs apprennent à accepter pleinement les émotions qui se présentent à eux, sans essayer de les éviter ou de les contrôler (Kabat-Zinn, 2021). Plusieurs études (Asthana, 2021; Daryl Cameron et Fredrickson, 2015; Leroy et al., 2013) illustrent que ce type d'atelier favorise la gestion des émotions en organisation et encourage l'adoption de comportements positifs tels que l'entraide entre les employés (Daryl Cameron et Fredrickson, 2015) et l'engagement au travail (Leroy et al., 2013). Or, nous encourageons les organisations à offrir ce type d'atelier à leurs employés afin d'approfondir leurs connaissances sur les bienfaits d'une saine gestion émotionnelle.

4.5 Les limites de la recherche et pistes de recherches futures

Malgré les implications théoriques et pratiques énumérées ci-dessus, il convient de mentionner que la thèse comporte certaines limites qui méritent d'être abordées. Parallèlement, certaines pistes de recherche futures seront proposées afin de guider les prochaines études portant sur le harcèlement psychologique au travail et l'injustice en organisation.

Premièrement, les études 1 et 2 (Article 1) ont examiné un nombre restreint de conséquences (épuiement émotionnel et vigueur au travail) liées à l'exposition aux comportements de harcèlement psychologique au travail. À cet effet, nous encourageons les études futures à explorer davantage les conséquences du harcèlement au travail dans le secteur financier en examinant un éventail plus large d'indicateurs de

santé et de fonctionnement, ayant été liés au harcèlement psychologique dans d'autres secteurs d'emplois (p.ex., absence pour maladie de longue durée, présentéisme; Magee et al., 2017; McTernan et al., 2013), ainsi que les conséquences du harcèlement psychologique en dehors du travail, pour lesquelles nous avons très peu d'information (Conway et al., 2016; Raja et al., 2018). Certains chercheurs ont montré que le stress engendré par l'exposition au harcèlement (Nabe-Nielsen et al., 2016) peut être transposé dans la sphère de vie familiale et personnelle des travailleurs exposés (Liang, 2019; Sarwar et al., 2019). Par exemple, dans une étude longitudinale de trois mois, Liang (2019) a constaté que les travailleurs exposés à des comportements de harcèlement psychologique transfèrent leurs réactions émotionnelles (c-à-d., le sentiment de tension psychologique, comme la nervosité) dans leur sphère de vie familiale, créant ainsi des conflits à la maison.

Dans un même ordre d'idées, comme les études 1 et 2 de cette thèse (Article 1) ont analysé les conséquences seulement pour les travailleurs exposés aux comportements négatifs, les recherches futures pourraient également se pencher davantage sur les conséquences pour les individus qui sont indirectement affectés par le harcèlement psychologique au travail (p.ex., les collègues témoins, les conjoints). En effet, certaines études ont révélé que les conséquences du harcèlement psychologique au travail vont au-delà des travailleurs exposés (Emdad et al., 2013; Rodríguez-Muñoz et al., 2017). À titre d'exemple, les résultats de Rodríguez-Muñoz et al. (2017), ayant effectué une étude de type journaux de bord (68 travailleurs et leur conjoint ont complété un questionnaire à raison de deux fois par jour pendant cinq jours consécutifs) montrent que le bien-être des proches des travailleurs confrontés à des comportements négatifs au travail est également affecté. En effet, les conjoints des travailleurs vivant des comportements négatifs au travail rapportent plus de conflits à la maison et cette relation s'explique par un manque de détachement psychologique quotidien des conjoints. En outre, Emdad et al. (2013) ont étudié les effets du harcèlement

psychologique sur les collègues témoins et ont constaté que ceux-ci, en particulier les femmes, ont développé des symptômes dépressifs au fil du temps (après 18 mois).

Parallèlement, bien que l'étude 3 visait à pallier le manque d'information quant aux facteurs de risque en lien avec les auteurs de comportements négatifs, cette étude renseigne uniquement sur certains antécédents contextuels et mécanismes sous-jacents à l'émission de comportements d'agression. Conséquemment, nous en connaissons très peu sur les conséquences psychologiques pouvant affecter les auteurs de comportements négatifs. La littérature portant sur ce sujet est rare (Nielsen et Einarsen, 2018) et à notre connaissance, seulement une étude s'est penchée sur le sujet (Glambek et al., 2016). À titre illustratif, dans une étude longitudinale ($n = 1613$; trois temps de mesure étalés sur une période de cinq ans), Glambek et al. (2016) ont analysé le risque d'expulsion de la vie professionnelle pour les travailleurs exposés au harcèlement psychologique et pour les auteurs des comportements négatifs. Ils ont trouvé que les auteurs ne sont pas confrontés au même risque d'expulsion de la vie professionnelle que les travailleurs exposés au harcèlement. Selon leurs résultats, le fait d'être auteur de comportements négatifs n'augmente pas la probabilité de déclarer plus de jours de maladie, ni la probabilité de changer d'employeur ou d'être au chômage au fil du temps, contrairement aux travailleurs exposés au harcèlement.

À la lumière de l'ensemble de ces résultats, nous encourageons les futures études à explorer, d'une part, d'autres conséquences que celles liées à la santé ou le fonctionnement au travail, particulièrement les conséquences à l'extérieur de la sphère de vie professionnelle ainsi que les mécanismes sous-jacents à ces relations et d'autre part, à explorer les conséquences rattachées au harcèlement psychologique au-delà des travailleurs exposés afin d'obtenir un portrait plus complet des conséquences au harcèlement psychologique.

Aussi, bien que les études 2 et 3 renseignent sur deux processus psychologiques distincts, c'est-à-dire les mécanismes entre l'exposition au harcèlement et ses conséquences psychologiques ainsi qu'entre les antécédents au harcèlement et l'émission de comportements négatifs, la nature exacte des liens qui s'opèrent entre ces variables restent à confirmer. Par exemple, les résultats de l'étude 2 ont mis en lumière le rôle médiateur de l'estime de soi dans la relation entre l'exposition au harcèlement psychologique et la santé psychologique des travailleurs. Par contre, comme la recherche a également montré le rôle de l'estime de soi à la fois comme antécédent (Matthiesen et Einarsen, 2007) et comme conséquence (Bernstein et Trimm, 2016) du harcèlement psychologique au travail, la séquence temporelle entre ces variables reste à étudier. Sur ce point, considérant que l'estime de soi est une variable individuelle qui fluctue en fonction des événements vécus quotidiennement (Orth et al., 2009), des études futures explorant davantage la relation entre le harcèlement psychologique et l'estime de soi à l'aide de devis de type « journaux de bord » sont encouragées afin d'offrir une compréhension plus fine de leur relation. En effet, grâce à ce type d'études, il est possible de capturer les changements qui s'opèrent quotidiennement chez un même individu, offrant donc un portrait plus précis des expériences psychologiques vécues par celui-ci (Neall et Tuckey, 2014). Et, puisque peu de mécanismes ont été analysés dans la relation entre l'exposition au harcèlement et ses conséquences, nous encourageons les études futures à examiner d'autres mécanismes pouvant intervenir dans cette relation (p. ex., l'affect négatif, la violation du contrat psychologique; Casimir et al., 2012; Rai et Agarwal, 2018) afin d'offrir un aperçu des processus sous-jacents à la relation entre l'exposition au harcèlement psychologique au travail et la santé des travailleurs, avec une attention particulière portée au secteur financier.

De plus, puisque l'étude 3 présente également un devis transversal, nous ne pouvons pas tirer de conclusions sur la séquence temporelle de la relation entre l'injustice, le ressenti d'émotions négatives et l'émission de comportements de harcèlement psychologique au travail. Donc, nous encourageons les recherches futures à utiliser des

modèles longitudinaux afin d'examiner les liens temporels entre ces variables. Ces études futures sont également encouragées à mesurer les comportements de harcèlement psychologique de la perspective des auteurs et des cibles simultanément afin de saisir pleinement la nature des liens qui s'opèrent entre les perceptions d'injustice, les émotions et la présence de comportements négatifs au travail. En s'intéressant à ces deux perspectives dans une même étude, ceci permettrait d'en connaître davantage sur le phénomène de la spirale des comportements négatifs (Andersson et Pearson, 1999), qui suggère que les comportements négatifs d'une partie incitent les comportements négatifs de l'autre partie (Gallus et al., 2014; Sakurai et Jex, 2012). Le harcèlement psychologique se développe souvent à la suite d'une escalade de conflits entre deux ou plusieurs travailleurs (Einarsen, 2000; Leymann, 1996; Zapf et Gross, 2001) et les travailleurs qui sont visés par des comportements de harcèlement psychologique peuvent parfois adopter eux-mêmes de tels comportements (Vranjes et al., 2022). Or, en évaluant à la fois les travailleurs ciblés aux comportements négatifs ainsi que les auteurs de ces comportements, ceci permettrait de comprendre davantage les conditions sous-jacentes à la spirale qui peut exister entre les acteurs impliqués.

CONCLUSION

La présente thèse permet d'en connaître davantage sur le phénomène du harcèlement psychologique au travail en s'intéressant à deux processus psychologiques distincts à cette problématique sociale importante. En premier lieu, à l'aide de deux études auprès d'échantillons de travailleurs du secteur financier au Québec, la thèse dresse un portrait de la situation du harcèlement chez les travailleurs du secteur financier au Québec permettant de mieux cerner l'ampleur et la nature du harcèlement vécu par ces professionnels, les conséquences psychologiques rattachées à l'exposition aux comportements négatifs ainsi que les mécanismes psychologiques impliqués dans ces relations. Les résultats révèlent que le harcèlement psychologique est une problématique importante dans ce secteur d'emploi et qui est liée à d'importants coûts psychologiques, et que l'estime de soi fragilisée de ces travailleurs explique de telles conséquences. En deuxième lieu, la thèse propose un modèle d'émission de comportements négatifs, basé sur la théorie des événements affectifs afin de mieux comprendre *comment* les comportements de harcèlement psychologique sont émis. Ce modèle met en lumière le rôle central des émotions négatives en contexte d'injustice organisationnelle. Plus précisément, le modèle révèle que certaines perceptions d'injustice, telles les perceptions d'injustice procédurale et informationnelle, activent le ressenti d'émotions négatives et facilite ensuite l'émission de comportements négatifs au travail. L'ensemble des résultats découlant de la thèse illustrent donc l'importance de prévenir le harcèlement psychologique dans le secteur financier, d'intervenir auprès des travailleurs y étant exposés et de promouvoir les perceptions de justice au travail afin de prévenir l'émission de comportements négatifs.

APPENDICE A

ÉTUDES 1 ET 2 (ARTICLE 1) : QUESTIONNAIRES

Questionnaires utilisés

Exposition aux comportements de harcèlement psychologique (Études 1 et 2)

La version canadienne française (Trépanier et al., 2012) du Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009) (Étude 1)

Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ; Notelaers et al., 2019) (Étude 2)

*Les actions suivantes sont souvent considérées comme étant des exemples de comportements négatifs au travail. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez été exposé(e)s aux comportements négatifs suivants au cours **DES 6 DERNIERS MOIS***

Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent	À chaque jour
	(moins d'une fois par mois)	(une fois par mois)	(une fois par semaine)	
1	2	3	4	5

	Fréquence de l'exposition dans les six derniers mois				
1- * On a retenu de l'information qui affecte votre rendement.	1	2	3	4	5
2- Vous avez été humilié(e) ou ridiculisé(e) en lien avec votre travail.	1	2	3	4	5
3- On vous a exigé d'exécuter des tâches en deçà de votre niveau de compétence.	1	2	3	4	5
4- Des responsabilités centrales à votre travail vous ont été retirées ou remplacées par des tâches banales ou déplaisantes.	1	2	3	4	5

5- * Des rumeurs et des potins ont été répandus à votre sujet.	1	2	3	4	5
6- * Vous avez été ignoré(e), exclu(e) ou mis(e) à l'écart.	1	2	3	4	5
7- * Vous avez été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes à l'égard de votre personne, de vos attitudes ou de votre vie privée.	1	2	3	4	5
8- * On vous a engueulé ou vous avez été la cible de colère spontanée (ou rage).					
9- Vous avez été la cible de comportements intimidants (p.ex., bousculade, pointage de doigt, invasion de votre espace personnel, etc.).	1	2	3	4	5
10- On a laissé sous-entendre que vous devriez quitter votre emploi.					
11- * On vous a rappelé de façon répétitive vos erreurs.	1	2	3	4	5
12- * On vous a ignoré ou vous avez été la cible de réactions hostiles lorsque vous vous approchiez.	1	2	3	4	5
13- * Vous avez été la cible de critiques persistantes concernant votre travail et vos efforts.	1	2	3	4	5
14- On a ignoré vos opinions et vos points de vue.	1	2	3	4	5
15- * Vous avez été la cible de blagues et de taquineries de la part de gens avec qui vous ne vous entendez pas bien.	1	2	3	4	5
16- On vous a imposé des tâches ayant des objectifs ou des échéances irraisonnables ou impossibles à atteindre.	1	2	3	4	5
17- Des allégations négatives ont été faites contre vous.	1	2	3	4	5
18- On a surveillé de manière excessive votre travail.	1	2	3	4	5
19- On a fait pression sur vous pour que vous ne réclamiez pas ce à quoi vous aviez droit (p. ex., congés de maladie, vacances, frais de déplacement, etc.).	1	2	3	4	5
20- Vous avez été la cible de moqueries et de sarcasme excessifs.	1	2	3	4	5
21- On vous a délégué une charge de travail ingérable.	1	2	3	4	5
22- Vous avez été la cible de menaces de violence ou d'abus physique ou de réel abus.	1	2	3	4	5

Note : Les items comprenant un Astérix (*) sont les neuf items qui constituent la version courte du Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ; Notelaers et al., 2019), utilisé dans l'étude 2.

Épuisement émotionnel (Études 1 et 2)

L'épuisement émotionnel (cinq items) a été évalué à l'aide de l'échelle Maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS; Schaufeli et al., 1996)

Pour chacun des énoncés suivants, indiquez la fréquence à laquelle vous avez éprouvé ces sentiments au travail.

Jamais	Rarement (quelques fois par année)	De temps en temps (une fois par mois ou moins)	Régulièrement (quelques fois par mois)	Souvent (une fois par semaine)	Très souvent (quelques fois par semaine)	À tous les jours	
1	2	3	4	5	6	7	
1- Je sens que mon travail m'épuise sur le plan émotif.	1	2	3	4	5	6	7
2- Je me sens complètement vidé(e) à la fin d'une journée de travail.	1	2	3	4	5	6	7
3- Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que je dois affronter une nouvelle journée au travail.	1	2	3	4	5	6	7
4- Travailler toute la journée représente vraiment un effort pour moi.	1	2	3	4	5	6	7
5- Je sens que mon travail m'épuise complètement.	1	2	3	4	5	6	7

Vigueur au travail (Études 1 et 2)

La vigueur au travail (trois items) a été évalué à l'aide de l'échelle de Utrecht Work Engagement Scale: (UWES-9; Schaufeli et al., 2003)

Pour chacun des énoncés suivants, indiquez la fréquence à laquelle vous avez éprouvé ces sentiments au travail.

Jamais	Rarement (quelques fois par année)	De temps en temps (une fois par mois ou moins)	Régulièrement (quelques fois par mois)	Souvent (une fois par semaine)	Très souvent (quelques fois par semaine)	À tous les jours	
1	2	3	4	5	6	7	
1- Lorsque je me rends au travail le matin, j'ai le goût d'y aller.	1	2	3	4	5	6	7
2- Au travail, je déborde d'énergie.	1	2	3	4	5	6	7
3- Au travail, je me sens fort(e) et énergique.	1	2	3	4	5	6	7

Estime de Soi (Étude 2)

L'estime de soi a été évaluée par quatre items du " Rosenberg Self-Esteem Scale " développée par Rosenberg (1965)

Indiquez à quel point chacun des énoncés suivant représente ce que vous ressentez en sélectionnant votre degré d'accord.

Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord
1	2	3	4

1- Je sens peu de raisons d'être fier(e) de moi.	1	2	3	4
2- J'ai une attitude positive vis-à-vis moi-même.	1	2	3	4
3- Dans l'ensemble je suis satisfait(e) de moi.	1	2	3	4
4- Il m'arrive de penser que je suis bon(ne) à rien.	1	2	3	4

APPENDICE B

ÉTUDE 3 (ARTICLE 2) : QUESTIONNAIRES

Questionnaires utilisés

Émission de comportements de harcèlement psychologique (Étude 3)

La version canadienne française (Trépanier et al., 2012) du Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2009) adaptée à une formulation active (De Cuyper et al., 2009)

*Les gens ont des façons différentes de composer avec leur environnement de travail. Vous trouverez ci-dessous une série de comportements que les travailleurs peuvent émettre et qui peuvent faire partie de vos expériences personnelles au travail. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez émis ces comportements au travail au cours **DES 6 DERNIERS MOIS***

Jamais	Rarement (moins d'une fois par mois)	De temps en temps (une fois par mois)	Souvent (une fois par semaine)	À chaque jour	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	6

	Fréquence de l'exposition dans les six derniers mois					
1. J'ai retenu de l'information qui a pu affecter le rendement d'un autre travailleur.	1	2	3	4	5	6
2. J'ai humilié ou ridiculisé un travailleur en lien avec son travail.	1	2	3	4	5	6
3. J'ai exigé à un travailleur d'exécuter des tâches en deçà de son niveau de compétence.	1	2	3	4	5	6
4. J'ai retiré ou remplacé des responsabilités centrales au travail d'un travailleur par des tâches banales ou déplaisantes.	1	2	3	4	5	6
5. J'ai répandu des rumeurs et des potins au sujet d'un travailleur.	1	2	3	4	5	6
6. J'ai ignoré, exclu ou mis à l'écart un travailleur.	1	2	3	4	5	6
7. J'ai fait des insultes ou des remarques désobligeantes à l'égard d'un travailleur à propos de ses attitudes ou de sa vie privée.	1	2	3	4	5	6

	Fréquence de l'exposition dans les six derniers mois					
8. J'ai engueulé ou fait preuve de colère spontanée (ou rage) envers un travailleur.	1	2	3	4	5	6
9. J'ai émis des comportements intimidants (p.ex., bousculade, pointage de doigt, invasion de l'espace personnel, etc.) envers un travailleur.	1	2	3	4	5	6
10. J'ai laissé sous-entendre qu'un travailleur devait quitter son emploi.	1	2	3	4	5	6
11. J'ai rappelé de façon répétitive à un travailleur ses erreurs.	1	2	3	4	5	6
12. J'ai ignoré ou adopté des réactions hostiles envers un autre travailleur.	1	2	3	4	5	6
13. J'ai émis des critiques persistantes concernant le travail et les efforts d'un travailleur.	1	2	3	4	5	6
14. J'ai ignoré les opinions et les points de vue d'un travailleur.	1	2	3	4	5	6
15. J'ai fait des blagues et des taquineries envers un travailleur avec qui je ne m'entends pas bien.	1	2	3	4	5	6
16. J'ai imposé des tâches ayant des objectifs ou des échéances irraisonnables ou impossibles à atteindre à un travailleur.	1	2	3	4	5	6
17. J'ai fait des allégations négatives contre un travailleur.	1	2	3	4	5	6
18. J'ai surveillé de manière excessive le travail d'un travailleur.	1	2	3	4	5	6
19. J'ai fait pression sur un travailleur pour qu'il ne réclame pas ce à quoi il avait droit (p. ex., congés de maladie, vacances, frais de déplacement, etc.).	1	2	3	4	5	6
20. J'ai fait des moqueries et des sarcasmes excessifs auprès d'un travailleur.	1	2	3	4	5	6
21. J'ai délégué une charge de travail ingérable.	1	2	3	4	5	6
22. J'ai fait des menaces de violence ou d'abus physique ou de réel abus à un travailleur.	1	2	3	4	5	6

Émotions négatives (Étude 3)

Les émotions négatives ont été évaluées par quatre items du Positive and Negative Affect Schedule questionnaire (PANAS; Watson et al., 1988)

Les énoncés suivants font référence à différentes émotions que vous pouvez avoir ressenti récemment. Indiquez à quel point vous avez ressenti ces émotions, durant la DERNIÈRE SEMAINE.

Dans la dernière semaine, je me suis senti(e)...

Pas du tout	Un peu	Modérément	Assez	Beaucoup
1	2	3	4	5

1- Irrité (e)	1	2	3	4	5
2- Contrarié (e)	1	2	3	4	5
3- Hostile	1	2	3	4	5
4- Envieux (euse)	1	2	3	4	5

Injustice organisationnelle

Les quatre facettes de l'injustice organisationnelle ont été mesuré par The Injustice Scale (Colquitt et al., 2015)

La perception qu'ont les employé(e)s de la manière dont ils sont traité(e)s dans leur organisation peut influencer leur appréciation de leur travail.

Ne correspond pas du tout	Correspond très peu	Correspond un peu	Correspond moyennement	Correspond assez	Correspond fortement	Correspond très fortement
1	2	3	4	5	6	7

Injustice procédurale	
<i>Les énoncés suivants portent sur les procédures de l'organisation que votre supérieur a utilisées afin de déterminer votre salaire, votre résultat d'évaluation de performance, vos activités de développement, etc.</i>	
1- Mes points de vue sont ignorés lors de l'établissement de ces procédures.	1 2 3 4 5 6 7
2- Je n'ai pas la chance de donner mon avis concernant l'établissement de ces procédures.	1 2 3 4 5 6 7
3- Ces procédures sont appliquées de manière injuste.	1 2 3 4 5 6 7
4- Ces procédures sont unilatérales.	1 2 3 4 5 6 7
5- Ces procédures sont basées sur de l'information inadéquate.	1 2 3 4 5 6 7
6- Les décisions découlant de ces procédures sont inchangeables.	1 2 3 4 5 6 7
7- Ces procédures sont sans fondement ou inadéquates.	1 2 3 4 5 6 7
Injustice distributive	
<i>Les énoncés suivants réfèrent à ce que vous recevez en échange de votre travail (p.ex., votre salaire, une promotion, une mutation de poste).</i>	
8- Ce que je reçois ne représente pas les efforts que j'investis dans mon travail.	1 2 3 4 5 6 7

9- Ce que je reçois est insuffisant considérant le travail que je fais.	1 2 3 4 5 6 7
10- Ce que ce que je reçois est en contradiction avec ce que je contribue au travail.	1 2 3 4 5 6 7
11- Ce que ce que je reçois est inadéquat compte tenu de ma performance.	1 2 3 4 5 6 7
Injustice interpersonnelle	
<i>Les prochains énoncés font référence à vos interactions avec votre supérieur(e).</i>	1 2 3 4 5 6 7
12- Mon/ma supérieur(e) me traite de manière impolie.	1 2 3 4 5 6 7
13- Mon/ma supérieur(e) me traite de manière désobligeante.	1 2 3 4 5 6 7
14- Mon/ma supérieur(e) me traite avec indifférence.	1 2 3 4 5 6 7
15- Mon/ma supérieur(e) émet des commentaires insultants à mon égard.	1 2 3 4 5 6 7
Injustice informationnelle	
<i>Les prochains énoncés font référence aux explications que votre supérieur (e) vous offre en lien avec les procédures/règles (p.ex., concernant votre salaire, vos évaluations de performance, etc.)</i>	
16- Mon/ma supérieur(e) n'est pas honnête lorsqu'il/elle communique avec moi.	1 2 3 4 5 6 7
17- Mon/ma supérieur(e) reste secret(e) quant aux nouvelles décisions qu'il/elle prend.	1 2 3 4 5 6 7
18- Les explications de mon/ma supérieur(e) au sujet des procédures/règles de l'organisation sont inacceptables.	1 2 3 4 5 6 7
19- Mon/ma supérieur(e) me communique les détails trop lentement.	1 2 3 4 5 6 7
20- Mon/ma supérieur(e) communique de manière générique.	1 2 3 4 5 6 7

RÉFÉRENCES

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Akgeyik, T., Gungor, M. et Usen, S. (2007). Individual and organizational consequences of mobbing in the workplace: Case of banking sector in Turkey (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3), 150-157.
- Andersson, L. M. et Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Ariza-Montes, J. A., Muniz R., N. M., Leal-Rodríguez, A. L. et Leal-Millán, A. G. (2016). Workplace bullying among teachers: An analysis from the Job Demands-Resources (JD-R) model perspective. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 818–827. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000804>
- Ariza-Montes, J. A. et Rodríguez, V. F. (2013). A european overview of workplace bullying in the financial sector. *Pensee*, 75(10), 125-131.
- Asthana, A. N. (2021). Organisational Citizenship Behaviour of MBA students: The role of mindfulness and resilience. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100548.
- Astrauskaite, M., Notelaers, G. Medisauskaite, A. et Kern, R. M. (2015). Workplace harassment: Deterring role of transformational leadership and core job characteristics. *Scandinavian Journal of Management*, 31(1), 121-135. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2014.06.001>
- Atkinson, W. (2006). Stealing time. *Risk Management*, 53(11), 48.
- Baillien, E., De Cuyper, N. et De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191-208. <https://doi.org/10.1348/096317910X508371>

- Baillien, E., Griep, Y., Van der Elst, T. et De Witte, H. (2019). The relationship between organisational change and being a perpetrator of workplace bullying: A three-wave longitudinal study. *Work & Stress*, 33(3), 211-230.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496161>
- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. et Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review Of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P. et Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629-643. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.629>
- Baron, R. A., Neuman, J. H. et 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(4), 281-296.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1999\)25:4<281::AID-AB4>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1999)25:4<281::AID-AB4>3.0.CO;2-J)
- Baron, R. A. et Richardson, D. R. (1994). *Human aggression* (2^e éd.). Plenum Press.
- Bass, B. M. et Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315795560>
- Begley, T. M., Lee, C., Fang, Y. et Li, J. (2002). Power distance as a moderator of the relationship between justice and employee outcomes in a sample of Chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 692-711.
<https://doi.org/10.1108/02683940210450493>
- Benoit, N. et Côté, L. (2005). Prévention primaire, secondaire et tertiaire en santé mentale au travail: le cas d'une institution financière canadienne. *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(2), 86-113.

- Berkowitz, L. (1994). On the escalation of aggression. Dans M. Potegal et J. F. Knutson (dir.), *The dynamics of aggression: Biological and social processes in dyads and groups* (p. 33-41). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernstein, C. et Trimm, L. (2016). The impact of workplace bullying on individual wellbeing: The moderating role of coping. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), a792. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.792>
- Beugré, C. D. (2005). Understanding injustice-related aggression in organizations: A cognitive model. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1120-1136. <https://doi.org/10.1080/09585190500143964>
- Bies, R. J. et Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1(1), 43-55.
- Björkqvist, K., Österman, K. et Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184. [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D)
- Boudrias, V., Trépanier, S.-G. et Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Bowling, N. A. et Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Branch, S. et Murray, J. (2015). Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction? *Organizational Dynamics*, 44(4), 287-295. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.09.006>
- Brockner, J., Chen, Y.-R., Mannix, E. A., Leung, K. et Skarlicki, D.P. (2000). Culture and procedural fairness: When the effects of what you do depend on how you do it. *Administrative Science Quarterly*, 45(1), 138-159. <https://doi.org/10.2307/2666982>
- Casimir, G., McCormack, D., Djurkovic, N. et Nsubuga-Kyobe, A. (2012). Psychosomatic model of workplace bullying: Australian and Ugandan schoolteachers. *Employee Relations*, 34(4), 411-428. <https://doi.org/10.1108/01425451211236841>

- Cho, J. et Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 409-421. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.006>
- Chory, R. M. et Hubbell, A. P. (2008). Organizational justice and managerial trust as predictors of antisocial employee responses. *Communication Quarterly*, 56(4), 357-375. <https://doi.org/10.1080/01463370802448121>
- Clugston, M., Howell, J. P. and Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30. <https://doi.org/10.1177/014920630002600106>
- Cohen-Charash, Y. et Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. et Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., Long, D. M., Rodell, J. B. et Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2015). Adding the “in” to justice: A qualitative and quantitative investigation of the differential effects of justice rule adherence and violation. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 278-297. <https://doi.org/10.1037/a0038131>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. et Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Conway, P. M., Clausen, T., Hansen, Å. M. et Hogh, A. (2016). Workplace bullying and sickness presenteeism: Cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 89(1), 103-114. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1055-9>

- Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Daryl Cameron, C. et Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness facets predict helping behavior and distinct helping-related emotions. *Mindfulness*, 6(5), 1211–1218. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0383-2>
- Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121092.
- Demerouti, E. et Bakker, A. (2006). Employee well-being and job performance: Where we stand and where we should go. Dans J. Houdmont et S. McIntyre (dir.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (p. 83-111). ISMAI publications.
- Dogan, K. et Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57–64. <https://doi.org/10.1177/08863680122098298>
- Dollard, J., Doob, L. W., Miller, N. E., Mowrer, O. H. et Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. Yale University Press.
- Douglas, S. C. et Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 547–559. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.547>
- Düvel, H. (2008). *Evaluation einer Mobbingtherapie [Evaluation of a therapy of bullied patients]* [Thèse de doctorat inédite]. Goethe University, Frankfurt, Allemagne.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Einarsen, S., Hoel, H. et Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. et Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2^e éd., p. 3-40). CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. et Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.), CRC Press.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. et Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S. et Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Emdad, R., Alipour, A., Hagberg, J. et Jensen, I. B. (2013). The impact of bystanding to workplace bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: An empirical and theoretical longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(6), 709-716. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0813-1>
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>
- Escartin, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schlüter, E. et van Dick, R. (2013). Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 22(2), 182-193. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.647407>
- Fahie, D. et Devine, D. (2014). The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235-252. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.725099>
- Folger, R. G. et Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage publications.

- Fox, S. et Spector, P. E. (2005). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. American Psychological Association Publishing.
- Fox, S., Spector, P. E. et Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Gallus, J. A., Bunk, J. A., Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L. et Magley, V. J. (2014). An eye for an eye? Exploring the relationship between workplace incivility experiences and perpetration. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 143-154. <https://doi.org/10.1037/a0035931>
- Giga, S. I. et Hoel, H. (2003). *Violence and stress at work in financial services*. International Labour Organisation, Geneva.
- Giorgi, G., Arenas, A. et Leon-Perez, J. M. (2011). An operative measure of workplace bullying: The Negative Acts Questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, 49, 686-695. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1287>
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M. et Arenas, A. (2015). Are bullying behaviors tolerated in some cultures? Evidence for a curvilinear relationship between workplace bullying and job satisfaction among Italian workers. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227-237. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2266-9>
- Glambek, M., Skogstad, A. et Einarsen, S. (2016). Do the bullies survive? A five-year, three-wave prospective study of indicators of expulsion in working life among perpetrators of workplace bullying. *Industrial Health*, 54(1), 68-73. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0075>
- Glasø, L., Nielsen, M. B. et Einarsen, S. (2009). Interpersonal problems among perpetrators and targets of workplace bullying. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1316-1333. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00483.x>
- Glomb, T. M. et Liao, H. (2003). Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal and individual effects. *Academy of Management Journal*, 46(4), 486-496. <https://doi.org/10.5465/30040640>
- Gök, S. (2011). Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 318-334.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. Dans R. Cropanzano (dir.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (p. 79-103). Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58-69.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.58>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. et Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hauge, L. J., Skogstad, A. et Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23(4), 349-358. <https://doi.org/10.1080/02678370903395568>
- Hershcovis, M. S. (2011). “Incivility, social undermining, bullying... oh my!”: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Herschcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M. et Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 228-238.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.228>
- Hoel, H. et Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management, UMIST Manchester.
- Hoel, H., Cooper, C.L. et Einarsen, S. (2020). *Organizational effects of workplace bullying*. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harrasment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.), Taylor & Francis.

- Hoel, H., Cooper, C. L. et Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000780>
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms* (Éd. révisée). Harcourt Brace Jovanovitch.
- Idig-Camuroglu, M. et Minibas-Poussard, J. (2015). Mobbing at banks: Moderating effect of negative emotions on the relationship between mobbing and turnover intention. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(2), 14-24.
- Ismail, M. I. et Teck-Hong, T. (2011). Identifying work-related stress among employees in the Malaysian financial sector. *World*, 3(2), 229-243.
- Jawahar, I. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811-834.
<https://doi.org/10.1177/014920630202800606>
- Jenkins, M. F., Zapf, D., Winefield, H. et Sarris, A. (2012). Bullying allegations from the accused bully's perspective. *British Journal of Management*, 23(4), 489-501. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>
- Kabat-Zinn, J. (2021). The Invitation within the Cultivation of Mindfulness. *Mindfulness* 12, 1034–1037. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01592-x>
- Kanfer, F. H. et Schefft, B. K. (1988). *Guiding the process of therapeutic change*. Research Press.
- Kennedy, D. B., Homant, R. J. et Homant, M. R. (2004). Perception of injustice as a predictor of support for workplace aggression. *Journal of Business and Psychology*, 18(3), 323-336.
<https://doi.org/10.1023/B:JOBU.0000016709.52870.2c>
- Kirkman, B.L., Lowe, K.B. et Gibson, C.B. (2006). A quarter century of culture's consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *Journal of International Business Studies*, 37(3), 285-320. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400202>

- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B. et Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255. <https://doi.org/10.1080/17439760902879976>
- Laschinger, H. K. S. et Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.804646>
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J. et Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732-2742. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Laschinger, H. K. S. et Nosko, A. (2015). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: The role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 252-262. <https://doi.org/10.1111/jonm.12122>
- Lee, C., Pillutla, M. et Law, K.S. (2000). Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of Management*, 26(4), 685-704. <https://doi.org/10.1177/014920630002600405>
- Leiter, M. P. et Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Dans P. L Perrewe et D. C. Ganster (dir.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (Research in occupational stress and well being, Vol. 3, p. 91-134). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Leon-Perez, J. M., Medina, F. J., Arenas, A. et Munduate, L. (2015). The relationship between interpersonal conflict and workplace bullying. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 250-263. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2013-0034>
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G. et Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 91-131. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60059-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60059-3)

- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N. et Stevelink, S. A. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195-3209. <https://doi.org/10.1111/jan.13986>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Liang, H.-L. (2019). How workplace bullying relates to facades of conformity and work–family conflict: The mediating role of psychological strain. *Psychological Reports*, 123(6). <https://doi.org/10.1177/0033294119862984>
- Linton, D. K. et Power, J. L. (2013). The personality traits of workplace bullies are often shared by their victims: Is there a dark side to victims? *Personality and Individual Differences*, 54(6), 738-743. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.11.026>
- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. G. R. et Rodrigues, S. (2007). Self report of negative acts bullying in work situations among bank employees: A photography. *Psicologia & Sociedade*, 19(3), 117-128. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000300016>
- Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P. et Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 319-334. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12156>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. et Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matthiesen, S. B. et Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735-753. <https://doi.org/10.1891/088667007782793174>
- McAllister, D.J., & Bigley, G, A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. *The Academy of Management Journal*, 45(5), 894-904.

- McTernan, W. P., Dollard, M. F. et LaMontagne, A. D. (2013). Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.846948>
- Mérette, G. (2014). *L'habilitation psychologique et la fréquence des conduites d'incivilité organisationnelle autorévélées* [thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. <http://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/133>
- Mikkelsen, E. G. et Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413. <https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- Mikkelsen, E. G., Hansen, A. M., Persson, R., Byrgesen, M. F. et Høgh, A. (2020). Individual consequences of being exposed to workplace bullying. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, et C. L. Cooper, *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.). Taylor & Francis.
- Mitchell, M. S. et Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159–1168. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Lange, T., Andersen, J. H., Bonde, J. P., Conway, P. M., Garde, A. H., Høgh, A., Kaerlev, L., Rugulies, R. et Hansen, Å. M. (2016). The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long-term sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(6), 967-979. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1136-4>
- Najam, U., Ishaque, S., Shoukat, S., Hayat Awan, M. et Ansari, N. Y. (2018). Interactive effect of CCM between the relationship of workplace bullying, burnout, and turnover intentions. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1422233. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1422233>
- Neall, A. M. et Tuckey, M. R. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 87(2), 225-257.
<https://doi.org/10.1111/joop.12059>

- Neuman, J. H., Baron, R. A., Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. et Cooper, C. L. (2011). Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2^e éd., p.201-225). CRC Press.
- Nielsen, M. B. et Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B. et Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Nielsen, M. B. et Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128-149. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383>
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. et Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>
- Notelaers, G., Törnroos, M. et Salin, D. (2019). Effort-reward imbalance: A risk factor for exposure to workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 10, 386.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00386>
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H. et Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-Negative Acts Questionnaire: Identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- O'Donnell, S., MacIntosh, J. et Wuest, J. (2010). A theoretical understanding of sickness absence among women who have experienced workplace bullying. *Quantitative Health Research*, 20(4), 439-452.
<https://doi.org/10.1177/1049732310361242>
- O'Donohue, W. T. et Fisher, J. E. (2012). *Cognitive behavior therapy: Core principles for practice*. John Wiley & Sons.

- Olweus, D. (1991). Victimization among school children. *Advances in Psychology*, 76, 45-102. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)61056-0](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)61056-0)
- Orth, U., Robins R. W. et Meier, L. L. (2009). Disentangling the effects of low self esteem and stressful events on depression: Findings from three longitudinal studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(2), 307-321. <https://doi.org/10.1037/a0015645>
- Park, J. H. et Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202-3225. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>
- Parrott, W. G. et Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906-920. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.906>
- Parzefall, M.-R. et Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761-780. <https://doi.org/10.1177/0018726709345043>
- Pierce, J.L., & Gardner, D.G. (2004). Self-Esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622
- Rai, A. et Agarwal, U. A. (2018). A review of literature on mediators and moderators of workplace bullying: Agenda for future research. *Management Research Review*, 41(7), 822-859. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0111>
- Rai, A. et Agarwal, U. A. (2020). Examining the impact of justice perceptions on workplace bullying: A moderated mediational model of PCV and PDO. *Personnel Review*, 50(2), 420-438. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0467>
- Raja, U., Javed, Y. et Abbas, M. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work-family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377-390. <https://doi.org/10.1037/str0000080>
- Rayner, C., Hoel, H. et Cooper, C. L. (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* CRC Press.

- Rayner, C. et Lewis, D. (2020). Managing workplace bullying: The role of policies. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper. *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.). Taylor & Francis.
- Reknes, I., Glambek, M. et Einarsen, S. (2020). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations*, 43(2), 1-13. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0406>
- Robinson, S. L. et Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)
- Robinson, S. L. et Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M. et Sanz-Vergel, A. I. (2017). Cross-domain consequences of workplace bullying: A multi-source daily diary study. *Work & Stress*, 31(3), 297-314. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330782>
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B. et Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225-243. <https://doi.org/10.1080/02678370903227357>
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale. *Journal of Religion and Health*. <https://doi.org/10.1037/t01038-000>
- Salanova, M., Agut, S. et Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sakurai, K. et Jex, S. M. (2012). Coworker incivility and incivility targets' work effort and counterproductive work behaviours: The moderating role of supervisor social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 150-161. <https://doi.org/10.1037/a0027350>
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European*

Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), 425-441.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000771>

- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
<https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(3).
<https://doi.org/10.4000/pistes.3159>
- Salin, D. et Hoel, H. (2020). Organizational risk factors of workplace bullying. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.). Taylor & Francis.
- Salin, D. et Hoel, H. (2011). Organisational causes of workplace bullying. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2^e éd., 227-243). CRC Press.
- Samnani, A.-K. et Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581-589.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Samnani, A.-K. et Singh, P. (2015). Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment. *Journal of Business Ethics*, 139, 537-549. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2653-x>
- Sarwar, A., Bashir, S. et Karim Khan, A. (2019). Spillover of workplace bullying into family incivility: Testing a mediated moderation model in a time-lagged study. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(17-18), 8092-8117.
<https://doi.org/10.1177/0886260519847778>
- Schaufeli, W. B. et Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Dans A. B. Bakker et M. P. Leiter (dir.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 10-24). Psychology Press.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. et Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
<https://doi.org/10.1037/t05561-000>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. et Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory–General Survey. Dans C. Maslach, S. E. Jackson et M. P. Leiter (dir.), *The Maslach Burnout Inventory: Test manual* (3^e éd., p. 22–26). Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Schilpzand, M. C., Martins, L. L., Kirkman, B. L., Lowe, K. B. et Chen, Z. X. (2013). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviour: The role of cultural value orientations. *Management and Organization Review*, 9(2), 345-374. <https://doi.org/10.1111/more.12014>
- Schwickerath, J. (2009). *Bullying at the workplace: Inpatient treatment of victims of bullying*. Pabst Science Publishers.
- Schwickerath, J., Holz, M. et Ladwein, S. (2017). Evaluation of inpatient behavioral therapy of workplace bullying patients. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 100, 97-113.
- Schwickerath, J. et Zapf, D. (2020). Inpatient psychotherapy of bullying victims. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.). Taylor & Francis
- Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P. et Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures A meta-analytic review. *Journal of Management*, 39(1), 263-301. <https://doi.org/10.1177/0149206311422447>
- Skarlicki, D. P. et Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Skogstad, A., Einarsen, E., Torsheim, T., Aasland, M. S. et Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.80>

- Sloan, L. M., Matyók, T., Schmitz, C. L. et Short, G. F. L. (2010). A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3).
- Tangem, S. (2017). The effect of workplace bullying and sexual harassment on counterproductive workplace behavior A study on Bangladeshi private banks. *International Journal of Business, Economics and Law*, 14(5), 57-64.
- Thibaut, J. W. et Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*: Lawrence Erlbaum Associates.
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. et Austin, S. (2012). *Le harcèlement psychologique au travail: Traduction et validation canadienne-française du Negative Acts Questionnaire-Revised* [communication orale] [Workplace bullying: French Canadian translation and validation of the Negative Acts Questionnaire-Revised]. 34^e congrès de la Société Québécoise pour la recherche en Psychologie (SQRP), Sherbrooke, Qc, Canada.
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. et Austin, S. (2013a). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782158>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. et Austin, S. (2013b). Workplace psychological harassment in Canadian nurses: A descriptive study. *Journal of Health Psychology*, 18(3), 383-396. <https://doi.org/10.1177/1359105312443401>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. et Austin, S. (2015). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 105-116. <https://doi.org/10.1037/a0037726>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. et Austin, S. (2016). Longitudinal relationships between workplace bullying, basic psychological needs, and employee functioning: A simultaneous investigation of psychological need satisfaction and frustration. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 690-706. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1132200>
- Trépanier, S.-G., Peterson, C., Fernet, C., Austin, S. et Desrumaux, P. (2021). When workload predicts exposure to bullying behaviours in nurses: The protective role of social support and job recognition. *Journal of Advanced Nursing*, 77(7), 3093-3103. <https://doi.org/10.1111/jan.14849>

- Tyler, T. R. et Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. Dans J. S. Carroll (dir.), *Applied social psychology and organizational settings* (p. 77-98). Psychology Press.
- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T. et Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214. <https://doi.org/10.1080/13594329608414855>
- Verdasca, A. T. (2011). *Workplace bullying, power and organizational politics: A study of the Portuguese banking sector* (No. wp062011). Socius, Socio-Economics Research Centre at the School of Economics and Management (ISEG) of the Technical University of Lisbon, Portugal.
- Verdasca, A. T. (2008). *Portuguese validation of the negative acts questionnaire revised (NAQ-R)*. Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisbonne, Portugal.
- Verdasca, A. et Baillien, E. (2019). Workplace bullying in the Portuguese banking sector: Incidence levels and risk groups. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(21-22), NP12360–NP12387. <https://doi.org/10.1177/0886260519889929>
- Vranjes, I., Elst, T. V., Griep, Y., De Witte, H., & Baillien, E. (2023). What Goes Around Comes Around: How Perpetrators of Workplace Bullying Become Targets Themselves. *Group & Organization Management*, 48(4), 1135–1172. <https://doi.org/10.1177/10596011221143263>
- Vranjes, I., Notelaers, G. et Salin, D. (2022). Putting workplace bullying in context: The role of high-involvement work practices in the relationship between job demands, job resources, and bullying exposure. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 136–151. <https://doi.org/10.1037/ocp0000315>
- Watson, D., Clark, L. A. et Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. Dans B. M. Staw et L. L. Cummings (dir.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (vol. 18, p. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.
- Weiss, H. M., Suckow, K. et Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786-794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.786>
- White, S. (2004). A psychodynamic perspective of workplace bullying: Containment, boundaries and a futile search for recognition. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 269-280. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723512>
- Zapf, D. et Einarsen, S. (2020). Individual antecedents of bullying: Personality, Motives and Competencies of Victims and Perpetrators. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper, *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.,). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1201/9780429462528-18>
- Zapf, D. et Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (dir.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (p. 177-200). CRC Press.
- Zapf, D. et Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>
- Zapf, D. et Vartia, M. (2020). Prevention and treatment of workplace bullying: An overview. Dans S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper, *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3^e éd.,). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1201/9780429462528-18>
- Zillmann, D. (1988). Cognition-excitation interdependences in aggressive behavior. *Aggressive Behavior*, 14(1), 51-64. [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1988\)14:1<51::AID-AB2480140107>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1988)14:1<51::AID-AB2480140107>3.0.CO;2-C)