



HAL
open science

Le rôle modérateur du harcèlement environnemental au travail dans la relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu. Étude auprès d'un échantillon féminin

E. Ein-Eli, L. Rioux

► To cite this version:

E. Ein-Eli, L. Rioux. Le rôle modérateur du harcèlement environnemental au travail dans la relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu. Étude auprès d'un échantillon féminin. *Psychologie du travail et des organisations*, 2022, 28 (2), pp.99-114. 10.1016/j.pto.2022.03.003 . hal-04392499

HAL Id: hal-04392499

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-04392499>

Submitted on 22 Jul 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

**Le rôle modérateur du harcèlement environnemental au travail dans la
relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu.**

Etude auprès d'un échantillon féminin

Eva Ein-Eli

Laboratoire Centre d'Etudes et de Recherches sur les Organisations et la Stratégie (CEROS),

Université Paris Nanterre

et

Liliane Rioux

Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (EA4386), Université Paris Nanterre

*Corresponding author: Eva Ein-Eli, Nanterre (France), E-mail: ee-e@hotmail.fr, telephone :
07 82 34 54 73.*

Titre

Le rôle modérateur du harcèlement environnemental au travail dans la relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu.

Etude auprès d'un échantillon féminin

Résumé :

Cet article examine l'effet du harcèlement environnemental au travail dans la relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu. Une enquête par questionnaire a été menée auprès de 304 participantes toutes en activité dans divers secteurs professionnels (commerce, soins, enseignement, administration) du secteur public ou privé. Les analyses montrent que (a) l'attachement au lieu de travail et le harcèlement environnemental au travail sont liés de manière significative au soutien organisationnel perçu, le premier positivement et le second négativement et (b) deux dimensions du harcèlement environnemental au travail, à savoir la manipulation de l'environnement de travail et la manipulation de l'espace personnel modèrent la relation attachement au lieu-soutien organisationnel perçu, dans le sens d'une diminution de l'effet de cette relation. Les implications pratiques sont commentées.

Mots-clés :

Attachement au lieu de travail-soutien organisationnel perçu-harcèlement environnemental au travail-environnement de travail-espace personnel.

The moderating role of environmental harassment at work in the relationship between attachment to the workplace and perceived organizational support.

Study with a female sample.

Abstract

This article examines the effect of environmental harassment at work in the relationship between attachment to the workplace and perceived organizational support. A survey was conducted via a questionnaire with 304 employees in different professional sectors (commerce, healthcare, teaching, administration) in the public or private sector. Analyses show that (a) attachment to the workplace and environmental harassment at work are strongly associated with perceived organizational support, the former positively and the latter negatively, and (b) two dimensions of environmental harassment at work, namely manipulation of the work environment and manipulation of the personal space, moderate the relationship between attachment to place and perceived organizational support, reducing the effect of this relationship. The practical implications of the research are discussed.

Key-words:

Attachment to the workplace, perceived organizational support, environmental harassment at work, work environment, personal space

1. Introduction

Au cours des vingt dernières années, le harcèlement au travail a fait l'objet de nombreuses définitions (Leymann 1996, Poilpot-Rocaboy, 1998). Ainsi dès 1996, Leymann le définit comme une attitude visant à priver de toutes ses possibilités professionnelles et sociales une victime désignée (p.40). Bilheran (2006) précise qu'il vise à déstabiliser un individu par des pressions réitérées afin d'obtenir de force quelque chose contre son gré. Poilpot-Rocaboy (2010) regroupe ces définitions en deux catégories, l'une factuelle et l'autre causale. La définition factuelle s'intéresse aux types d'actions constitutifs du harcèlement au travail. Ainsi, Hirigoyen (2001) considère le harcèlement comme « *toute conduite abusive qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail* » (p.13). Il s'agirait d'une attitude durable et répétée d'un ou plusieurs membres de l'organisation qui tend à intimider, à dévaloriser ou à isoler un autre de ses membres dans le but de le déstabiliser (Poilpot-Rocaboy, 1998). Cela peut se traduire par une supervision excessive, un isolement du salarié, des critiques perpétuelles, ou des remarques déplacées (Carroll, Foucher et Gosselin, 2012). Dans cette perspective, le harcèlement au travail comprend le harcèlement psychologique au travail ou mobbing, l'intimidation ou bullying, et l'acte isolé. La définition « causale » se centre sur les déterminants du harcèlement au travail. L'organisation apparaît alors comme un des déterminants majeurs du harcèlement car c'est un lieu d'injustice sociale ou de banalisation de la souffrance permanent (Dejours, 2009). Il est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et l'évaluation ou de direction de l'entreprise.

Selon Ein-Eli (2020), il existe trois formes de harcèlement au travail : sexuel, moral et environnemental. Le harcèlement sexuel correspond à une conduite, envers une personne en

position de subordination hiérarchique afin de l'amener à des relations ou des actes sexuels incomplets (Lepastier et Allilaire, 2004, p.578) alors que le harcèlement moral peut être défini comme étant « *l'enchaînement sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostile exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers un tiers* » (Leymann, 1996, p.27). Le harcèlement environnemental, quant à lui, est considéré comme le fait d'entraver le travail d'une personne de manière à créer un environnement de travail hostile, intimidant et agressif (EQCOTEST de 2011). Ein-Eli (2020) le définit comme « *le comportement ou l'action répétée d'un travailleur ayant une intention de nuire à un autre travailleur en manipulant l'environnement de travail afin de le rendre hostile ou inconfortable* » (Ein-Eli, 2020, p.203).

Selon Bourgeois, Ohana et Renault (2016), quel que soit le type de harcèlement, les facteurs le générant peuvent se situer à différents niveaux :

(a) au niveau individuel. L'étude québécoise EQCOTEST (Vézina, M., E. Cloutier et al., 2011) pointe que les salariés les plus fréquemment harcelés au travail sont les jeunes (moins de 24 ans) et les personnes de plus de 55 ans. On peut également citer les travaux de Lind, Glasø, Pallesen et Einarsen (2009) portant sur les liens entre profils de personnalité repérés par le NEO-FFI et victimes de harcèlement au travail. Ils montrent notamment que ces victimes ont un score élevé en conscience et un score faible en agréabilité alors que la recherche de Zapf et Einarsen (2000) pointent une faible estime de soi et un haut niveau d'anxiété.

(b) au niveau dyadique. Jacobson, Hood et Jacobson (2017) constatent que le nombre d'actes d'intimidation, évalué par le Negative Acts Questionnaire-Revised (2009) de Einarsen, Hoel et Notelaers (2009) diminue lorsque des traits émotionnels dit moraux sont impliqués dans la situation de harcèlement.

(c) au niveau de l'équipe de travail. On sait que les victimes de harcèlement se sentent faiblement soutenues par leur supérieur et par leurs collègues (Hansen et al., 2006, Mageroy et al., 2009 ; Zapf et al., 1996). D'un point de vue managérial, par ailleurs, les victimes considèrent majoritairement travailler au sein d'équipes dirigées de manière autoritaire (O'Moore, Seigne, McGuire & Smith, 1998 ; O'Moore et Lynch ; 2007), ce qui génère du stress (Di Martino et al., 2003 ; Ein-Eli, Scrima & Rioux, 2021) qui peut par ailleurs être assimilé à des symptômes de troubles post traumatiques-PTSD (Tehrani, 2004).

(d) au niveau organisationnel. L'organisation serait un terrain fertile au harcèlement (Salin et Hoel, 2011) et la culture organisationnelle est souvent un facteur impliqué dans les situations de harcèlement au travail puisqu'elle régule les normes auxquelles doivent adhérer les travailleurs (Di Martino et al., 2003). Ainsi, le harcèlement serait plus fréquent dans des organisations où la culture tait, tolère voire encourage les comportements d'incivilités dans les interactions sociales (Einarsen, 1999 ; Ferris, Zinko, Brouer, Buckley et Harvey, 2007). Rayner (1997) et Poilpot-Rocaboy, Notelaers et Hauger (2015) s'appuient sur ce constat pour expliquer le lien entre le harcèlement au travail et l'intention de quitter l'organisation.

(e) au niveau sociétal. Selon Le Goff (2008), dans les sociétés occidentales contemporaines, l'organisation du travail est plus souple, la hiérarchie moins visible et les tâches de travail plus variées, ce qui engendrerait une plus grande autonomie des travailleurs mais également une incertitude pouvant générer des conflits, voire du harcèlement.

Vartia-Väänänen (2003) relie ces divers niveaux et considère que la survenance d'une situation de harcèlement au travail est le fruit d'un processus interactif dans lequel interviennent à la fois l'environnement de travail, l'organisation, les traits individuels tels que la personnalité, et les caractéristiques de l'organisation et des membres qui la composent.

Cependant, à notre connaissance, les recherches qui impliquent le harcèlement environnemental dans le cadre organisationnel restent rares. Cet article explorera les liens entre et le harcèlement environnemental au travail, et deux variables organisationnelles, l'attachement au lieu de travail et le SOP. Plus précisément, il se propose de cerner l'influence de l'attachement au lieu de travail des employés sur le SOP via le harcèlement environnemental au travail perçu. Pour cela nous aborderons successivement ces différents concepts en mettant l'accent sur les liens qu'ils sont susceptibles d'entretenir.

2. La relation entre le harcèlement environnemental au travail et le SOP

Développé au cours des années quatre-vingt, le soutien organisationnel perçu-SOP reste encore aujourd'hui l'un des concepts les plus étudiés en psychologie du travail, des organisations et des ressources humaines. Il peut être défini comme la croyance ou la perception des employés selon laquelle l'organisation valorise leurs contributions et prend en considération leur bien-être et leur santé psychologique (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986 ; Kossek et al., 2011). Également appelé soutien socioprofessionnel distal, il est clairement à différencier du soutien socioprofessionnel proximal qui correspond au soutien du supérieur et des collègues perçu (Chiaburu et al., 2010), même si ces deux types de soutien peuvent être intercorrélés (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Le SOP se construit à partir de l'évaluation cognitive de la qualité de la relation que le salarié entretient avec son employeur. Cette évaluation peut être envisagée en termes de ressources matérielles (conditions de travail, communication appropriée, formation, rémunération, carrière, etc.) et non-matérielles (écoute, soutien, qualité des échanges, reconnaissance professionnelle et souci du bien-être des salariés, etc.), octroyées par l'organisation à ses salariés. Autrement dit, en fonction de ce qu'il considérera avoir reçu de son organisation, le salarié se sentira moralement plus ou moins obligé de s'impliquer, de

s'investir dans son travail et d'adopter un certain nombre d'attitudes ou de comportements performants (Coyle-Shapiro et al., 2004).

Parmi les nombreuses synthèses recensant les inférences du SOP pour l'individu et l'organisation, nous pouvons notamment citer le travail de doctorat de Marchand (2015) qui s'appuie sur les méta-analyses de Baran, Shanock et Miller (2012), Rhoades et Eisenberger (2002) et de Riggle, Edmondson et Hansen (2009). En ce qui concerne les conséquences pour l'individu et l'organisation, le SOP influe positivement sur le niveau d'engagement affectif des salariés (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001), leur intention de rester dans l'organisation (Allen, Weeks, & Moffitt, 2005 ; Shaffer, Harrison, Gilley, & Luv, 2001 ; Wayne, Shore & Liden, 1997), leurs comportements de citoyenneté organisationnelle (Lee & Peccei, 2011 ; Riggle et al., 2009) et le bien-être psychologique qu'ils ressentent (Armstrong-Stassen, 2004; Baran et al., 2012; Jawahar, Stone, & Kisamore, 2007). En revanche, il influe négativement sur l'intention et la décision de quitter l'organisation (Kinnunen, Feldt, & Makikangas, 2008; Lee & Peccei, 2011; Maertz, Griffeth, Campbell, & Allen, 2007 ; Wen & Liu, 2015).

Les antécédents influant positivement sur le SOP concernent assez logiquement les ressources, matérielles ou non, et notamment des facteurs personnels tels que la sensibilité à l'équité et à la justice distributive et procédurale (Cho & Treadway, 2011; DeConinck, 2010), des facteurs relationnels tels que le soutien perçu des collègues et du superviseur (Dawley, Houghton, & Bucklew, 2010; Shanock & Eisenberger, 2006), la perception des conditions de travail et des pratiques managériales telles que le mentorat et les récompenses organisationnelles (Baran et al., 2012; Baranik, Roling, & Eby, 2010 ; Hochwarter, Kacmar, Perrewe, & Johnson, 2003; Suazo & Turnley, 2010) et le harcèlement environnemental au travail (Mageroy et al., 2009 ; Ein-Eli, 2021b). Ainsi, Ein-Eli (2021b) montre que les victimes

de harcèlement environnemental au travail se déclarent moins soutenues par leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques que celles qui ne se sentent pas victimes d'un tel harcèlement.

Nous posons donc l'hypothèse suivante :

H₁ : Il existe un lien négatif entre le harcèlement environnemental au travail et le SOP.

3. La relation entre l'attachement au lieu de travail et le SOP

L'attachement au lieu, en tant que lien qui s'instaure entre une personne et un lieu dont elle se sent proche (Altman et Low, 1992), a fait l'objet de nombreux travaux dans des disciplines très diverses telles que la géographie (par exemple, Dechezelles et Olive, 2016), la sociologie (par exemple, Mazumdar, 2005), les sciences de gestion (par exemple, Dusseault, 2017) ou la psychologie notamment environnementale (par exemple, Lewicka, 2011 ; Scannell et Gifford, 2017). Il est le concept le plus répandu dans les modèles mesurant le lien entre les personnes et un lieu (Landon et al., 2021 ; Raymond, Brown et Webber, 2010 ; Scannell et Gifford, 2010). Même si l'attachement au lieu est actuellement considéré comme un concept tridimensionnel, intégrant des dimensions affective, cognitive et comportementale (Aronson et al. 2005), les recherches explorent rarement les trois dimensions mais se centrent le plus souvent sur une (Altman and Low 1992 ; Bonaiuto, Fornara, Bonnes, 2003, Rioux, 2017) ou deux (Fleury-Bahi, 1997 ; Droseltis et Vignoles, 2010 ; Lewicka, 2010) d'entre elles. Elles mettent fréquemment l'accent sur la composante affective du lien qui unit une personne avec un lieu donné (Lewicka 2005) et explorent des environnements très divers, tels que le logement (Courbebaisse et Pommier, 2020 ; Ratiu, 2006 ; Ratnam & Drozdowski, 2018), le quartier résidentiel (Abass et Tucker, 2018 ; Fleury-Bahi, Félonneau et Marchand, 2008 ; Zahnnow & Tsai, 2021) ou la ville (Lewicka, 2010 ; Tartaglia, 2013), mais aussi,

quoique moins fréquemment, des lieux touristiques naturels ou sauvages (Hosany, Prayag, van der Veen, Huang, & Deesilatham, 2017; Ramkissoon, 2015 ; van Riper, Yoon' Kyle, & al., 2019 ; Wynveen & Kyle, 2015) ou les sites religieux (Mazumdar & Mazumdar, 2009). Cependant, un peu curieusement, les travaux portant sur les environnements de travail sont beaucoup moins nombreux et peuvent se subdiviser en deux axes : Les styles d'attachement aux lieux de travail et l'attachement au lieu de travail.

Dans le prolongement de la théorie de l'attachement mère-enfant proposée par Bowlby (1969) et Ainsworth et al. (1978), Collins et Read (1990) ont appliqué les styles d'attachement à l'attachement amoureux, considérant que notre style d'attachement est stable tout au long de la vie. Bartholomew et Horowitz (1991), quant à eux, affirment que le style d'attachement est fonction du contexte dans lequel il se produit et correspond donc davantage à un « pattern » comportemental activé en fonction de la situation vécue par le sujet et du type d'intimité et d'affectivité qu'il entretient dans ses relations interpersonnelles (Laurenceau, Pietromonaco et Feldman Barrett, 1998). Selon Bartholomew et Horowitz (1991), il existe 4 patterns de comportement. Le style d'attachement sécurisé se caractérise par une vision positive du Soi et des autres et indique une forte confiance en soi, la personne s'attendant à ce que les autres lui soient favorables ; le style préoccupé correspond à une vision négative du Soi et une vision positive des autres, et se caractérise par un fort sentiment de désespoir, la personne s'attendant à un rejet des autres ; le style évitant renvoie à une vision positive du Soi et une vision négative des autres, et fait référence à un fort sentiment d'amour de soi et d'autonomie ; le style désorganisé correspond à une vision négative du Soi et des autres qui est souvent associée à des troubles psychologiques (Bakermans-Kranenburg et van IJzendoorn, 2009 ; Critchfield, et al. 2008). Il existe de nombreux points communs entre l'attachement aux humains et l'attachement aux lieux (Little et Derr, 2020). Selon Scannell et Gifford (2013), les lieux peuvent assumer le rôle de base sécurisante, jusqu'alors attribué à la mère, et favoriser le

développement de modèles opérationnels internes qui influencent l'interaction entre l'individu et l'environnement. Par ailleurs, Scannell et Guifford (2014) soutiennent que plusieurs modèles d'attachement aux lieux peuvent coexister. Ainsi, un individu peut se référer de manière sécurisée à un lieu spécifique (exemple : son domicile) et présenter un pattern préoccupé dans un autre lieu (exemple : le lieu de travail). Reprenant le modèle de Bartholomew et Horowitz (1991), Scrima, Rioux et Di Stefano (2017) ont montré empiriquement l'existence de 4 modèles internes opérants dans le cadre organisationnel, autrement dit de 4 styles d'attachement spécifiques au lieu de travail. Cependant, le style d'attachement désorganisé au travail semble difficile à détecter en raison de son extrême rareté dans les lieux de travail. Dans ce cadre théorique, Scrima (2020) a proposé le Workplace Attachment Style Questionnaire, un outil capable de détecter les styles d'attachement au lieu (sécuré, préoccupé et évitant) des salariés. Dans une étude récente, Fornara et al. (2019) ont montré que le style d'attachement sécurisé est positivement associé aux trois dimensions de l'engagement au travail.

Dans la perspective de l'attachement aux lieux de travail, s'appuyant sur la théorie de l'attachement au lieu (Shumaker & Taylor, 1983 ; Altman & Low, 1992 ; Bonnes & Secchiaroli, 1995) et plus particulièrement sur les travaux de Milligan (1998; 2003) et Inalhan (2006 ; 2009) qui se sont penchés sur les processus d'attachement au lieu mis en œuvre par les employés en situation de transition socio-spatiale¹, Rioux et Pavalache-Ilie (2013) définissent l'attachement émotionnel au lieu de travail comme « *a positive affective bond between an employee and his/her working space, the main feature being the employee's tendency to render that space personal [un lien affectif positif entre un employé et son espace de travail,*

¹ Ces chercheurs ont adopté une perspective longitudinale pour étudier l'évolution de l'attachement à l'ancien lieu de travail (vs nouveau lieu de travail) des employés et **pointent** que certains d'entre eux manifestent un sentiment de perte de leur environnement spatial et relationnel qui perturbe leur attachement au lieu de travail et considèrent ce déménagement comme une forme de « mort organisationnelle ».

la principale caractéristique étant la tendance de l'employé à rendre cet espace personnel] » (p.8). Ainsi personnaliser son environnement de travail selon ses propres goûts et besoins favorise l'attachement émotionnel à cet environnement (Brown, 1987; Goodrich, 1986; Heidmets, 1994; Wells, 2000). Dans une étude portant sur des employés travaillant dans le même bâtiment tertiaire, Ajdukovic, Gilibert et Labbouz-Henry (2014) confirment l'existence d'un lien non négligeable entre personnalisation de l'espace de travail et attachement émotionnel au lieu de travail et ce, quels que soient le type de bureau (open-space, bureaux individuels ou partagés). L'attachement au lieu de travail est positivement corrélé à l'appropriation de ce lieu (Rioux, Scrima & Werner, 2017), l'adoption de comportements de citoyenneté organisationnelle et pro-environnementaux (Ajdukovic, Girandola, & Weiss, 2012; Qu, Xu, & Lyu, 2019 ; Ramkissoon, Weiler, & Smith, 2012), la satisfaction au travail (Rioux et Angel, 2014), la satisfaction envers l'environnement de travail (Scrima, Moffat et Rioux, 2016 ; Scrima, Rioux et Guarnaccia, 2019), la résilience organisationnelle (Pavalache-Ilie, & Rioux, 2014), le sens du travail (Rioux et Pignault, 2011) et le bonheur au travail (Morice, 2019). Il est négativement corrélé à la satisfaction anticipée vis-à-vis d'un déménagement. (Beltou, 2019), à l'intention de quitter l'organisation (Moffat, Mnif Masmoudi, & Rioux, 2017), l'absentéisme (Klein, Becker, & Meyer, 2009), l'attachement affectif organisationnel (Scrima, 2014 ; Velasco & Rioux, 2010) et le SOP (Rioux, 2003 ; 2007). Ainsi, un lien positif entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu a été notamment pointé dans des échantillons d'agents hospitaliers, d'agents dans une université et d'employés de bureau. Par conséquent, nous émettons l'hypothèse suivante :

H2 : Il existe un lien positif entre l'attachement au lieu de travail et le SOP.

Par ailleurs, le lien attachement-SOP est plus faible chez les personnes qui se sentent harcelées que chez celles qui ne le sont pas (Ein-Eli, 2021b). Le harcèlement environnemental

pourrait ainsi atténuer la force du lien attachement au lieu de travail-SOP, ce qui nous conduit à poser l'hypothèse suivante :

H₃ : Le harcèlement environnemental au travail modère la relation entre l'attachement au lieu de travail et le SOP.

4. Méthode

4.1. Participants

L'échantillon de cette étude comprend 304 participantes toutes en activité dans divers secteurs professionnels (commerce, soins, enseignement, administration). Elles sont âgées de 25 à 66 ans avec une moyenne de 44 ans (écart-type de 9 ans et 8 mois). 243 personnes travaillent dans le secteur privé, 61 dans le secteur public. Leur ancienneté dans l'organisation varie de 4 mois à 40 ans (M= 18ans et 9 mois ; ET = 9 ans et 4 mois) et celle dans le poste de 1 mois à 48 ans (M= 8 ans et 5 mois ; ET= 7ans et 6 mois). 86% des participantes ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique) et 14 % des contrats à périodes déterminées (CDD, vacataire, saisonnier).

4.2. Matériel et procédure

Un questionnaire comportant trois parties a été élaboré pour les besoins de cette recherche. Il comprend : une échelle de SOP, une échelle d'attachement au lieu de travail et une échelle de harcèlement environnemental.

Le SOP a été mesuré en utilisant les 8 items du Survey of Perceived Organizational Support-SPOS dont les poids factoriels sont les plus élevés (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et

al., 1997). Un exemple d'item peut être cité : « *Mon organisation est réellement soucieuse de mon bien-être* ». Cette version courte a été utilisée dans un contexte francophone et offre de bonnes garanties psychométriques (Pohl, Bertrand & Ergen, 2016 ; Pohl, Bertrand & Pepermans, 2020). La structure factorielle a été évaluée par une analyse factorielle confirmatoire via le logiciel AMOS. Dans notre échantillon nous avons obtenu des indices d'ajustement satisfaisants : $\chi^2/ddl = 2,37$, CFI = 0,99, NNFI = 0,98, SRMR = 0,02. La cohérence interne était de Alpha = 0,89.

L'attachement au lieu de travail a été mesuré par le biais de l'échelle d'attachement au lieu de travail-EALT de Rioux (2006). Cette échelle unidimensionnelle est composée de 7 items (par exemple, « *Il y a des lieux dans l'entreprise qui me rappellent des souvenirs* »). Testée auprès de salariés travaillant dans divers secteurs d'activités (enseignement, santé, commerce, administration, finance), elle démontre des caractéristiques psychométriques satisfaisantes (Velasco & Rioux, 2010 ; Rioux & Pignault, 2013). Dans cette étude, la structure unidimensionnelle de l'échelle a été confirmée : $\chi^2/ddl = 2,99$, CFI = 0,97, NNFI = 0,95, SRMR = 0,03. La cohérence interne était de Alpha = 0,87.

Le harcèlement environnemental au travail perçu a été évalué à l'aide de l'échelle de harcèlement environnemental au travail-EHET de Ein-Eli (2020). Cet outil est composé de 15 items répartis en 4 dimensions : la manipulation de l'environnement acoustique (4 items ; par exemple « *On m'oblige à travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent et je l'ai fait remarquer à plusieurs reprises* »), la manipulation de l'espace de travail (4 items ; par exemple « *Mes affaires personnelles disparaissent systématiquement ou sont déplacées quand je m'absente de mon bureau* »), la manipulation de l'environnement de travail (3 items ; par exemple « *On m'empêche de régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille alors que mes collègues le peuvent* ») et la manipulation de l'espace personnel (4 items ; par exemple « *On empiète systématiquement sur mon espace personnel* »).

au travail malgré mes remarques »). Utilisé dans divers contextes professionnels francophones (commerce, administration, enseignement), il présente des caractéristiques psychométriques convenables (Ein-Eli, 2021a). Pour confirmer la structure originale de l'échelle, une série de AFC a été testée. Le modèle 1 était unifactoriel ($X^2/ddl = 3,13$, CFI = 0,90, NNFI = 0,93, SRMR = 0,09), le modèle 2 présentait 4 facteurs ($X^2/ddl = 5,92$, CFI = 0,82, NNFI = 0,76, SRMR = 0,23) et le modèle 3 avait 4 facteurs corrélés ($X^2/ddl = 2,35$, CFI = 0,96, NNFI = 0,94, SRMR = 0,05). La comparaison des résultats indique l'acceptation du modèle à 4 facteurs corrélés. La cohérence interne est de Alpha = 0,76 pour Manipulation de l'environnement acoustique, de Alpha = 0,70 pour Manipulation de l'espace de travail, Alpha = 0,72 pour Manipulation de l'environnement de travail et Alpha = 0,74 pour Manipulation de l'espace personnel. Pour ces trois échelles, les réponses se donnent sur une échelle de Likert en 5 points, allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Le questionnaire est complété par une partie permettant de recueillir les données sociodémographique (âge) et socio-professionnelles (ancienneté dans le poste et dans l'organisation, type de contrat). Les participantes ont été sollicitées via des réseaux sociaux professionnels (Linkedin, facebook). L'étude est conforme au code d'éthique de l'Association médicale mondiale (Déclaration d'Helsinki). Les participants ont été informés que leur anonymat était garanti. Le consentement éclairé a été obtenu lorsque les participants ont renvoyé les questionnaires remplis.

5. Résultats

5.1. Statistiques descriptives

Les moyennes, les corrélations, les écarts-types des différentes variables retenues et les coefficients de cohérence interne des dimensions et échelles sont regroupés dans le tableau 1.

Ces coefficients de cohérence interne vont de .70 à .89 et s'avèrent donc, pour l'ensemble des échelles, égaux ou au-dessus du seuil recommandé de 0,70.

Le SOP corrèle ($p < 0,01$) avec les quatre dimensions de l'EHET. En revanche l'attachement au lieu de travail n'est corrélé qu'avec trois d'entre elles, à savoir Manipulation de l'environnement acoustique ($r=0,30$, $p<0,01$), Manipulation de l'environnement de travail ($r = 0,25$, $p < 0,01$) et Manipulation de l'espace personnel ($r = 0,25$, $p < 0,01$).

Insérer tableau 1

5.2. Tests des hypothèses de modération

Les hypothèses de recherche ont été testées à l'aide du modèle 1 du Macro PROCESS (Hayes, 2018) de SPSS v.22. Quatre modèles de modération ont été testés (un pour chaque facteur du harcèlement environnemental du travail). Les résultats montrent que notre première hypothèse est confirmée. L'attachement au lieu de travail est associé positivement ($p < 0,001$) dans les 4 modèles testés (voir tableaux 2, 3, 4 et 6). Le harcèlement environnemental est également associé négativement au SOP dans les 4 modèles ($p < 0,001$), confirmant notre deuxième hypothèse (voir tableaux 2, 3, 4 et 6). Cependant, notre troisième hypothèse n'a été que partiellement confirmée.

Comme le montrent les tableaux 2 et 3, la manipulation de l'environnement acoustique (Beta = -0,08, $p = ns$) et la manipulation de l'espace de travail (Beta = -0,08, $p = ns$) ne semblent pas modérer la relation entre l'attachement au lieu de travail et au SOP.

Insérer tableau 2

Insérer tableau 3

Concernant la manipulation de l'environnement de travail (Tableau 4), l'effet de modération apparaît significatif (Beta = 0,16, $p < 0,001$). Ce modèle explique donc le 40 % de la variance

du SOP. Le tableau 5 montre que l'effet de modération est significatif quels que soient les niveaux de manipulation de l'environnement de travail. L'analyse simple slope (figure 1) suggère que la manipulation de l'environnement de travail atténue la relation entre l'attachement au lieu de travail et le SOP.

Insérer tableau 4

Insérer tableau 5

Insérer figure 1

Enfin, comme montré dans le tableau 6, la manipulation de l'espace personnel modère (Beta = 0,10, $p < 0,5$) la relation entre l'attachement au lieu de travail et le SOP. Ce modèle explique le 50% du SOP. L'analyse des effets conditionnels (Tableau 7) suggère que l'effet de modération est significatif quels que soient les niveaux de manipulation de l'espace environnemental et l'analyse simple slope (figure 2) indique, encore une fois, que la manipulation de l'espace personnel atténue la relation entre l'attachement au lieu de travail et le SOP.

Insérer tableau 6

Insérer tableau 7

Insérer figure 2

6. Discussion-conclusion

Cette étude a pour objectif de tester le rôle modérateur du harcèlement environnemental au travail sur la relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu.

La relation positive entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu est relativement bien établie dans la littérature (Ein-Eli, 2020) mais cette recherche confirme

le sens de cette relation (*H1*. « *Il existe un lien positif entre l'attachement au lieu de travail et le SOP* »). En effet, l'attachement au lieu de travail est associé positivement au soutien organisationnel perçu ($p < 0,001$) dans les 4 modèles testés.

Le harcèlement environnemental est, quant à lui, associé négativement au SOP dans les 4 modèles ($p < 0,001$), confirmant notre deuxième hypothèse *H2* « *Il existe un lien négatif entre le harcèlement environnemental au travail et le SOP* ».

On peut se demander si ces résultats ne peuvent pas s'expliquer par la théorie d'un monde juste, qui stipule que la croyance en un tel monde affecte notre manière d'évaluer et de réagir, émotionnellement et par nos actes, en présence de personnes en souffrance (Lerner, 2002 ; Baumert, & Schmitt, 2016). Autrement dit, une personne n'apportera pas forcément son aide et son soutien à un collègue harcelé car, pour préserver sa croyance en un monde juste, elle aura tendance à considérer que la victime a une part de responsabilité sur ce qui lui arrive (Desrumaux, 2007 ; Desrumaux, Ntsame-Sima, Leroy-Frémont, 2012 ; Desrumaux, Przygozki, Vallery, 2013). La victime percevra en conséquence un moindre soutien social et organisationnel (Faulx et Guezaine, 2000).

D'autres auteurs considèrent que les expériences de vie peuvent induire un déclin de la croyance en un monde juste (Dzuka & Dalbert, 2007 ; Troyano, 2016) et la remplacer soit par la croyance en un monde injuste, soit par la croyance en un monde aléatoire (Furnham & Procter, 1992). Cette croyance en l'injustice du monde ou en son caractère aléatoire pourrait permettre à la personne harcelée de maintenir son estime de soi dans la comparaison sociale avec les autres mais affaiblirait le soutien organisationnel perçu et donc le lien harcèlement environnemental-soutien organisationnel perçu.

Notre troisième hypothèse *H3* « *Le harcèlement environnemental au travail modère la relation entre attachement au lieu de travail et le SOP* » n'est que partiellement confirmée. La relation attachement au lieu de travail-soutien organisationnel perçu est modérée par deux

dimensions du harcèlement environnemental au travail : la manipulation de l'environnement de travail et la manipulation de l'espace personnel.

L'effet de modération pour ces deux types de manipulation est significatif (Beta = 0,16, $p < 0,001$ pour la manipulation de l'environnement de travail ; Beta = 0,10, $p < 0,05$ pour la manipulation de l'espace personnel) ; il va dans le sens d'une diminution de la relation attachement au lieu de travail-SOP et ce, à tous les niveaux de ces deux types de manipulation.

La manipulation de l'environnement de travail est une manière relativement classique pour les auteurs de harcèlement environnemental d'empêcher la personne qu'ils harcèlent de contrôler son environnement. Cette dernière ne peut plus agir sur son environnement de travail et l'adapter à ses besoins, notamment en température et luminosité. Or, pour se sentir bien au travail, les individus nécessitent de travailler dans un contexte sain et sécurisant mais ont aussi besoin d'un environnement qui les soutient dans les activités qu'ils ont à effectuer (Vischer 1996 ; Pol, 2006). Ainsi ils doivent pouvoir travailler dans un environnement viable, donc qui permet le travail en garantissant la santé physique des salariés, mais aussi dans un environnement suscitant de la "workability". Pour cela, avoir la possibilité d'agir sur leur environnement de travail et de contrôler ses qualités sensorielles est essentiel (Rioux, 2017). Ce type de harcèlement qui porte sur les caractéristiques organisationnelles ne peut que fragiliser la confiance des salariés harcelés en leur organisation et donc le lien entre leur attachement à leur lieu de travail et le soutien organisationnel qu'ils perçoivent.

La manipulation de l'espace de travail renvoie à la proxémie, autrement dit à la manière dont chacun occupe l'espace en présence d'autrui. Qu'on l'appelle bulle ou zone tampon, elle constitue une zone émotionnelle dont la frontière avec autrui est invisible (Fischer, 1989). Lorsque cette frontière est franchie sans autorisation, la personne se sent menacée, ce qui déclenche un mécanisme de défense (agression, repli sur soi). La répétition de ce

franchissement devient harcelant, la personne ne se sent plus soutenue par l'organisation (Ein-Eli, 2020), ce qui pourrait expliquer l'effet de modération qui va dans le sens d'un affaiblissement du lien attachement-soutien organisationnel perçu.

La relation attachement au lieu de travail-soutien organisationnel perçu n'est significativement modérée ni par la dimension « Manipulation de l'environnement acoustique », ni par la dimension « Manipulation de l'espace de travail » du harcèlement environnemental au travail.

Cela peut s'expliquer par le fait que ces deux types de manipulations sont les plus faciles à nier, la manipulation de l'environnement acoustique pouvant être perçue, par la personne harcelée comme par son entourage, comme une défaillance de l'organisation atteignant involontairement la personne harcelée alors que la manipulation de l'espace de travail peut être considérée comme des oublis ou une mauvaise appréhension de la situation par la personne harcelée.

Dans une perspective théorique, cette recherche montre que certaines dimensions du harcèlement au travail modèrent le lien attachement au lieu de travail –soutien organisationnel perçu. Pour conforter ou nuancer ce résultat, des recherches complémentaires doivent être menées, notamment dans trois directions :

- auprès d'une population masculine.
- en menant des entretiens approfondis pour mieux comprendre pourquoi deux dimensions de l'ESET ne modèrent pas significativement le lien attachement au lieu de travail –soutien organisationnel perçu.
- en comparant dans une même recherche les résultats obtenus à l'ESET et à une échelle de croyance en un monde juste par des personnes se percevant comme harcelées.

Dans une perspective appliquée, nos résultats soulignent l'importance de mettre en œuvre des stratégies visant à renforcer l'attachement au lieu de travail des salariés pour améliorer le soutien organisationnel perçu. De plus, les responsables des ressources humaines doivent être attentifs aux épisodes de harcèlement environnemental puisque ces derniers sont en mesure de réduire l'effet entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu. En ce sens, les résultats de cette recherche peuvent aider les responsables des ressources humaines à mieux gérer le harcèlement environnemental et donc le soutien organisationnel perçu. En diminuant le harcèlement environnemental par des actions de prévention, l'organisation favorise le soutien organisationnel perçu par les travailleurs.

Cette étude comporte certaines limites. La première limite concerne la constitution de l'échantillon. Les participants ont été sollicités via des sites en ligne. Nous avons recueilli un échantillon de convenance dont les sujets étaient présents sur un site à un moment donné. Se pose donc la question de la représentativité de réponses et d'un possible biais d'auto-sélection.

Cette recherche n'étant pas une étude longitudinale, le sens des causalités entre les variables retenues ne peut être clairement établi. Et cela constitue clairement une deuxième limite à notre travail, des études longitudinales devant être menées pour confirmer ces résultats.

La troisième limite est liée aux variables prises en compte dans la recherche. Cette recherche doit être considérée comme une première étape vers des travaux ciblant plus finement les variables personnelles et socio-professionnelles. Ainsi le soutien organisationnel n'est pas le seul soutien dont peut bénéficier un salarié. En effet, le soutien social peut avoir différentes sources. La littérature distingue le réseau extra-professionnel (par exemple, la famille, les proches, les amis), et le réseau intra professionnel ou socio-professionnel (l'organisation, la hiérarchie et les collègues). De même, l'attachement au travail peut se décliner en attachement

au lieu mais aussi en attachement aux personnes (collègues, hiérarchie), style d'attachement au lieu et style d'attachement aux personnes (collègues et hiérarchie).

Les auteurs déclarent ne pas avoir de lien d'intérêts.

7. Bibliographie

- Abass, Z. I., & Tucker, R. (2018). Residential Satisfaction in Low-Density Australian Suburbs: The Impact of Social and Physical Context on Neighborhood Contentment. *Journal of Environmental Psychology, 56*, 36-45.
- Ainsworth, M-S., Blehar, M-C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment. A psychological study of the strange situation*. Hillsdale, N. J: Lawrence Erlbaum.
- Ajdukovic, I., Girandola, F., & Weiss, K. (2012). *Bâtiment de travail durable et éco-responsabilité : Le rôle du bâtiment et de l'identification au lieu dans le changement éco-comportemental*. Communication in the 9ème CIPSLF, Porto, Portugal.
- Ajdukovic, I., Gilibert, D., & Labbouz-Henry, D. (2014). Confort au travail : Le rôle de l'attachement et de la personnalisation dans la perception de la qualité de l'espace de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations, numéro spécial "Le confort au travail"*, 20(3), 311-327.
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality, and Risk Aversion. *Journal of Applied Psychology, 90*, 980-990.
- Altman, I., & Low, S. M. (1992). *Place attachment*. New York: Plenum Press Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998.

- Armstrong-Stassen, M. (2004). Managers' perceptions of their work group and their own performance and well-being following a job transfer. *Public personnel management*, 33 (1), 47-60.
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., & Fehr, B. (2005). *Social psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bakermans-Kranenburg, M. J., & van IJzendoorn, M. H. (2009). The first 10,000 Adult Attachment Interviews: distributions of adult attachment representations in clinical and non-clinical groups. *Attachment & Human Development*, 11 (3), 223-263.
- Baran, B. E., Shanock Rhoades, L., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147
- Baranik, L. E., Roling, E. S., & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366-373.
- Bartholomew, K. and Horowitz, L.M. (1991). Attachment styles among young adults A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Baumert, A. & Schmitt, M. (2016). Justice sensitivity. In C. Sabbagh & M. Schmitt (Eds.), *Handbook of Social Justice Theory and Research* (161-180). Springer.
- Beltou, N. (2019). *Attitudes et comportements des salariés de France télévisions en contexte de changements organisationnels : antécédents et mécanismes explicatifs*. Thèse de doctorat (Dir. Pr Evelyne Fouquereau), Université de Tours.
- Bilheran, A. (2006). *Le harcèlement moral*, Paris : Armand Colin.
- Bonaiuto, M., Fornara, F., & Bonnes, M. (2003). Indexes of perceived residential environment quality and neighbourhood attachment in urban environments: a confirmation study on the city of Rome. *Landscape and Urban Planning*, 65(1-2), 41-52.

- Bonnes, M., & Secchiaroli, G. (1995). *Environmental psychology. A psychological introduction*. London: Sage.
- Bourgeois, C., Ohana, M., & Renault, S. (2016). Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ?, *Recherches en Sciences de Gestion*, 1 (112), 103-120.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss. Vol. 1: Attachment*. London: The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.
- Brown, B. (1987). Territoriality. In D. Stokols & I. Altman, (Eds), *Handbook and Environmental Psychology, Vol. 1*. (pp.505-531). New York: John Wiley and Sons.
- Carroll, T., Foucher, R., & Gosselin, E. (2012). La prévention du harcèlement psychologique au travail : de l'individu à l'organisation. *Gestion 2000*, 29(3), 115-130.
- Chiaburu, D. S., Van Dam, K., & Hutchins, H. M. (2010). Social Support in the Workplace and Training Transfer: A longitudinal analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(2), 187-200.
- Cho, J., & Treadway, D. C. (2011). Organizational identification and perceived organizational support as mediators of the procedural justice-citizenship behaviour relationship: A cross-cultural constructive replication. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 631-653
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 644-663.
- Courbebaisse, A., & Pommier, M. (2020). Vieillir chez soi. Formes spatiales et sociales propices au maintien à domicile des personnes âgées dans les grands ensembles - le cas toulousain. In: *Les cahiers de la recherche architecturale, urbaine et paysagère*.

- Critchfield, K.L, Levy, K.N, Clarkin, J.F, & Kernberg, O.F. (2008). The relational context of aggression in borderline personality disorder: using adult attachment style to predict forms of hostility. *J Clin Psychol.*, 64(1), 67-82.
- Dawley, D., Houghton, J.D. and Bucklew, N.S. (2010) Perceived Organizational Support and Turnover Intention The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *Journal of Social Psychology*, 150, 238-257.
- Dechezelles, S., & Olive, M. (2016). Lieux familiers, lieux disputés – dynamiques des mobilisations localisées, *Norois*, 238-239 (1-2), 7-21.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust, *Journal of Business Research* , 63(12), 1349-1355.
- Dejours, C. (2009). *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Editions Points Essais.
- Desrumaux, P. (2007). Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs. *Les Cahiers Internationaux de psychologie Sociale*, 73, 61-73.
- Desrumaux, P., Ntsame-Sima, M. & Leroy-Frémont, N. (2012). Harcèlement moral au travail et pro/antisocialité du salarié victime : quels effets sur les jugements, les émotions et les intentions d'aide des témoins ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18, 251-276.
- Desrumaux, P., Przygodzki-Lionet, N., & Vallery, G. (2013). La violence souterraine des organisations : du harcèlement moral au sacrifice humain. In Sarnin, P. Kouabenan, R., Chaumon, M.-E., Dubois, M., Vacherand-Revel, J. *Santé et bien-être travail. Des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 101-112)

- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*. Luxembourg : Office des Publications officielles des Communautés européennes.
- Droseltis, O., & Vignoles, V. L. (2010). Towards an integrative model of place identification: Dimensionality and predictors of intrapersonal-level place preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 30(1), 23–34.
- Dusseault, P. (2017). *L'impact de l'expérience sur l'attachement au lieu : le cas des festivals*, Mémoire, Montréal, Québec.
- Dzuka, J., Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers. Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist*, 12, 253-260.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), p. 16-27.
- 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, 24-44.
- Ein-Eli, E. (2020). *Les violences au travail*. Thèse de doctorat (dir. Liliane Rioux), Université Paris Nanterre.
- Ein-Eli, E. (2021a). Les différentes formes de violences en milieu organisationnel. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, 13(2), 145-142.
- Ein-Eli, E. (2021b, Décembre). *Variables psycho-environnementales et soutien organisationnel perçu*. Communication dans le cadre du séminaire de Recherches en Psychologie Environnementale du Travail, université de Nanterre.
- Ein-Eli, E., Scrima, F., Rioux, L. (2021, Juillet). *Le harcèlement perçu au travail, un médiateur entre l'attachement au lieu de travail et le stress perçue*. Communication

- orale au 11ème congrès de l'Association Francophone de Psychologie de la Santé - AFPSA, Paris.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. D. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Faulx, D., & Guezaine, C. (2000). Le harcèlement moral au travail, état des lieux et pistes de développement. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 37, 135-147.
- Ferris, G., Zinko, R., Brouer, R., Buckley, M., & Harvey, M. (2007). Strategic Bullying as Supplementary, Balanced Perspective on Destructive Leadership. *Leadership Quarterly*, 18(3), 195-206
- Fischer, G.-N. (1989). *Psychologie des espaces de travail*. Paris: Armand Colin.
- Fleury-Bahi, G. (1997). *Histoire, identité résidentielle et attachement au quartier actuel: étude sur les habitants de la ville de Paris* [History, residential identity and attachment to the residential environment. Study on the inhabitants of Paris]. Thèse de doctorat (dir. Yvonne Bernard), Université Paris 5.
- Fleury-Bahi, G., Félonneau, M-L., & Marchand, D. (2008). Processes of Place Identification and Residential Satisfaction, *Environment and Behavior*, 40 (5), 669-682.
- Fornara, F., Lai, A.E., Bonaiuto, M. & Pazzaglia, F. (2019). Residential Place Attachment as an Adaptive Strategy for Coping With the Reduction of Spatial Abilities in Old Age. *Frontiers in Psychology*, 10, 856.
- Furnham, A. & Procter, E. (1992). Sphere-specific Just World Beliefs and attitudes to AIDS. *Human Relations*, 45, 265-280.

- Goodrich, R. (1986). The perceived office: The office environment as experienced by its users. In J. D. Wineman (Ed.), *Behavioral issues in office design* (pp. 109-133). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), 63-72.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd edition). New York: The Guilford Press.
- Heidmets, M. (1994). The Phenomenon of Personalization of the Environment: A Theoretical analysis. *Journal of Russian and East European Psychology*, 32(3), 41–85.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, Démêler le vrai du faux*. France: Syros.
- Hosany, S., Prayag, G., Van Der Veen, R., Huang, S. & Deesilatham, S. (2017). Mediating effects of place attachment and satisfaction on the relationship between tourists' emotions and intention to recommend, *Journal of Travel Research*, 56(8), 1079-1093.
- Inalhan, G. (2006). *The role of place attachment on employees' resistance to change in workplace accommodation projects*. PhD. Thesis, Reading: University of Reading.
- Inalhan, G. (2009). Attachments: The unrecognised link between employees and their workplace (in change management projects). *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 17-37.
- Jacobson, R. P., Hood, J. N., & Jacobson, K. J. L. (2017). The effects of moral emotional traits on workplace bullying perpetration. *Ethics & behavior*, 27(7), 527–546.
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: the direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International journal of stress management*, 14, 141-159.

- Kinnunen, U., Feldt, T., & Makikangas, A. (2008). Testing the Effort-Reward Balance among Finnish Managers: The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health, 13*, 114-127.
- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2009). *Commitment in organizations : accumulated wisdom and new directions*. New York: Routledge/ Psychology Press.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289-313.
- Landon, A. C., Fulton, D. C., Pradhananga, A. K., Cornicelli, L., & Davenport, M. A. (2021). Community Attachment and Stewardship Identity Influence Responsibility to Manage Wildlife. *Society and Natural Resources, 34*(5), 571-584.
- Laurenceau, J., Feldman-Barrett, L., & Pietromonaco, P. R. (1998). Intimacy as an interpersonal process: The importance of self-disclosure, partner disclosure, and perceived partner responsiveness in interpersonal exchanges. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1238-1251
- Le Goff J.P. (2008). *La France morcelée*. Paris : Gallimard.
- Lee, J., & Peccei, R. (2011). Discriminant validity and interaction between perceived organizational support and perceptions of organizational politics: A temporal analysis *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(4), 686-702.
- Lepastier, S., & Allilaire, J.F. (2004). Le harcèlement sexuel : de la psychopathologie individuelle aux facteurs sociaux. *Annales Médico-psychologiques, 162*(7), 577-585.
- Lerner, M. J. (2002). Pursuing the justice motive. In Ross, M. & Miller D. T. *The justice motive in everyday life* (pp.10-37). New York : Cambridge University Press.

- Lewicka, M. (2005). Ways to make people active: Role of place attachment, cultural capital and neighborhood ties. *Journal of Environmental Psychology*, 4, 381–395.
- Lewicka, M. (2010). What makes neighborhood different from home and city? Effects of place scale on place attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 35-51.
- Lewicka, M. (2011). Place attachment: How far have we come in the last 40 years ? *Journal of Environmental Psychology*, 31(3), 207–230
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*, Paris : Editions du Seuil.
- Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S., & Einarsen, S. (2009). Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologist*, 14(3), 231–237.
- Little, S. & Derr, V. (2020). The Influence of Nature on a Child’s Development: Connecting the outcomes of human attachment and place attachment. In A. Cutter-Mackenzie, K. Malone, & E.B. Hacking (Eds.), *International Research Handbook on Childhood Nature: Assemblages of Childhood and Nature Research* (pp. 151-178). New York, NY: Springer.
- Maertz, C.P., Griffeth, R.W., Campbell, N.S., & Allen, D.G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 1059-1075.
- Magerøy, N., Lau, B., Riise, T., & Moen, B.E. (2009). Association of psychosocial factors and bullying at individual and department levels among naval military personnel. *Journal of Psychometric Research*, 66(4), 343-351.
- Marchand, C. (2015). *Trois études sur les effets du soutien organisationnel sur le stress, la santé psychologique des employés et la performance*. Thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Mazumdar, S. (2005). Religious place attachment, squatting, and “qualitative” research: a commentary. *Journal of Environmental Psychology*, 25(1), 87–95.

- Mazumdar, S., & Mazumdar, S. (2009). Religion, immigration, and home making in diaspora: Hindu space in Southern California. *Journal of Environmental Psychology, 29*(2), 256–266.
- Milligan, M. J. (1998). Interactional past and potential: The social construction of place attachment. *Symbolic interaction, 21*(1), 1-33.
- Milligan, M. J. (2003). Loss of site: organizational site moves as organizational deaths. *International Journal of Sociology & Social Policy, 23* (6-7), 115-152.
- Moffat, É., Mnif Masmoudi, I., & Rioux, L. (2017, septembre). Qualité de vie, confort psycho-environnemental au travail et intention de quitter l'organisation. Communication présentée au 6ème colloque de l'Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale-ARPEnv « *Modes d'habiter et sensibilités environnementales émergentes : quels enjeux pour la qualité de vie ? (HABISENS)* », Rennes, France.
- Morice, M. (2019). *Être heureux au travail. Vers un modèle explicatif du bonheur au travail*. Thèse de doctorat (dir.Liliane Rioux), université Paris Nanterre.
- Nson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 438-465.
- O'Moore, M., & Lynch, J. (2007). Leadership, working environment and workplace bullying. *International Journal of Organization Theory & Behavior, 10*(1), 95-117.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of Bullying at Work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand, 14*(6), 569-574

- Pavalache-Ilie, M., & Rioux, L. (2014). Organizational Resiliency and attachment in the workplace. In Tomita & M., Cace, S. (eds.) *Proceedings of the Second World Congress on Resilience: From Person to Society* (pp. 817-822). Medimond.
- Pohl, S., Bertrand, F. & Pepermans, R. (2020). Relationship between psychological contract breach and organizational affective and normative commitment: The role of perceived organizational and supervisory support. *Le travail humain*, 83, 269-284.
- Pohl, S., Bertrand, F., & Ergen, C. (2016). Psychological contracts and their implications for job outcomes: A social exchange view. *Military Psychology*, 28(6), 406–417.
- Pol, E. (2006). Blueprints for a history of environmental psychology (I): from first birth to american transition, *Medio ambiente y comportamiento humano*, 7(2), 95-113.
- Poilpot-Rocaboy, G. (1998). Violation du contrat psychologique et harcèlement professionnel. *Gestion 2000*, 4, 15-34.
- Poilpot-Rocaboy, G. (2010). Comprendre la violence au travail : le cas du harcèlement psychologique. *Humanisme et Entreprise*, 296(1), 9-24.
- Poilpot-Rocaboy, G., Notelaers, G., & Hauger, L. (2015). Exposition au harcèlement psychologique au travail: Impact sur la satisfaction au travail, l'implication organisationnelle et l'intention de départ. *Psychologie du travail et des organisations*, 21 (4), pp.358-379.
- Pol, E. (2006). Blueprints for a history of environmental psychology (I): from first birth to american transition, *Medio ambiente y comportamiento humano*, 7(2), 95-113.
- Qu, Y., Xu, X., & Lyu, X (2019). Motivational place attachment dimensions and the pro-environmental behaviour intention of mass tourists: A moderated mediation model, *Current Issues in Tourism*, 22 (2), 197-217,

- Ramkissoon, H. (2015). Authenticity, satisfaction, and place attachment: A conceptual framework for cultural tourism in African island economies. *Development Southern Africa*, 32, 292–302.
- Ramkissoon, H., Weiler, B., & Smith, L. D. G. (2012). Place attachment and pro-environmental behaviour in national parks: The development of a conceptual framework. *Journal of Sustainable Tourism*, 20(2), 257-276.
- Ratiu, E. (2006). Logement temporaire et nouvelles mobilités urbaines. In K. Weiss & D. Marchand (Eds.), *Psychologie sociale de l'environnement* (pp. 49-61). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Ratnam, C, & Drozdowski, D. (2018), Assembling attachments to homes under bushfire risk, *Geographical Research*, 56 (1), 42-53
- Raymond, C. M., Brown, G., & Weber, D. (2010). The measurement of place attachment: Personal, community, and environmental connections. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 422-434.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7 (3), 199-208.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature, *Journal of applied psychology*, 87, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). ‘Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support’. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R. and Hansen, J.D. (2009) A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes 20 Years of Research. *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.

- Rioux L. (2003). *L'attachement au lieu de travail. Etude de quelques variables psychosociales et organisationnelles*. Communication dans l'axe *Psychologie environnementale « Attitudes et conduites en milieu urbain »*, EA1588, université Paris Nanterre.
- Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail. Une démarche exploratoire. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement* 38, 4, 325-336.
- Rioux, L. (2007). *L'attachement des agents hospitaliers à leur lieu de travail. Etude de quelques variables personnelles et organisationnelles*. Communication dans l'axe « *Vieillesse et développement adulte* », UPRES 2114, université de Tours.
- Rioux L., & Angel, V. (2014). *La satisfaction au travail. L'impact de quelques variables psycho-environnementales*. Paris, France : L'Harmattan.
- Rioux, L., & Pignault, A. (2011). Attachement au lycée et sens du travail des enseignants. In A.-M. Vonthron, S. Pohl, et P. Desrumaux (Eds.), *Développement des identités, des compétences et des pratiques professionnelles* (pp. 123-133). Paris : L'Harmattan, Collection psychologie du travail et ressources humaines.
- Rioux, L., & Pavalache-Ilie, M. (2013). Workplace attachment and organizational commitment: are they predictors of organizational citizenship behavior? Study on French health care workers. *Annals of the Al. I. Cuza University, Psychology Series*, 22(1), 5-18.
- Rioux, L., & Pignault, A. (2013). Workplace attachment and meaning of work in a French secondary school, *The Spanish Journal of Psychology*, 16.
- Rioux, L. (2017). Comfort at Work : An Indicator of Quality of Life at Work. In G. Fleury-Bahi, E. Pol, E. et O. Navarro, *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*, Springer International Publishing, Lausanne, pp. 401-419.

- Rioux, L., Scrima, F. & Werner, C. M. (2017). Space appropriation and place attachment: University students create places. *Journal of Environmental Psychology, 50*, 60-68.
- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organisational Causes of Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 227-243). Boca Raton: CRC Press.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology, 30*, 1–10.
- Scannell L., & Gifford R. (2013). Comparing the theories of interpersonal and place attachment *Place Attachment: Advances in Theory, Methods and Applications*, 23-36.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2014). Comparing the theories of interpersonal and place attachment. In L. C. Manzo & P. Devine-Wright (Eds.), *Place attachment: Advances in theory, methods, and applications* (pp. 23-36). New York, NY: Routledge.
- Scannell, L., & Gifford, B. (2017). The experienced psychological benefits of place attachment. *Journal of Environmental Psychology, 51*, 256-269.
- Scrima (2020). The psychometric properties of the workplace attachment style questionnaire. *Current Psychology, 39*(10), 2285-2292.
- Scrima, F. (2014). Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations, numéro spécial « Le confort au travail »*, 20(3), 295-310.
- Scrima, F., Moffat, É., & Rioux, L. (2016). La relazione tra soddisfazione ambientale per il luogo di lavoro e soddisfazione lavorativa. Un modello longitudinale reciproco (La relation entre la satisfaction environnementale au travail et la satisfaction au travail. Un modèle longitudinal réciproque). *Psicologia Sociale, 2*, 141-157.

- Scrima, F., Rioux, L. & Di Stefano, G. (2017). I hate my workplace but I am very attached to it. Workplace attachment style: an exploratory approach. *Personnel Review*, 46(5)
- Scrima, F., Rioux, L., & Guarnaccia, C. (2019). A study of the relationship between workplace attachment and job satisfaction *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26, 209-220,
- Shaffer, M. A. & Harrison, D. A. (2001). Forgotten partners of international assignments development and test of a model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 238-254.
- Shanock, S. & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.
- Shumaker, S., & Taylor, R. (1983) Toward a clarification of people-place relationships : A model of attachment to place. In N. Feimer & S. Geller (Eds.), *Environmental Psychology. Directions and Perspectives* (pp.219-251). New-York : Praeger.
- Suazo, M.M. and Turnley, W.H. (2010). Perceived organizational support as a mediator of the relations between individual differences and psychological contract breach, *Journal of Managerial Psychology*, 25 (6), 620-648.
- Tartaglia, S. (2013). Different predictors of quality of life in urban environment. *Social Indicators Research*, 113, 1045-1053.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress?. *British Journal of guidance and Counselling*, 32(3), 357-366
- Troyano, V.-E. (2016). *Croyance en un monde juste, travail et santé*. Thèse de doctorat (dir. Pr Philippe Sarnin), université Lumières Lyon 2.

- Van Riper, C. J., Yoon, J. I., Kyle, G. T., Landon, A. C., Raymond, C., & Wallen, K. E. (2019). The antecedents of place attachment in the context of an Australian national park. *Journal of Environmental Psychology, 61*, 1-9.
- Vartia-Vaananen, M. (2003). *Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health*. University of Helsinki.
- Velasco, L. & Rioux, L. (2010). Enfoque psicosocial del “apego al lugar de trabajo”. Estudio realizado con personal hospitalario [Approche psychosociale de l'attachement au lieu de travail. Etude auprès de personnels hospitaliers]. *Estudios de psicología, 31*, 3, 309-323.
- Vézina, M., E. Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, E., & al. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.
- Vischer, J.C. (1996). *Workspace Strategies: Environment as a Tool for Work*. New York: Chapman and Hall.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.
- Wells, M. M. (2000). Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal of Environmental Psychology, 20*(3), 239–255.
- Wen, Y. & Liu, L. (2015). Career plateau and turnover intention in chinese employees: career anchor as moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal, 43* (5), 757-766.

- Wynveen, C. J., & Kyle, G. T. (2015). A Place Meaning Scale for Tropical Marine Settings. *Environmental Management*, 55(1), 128-142.
- Zahnow R, Tsai A. (2021). Crime Victimization, Place Attachment, and the Moderating Role of Neighborhood Social Ties and Neighboring Behavior. *Environment and Behavior*, 53(1):40-68.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2000) (2011). Individual Antecedents of Bullying. Victims and Perpetrators, In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace*, Boca Raton, FL: CRC Press, p. 177-200.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

Tableau 1 – Moyenne, écart-type, corrélations et indice alpha en parenthèse

	M	Écart type	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Age	42,7	9,57									
2 Ancienneté dans le poste	8,52	7,65	0,43*								
3 Ancienneté organisationnel	11,9	9,42	0,58*	0,49*							
4 Soutien organisationnel perçu	3,07	1,15	0,02	0,03	0,03	(0,89)					
5 Attachement au lieu de travail	3,03	1,19	0,02	0,05	0,05	0,54*	(0,87)				
6 Manipulation de l'environnement acoustique	2,13	1,18	0,04	0,01	0,01	0,42*	0,30*	(0,76)			
7 Manipulation de l'espace de travail	2,48	1,37	0,01	0,02	0,05	0,21*	0,12	0,31*	(0,70)		
8 Manipulation de l'environnement de travail	1,98	1,14	0,02	0,05	0,01	0,35*	0,25*	0,46*	0,38*	(0,72)	
9 Manipulation de l'espace personnel	1,84	1,08	0,05	0,01	0,01	0,55*	0,25*	0,38*	0,53*	0,37*	(0,74)

Note : N = 308 ; * = p < 0,01

Tableau 2 – L'effet modérateur de la manipulation acoustique sur la relation entre attachement au lieu de travail et support organisationnel perçu.

	Beta	SE	p	Intervalle de confiance à 95%	
Attachement au lieu de travail	0,47	0,05	<0,001	0,38	0,56
Manipulation de l'environnement acoustique	-0,29	0,05	<0,001	-0,39	-0,20
Interaction	-0,08	0,05	n.s.	-0,17	0,00

Note : Variable dépendant = SOP ; $R^2 = 39\%$; R^2 changé = 0,007, $F = 3,48$, $p = n.s.$

Tableau 3 – L'effet modérateur de la manipulation de l'espace de travail sur la relation entre attachement au lieu de travail et support organisationnel perçu.

	Beta	SE	p	Intervalle de confiance à 95%	
Attachement au lieu de travail	0,53	0,05	<0,001	0,44	0,63
Manipulation de l'espace de travail	-0,17	0,05	<0,001	-0,26	-0,08
Interaction	-0,08	0,05	n.s.	-0,17	0,01

Note : Variable dépendant = SOP ; $R^2 = 34\%$; R^2 changé = 0,007, $F = 3,12$, $p = n.s.$

Tableau 4 – L'effet modérateur de la manipulation de l'environnement de travail sur la relation entre attachement au lieu de travail et support organisationnel perçu.

	Beta	SE	p	Intervalle de confiance à 95%	
Attachement au lieu de travail	0,48	0,05	<0,001	0,39	0,56
Manipulation de l'environnement de travail	-0,27	0,05	<0,001	-0,36	-0,17
Interaction	-0,16	0,04	<0,001	-0,24	-0,07

Note : Variable dépendant = SOP ; $R^2 = 40\%$; R^2 changé = 0,023, $F = 11,77$, $p < 0,001$

Tableau 5 – Effet conditionnel de la manipulation de l’environnement de travail

Manipulation de l’environnement de travail	Coefficient	ES	p	Intervalle de confiance à 95%	
Faible	0,64	0,06	<0,001	0,51	0,77
Moyen	0,48	0,05	<0,001	0,39	0,58
Élevé	0,33	0,05	<0,001	0,20	0,45

Tableau 6 – L'effet modérateur de la manipulation de l'espace personnel sur la relation entre attachement au lieu de travail et support organisationnel perçu.

	Beta	ES	p	Intervalle de confiance à 95%	
Attachement au lieu de travail	0,43	0,04	<0,001	0,34	0,52
Manipulation de l'espace personnel	-0,45	0,04	<0,001	-0,54	-0,38
Interaction	-0,10	0,04	<0,05	-0,18	-0,02

Note : Variable dépendant = SOP ; $R^2 = 50\%$; R^2 changé = 0,01, $F = 6,27$, $p < 0,05$

Tableau 7 – Effet conditionnel de la manipulation de l'espace personnel

Manipulation de l'espace personnel	Coefficient	ES	p	Intervalle de confiance à 95%	
Faible	0,53	0,06	<0,001	0,42	0,65
Moyen	0,43	0,04	<0,001	0,35	0,52
Élevé	0,33	0,05	<0,001	0,22	0,44

Figure 1 – Analyse simple slope de la manipulation environnementale

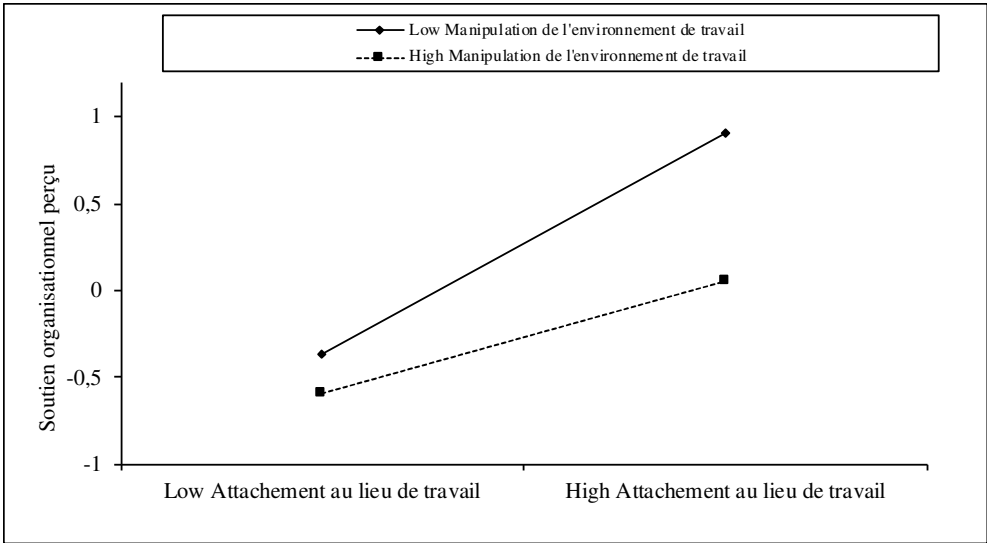


Figure 2 – Analyse simple slope de la manipulation de l'espace personnel

