

FICHE SYNTHÈSE D'ARTICLE



TITRE

Toxic work environment: The impact of toxic leadership and workplace bullying on employees' innovative work behavior and affective commitment

AUTEUR(S)

Fadi Bou Reslan, Souad Hassanie, Ohan Uludag , Sirine BouKarroume et Nada Jabbour Al Maalouf

RÉSUMÉ

MÉTHODE

Devis longitudinal à mesures temporelles et collecte de données dyadiques

- Cette étude examine les effets du leadership toxique et de l'intimidation au travail sur les comportements et l'engagement affectif des travailleurs du secteur de la santé.
- À partir de données multisources recueillies à différents moments auprès de 257 infirmières et de 39 superviseurs dans des hôpitaux privés allemands, les résultats montrent que le leadership toxique et l'intimidation réduisent significativement l'innovation et l'engagement organisationnel.
- Les autoévaluations des infirmières concordaient également avec les évaluations réalisées par les superviseurs.
- L'étude met en lumière la façon dont les milieux de travail toxiques épuisent les ressources individuelles et perturbent les relations d'échange social. Elle propose aussi plusieurs pistes d'intervention, notamment la formation en gestion des conflits, le développement du leadership et la mise en place de mécanismes de signalement anonymes.

RÉSULTATS

- Le leadership toxique était positivement et significativement associé à l'intimidation au travail.
- Les comportements destructeurs des leaders contribuent à créer des environnements où l'intimidation devient normalisée.
- Le leadership toxique avait également un effet négatif significatif sur les comportements d'innovation des employés.
- Les employés exposés à des leaders toxiques étaient moins enclins à proposer des idées ou à s'engager dans des démarches de résolution créative de problèmes.
- Le leadership toxique réduisait aussi significativement l'engagement affectif envers l'organisation.

DISCUSSION ET LIMITES

- Les traitements négatifs entraînent le désengagement et le retrait des employés.
- L'intimidation peut provenir du leadership et non seulement des collègues.
- Une intervention précoce est essentielle, puisque le leadership toxique affecte négativement le moral, l'innovation et la rétention du personnel.
- Limites de l'étude
- L'échantillonnage non aléatoire de données provenant du secteur de la santé allemand limite la généralisation des résultats. Bien que le devis à mesures temporelles réduise certaines préoccupations liées à la causalité, il ne permet pas de les éliminer complètement.