

FICHE SYNTHÈSE D'ARTICLE



TITRE Toxic Behaviors in Workplace: Examining the Effects of the Demographic Factors on Faculty Members' Perceptions of Organizational Toxicity

AUTEUR(S) Gamze Kasalak

RÉSUMÉ

MÉTHODE

Recherche quantitative de type
corrélational par sondage

- L'étude examine la toxicité organisationnelle dans les universités.
- Elle analyse l'influence de certaines variables démographiques sur la perception des comportements toxiques chez les membres du corps professoral.
- Les données recueillies auprès de 707 universitaires ont été analysées à l'aide de méthodes par sondage.
- Les résultats révèlent différents niveaux de toxicité perçue ainsi que des différences significatives selon les caractéristiques démographiques des participants.

RÉSULTATS

- Les perceptions de la toxicité organisationnelle sont faibles (moyenne = 2,56/5), indiquant des comportements toxiques rares à occasionnels.
- Les comportements agressifs sont perçus comme les plus toxiques (moyenne = 2,68), tandis que les comportements narcissiques (moyenne = 2,46) et rigides (moyenne = 2,50) sont les moins présents.
- Des différences selon le genre sont observées concernant les comportements rigides : les femmes (moyenne = 2,58) rapportent des niveaux plus élevés que les hommes (moyenne = 2,45).
- Des différences significatives liées aux comportements non éthiques sont également observées selon les titres académiques, les professeurs et assistants de recherche obtenant des scores plus élevés que les professeurs adjoints.
- Toutes les disciplines académiques présentent des différences significatives, les sciences sociales et humaines obtenant des scores plus élevés que les sciences physiques.
- L'ancienneté influence également les comportements narcissiques : les personnes ayant entre 6 et 10 ans d'expérience rapportent des scores plus élevés que celles ayant deux ans d'ancienneté ou moins.

DISCUSSION ET LIMITES

- Les comportements toxiques existent dans les milieux universitaires et influencent le climat de travail.
- Les perceptions de la toxicité varient selon les caractéristiques démographiques et la position professionnelle des individus.
- Une meilleure compréhension de la toxicité organisationnelle peut contribuer à améliorer le climat organisationnel et les pratiques de leadership dans les universités.