



## MODÈLE D'INTERVENTION DE YOGA DANS LA PSYCHOLOGIE DU COMPORTEMENT CONTREPRODUCTIF AU TRAVAIL.

### Abstrait

Le **comportement contreproductif au travail** (CCT) a longtemps été reconnu comme un large éventail des comportements au travail, ainsi que son lien avec l'affectivité négative et les comportements hostiles.

C'est une préoccupation majeure pratiquement pour toutes les organisations. L'exposition répétée à un stress au travail peut entraîner une « déformation », un résultat du processus de stress au travail qui peut être psychologique, physique ou comportemental dans la nature, conduisant à CCT.

Le yoga est une technique qui apporte une amélioration au niveau mental et physique par des moyens de postures, de méthodes de contrôle de la respiration, et de méthodes d'apaisement de l'esprit par la méditation.

Bien que le yoga ait reçu moins d'attention de la part de la science, il y a eu une croissance importante dans l'étude du yoga dans la population en bonne santé.

Les pratiques comme le yoga encouragent des individus à être conscients de leurs pensées et de leurs émotions d'agression simplement comme un état de courte durée, au lieu de les contrôler.

Les effets positifs du yoga sur le développement personnel sont déjà prouvés. Cet article présente un essai sur l'intervention du yoga au travail qui pourrait entraîner un double avantage et réaliser des économies substantielles pour les employeurs, en réduisant la CCT des employés, en améliorant leur santé par la réduction de leur affect négatif et de l'agression.

Chaque société a ses objectifs. Le comportement contreproductif au travail (CCT) est un comportement d'un employé qui va à l'encontre de ces objectifs. CCT a été défini comme tout comportement intentionnel d'une personne travaillant au sein d'une société lequel (comportement) se trouve contre l'intérêt réel de cette société.

Il comprend des actions telles que : le sabotage, le vol, l'absence d'effort, la violence verbale, les agressions physiques, l'absentéisme direct ou indirect, et le désintérêt pour coopérer. Au fil des années, le même genre de comportements a été étudié sous différents noms: déviance au sein du travail, la délinquance organisationnelle, les comportements antisociaux dans les organisations, et l'agression dans le milieu du travail.

Des actions contreproductives au travail comprennent deux facettes : mineures et sévères. Des comportements mineurs pourraient être : des rumeurs, commérages, utilisation inappropriée de l'Internet ou d'une imprimante.

En cas de comportements plus graves, on pourrait voir des matériaux endommagés, du harcèlement, de la violence et des actes de préjudice physique.

Selon les études menées précédemment, les caractéristiques de la personnalité d'un individu ont démontré une relation importante et significative avec des comportements déviants au travail.

### L'affectivité négative et le comportement contreproductif au travail (CCT)

L'affectivité négative (AN) est définie comme le degré auquel des individus éprouvent des états émotionnels destructifs. Si quelqu'un a un niveau de AN important, cela pourrait aussi être problématique pour ses collègues.

La recherche et la théorie sur AN suggèrent que les individus et les entreprises pourraient minimiser ses effets néfastes potentiels au sein des équipes et des groupes en l'identifiant, en le comprenant, et en utilisant ces connaissances.

Une affectivité positive (AP) est liée à l'intérêt social et à la sociabilité, tandis que AN est associée aux symptômes psychosomatiques, à l'anxiété, et au soucis.

Des émotions négatives différentes produisent des formes d'actions différentes. Par exemple, la colère peut inciter les gens à passer à l'acte (violent), tandis que la peur provoque la personne à fuir la situation.

Un haut niveau de AN peut inclure le sentiment de la colère, du mépris, de la culpabilité, de la peur et de la nervosité. AN a été suggérée comme un élément majeur de la dépression et de l'anxiété.

On a montré que AN participe dans la relation entre le conflit interpersonnel et le CCT. Les employés avec un haut niveau de AN sont plus susceptibles de devenir hostiles, et cette tendance peut conduire à un conflit accru, à la colère, et à une agressivité plus forte.

Il y a une relation directe entre le niveau de AN et le CCT. Les individus avec des niveaux de AN élevés, soumis à un stress élevé au travail, sont susceptibles d'accroître leur CCT.

Un désaccord émotionnel se produit lorsqu'un employé tente d'exprimer son émotion qui est réfrénée dans cette situation particulière. Il agit comme un facteur de stress qui est associé à la pression émotionnelle et l'insatisfaction au travail.

Les exigences émotionnelles excessives sont responsables de l'épuisement professionnel qui peut en outre conduire à d'autres problèmes. AN est un contributeur de conflit bi-directionnel pour le travail et la famille, cela signifie des interférences entre le travail et la famille.

Il a été constaté que AN affecte indirectement un conflit; la même étude a révélé que plus il y a de stress dans la famille plus l'individu a un niveau de AN élevé.

De plus, avec une faible maîtrise de soi, les individus sont incapables de gérer efficacement leurs frustrations. Ils agissent donc avec impulsivité et agressivité aux situations qu'ils rencontrent.

### Modèle d'intervention du Yoga pour la réduction de comportement contreproductif au travail.

Le yoga est une forme d'esprit et du corps qui implique à la fois une activité musculaire et mentale, coordonnée et concentrée. Le yoga a beaucoup d'applications utiles sur le plan psychologique. Le Yoga améliore la qualité de la perception de la vie et en même temps diminue l'anxiété et la dépression. Le modèle d'intervention de yoga est spécifique. Il explique comment le yoga peut être une solution fiable dans la réduction des variables tels que AN, l'agression, et le CCT.

L'effet de hatha yoga sur affectivité négative (AN) a été également étudié dans des études antérieures, et a prouvé avoir baissé le niveau de cortisol, et a réduit le ressenti du stress et l'affectivité négative en général.

Les modifications les plus importantes se sont produites au cours de l'étape de la méditation, en diminuant l'activité du système sympathique.

La méditation guidée est utile dans la diminution de la consommation d'oxygène et dans l'augmentation du volume de respiration.

La méditation « sans effort » et des séances de méditation « concentrée » aident à augmenter l'attention. Plus d'attention contribue à rendre moins grand le nombre d'erreurs.

Simpson et al. [annexe 37] a constaté que la pleine conscience gagnée par la méditation était utile pour surmonter de manière efficace les addictions, y compris l'alcoolisme. Cela veut dire que les comportements déviants peuvent être commandés par le moyen de la pratique yoga.

### Emploi :

Le burn-out affecte l'individu sur le plan psychologique ce qui débouche sur des problèmes de santé. Il affecte également le fonctionnement de l'entreprise. La pratique du Yoga peut réduire le burn-out parmi les employés, et aussi les aider à être en bonne santé.

On observe que, indépendamment du type spécifique de posture, toutes les postures provoquent une augmentation des émotions positives par l'élimination des émotions négatives.

La même étude a révélé que ces changements d'humeur sont d'une durée de quelques heures, et que les postures à ouverture et torsion dorsale se trouvent être associées à une humeur positive.

Le yoga est très efficace pour réduire l'anxiété, ce qui peut aider à surmonter le sentiment d'insécurité de l'emploi. [annexe 51]

Il a également été constaté que l'agressivité verbale diminue dans le groupe de yoga de manière notable par rapport au groupe exerçant une activité physique. [annexe 52]

En bref, le yoga apporte des avantages physiologiques et psychologiques, notamment: une amélioration de la mémoire et de l'attention [annexe 54]; réduit la détresse psychologique et le niveau du ressenti du stress, en renforçant la sensation de bien-être, et en augmentant la positivité.

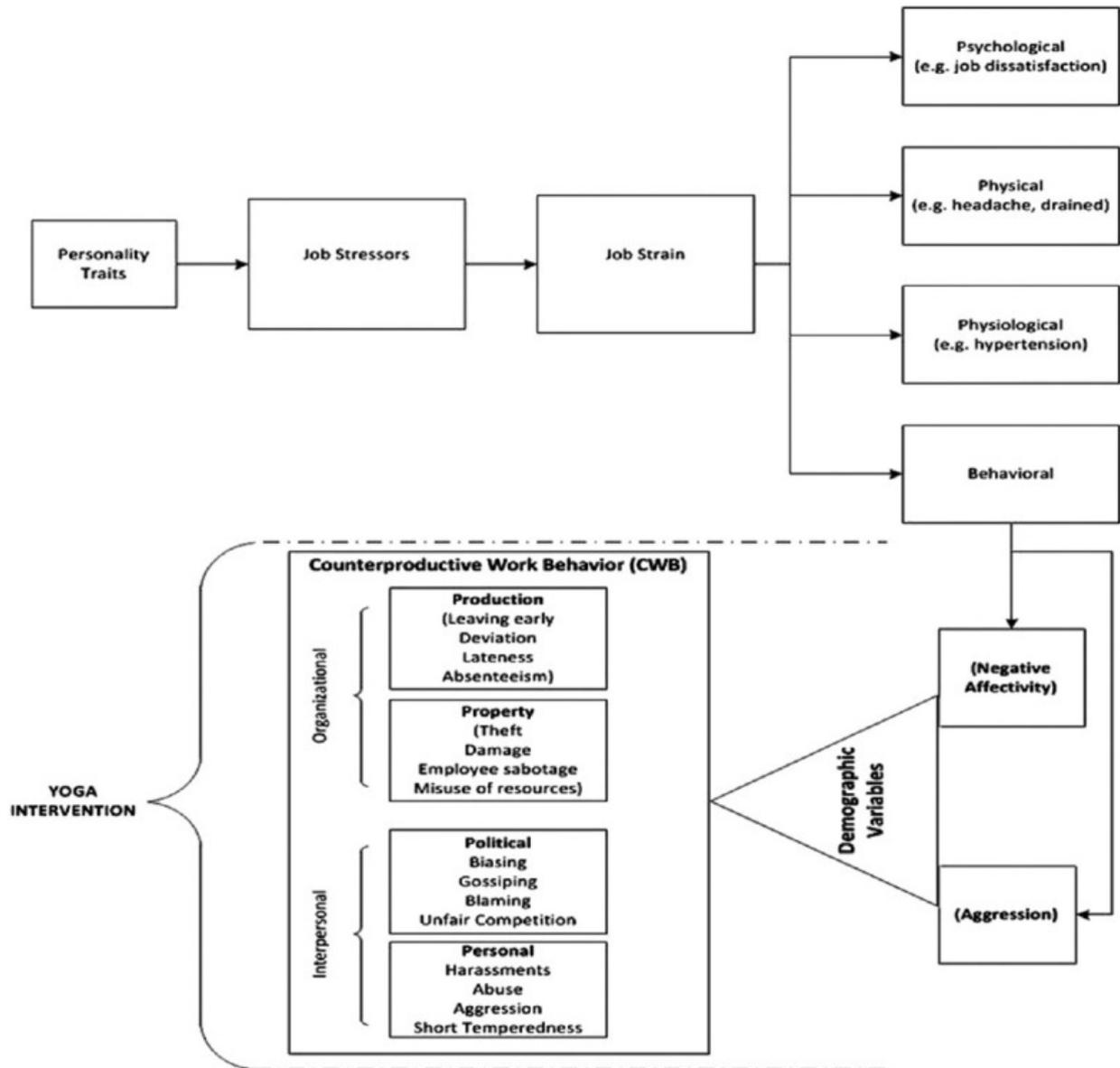
### Conclusions :

Le Yoga agit aux niveaux psychologique et physiologique, et assure à la personne d'être stable et en bonne santé.

Le Yoga semble être très efficace dans la réduction du CCT - interpersonnel et organisationnel, à la fois en apportant une amélioration de notre attention envers nous-mêmes et à notre place dans le collectif, à la qualité de vie et à la réduction des problèmes psychologiques interpersonnels. Le Yoga pourrait être un outil fiable pour les employés dans la diminution du CCT.

Cette étude d'évaluation montre que les interventions du yoga peuvent être efficaces pour traiter les problèmes psychologiques personnels tels que la réduction de l'anxiété, le stress et la dépression, et il peut promouvoir le bien-être d'un individu. En d'autres termes, le yoga peut non seulement aider à surmonter les problèmes psychologiques et émotionnels, mais il a le potentiel de développer un fonctionnement positif et stable chez l'individu.

Le Yoga pourrait être un supplément à la gamme des interventions sur la santé psychologique et physique, compte tenu de son potentiel.



Auteurs : Umesh C. Dwivedi, Sony Kumari, and H. R. Nagendra  
 Traduit par : Aleks PAPAN

Pour voir l'article d'origine (ENG) : LIEN <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27212813>

## Bibliographie :

1. Gruys ML, Sackett PR. Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *Int J Sel Assess*. 2003;11:30–42.
2. Penney L, Spector P. Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *J Organ Behav*. 2005;26:777–96.
3. Bennett RJ, Robinson SL. Development of a measure of workplace deviance. *J Appl Psychol*. 2000;85:349–60. [PubMed]
4. Robinson S, Bennett R. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Acad Manage J*. 1995;38:555–72
5. Hogan J, Hogan R. How to measure employee reliability. *J Appl Psychol*. 1989;74:273–9.
6. O'Leary-Kelly AM, Griffin RW, Glew DJ. Organization-motivated aggression: A research framework. *Acad Manage Rev*. 1996;21:225
7. Dalal RS. A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *J Appl Psychol*. 2005;90:1241–55. [PubMed]
8. Douglas SC, Martinko MJ. Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *J Appl Psychol*. 2001;86:547–59. [PubMed]
9. Salgado J. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *Int J Sel Assess*. 2002;10:117–25.
10. Muraven M, Baumeister RF. Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychol Bull*. 2000;126:247–59. [PubMed]
11. Baumeister RF, Exline JJ. Virtue, personality, and social relations: Self-control as the moral muscle. *J Pers*. 1999;67:1165–94. [PubMed]
12. Rishipal, Jain N. Employee obsolescence and counterproductive work behaviour among employees of government organizations and departments. *Eur J Bus Manag*. 2013;5:82–6.
13. Abhishek YD, Preeti AD. An empirical study in prediction of negative voluntary organisational behaviours. *Int J Manag Soc Sci Res*. 2014;3:27–33.
14. Pathak S. Gossiping in Indian service cluster: A brief empirical study. *Res J Commer Behav Sci*. 2014;3:1–9.
15. Meier LL, Spector PE. Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *J Appl Psychol*. 2013;98:529–39. [PubMed]
16. Roxana A. Antecedents and mediators of employees counterproductive work behavior and intentions to quit. *Procedia Soc Behav Sci*. 2013;84:219–24.
17. Benjamin O, Ademola O, Babalola SS. Effect of perceived inequality and perceived job insecurity on fraudulent intent of bank employees in Nigeria. *Eur J Psychol*. 2011;7:99–111.
18. Watson D, Clark LA. Negative affectivity: The disposition to experience aversive workplace aggression. *Psychol Rep*. 1984;92:185–94. [PubMed]
19. Homant RJ, Kennedy DB. Hostile attribution in perceived justification of workplace aggression. *Psychol Rep*. 2003;92:185–94. [PubMed]
20. Fox S, Spector PE, Miles D. Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *J Vocat Behav*. 2001;59:291–309.
21. Prabha RH. Impact of emotional labour on employee well-being: A conceptual framework. *Rev HRM*. 2014;3:21–7.
22. Stoeva AZ, Chiu R, Greenhaus JH. Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *J Vocat Behav*. 2002;60:1–16.
23. Buss AH, Perry M. The aggression questionnaire. *J Pers Soc Psychol*. 1992;63:452–9. [PubMed]
24. James LR, Mazerolle MD. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2002. *Personality in Work Organizations*.
25. James LR, McIntyre MD, Glisson CA, Bowler JL, Mitchell TR. The conditional reasoning measurement system for aggression: An overview. *Hum Performance*. 2004;17:271–95.
26. Martin R, Watson D, Wan CK. A three-factor model of trait anger: Dimensions of affect, behavior, and cognition. *J Pers*. 2000;68:869–97. [PubMed]
27. Dutt D, Pandey GK, Pal D, Hazra S, Dey TK. Magnitude, types and sex differentials of aggressive behaviour among school children in a rural area of West Bengal. *Indian J Community Med*. 2013;38:109–13. [PMC free article] [PubMed]
28. Jacobson VL. Workplace Aggression: Employee attitudes, perceptions, and behaviors in aggressive work climates. Unpublished Doctoral Dissertation. Department of Psychology, Capella University. 2007
29. Self Esteem and Aggressive Behavior: Who's More Aggressive? [Last accessed on 2014 Sep 09]. Available from: [http://www.academia.edu/2054419/Self\\_esteem\\_vs\\_aggressive\\_behaviour](http://www.academia.edu/2054419/Self_esteem_vs_aggressive_behaviour).
30. Collins C. Yoga: Intuition, preventive medicine, and treatment. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs*. 1998;27:563–8. [PubMed]
31. Schure M, Christopher J, Christopher S. Mind-body medicine and the art of self-care: Teaching mindfulness to counseling students through yoga, meditation, and qigong. *J Couns Dev*. 2008;86:47–56.
32. West J, Otte C, Geher K, Johnson J, Mohr DC. Effects of Hatha yoga and African dance on perceived stress, affect, and salivary cortisol. *Ann Behav Med*. 2004;28:114–8. [PubMed]
33. Telles S, Raghavendra BR, Naveen KV, Manjunath NK, Kumar S, Subramanya P. Changes in autonomic variables following two meditative states described in yoga texts. *J Altern Complement Med*. 2013;19:35–42. [PMC free article] [PubMed]
34. Vempati RP, Telles S. Yoga-based guided relaxation reduces sympathetic activity judged from baseline levels. *Psychol Rep*. 2002;90:487–94. [PubMed]

35. Valentine E, Sweet P. Meditation and attention: A comparison of the effects of concentrative and mindfulness meditation on sustained attention. *Ment Health Relig Cult.* 1999;2:59–70.
36. Matano RA, Futa KT, Wanat SF, Mussman LM, Leung CW. The Employee Stress and Alcohol Project: The development of a computer-based alcohol abuse prevention program for employees. *J Behav Health Serv Res.* 2000;27:152–65. [[PubMed](#)]
37. Simpson TL, Kaysen D, Bowen S, MacPherson LM, Chawla N, Blume A, et al. PTSD symptoms, substance use, and vipassana meditation among incarcerated individuals. *J Trauma Stress.* 2007;20:239–49. [[PubMed](#)]
38. Lavey R, Sherman T, Mueser KT, Osborne DD, Currier M, Wolfe R. The effects of yoga on mood in psychiatric inpatients. *Psychiatr Rehabil J.* 2005;28:399–402. [[PubMed](#)]
39. Miller SB, Ditto B. Exaggerated sympathetic nervous system response to extended psychological stress in offspring of hypertensives. *Psychophysiology.* 1991;28:103–13. [[PubMed](#)]
40. Kumari S, Hankey A, Nagendra HR. Effect of SMET on emotional dynamics of managers. *Voice Res.* 2013;2:49–52.
41. Monk-Turner E, Turner C. Does yoga shape body, mind and spiritual health and happiness: Differences between yoga practitioners and college students. *Int J Yoga.* 2010;3:48–54. [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)]
42. Impett EA, Daubenmier JJ, Hirschman LA. Minding the body: Yoga, embodiment, and well-being. *Sex Res Soc Policy.* 2006;3:39–48.
43. Bilderbeck AC, Farias M, Brazil IA, Jakobowitz S, Wikholm C. Participation in a 10-week course of yoga improves behavioural control and decreases psychological distress in a prison population. *J Psychiatr Res.* 2013;47:1438–45. [[PubMed](#)]
44. Walton KG, Levitsky DK. Effects of the transcendental meditation program on neuroendocrine abnormalities associated with aggression and crime. *J Offender Rehabil.* 2003;36:67–87.
45. Adhia H, Nagendra HR, Mahadevan B. Impact of Adoption of Yoga way of Life on the Reduction of Job Burnout of Managers. *Vikalpa.* 2010;35:21–33.
46. Shelley D, Wicklund RA. New York: Academic Press; 1972. *A Theory of Objective Self Awareness.*
47. Carver CS, Scheier MF. Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. *Pers Soc Psychol Rev.* 2002;6:304–15.
48. Deci EL, Ryan RM. New York: Plenum; 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.*
49. Robson R. A critical assessment of the acute effects of yoga and cardiovascular exercise on markers of mood and stress. *J Yoga Phys Ther.* 2012;1:1–7.
50. Shapiro D, Cline K. Mood changes associated with iyengar yoga practices: A pilot study. *J Yoga Phys Ther.* 2008;1:35–44.
51. Pilkington K, Kirkwood G, Rampes H, Richardson J. Yoga for depression: The research evidence. *J Affect Disord.* 2005;89:13–24. [[PubMed](#)]
52. Deshpande S, Nagendra HR, Raghuram N. A randomized control trial of the effect of yoga on verbal aggressiveness in normal healthy volunteers. *Int J Yoga.* 2008;1:76–82. [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)]
53. Piryaei S, Zare R. Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Indian J Econ Dev.* 2013;1:91–7.
54. Sahasi G. A replicated study on the effects of yoga on cognitive functions. *Indian Psychol Rev.* 1984;27:33–5.
55. Peck H, Kehle T, Bray M, Theodore L. Yoga as an intervention for children with attention problems. *School Psych Rev.* 2005;34:415–24.
56. Carmody J, Baer RA. Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *J Behav Med.* 2008;31:23–33. [[PubMed](#)]
57. Shapiro D, Cline K. Mood changes associated with Iyengar yoga practices: A pilot study. *Int J Yoga Ther.* 2008;14:35–44.