

État de santé mentale du personnel scientifique et administratif des établissements d'enseignement supérieur et universitaire de Kisangani

[Mental health status of the academic and administrative staff of higher education and university institutions in Kisangani]

Kasereka Miregho Dalmond¹, Otita Likongo Marcel², Loosa Bolamba Sébastien³, Kalobo Mukondola Didier⁴, and Ndarabu Rashidi Jean-Baptiste⁵

¹Psychologue clinicien et Attaché d'Administration de première classe à la Direction de l'Encadrement du Personnel Scientifique de l'Université de Kisangani, RD Congo

²Psychologue clinicien et Professeur Ordinaire, FPSE de l'Université de Kisangani, RD Congo

³Psychologue du travail et Professeur Ordinaire, FPSE, de l'Université de Kisangani, RD Congo

⁴Psychologue clinicien et Professeur Associé, FPSE de l'Université de Kisangani, RD Congo

⁵Psychologue clinicien, Chercheur et Assistant, Institut Supérieur Pédagogique de Lokutu, RD Congo

Copyright © 2026 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: This study analyses the mental health of scientific and administrative staff at public higher education and university institutions in Kisangani, in a context marked by frequent psychological violence in the workplace. Based on Labelle et al.'s concept of psychological distress (stress, anxiety, depression), it aims to describe levels of psychological distress and examine the influence of different forms of psychological violence (verbal abuse, humiliation, derogatory remarks, insults, intimidation, blackmail) on these dimensions. A sample of 223 agents, selected by stratified sampling from among scientific, administrative, technical and manual staff, was surveyed using a self-administered questionnaire, and the data were processed using SPSS (descriptive statistics, linear regressions). The results indicate moderate to high levels of depression ($M = 47.35$), stress ($M = 37.77$) and anxiety ($M = 24.39$), reflecting a worrying impact on mental health, with certain forms of psychological violence, in particular verbal violence and blackmail, contributing significantly to all three dimensions of distress. Psychological violence thus appears to be a significant factor contributing to workplace distress in these institutions, which calls for the implementation of institutional measures to prevent violence, promote workplace wellbeing and provide psychological support for staff.

KEYWORDS: mental health at work, psychological distress, psychological violence at work, scientific and administrative staff.

RESUME: Cette étude analyse l'état de santé mentale du personnel scientifique et administratif des établissements publics d'enseignement supérieur et universitaire de Kisangani, dans un contexte marqué par de fréquentes violences psychologiques au travail. Inscrite dans la conception de la détresse psychologique de Labelle et al. (Stress, anxiété, dépression), elle vise à décrire les niveaux de mal-être psychologique et à examiner l'influence des différentes formes de violence psychologique (violence verbale, humiliation, propos dénigrants, injures, intimidation, chantage à l'emploi) sur ces dimensions. Un échantillon de 223 agents, sélectionnés par échantillonnage stratifié au sein du personnel scientifique et du personnel administratif, technique et ouvrier, a été interrogé à l'aide d'un questionnaire auto-administré, et les données ont été traitées avec SPSS (statistiques descriptives, régressions linéaires). Les résultats indiquent des niveaux modérés à élevés de dépression ($M = 47,35$), de stress ($M = 37,77$) et d'anxiété ($M = 24,39$), traduisant une atteinte préoccupante de la santé mentale, avec une contribution significative de certaines formes de violence psychologique, en particulier la violence verbale et le chantage, aux trois dimensions de la détresse. La violence psychologique apparaît ainsi comme un déterminant important du

mal-être au travail dans ces institutions, ce qui plaide pour la mise en place de dispositifs institutionnels de prévention des violences, de promotion du bien-être au travail et de prise en charge psychologique des agents..

MOTS-CLEFS: santé mentale au travail, détresse psychologique, violence psychologique au travail, personnel scientifique et administratif.

1 INTRODUCTION

La santé mentale est un état de bien-être dans lequel l'individu réalise ses capacités, peut faire face aux tensions normales de la vie, travailler de manière productive et contribuer à sa communauté. Elle ne se limite pas à l'absence de troubles mentaux, mais englobe également l'équilibre émotionnel, psychologique et social, qui influence la façon dont une personne pense, ressent et agit au quotidien (OMS, 2014). Dans le contexte professionnel, notamment au sein des établissements d'enseignement supérieur et universitaire, la santé mentale conditionne la qualité du travail intellectuel, la performance administrative, les relations interpersonnelles et la capacité d'adaptation aux exigences académiques et institutionnelles. Elle est étroitement liée à des facteurs individuels (stress, résilience, satisfaction au travail) et organisationnels (conditions de travail, charge professionnelle, reconnaissance, gouvernance). Ainsi, préserver la santé mentale du personnel scientifique et administratif constitue un enjeu majeur pour le bon fonctionnement et la durabilité des universités, en particulier dans des contextes socio-économiques et institutionnels complexes comme celui de Kisangani.

En même temps que le travail renforce le sentiment d'avoir une place dans la société, il procure également une identité à travers la profession, participe à l'estime de soi, il peut aussi être à l'origine de problèmes de santé mentale. Comme dans la vie personnelle, les individus peuvent connaître des périodes de bien-être et de mal-être.

Au travail, le bien-être dépend de nombreux facteurs sur lesquels les individus n'ont parfois pas le pouvoir d'agir directement, par exemple la situation financière de l'entreprise qui les emploie, les conditions de travail ou l'ambiance générale. Cependant, il existe des moyens d'agir, au quotidien, pour préserver la santé mentale (le développement des compétences relationnelles telles que la communication ouverte et l'écoute) Abel (2024). Aussi, de mauvaises conditions de travail peuvent entraîner des problèmes de santé mentale ou aggraver des troubles psychiques auxquels l'on peut être exposé. Les situations qui surviennent au travail et mettent en danger la santé mentale sont regroupées sous le terme de risques psychosociaux. Ceux-ci incluent: le stress, le harcèlement moral ou sexuel, les conflits entre personnes ou entre équipes, la violence, etc.

La littérature sur la santé mentale des fonctionnaires des institutions d'enseignement supérieur et universitaires publiques en RD Congo reste limitée et fragmentée, avec un accent principal sur le burnout des enseignants plutôt que sur le personnel administratif ou les chercheurs. Peu d'études spécifiques ciblent ce groupe, mais des travaux récents mettent en lumière des facteurs comme la charge de travail excessive et le manque de soutien psychologique.

La politique nationale de santé mentale (1999) intègre la formation en psychiatrie à l'Université de Kinshasa, mais cible principalement les soins primaires, avec des obstacles comme le manque de ressources et la stigmatisation. Des initiatives existent, comme des formations au CNPP pour généralistes, mais aucune ne priorise explicitement les fonctionnaires universitaires publics. Le stress administratif est noté dans des thèses plus anciennes sur les universités pédagogiques, évoquant des facteurs déterminants sans données quantitatives récentes. Le secteur de l'ESU Kisangani est un réservoir des facteurs de nature à fragiliser la santé mentale (humiliation, injure, dévalorisation...) des agents et qu'aucune étude sérieuse n'y est pas encore été réalisée.

Il est donc impérieux d'étudier ce qui caractérise la santé mentale des fonctionnaires d'enseignement supérieur et universitaire, en vue de leur proposer des mécanismes de résistance, car aucune étude exhaustive n'aborde le personnel administratif ou les chercheurs des universités publiques à Kisangani ou ailleurs, ce thème comble un vide scientifique.

En milieu professionnel, les relations interpersonnelles peuvent parfois se détériorer et engendrer, avec le temps, des conflits et des tensions susceptibles d'avoir des répercussions négatives sur la santé mentale des employés. Au sein de toute organisation, une gestion efficace et harmonieuse des relations humaines constitue un atout majeur, non seulement pour assurer le bon fonctionnement institutionnel, mais également pour préserver le bien-être psychologique du personnel.

Selon Omokoko (2014, pp. 38, 41), les individus au sein des organisations manifestent des besoins à la fois psychologiques et sociaux, tels que le besoin d'encouragement, de reconnaissance du statut, d'exercice du pouvoir et de participation à divers rôles dans les relations interpersonnelles. Le milieu de travail est souvent perçu comme un univers organisationnel hostile, marqué par la tension, la pression et l'anxiété, exposant ainsi le salarié à de multiples contraintes. Dans ce contexte, l'individu aspire au succès psychologique et à l'estime de soi; toutefois, certaines pratiques et comportements organisationnels peuvent constituer des obstacles à l'épanouissement personnel et à la réalisation de ces aspirations.

Dans cette étude, la conception de la santé mentale traitant de la détresse psychologique (Labelle *et al.*, 2001), nous voulons voir les trois dimensions de la santé mentale (le stress, la dépression et l'anxiété) chez le personnel scientifique et administratif des institutions de l'enseignement.

Belzile (2012), dans sa recherche menée au Québec sur la violence au travail: harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique, a constaté la prévalence du harcèlement psychologique était nettement plus importante, en comparaison avec les autres formes de violence au travail, dans les 12 mois précédant l'enquête, approximativement 15 % de la population étudiée ont subi du harcèlement psychologique à son emploi principal et environ 3 % du harcèlement sexuel, alors qu'à peu près 2 % ont été l'objet de violence physique rapporté par les salariés et auprès de 19 % chez les femmes et de 14 % chez les hommes.

Au Togo, Akanta, Koumeabolo et Paboussoum, (2023), ont mené une étude sur les facteurs liés aux violences externes chez les infirmiers (ères) travaillant dans les Centres hospitaliers universitaires. Les résultats ont indiqué que plus de 96,3 % des infirmiers (ères) ont été victime de violence physique, verbale et psychologique au cours des 12 derniers mois.

En Algérie, Hanane et Lyakout (2023), dans leur étude sur l'impact de la violence psychologique au travail sur le bien-être, étude menée chez les employées de Les moulins de la Soummam (CIC) Sidi-Aïche. Leurs résultats ont montré qu'il existe un impact des mauvaises relations de travail sur le bien être chez les employés de Complexe industriel et Commercial (CIC) les Moulins de la Soummam. Ces derniers ont subi de violence psychologique sur le lieu de travail et dans la majorité, les employés ont déclaré qu'ils y sont confrontés au moins une fois par semaine avec un pourcentage de 86 %. Les enquêtés ont encore déclarés que leur (s) collègue (s) de travail avec un pourcentage de 76 % et leur supérieur hiérarchique (18 %) sont responsables de ces actes de violence psychologique.

Mbeli (2012), dans son étude portant sur la violence ou harcèlement psychologique au travail: caractéristiques et facteurs de risques, l'auteur a abouti aux principaux résultats suivants: la prévalence des agents confrontés à la violence ou harcèlement psychologique au travail était de 18,5 % des travailleurs. De plus, une personne sur 10 a vécu la violence ou harcèlement psychologique pendant les 12 mois précédant l'enquête. Il a observé que 60 % de sa population d'étude étaient confrontée à la violence psychologique au travail, la vivent de plus de 2 ans. Cette violence s'est intensifiée chez 63 % des sujets parce qu'elle est vécue tous les jours ou presque.

Ramazani (2022), dans sa recherche sur la violence en milieu de travail et réactions des victimes au travail dans les organisations publiques et privées de Kisangani, les résultats ont révélés l'existence des différentes formes au travail: violence physique, violence psychologique, harcèlement sexuel et violence morale. Parmi ces différentes formes la violence morale (Moyenne=1, 69) et la violence psychologique (Moyenne=1, 65) sont les plus observées dans les organisations de Kisangani.

Dans les attentes des employés au regard des obligations de l'employeur, l'analyse en détail montre que chez les agents, la dimension de bonnes relations interpersonnelles se structure autour d'une bonne ambiance de travail, du respect d'autres membres de la structure et du soutien de la part de leur supérieur souligne Kashinzi (2023, p. 28).

Le stress, l'anxiété et la dépression sont des concepts distincts bien que souvent associés dans la littérature en psychologie et en santé mentale. Le stress correspond à une réponse adaptative de l'organisme face à une contrainte ou à une exigence perçue comme dépassant les ressources de l'individu; il est généralement situationnel et peut être temporaire. L'anxiété, quant à elle, se caractérise par un état d'inquiétude excessive, d'anticipation négative et de tension persistante, parfois sans objet clairement identifié, et peut devenir pathologique lorsqu'elle est disproportionnée ou durable. La dépression se distingue par un trouble de l'humeur plus profond et prolongé, marqué par une tristesse persistante, une perte d'intérêt ou de plaisir, une diminution de l'estime de soi et des altérations cognitives et comportementales, affectant significativement le fonctionnement global de l'individu. Ainsi, si le stress peut être ponctuel et adaptatif, l'anxiété et la dépression relèvent davantage de troubles psychiques susceptibles de s'inscrire dans la durée (American Psychiatric Association, 2013).

De cette situation, découle la question: comment se présente la santé mentale des agents de l'ESU Kisangani au vu de certains comportements constituant des formes de violence psychologique (humiliation, injure, dévalorisation...) que vivent les agents en milieu professionnel.

Partant de la question posée, nous avons l'objectif d'analyser l'état de la santé mentale du personnel scientifique et administratif des établissements d'enseignement supérieur et universitaire de Kisangani, en mettant en évidence les manifestations de la détresse psychologique (stress, anxiété et dépression) liées aux comportements de violence psychologique vécus en milieu professionnel. Spécifiquement, examiner l'influence des comportements de violence psychologique (humiliation, injure, dévalorisation, etc.) sur la santé mentale des agents.

2 MÉTHODE

L'enquête est menée auprès des agents regroupant l'ensemble du personnel scientifique et personnel administratif, technique et ouvrier des institutions publiques d'enseignement supérieur et universitaire de Kisangani concernées par cette étude (UNIKIS; ISTM; ISC; ISEA-B; IFA-Y; IBTP et ISP). Notre échantillon de 223 sujets a été sélectionné de manière stratifiée. Pour collecter les données, nous avons

utilisé le questionnaire administré en mode direct. Pour dépouiller ces données, nous avons eu recours au relevé de fréquence pour les questions fermées de type dichotomique et l'addition des scores pour les questions de type d'échelle de Likert.

Pour le traitement des données, nous avons fait recours au logiciel SPSS version 27 afin de calculer les indicateurs descriptifs (la fréquence, la moyenne, l'écart type), la régression (linéaire multiple), le t de Student pour la comparaison des moyennes et l'Anova. Les résultats auxquels nous avons abouti sont repris dans la section suivante.

3 RÉSULTATS

Dans cette section, il s'agit pour nous de décrire l'état de santé mentale des employés victimes, à travers trois dimensions: le stress, la dépression et l'anxiété. Les statistiques descriptives (moyenne, écart-type, minimum et maximum) permettent de saisir la tendance générale du niveau de mal-être psychologique observé.

3.1 RÉSULTAT GLOBAL

Tableau 1. Statistiques descriptives de la santé mentale des employés victimes

Santé mentale	N	M	SD	Min	Max
Stress	223	37,77	9,843	14	71
Dépression	223	47,35	13,796	10	95
Anxiété	223	24,39	9,559	0	55

Les informations contenues dans ce tableau montrent que les employés présentent un niveau modéré à un niveau élevé de dépression ($M = 47,35$), suivi du stress ($M = 37,77$) et de l'anxiété ($M = 24,39$). Ces scores traduisent une atteinte importante de la santé mentale chez plusieurs employés. La forte moyenne de dépression suggère un impact cumulatif du stress professionnel et des humiliations répétées, en cohérence avec les observations de Lazarus et Folkman (1984), pour qui le stress chronique non résolu constitue un facteur majeur de dépression au travail.

Cette partie du travail vise à identifier la contribution spécifique de chaque forme de violence psychologique (violence verbale, humiliation, propos dénigrants, injures, intimidation et chantage à l'emploi) sur les différentes dimensions de la santé mentale, à savoir: le stress, la dépression et l'anxiété. Les analyses de régression simple et multiple ont été effectuées afin d'évaluer la force et la direction de l'influence de chaque variable indépendante sur les dimensions de la santé mentale.

L'objectif de cette section est d'examiner, à partir des 223 sujets interrogés, dans quelle mesure les différentes formes de violence psychologique subies en milieu professionnel influencent les dimensions de la santé mentale, notamment le stress, la dépression et l'anxiété.

3.2 RÉSULTAT SELON LE STRESS

Cette sous-section présente les résultats relatifs au niveau de stress ressenti en fonction des différentes formes de violences psychologiques subies par les participants. Elle expose la moyenne et l'écart type du stress associé à chaque type de violence, permettant ainsi de comparer leur impact respectif. Cette analyse vise à identifier quelles formes de violences psychologiques sont les plus susceptibles de générer un niveau de stress élevé chez les individus, afin de mieux comprendre les effets différenciés de ces violences sur la santé mentale.

Tableau 2. Moyenne et écart type du stress dû aux formes de violences psychologiques subies

Formes de violence	N	Moyenne	Ecart type
Violence verbale	223	0,67	0,47
Chantage	223	0,39	0,488
Intimidation	223	0,42	0,495
Humiliation	223	0,74	0,44
Propos dénigrant	223	0,5	0,51
Injure	223	0,43	0,505

Les informations de ce tableau attestent que l'humiliation ($M = 0,74$) et la violence verbale ($M = 0,67$) sont les formes de violence psychologique les plus associées au stress chez les travailleurs. Ces deux types de violences présentent des moyennes élevées, indiquant qu'elles constituent les principales sources de tension émotionnelle. Les autres formes, telles que le chantage ($M = 0,39$) et l'intimidation

(M = 0,42), bien que présentes, semblent avoir un effet moindre. L'écart type, relativement faible dans tous les cas, montre une homogénéité dans les réponses des participants.

Tableau 3. Coefficients de régression de la variable "stress"

Modèle	Variables	b	R	R ²	t	Sig.
1	(Constante)	31,183	0,402	0,161	20,17	0,000
	Violence verbale	4,494			3,31	0,001
	Chantage	2,717			1,971	0,05
	Intimidation	1,432			1,058	0,291
	Humiliation	-0,183			-0,126	0,9
	Propos dénigrant	2,314			1,739	0,084
	Injure	2,07			1,56	0,12

De l'analyse de ce tableau, les résultats montrent que la corrélation multiple (R = 0,402) révèle une relation entre les différentes formes de violence psychologique et le stress. Le coefficient de détermination (R² = 0,161) indique que la violence psychologique intervient dans l'explication de stress au travail à 16,1 % et 83,9 % de la variable stress sont causés par des variables autres que la violence psychologique.

L'examen des coefficients individuels montre que seules la violence verbale (p = 0,001) et, dans une moindre mesure, le chantage (p = 0,05) ont un effet significatif sur le stress, alors que les autres formes de violence psychologique (propos dénigrants, injures, intimidation, humiliation) ne présentent pas d'impact statistiquement significatif. Malgré cela, le test global démontre que le modèle demeure pertinent, ce qui est fréquent dans les régressions multiples lorsque les prédicteurs sont partiellement corrélés entre eux. En somme, même si toutes les formes de violence psychologique ne contribuent pas individuellement de manière significative au stress, leur effet combiné explique une part notable et significative de celui-ci.

Tableau 4. Tableau de signification du modèle

Sources de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	3471,367	6	578,561	6,929	0,000
Résidus	18036,507	216	83,502		
Total	21507,874	222			

L'analyse du tableau ci-dessus révèle que la statistique F obtenue (F = 6,929) est élevée et associée à une probabilité très faible (p. = 0,000), inférieure à 0,01, ce qui indique que ce modèle de régression est très significatif.

3.3 RÉSULTAT SELON LA DÉPRESSION

Ici, nous présentons les résultats relatifs à la dépression en fonction des différentes formes de violences psychologiques subies par les participants. L'analyse vise à identifier dans quelle mesure certaines manifestations de la violence psychologique, telles que la violence verbale, le chantage, l'intimidation, l'humiliation, les propos dénigrants et les injures, sont associées à des niveaux plus élevés de dépression.

L'objectif visé de cette section est de comparer les moyennes des scores de dépression selon les formes de violences psychologiques rapportées, afin de déterminer lesquelles de ces formes semblent avoir l'impact le plus marqué sur l'état dépressif des individus. Ces résultats permettront de mieux comprendre les dimensions de la violence psychologique les plus liées à la détresse émotionnelle et d'orienter les interventions de prévention et de soutien psychologique. Ci-dessous, sont présentés les résultats.

Tableau 5. Moyenne et écart type de la dépression due aux formes de violences psychologiques subies

Formes de violence	N	Moyenne	Ecart type
Violence verbale	223	0,67	0,47
Chantage	223	0,39	0,488
Intimidation	223	0,42	0,495
Humiliation	223	0,74	0,44
Propos dénigrant	223	0,5	0,51
Injure	223	0,43	0,505

De la lecture de ce tableau, les tendances observées pour la dépression sont similaires à celles du stress: l'humiliation ($M = 0,74$) et la violence verbale ($M = 0,67$) affichent les moyennes les plus élevées. Ces résultats montrent que ces formes de violence favorisent davantage un état dépressif. Les valeurs relativement proches d'un type de violence à l'autre indiquent que plusieurs formes d'agressions psychologiques coexistent souvent dans le milieu professionnel.

Après avoir comparé les moyennes des scores de dépression, il convient de présenter les résultats de l'analyse de régression linéaire visant à examiner l'effet des différentes formes de violences psychologiques sur le niveau de dépression. Cette analyse permet d'identifier les formes de violence qui contribuent le plus à la variation du score de dépression chez les participants. En d'autres termes, elle aide à déterminer quelles dimensions de la violence psychologique exercent une influence significative sur l'état dépressif.

Tableau 6. Coefficients de régression de la variable "dépression"

Modèle	Variables	b	R	R ²	F	t	Sig.
1	(Constante)	37,539	0,469	0,22	10,156	17,963	0,000
	Violence verbale	4,374				2,383	0,018
	Chantage	5,093				2,733	0,007
	Intimidation	3,872				2,116	0,036
	Humiliation	-0,754				-0,385	0,701
	Propos dénigrant	5,308				2,95	0,004
	Injure	2,734				1,524	0,129

De la lecture de ce tableau, il s'observe une bonne relation entre les violences psychologiques et la dépression ($R = 0,469$). En effet, 22 % de la variance de la dépression est expliquée par ces formes de violence psychologique, confirmant ainsi que 78 % de dépression vécu sur le lieu de travail proviennent d'autres types de violence autre que de violence psychologique.

L'examen des coefficients individuels met en évidence que plusieurs formes de violence psychologique sont des prédicteurs significatifs de la dépression, notamment la violence verbale ($p = 0,018$), le chantage ($p = 0,007$), l'intimidation ($p = 0,036$) ainsi que les propos dénigrants ($p = 0,004$). En revanche, l'humiliation ($p = 0,701$) et les injures ($p = 0,129$) n'exercent pas d'effet significatif dans ce modèle. Ainsi, même si toutes les formes de violence psychologique ne contribuent pas de manière égale à l'explication de la dépression, leur action combinée explique une proportion substantielle et significative de celle-ci, ce qui confirme l'importance de ces facteurs dans la compréhension de la dépression en milieu professionnel.

Tableau 7. Tableau de signification de ce modèle de régression

Sources de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	9297,399	6	1549,566	10,156	0,000
Résidus	32957,319	216	152,58		
Total	42254,717	222			

Le tableau ANOVA confirme la significativité du modèle, avec une statistique $F=10,156$ et la probabilité associée de 0,000 très inférieur à 0,01, montrant que l'ensemble des prédicteurs exerce un effet conjoint significatif sur la dépression.

3.4 RÉSULTAT SELON L'ANXIÉTÉ

Ce point présente les résultats relatifs à l'anxiété en lien avec les différentes formes de violences psychologiques subies dans le milieu professionnel. L'objectif est d'examiner comment ces comportements tels que la violence verbale, le chantage, l'intimidation, l'humiliation, les propos dénigrants et les injures influencent le niveau d'anxiété des individus. L'analyse descriptive et la régression linéaire permettent ainsi d'identifier les formes de violence les plus susceptibles de générer un état d'inquiétude, de tension ou d'hypervigilance chez les victimes.

Tableau 8. *Moyenne et écart type de l'anxiété due aux formes de violences psychologiques subies*

Formes de violence	N	Moyenne	Ecart type
Violence verbale	220	0,67	0,472
Chantage	220	0,39	0,488
Intimidation	220	0,42	0,495
Humiliation	220	0,74	0,439
Propos dénigrant	220	0,5	0,51
Injure	220	0,42	0,504

De la lecture de ce tableau, il ressort que les moyennes obtenues confirment encore une fois la prééminence de l'humiliation ($M = 0,74$) et de la violence verbale ($M = 0,67$) comme principales sources d'anxiété au travail. Cela indique que les comportements humiliants et agressifs touchent directement le sentiment de sécurité psychologique des individus, générant des réactions anxieuses persistantes.

Tableau 9. *Coefficients de régression de la variable "anxiété"*

Modèle	Variables	B	R	R ²	F	t	Sig.
1	(Constante)	15,767	0,478	0,228	10,525	10,92	0,000
	Violence verbale	4,031				3,175	0,002
	Chantage	3,206				2,475	0,014
	Intimidation	3,003				2,346	0,02
	Humiliation	2,072				1,519	0,13
	Propos dénigrant	1,681				1,348	0,179
	Injure	2,476				1,988	0,048

Les résultats contenus dans ce tableau indiquent une corrélation modérée entre les formes de violence psychologique et l'anxiété ($R = 0,478$). L'anxiété est expliquée à 22,8 % par la violence psychologique. Par conséquent, à 77,2 % de cas, l'anxiété est explicable par des variables autres que la violence psychologique.

L'examen des coefficients individuels révèle que plusieurs formes de violence psychologique sont des prédicteurs significatifs, notamment la violence verbale ($p = 0,002$), le chantage ($p = 0,014$), l'intimidation ($p = 0,020$) ainsi que les injures ($p = 0,048$). En revanche, l'humiliation ($p = 0,130$) et les propos dénigrants ($p = 0,179$) ne présentent pas d'effet significatif dans ce modèle. Ainsi, même si toutes les formes de violence psychologique ne contribuent pas uniformément à l'explication de l'anxiété, leur effet global demeure statistiquement significatif, soulignant leur importance dans la compréhension des facteurs susceptibles de générer l'anxiété en milieu professionnel.

Tableau 10. *Tableau de signification de ce modèle de régression*

Sources de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	p.
Régression	4576,6	6	762,767	10,525	0,000
Résidus	15435,782	213	72,468		
Total	20012,382	219			

Les valeurs contenues dans ce tableau confirment la significativité du modèle de la régression utilisée, avec un $F = 10,525$ et une valeur p inférieure à 0,01, montrant que l'ensemble des prédicteurs exerce un effet combiné significatif sur l'anxiété.

4 DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats statistiques montrent un niveau modéré à élevé de dépression ($M = 47,35$), de stress ($M = 37,77$) et d'anxiété ($M = 24,39$). Ces données traduisent une détérioration notable de la santé mentale, confirmant le lien positif entre violence psychologique et santé mentale altérée.

Les formes dominantes humiliation et violence verbale traduisent un climat professionnel marqué par des rapports hiérarchiques autoritaires, un manque de communication bienveillante et des pratiques managériales coercitives. Cette situation est similaire à celle observée par Hanane et Lyakout (2023) en Algérie, où 86 % des employés déclaraient subir régulièrement des violences psychologiques, souvent de la part de collègues ou de supérieurs.

Le taux d'humiliation observé à Kisangani (74 %) est même supérieur à ceux rapportés dans plusieurs études africaines (Akanta, Koumeabolo et Paboussoum, 2023, 63 % au Togo), traduisant une problématique structurelle dans la culture organisationnelle des institutions publiques congolaises. L'humiliation et les attaques verbales récurrentes altèrent profondément le sentiment d'appartenance, la confiance en soi et la perception de sécurité psychologique au travail. Ces formes de violence sont d'autant plus destructrices qu'elles sont invisibles et tolérées socialement dans certaines organisations à hiérarchie rigide.

La prédominance de la dépression pourrait être interprétée comme un effet cumulatif du stress non résolu et du sentiment d'impuissance face à des agressions répétées. L'exposition prolongée à un environnement psychologiquement toxique entraîne une désensibilisation émotionnelle, un épuisement moral et une perte de motivation.

Les personnels administratifs, techniques et ouvriers (PATO) sont plus touchés que les personnels scientifiques. Cela traduit une asymétrie du pouvoir symbolique: les PATO, souvent en position subalterne, subissent davantage de pressions hiérarchiques et de dévalorisation sociale.

Cette étude renferme des implications psychologiques importantes. Les violences psychologiques induisent des troubles affectifs chroniques (dépression, anxiété, stress) susceptibles d'évoluer vers un syndrome d'épuisement professionnel. Elles entraînent une baisse d'estime de soi, une perte de sens au travail et des comportements d'évitement (absentéisme, désengagement, démotivation). La détérioration du climat psychologique réduit la cohésion et la productivité. Les institutions risquent de voir croître les tensions internes, le turnover et les arrêts maladie. Un environnement de travail hostile compromet donc la performance institutionnelle globale.

Aussi, le mal-être au travail s'étend à la sphère familiale et sociale, aggravant le sentiment d'insécurité et la démoralisation des employés du secteur public. Enfin, du point de vue de la prévention, les résultats de cette étude appellent à la mise en place de mécanismes institutionnels de prévention: cellules d'écoute psychologique, politiques anti-harcèlement, formation des cadres à la communication bienveillante et à la gestion des conflits.

En conclusion, les employés des institutions publiques de l'ESU de Kisangani ont des problèmes de santé mentale. Ils présentent des symptômes dépressifs et anxieux. Ces résultats rejoignent ceux de la littérature internationale (Einarsen, Hirigoyen, Jeanneau) tout en soulignant la spécificité du contexte congolais, marqué par des rapports hiérarchiques rigides et une faible culture de prévention psychosociale.

Par contre, certaines limites sont à évoquer:

Primo, la taille et la composition de l'échantillon constituent une limite méthodologique. L'étude a été réalisée spécifiquement auprès des employés des institutions publiques de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) de Kisangani. De ce fait, les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble des institutions congolaises ni au secteur privé, dont les réalités organisationnelles diffèrent sensiblement.

Secundo, l'étude a opté la structure transversale, ce qui ne permet pas d'établir des relations causales fermes entre les violences psychologiques et les troubles de la santé mentale. Les corrélations observées indiquent des associations significatives, mais pas la direction de l'effet (la violence pourrait aggraver la santé mentale, mais une santé mentale fragilisée pourrait aussi augmenter la perception de violence).

Par conséquent, même si cette étude a mis en évidence la contribution empirique à la compréhension de la santé mentale des employés dans le contexte congolais, elle comporte néanmoins des limites qui interpellent lors de la généralisation des conclusions et suggèrent la réalisation de recherches longitudinales, comparatives et mixtes (quantitatives et qualitatives) pour approfondir ces résultats.

5 CONCLUSION

L'analyse globale des résultats met en évidence une atteinte préoccupante de la santé mentale chez les agents des institutions d'enseignement supérieur, universitaire et de recherche scientifique de Kisangani. Les statistiques descriptives révèlent des niveaux modérés à élevés de stress, de dépression et d'anxiété, la dépression apparaissant comme la dimension la plus marquée. Cette situation traduit un mal-être psychologique significatif, révélateur d'un environnement professionnel souvent contraignant et exposant les employés à des pressions multiples et persistantes.

Les analyses de régression indiquent que la violence psychologique en milieu professionnel constitue un déterminant important de cette dégradation de la santé mentale. Bien que toutes les formes de violence n'agissent pas de manière uniforme, leur effet combiné est statistiquement significatif sur le stress, la dépression et l'anxiété. La violence verbale et le chantage ressortent comme des facteurs transversaux influençant fortement les trois dimensions, tandis que l'intimidation et les propos dénigrants jouent un rôle particulièrement marqué dans la dépression et l'anxiété. Ces résultats confirment que l'exposition répétée à des interactions professionnelles négatives fragilise durablement l'équilibre émotionnel des travailleurs.

L'étude adopte un devis transversal, ce qui ne permet pas d'établir des relations causales fermes entre les violences psychologiques et les troubles de la santé mentale. Par ailleurs, les caractéristiques sociodémographiques n'ont pas été exploitées dans cette étude.

Enfin, la catégorie professionnelle distingue nettement les niveaux de vulnérabilité psychologique. Les personnels administratifs, techniques et ouvriers (PATO) présentent des niveaux plus élevés de dépression et d'anxiété que les personnels scientifiques, suggérant une exposition accrue à des conditions de travail stressantes et à des rapports hiérarchiques potentiellement plus contraignants. Dans l'ensemble, ces résultats soulignent l'urgence de mettre en place des stratégies institutionnelles de prévention de la violence psychologique, de promotion du bien-être au travail et de prise en charge de la santé mentale des agents, afin d'améliorer durablement le climat professionnel et la qualité de vie au travail dans les institutions concernées.

REFERENCES

- [1] Abel, R. (2024). *L'écoute renforce la santé mentale des collaborateurs*. HR Today.
<https://www.hrtoday.ch/fr/article/lecoute-renforce-la-sante-mentale-des-collaborateurs>.
- [2] Akanta, B.; Koumeabolo, G. et Paboussoum, P. (2023). Les facteurs liés aux violences externes chez les infirmiers (ères) travaillant dans les Centres hospitaliers universitaires du Togo. Djiboul/no 006, vol2/décembre 2023.
- [3] American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5: Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (5e éd.). APA.
- [4] Belzile, C. (2012). *La violence au travail: harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique*. Hairmont Le Reine Elizabeth/Montréal.
<https://inspq.qc.ca/publications> consulté le 04/12/2024.
- [5] Hanane, D. et Lyakout, H. (2023), L'impact de la violence psychologique au travail sur le bien-être, étude menée chez les employées de Les moulins de la Soumman (CIC) Sidi-Aiche. Mémoire de Master en psychologie du travail, d'organisations et GRH. Université Abderrahmane Mira de Bejaïra.
- [6] Labelle *et al.* (2001). *Santé mentale et santé psychologique*.
<https://books.openedition.org>
- [7] Omokoko, O.K. (2014). Comportement adaptatifs secondaires, motivation et satisfaction au travail de salariés des organisations de Kisangani: contribution à la psychosociologie du travail et au comportement organisationnel. Thèse de doctorat en psychologie. Université de Kisangani.
- [8] Organisation mondiale de la Santé (OMS). (2014). *Santé mentale: renforcer notre action*. Genève: OMS.
- [9] Ramazani, M. (2022). *Violence en milieu de travail et réaction des victimes* (Mémoire de DES en Psychologie, non publié). Université de Kisangani.