

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

THÈSE PRÉSENTÉE À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE ORGANISATIONNELLE (D. PS)

PAR
© DANIEL PAYETTE

L'ASSOCIATION ENTRE LE CLIMAT D'HUMOUR AU TRAVAIL ET LA
COHÉSION D'ÉQUIPE

10 OCTOBRE 2017

Composition du jury

L'association entre le climat d'humour au travail et la cohésion d'équipe

Daniel Payette

Cette thèse a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Nicole Chiasson, directrice de recherche
(Département de psychologie, Faculté des lettres et sciences humaines)
Anne Brault-Labbé, examinatrice interne
(Département de psychologie, Faculté des lettres et sciences humaines)
Fabienne Lagueux, examinatrice interne
(Département de psychologie, Faculté des lettres et sciences humaines)

Sommaire

La recherche sur l'humour au travail fait l'objet d'un intérêt limité depuis de nombreuses années. Pourtant, ce sujet est étudié dans plusieurs autres domaines, notamment en médecine, où ses bienfaits sont documentés. Plusieurs gestionnaires croient que l'humour est un aspect essentiel du monde organisationnel et qu'il devrait être davantage présent. Un des bienfaits attribués à l'humour est son impact sur le fonctionnement des équipes de travail. Suivant cette logique, la cohésion d'équipe, un concept y étant directement lié, devrait être favorablement influencée par la présence d'humour. De plus, l'humour semble corrélé à plusieurs variables positives au travail, notamment la rétention du personnel, la créativité, la satisfaction au travail et l'engagement. Cependant, le peu d'études ayant mis en relation l'humour et les fonctionnements d'équipes obtiennent des résultats mitigés et plus nuancés qu'initialement anticipé. Une seule des études recensées se penche directement sur le lien entre humour et cohésion d'équipe à l'aide d'un devis quantitatif. Afin de remédier à cette lacune de la documentation, un devis de recherche quantitatif est proposé, visant à déterminer la nature du lien existant entre l'humour (en fonction de l'humour positif, de l'humour négatif, de l'humour envers l'exogroupe et du soutien du gestionnaire envers l'humour) et la cohésion d'équipe (en fonction de la cohésion de tâche, de la cohésion sociale et de l'attraction envers le groupe). Pour ce faire, un échantillon de 281 travailleurs issus de trois établissements faisant partie d'un même centre hospitalier universitaire ont rempli des questionnaires auto-complétés mesurant la cohésion d'équipe, les climats d'humour et le soutien du gestionnaire envers l'humour. Les données ont notamment été analysées par l'intermédiaire d'analyses de régression linéaire

multiples et hiérarchiques. Parmi les résultats les plus pertinents, on dénote le fait que l'humour de type positif est associé positivement à toutes les composantes de la cohésion d'équipe, tandis que l'humour de type négatif et l'humour envers l'exogroupe (exercé au détriment de la haute-direction et des politiques organisationnelles) sont négativement liés à la cohésion de tâche. Ces résultats indiquent que le fait de mesurer l'humour est approprié pour appréhender la cohésion d'équipe et alimentent un courant de recherche qui demeure peu exploré à ce jour. Ils permettent également d'affirmer que l'humour n'est pas en contradiction avec les objectifs et les tâches à accomplir et, en ce sens, pistent les gestionnaires et psychologues organisationnels sur les comportements à adopter face au phénomène. Finalement, l'inclusion de types d'humour non positifs dans la présente recherche vient nuancer les propos des défenseurs de l'humour au travail, en jetant de la lumière sur les liens nuisibles que l'humour négatif ou l'humour envers l'exogroupe entretiennent avec la cohésion d'équipe.

Mots clés : humour, cohésion, attraction envers le groupe, soutien du gestionnaire, devis quantitatif.

Table des matières

Sommaire	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	viii
Liste des figures	ix
Remerciements.....	x
Introduction.....	1
Contexte théorique.....	7
Humour.....	8
Définitions.....	9
Rôles liés à l'humour.....	13
Formes d'humour.....	14
Principales théories recensées au sujet de l'humour.....	17
Fonctions sociales de l'humour.....	21
Opérationnalisation de l'humour.....	30
Corrélatés associés à l'humour.....	36
Résumé.....	42
Cohésion.....	43
Historique succinct.....	44
Définitions.....	45
Opérationnalisation de la cohésion d'équipe.....	47
Lien entre cohésion d'équipe et performance.....	54
Résumé.....	56
Liens établis entre humour et cohésion dans le milieu du travail.....	57
Étude quantitative de Duncan.....	58
Étude qualitative de Meyer.....	60
Étude mixte de Terrion et Ashforth.....	63
Étude ethnographique de Lynch.....	64
Recension d'écrits de Rowe et Regehr.....	65
Études menées en laboratoire.....	66
Résumé.....	74
Hypothèses de recherche.....	76
Méthode.....	79
Participants.....	81
Taille de l'échantillon.....	81
Description de l'échantillon.....	82

Recrutement des participants et procédure de collecte des données.....	84
Rencontre des infirmières et infirmiers chefs	84
Passation des questionnaires au personnel.....	86
Considérations éthiques	87
Aspects éthiques associés aux entrevues auprès des chefs d'unité.....	88
Aspects éthiques associés aux questionnaires.....	89
Contexte organisationnel et climat perçu dans les équipes ciblées.....	90
Outils de mesure.....	96
Climat d'humour	96
Cohésion d'équipe.....	97
Caractéristiques des équipes	98
Variables sociodémographiques.....	99
Résultats	101
Note quant aux analyses au niveau des groupes	102
Analyses préliminaires	104
Analyses en composantes principales des outils utilisés	104
Création des scores suites aux ACP	113
Examen des effets potentiels des caractéristiques de l'échantillon et des équipes	115
Analyses de variance.....	115
Analyses corrélationnelles	118
Résumé : variables de contrôle retenues à l'issue des analyses	122
Intercorrélations entre les scores des variables à l'étude	123
Analyses principales.....	126
Respect des postulats.....	128
Procédure pour les analyses principales.....	131
Vérification de l'hypothèse 1 : prédiction de la cohésion de tâche par les dimensions relatives au climat d'humour	132
Vérification de l'hypothèse 2 : prédiction de la cohésion sociale par les dimensions relatives au climat d'humour.....	134
Vérification de l'hypothèse 3 : prédiction de l'attraction envers le groupe par les dimensions relatives au climat d'humour	136
Vérification de l'hypothèse 4 : prédiction de la cohésion globale par les dimensions relatives au climat d'humour.....	140
Synthèse	144
Discussion	145
Rappel des hypothèses	146
Discussion à l'égard des hypothèses à l'étude	147
Discussion à l'égard de l'Hypothèse 1	147
Discussion à l'égard de l'Hypothèse 2.....	156
Discussion à l'égard de l'Hypothèse 3.....	160
Discussion à l'égard de l'Hypothèse 4.....	164

Synthèse : la mise en lumière de certaines capacités prédictives de l'humour sur la cohésion.....	168
Notes sur les variables de contrôle.....	175
Genre.....	175
Âge.....	176
Culture.....	177
Stabilité de l'équipe.....	178
Implications pratiques.....	178
Utilité pour les gestionnaires et les consultants en psychologie organisationnelle.....	179
Effets pervers de l'utilisation de l'humour comme stratégie d'intervention.....	180
Retombées scientifiques.....	181
Forces.....	181
Limites.....	184
Orientations pour les recherches futures.....	186
Conclusion.....	190
Références.....	196
Appendice A. Résumé de la recension de la documentation de Martineau (1972) sur les fonctions sociales de l'humour.....	205
Appendice B. Caractéristiques sociodémographiques détaillées des participants.....	210
Appendice C. Lettre d'invitation à participer à l'étude destinée aux infirmières et infirmiers chefs.....	213
Appendice D. Formulaire d'information et de consentement destiné aux infirmières et infirmiers chef.....	215
Appendice E. Canevas d'entrevue destiné aux infirmières et infirmiers chefs.....	222
Appendice F. Formulaire d'information et de consentement destiné aux participants à l'étude.....	226
Appendice G. Instruments de mesure.....	233
Appendice H. Graphiques des valeurs propres obtenues lors des ACP.....	244

Liste des tableaux

Tableau

1. Synopsis des théories de l'humour selon la recension de Martin (2007).....	18
2. Synopsis des fonctions sociales de l'humour selon Martineau (1972)	26
3. Hypothèses étayant l'influence potentielle des différences culturelles sur l'humour au travail, selon Robert et Yan (2005)	42
4. Répartition des réponses données en entrevue sur le climat.....	93
5. Composantes du climat d'humour résultant de l'analyse en composantes principales avec rotation orthogonale varimax	109
6. Composantes de la cohésion d'équipe résultant de l'analyse en composantes principales avec rotation Oblimin	111
7. Analyse de variance des variables contrôles catégorielles pour chacune des variables dépendantes à l'étude.....	116
8. Intercorrélations entre les variables continues, ordinales et dichotomiques à l'étude	120
9. Comparaison des caractéristiques des variables originales et transformées	131
10. Résultats des régressions prédisant la cohésion de tâche.....	133
11. Résultats des régressions prédisant la cohésion de sociale	136
12. Résultats des régressions prédisant l'attraction envers le groupe	138
13. Résultats des régressions prédisant la cohésion globale	143
14. Résumé de la recension de la documentation de Martineau (1972) sur les fonctions sociales de l'humour	206
15. Caractéristiques sociodémographiques détaillées des participants	211

Liste des figures

Figure

1. Matrice des styles d'humour selon Martin et al. (2003)..... 32
2. Modèle théorique proposé par Carron, Widmeyer et Brawley (1985)..... 51
3. Graphique des valeurs propres pour les climats d'humour 245
4. Graphique des valeurs propres pour la cohésion d'équipe..... 245

Remerciements

C'est avec une satisfaction certaine que j'écris aujourd'hui ces lignes. Rédiger une thèse sur l'humour au travail, même si le sujet en est passionnant, n'est pas toujours drôle! Il m'aurait été impossible d'y arriver sans l'appui de nombreuses personnes qui ont contribué, directement ou indirectement, à ce résultat. Je prends ici quelques lignes pour souligner la contribution Ô combien importante de plusieurs d'entre elles.

D'abord, à ma femme, Catherine Marcoux, merci pour ta compréhension, ton écoute, ton amour et la contribution directe que tu as apporté à ce projet. Merci de m'avoir montré le Nord quand j'étais perdu et d'avoir été derrière moi à tous les instants, dans les joies comme les découragements. Je t'aime plus que tout au monde.

À mes parents, Martine Tessier et Claude Payette, merci de m'avoir soutenu par tous les moyens à votre disposition et de m'avoir inculqué la persévérance qui a été fondamentale à cet accomplissement. À mes frères, Jocelyn Payette et Rémi Payette, merci de votre intérêt envers mon avancement et de m'avoir fait rire dans les moments plus sombres.

À mes collègues et amies, Amélie Boilard, Sara Maude Deschênes-Beaulieu, Geneviève Duquette, Marie-Hélène Martin et Amélie Soulard, merci d'avoir fait de mon doctorat une expérience inoubliable. Merci pour votre authenticité. Merci de m'avoir

inspiré par vos réussites personnelles. Vous me donnez envie continuellement de me dépasser.

À Véronique Goyette, merci pour ta disponibilité et tes nombreux conseils qui ont guidé mes pas lors des analyses statistiques. Tu auras ma référence pour devenir prof!

Aux créateurs et coordonnateurs de l'organisme « Thésiez-vous », merci de m'avoir donné accès à une communauté aussi géniale et fructueuse. Vos activités et vos retraites de rédaction si bien organisées ont su me mobiliser pour atteindre mes objectifs.

Aux gestionnaires de la Direction de l'Enseignement et de l'Académie du CHUM, Anick Hurtubise, Sarah Mehenni, Bernard Lebeuf et Nathalie Beaulieu, merci d'avoir consenti autant d'efforts pour que je puisse concilier la rédaction de ma thèse et mon emploi et merci pour le matériel d'impression généreusement offert.

À Nathalie Folches, merci de m'avoir donné accès aux équipes soignantes et aux infirmières et infirmiers chefs du CHUM et de m'avoir pisté dans les démarches administratives nécessaires à ma collecte de données.

À Dr Nicholas Bergeron, merci d'avoir accepté de soutenir ce projet au comité d'éthique et de recherche du CHUM et d'avoir contribué à la collecte de données. Merci pour vos conseils et merci d'avoir cru suffisamment au projet pour y associer votre nom.

Enfin, un merci chaleureux à ma directrice de thèse, Nicole Chiasson. Merci pour ton soutien, sur le plan émotif comme cognitif. Merci également d'avoir utilisé ton talent de rédaction au service de ma thèse. Si je suis fier du produit que je livre aujourd'hui, c'est en grande partie grâce à toi. Merci d'avoir suivi mon rythme, dans les périodes de latence comme dans les sprints. J'ai une chance inestimable d'avoir bénéficié de ton aide.

Introduction

L'humour au sein des organisations est étudié depuis plus de 65 ans. Or, si l'on considère le nombre de publications sur le sujet, l'intérêt qu'il suscite semble tout de même limité (Grondin, 2004; Holmes, 2006; Robert & Yan, 2005). Duncan, Smeltzer et Leap (1990) vont même plus loin en affirmant qu'en 1990, l'étude de l'humour au travail n'avait « jamais réellement débuté » [traduction libre] (p. 255). Dans son mémoire, Grondin observe que l'intérêt de la gestion, de la sociologie et de la psychologie organisationnelle pour l'étude de l'humour est tardif, si on le compare à d'autres disciplines, telles que la philosophie et la médecine. La situation ne semble pas avoir grandement changé puisqu'en 2014 Cann, Watson et Bridgewater affirment que des chercheurs invitent une à deux fois par décennie la communauté à s'intéresser à la question de l'humour au travail sans que cela n'ait d'effet tangible.

Plusieurs auteurs (p. ex., Collinson, 2002; Duncan & Feisal, 1989; Duncan et al., 1990; Malone III, 1980) attribuent la réticence des chercheurs à explorer ce thème à la croyance que le lieu de travail doit être sérieux. Toutefois, des constats anecdotiques et empiriques semblent révéler une opinion favorable au regard de l'humour, tant chez le personnel que chez les gestionnaires (Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012). Il en est du moins ainsi chez 321 salariés (dont 250 gestionnaires) qui, dans le cadre d'une étude menée par Autissier et Arnéguy (2012), affirment en majorité que l'humour au travail est indispensable (96 %) et qu'il n'est pas assez présent dans leur emploi (63 %).

De son côté, Crawford (1994) stipule que l'humour est sans doute la stratégie communicationnelle à la disposition des gestionnaires qui est la moins bien comprise, mais qui est la plus prometteuse.

Si les employés et gestionnaires perçoivent que l'humour est trop souvent absent dans le contexte du travail, des résultats de recherche révèlent toutefois qu'il y est bel et bien présent. Après avoir analysé les enregistrements de rencontres d'équipes d'employés issus d'organisations variées (instances gouvernementales, entreprises privées et organisations sans but lucratif), Holmes et Marra (2002) rapportent que des commentaires humoristiques et des rires surviennent à toutes les deux à cinq minutes en moyenne lors d'une rencontre. Ils concluent que l'humour est bien plus présent dans la sphère du travail qu'on ne l'estime généralement.

Malgré l'intérêt plutôt limité de la communauté scientifique, certains chercheurs se questionnent sur les impacts de l'humour au travail. Les études sur le sujet semblent indiquer que l'humour peut avoir un apport positif pour les équipes de travail. Par exemple, Duncan et Feisal (1989) citent plusieurs écrits qui lient l'humour à la productivité et la coopération. Ils dénotent une tendance dans la documentation scientifique laissant croire que l'humour pourrait être lié au climat du groupe et à la culture organisationnelle. Or, selon ces auteurs, c'est vraiment sur le plan du sentiment d'appartenance que brille l'humour : « La raison la plus importante pour expliquer le fait que les blagues font partie du travail de façon universelle est qu'elles, plus que toute autre

chose, font en sorte que les gens sentent qu'ils font partie du groupe » [traduction libre] (p. 29).

Devant cette affirmation, on pourrait croire que les variables associées à l'expérience émotionnelle des membres d'une équipe de travail, dont la cohésion (Back, 1951; Dion, 2000; Neil, Wagstaff, Weller, & Lewis, 2016), devraient être liées à la présence d'humour. Bien que plusieurs chercheurs affirment qu'il existe un lien entre humour et cohésion (Cann et al., 2014; Duncan, 1982; Duncan & Feisal, 1989; Mesmer-Magnus et al., 2012) et que certaines études qualitatives donnent de l'appui à cette affirmation (voir p. ex., Lynch, 2010; Terrion & Ashforth, 2002; Vinton, 1989), une seule étude quantitative explorant ce lien a été captée lors de la revue de la documentation pour la présente thèse (Duncan, 1984). Les écrits liant humour et cohésion prennent souvent la forme de spéculations (p. ex., Cann et al., 2014; Lurie & Gurian, 2015; Mesmer-Magnus et al., 2012), d'exposés théoriques ou d'études sur des variables connexes, comme la culture organisationnelle (Robert & Yan, 2005) ou les styles de leadership du gestionnaire (Avolio, Howell, & Sosik, 1999). Ces données ne permettent donc pas d'affirmer hors de tout doute que l'humour au travail est lié à la cohésion.

L'état embryonnaire des écrits scientifiques sur l'humour au travail ne freine pas certains consultants à l'utiliser à des fins d'intervention (Collier, 1990; Gibson, 1994). D'après Collinson (2002), plusieurs sont allés jusqu'à bâtir une pratique professionnelle basée sur l'humour et recommandent son inclusion dans tous les aspects du travail (voir

p. ex., Barsoux, 1996; Collier, 1990; Miller, 1996). Cette approche d'intervention visant à vendre l'humour comme un « produit » ou une « solution » est critiquée par plusieurs, dont Collinson ainsi que Westwood et Rhodes (2007). Ces auteurs expliquent, tout comme Malone III (1980) avant eux, que l'humour est une arme à double tranchant qui peut amener son lot de résultats imprévisibles, voire nuisibles pour les organisations. Ils citent quantité d'exemples où des entreprises, suite à une mauvaise utilisation de l'humour, ont dû gérer des accusations de harcèlement empreintes de sexisme et de racisme, ont vu leur chiffre d'affaires faiblir, ont perdu des clients et des investisseurs et ont même connu une baisse de la qualité du climat de travail. Ils rappellent que l'humour ne constitue pas uniquement une stratégie de communication puissante; il peut aussi devenir une forme de résistance, un moyen qu'un groupe adopte pour asseoir sa domination sur un autre ou un mécanisme de défense psychologique utilisé de façon plus ou moins agressive. Bref, l'humour n'est pas que positif. Collinson ajoute que les actions pour contrôler l'humour ont souvent un effet paradoxal. Effectivement, il appert que les tentatives de forcer la création d'humour ont souvent l'effet de l'inhiber, tandis que tenter de le limiter ou le contrôler engendre son émergence et sa recrudescence.

Considérant les résultats prometteurs de l'étude de l'humour au sein des organisations (Autissier & Arnéguy, 2012; Duncan, 1984; Duncan & Feisal, 1989; Duncan, et al., 1990), mais également contradictoires (Collinson, 2002; Malone III, 1980; Westwood & Rhodes, 2007), le fait que relativement peu de documentation existe sur le sujet (Grondin, 2004; Martin, 2007), l'ouverture des questionnaires à augmenter la présence

de l'humour au travail (Autissier & Arnéguy, 2012) et la quasi absence de résultats quantitatifs démontrant l'existence du lien entre humour et cohésion, il apparaît pertinent de poser la question de recherche suivante : « Quelle association existe entre l'humour et la cohésion des équipes de travail? ». C'est à cette question que cette thèse tente de répondre.

La présente thèse se déploie en quatre sections principales. D'abord, le contexte théorique qui soutient la réflexion sur le sujet et les hypothèses de recherche qui en découlent est exposé. Cette première section s'attarde aux théories sous-jacentes à l'humour et à la cohésion et aux connaissances présentes dans la documentation au regard de ces deux variables. Elle décrit également les études ayant trait à des questions de recherche similaires à celle ici proposée. Ensuite, l'ensemble des étapes et des décisions prises quant à la méthode de recherche sont présentées, notamment en ce qui a trait à l'échantillon et aux instruments de mesure. Suit une section portant sur les résultats qui expose les méthodes d'analyse des données ainsi que les résultats qui s'en dégagent. La quatrième section est consacrée à la discussion, où l'interprétation des résultats est mise de l'avant, tout comme leurs retombées potentielles ainsi que les forces et limites de la recherche rapportée dans la présente thèse. Une conclusion complète le document.

Contexte théorique

Afin de mener à bien la recherche rapportée dans le cadre de la présente thèse, une recension de la documentation concernant les concepts d'humour au travail et de cohésion d'équipe a été réalisée. Le contexte théorique qui s'en dégage est exposé au sein des prochaines pages. Pour chacun des construits, les définitions, principales théories, typologies et outils de mesure sont présentés. Cette section se termine en traitant des études qui ont mis en lien les concepts d'humour et de cohésion d'équipe au travail dans les dernières années.

Humour

Tel que mentionné précédemment, l'humour au travail est un concept qui a suscité un intérêt limité de la part des chercheurs, notamment du point de vue de la psychologie organisationnelle. Ainsi, afin d'avoir une compréhension complète du concept, d'autres sciences méritent d'être abordées, particulièrement l'anthropologie, la sociologie et la linguistique. En ce qui a trait à la psychologie, les domaines de la psychologie cognitive, sociale et sportive sont examinés. Cela en fait un vaste champ d'étude dont divers volets sont présentés dans les pages qui suivent, en débutant par un regard porté sur les définitions de l'humour. Suivent comme sujets les rôles liés à l'humour, les différentes formes que peuvent prendre les manifestations de l'humour, les principales théories de l'humour développées au vingtième siècle, les fonctions sociales attribuées à l'humour,

ainsi que les efforts d'opérationnalisation de l'humour en vue de son évaluation. Enfin quelques corrélats sont examinés, tels le genre et l'âge des individus.

Définitions

L'appréhension du concept d'humour passe nécessairement par sa définition. Bien que le terme « humour » soit employé fréquemment au quotidien, il demeure que le définir et l'opérationnaliser de façon à satisfaire les exigences d'une recherche est ardu, tel que l'avancent Mesmer-Magnus et al. (2012). À travers une méta-analyse, ces auteurs ont repéré plus de 15 définitions différentes, et ce, sans compter les variations mineures entre chacune d'elles. Cette multiplicité des définitions crée de la confusion et pourrait même expliquer en partie pourquoi un nombre modeste de chercheurs en psychologie s'intéresse à l'humour (Dixon, 1980).

Une des définitions prépondérantes dans la documentation est celle issue des travaux de Berger (1976), qui définit l'humour comme une « forme de communication spécifique qui établit une relation ou une signification incongrue présentée de façon à générer le rire » [traduction libre] (p. 113). Malgré sa popularité, cette définition peut être problématique. Effectivement, certaines tentatives humoristiques peuvent échouer et engendrer un rire moindre ou être accueillies par une réaction plus ou moins perceptible, en fonction de la personnalité des destinataires. Dit autrement, certaines personnes rient beaucoup (parfois même sans stimulus humoristique) et d'autres rient peu, même en

présence d'humour qu'ils apprécient. Cette définition pourrait donc éliminer certains phénomènes humoristiques qui méritent d'être considérés.

Pour la présente thèse et la recherche relatée, la définition de Martin (2007) a été retenue. En plus d'avoir participé à de nombreux projets de recherche (p. ex., Martin, 2001; Martin, Kuiper, Olinger, & Dance, 1993; Martin & Lefcourt, 1984), cet auteur a rédigé en 2007 une monographie au sujet de la psychologie de l'humour. Ses ouvrages sont fréquemment cités dans les écrits (p. ex., Avolio et al., 1999; Cann & Etzel, 2008; Cann et al., 2014; Collinson, 2002; Vecchio, Justin, & Pearce, 2009). Il a également participé à la création de trois questionnaires, le *Coping Humor Scale (CHS)* (Martin & Lefcourt, 1983), le *Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ)* (Martin & Lefcourt, 1984) et le *Humor Style Questionnaire (HSQ)* (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray, & Weir, 2003) qui est utilisé dans bon nombre d'études (p. ex., Cann & Etzel, 2008; Cann et al., 2014; Gignac, Karatamoglou, Wee, & Palacios, 2014). Ce spécialiste décrit l'humour comme étant une « émotion positive, enclenchée principalement lors de contextes sociaux par un processus d'évaluation cognitive impliquant la perception d'une incongruité amusante et non sérieuse, qui s'exprime par des comportements faciaux ou vocaux qui peuvent prendre la forme de rires » [traduction libre] (2007, p. 28).

La définition mise de l'avant par Martin (2007) comprend quatre éléments essentiels à la composition de l'humour. Le premier a trait au *contexte*. L'auteur affirme que l'humour naît essentiellement des interactions entre individus. Même lorsqu'une

personne rit seule, elle le fait la majorité du temps de façon « pseudosociale », par exemple en se remémorant un échange qu'elle a eu avec quelqu'un d'autre ou en observant des personnages à la télévision.

L'évaluation cognitive, la deuxième composante, renvoie au travail mental qui doit être accompli pour produire ou comprendre l'humour. Pour qu'une situation soit humoristique, l'individu qui produit l'humour doit mentalement manipuler l'information en provenance de l'environnement ou d'un souvenir de façon à la rendre inusitée, la plupart du temps en créant une contradiction, en jouant simultanément sur plusieurs sens ou en insérant un élément de surprise. L'auditeur, quant à lui, doit être en mesure de décortiquer le stimulus qui lui parvient, de détecter qu'il est en présence d'une situation humoristique et d'évaluer la situation mentalement afin de lui donner une appréciation (très drôle, ennuyeuse, etc.). L'humour demande donc une évaluation cognitive, autant dans son processus de production que pour sa compréhension.

L'humour contient également une dimension *émotive*. Pour qu'une situation soit qualifiée d'humoristique, elle doit nécessairement faire vivre aux personnes impliquées un sentiment que Martin (2007) appelle « euphorie » (*mirth*). Cette émotion, assimilable à un sentiment de joie couplée à une légèreté, voire une impression « d'invincibilité », peut varier en intensité. Le sentiment de *mirth* est particulier à l'humour et sa seule présence suffit pour qu'un individu réalise qu'il fait face à une situation humoristique qu'il apprécie. C'est également cette émotion qui serait responsable de la libération de

neurotransmetteurs ayant les effets physiologiques bénéfiques documentés de l'humour (Bruehl, Carlson, & McCubbin, 1993; Fry, 1994).

La dernière composante de la définition retenue a trait aux *comportements* élicités par l'humour. La majorité du temps, la personne se trouvant face à une situation humoristique manifeste des signes observables. Ces signes peuvent prendre la forme d'un simple sourire et aller jusqu'à un rire sonore et un mouvement du corps. Pour Martin (2007), il ne fait pas de doute que cette manifestation observable de l'humour a une fonction sociale, notamment celle de communiquer et de propager le sentiment de *mirth* vécu par la personne et de signaler clairement que la situation n'est pas sérieuse.

La définition proposée par Martin (2007) est complète et offre l'avantage d'être pertinente pour plusieurs types de recherches. Par exemple, une étude utilisant l'observation comme principale méthode de cueillette de données peut se centrer sur les comportements observables manifestés par les participants lors de leurs interactions. Des analyses linguistiques, quant à elles, permettent d'évaluer la structure des phrases employées par les individus en situation humoristiques et de comprendre le traitement cognitif réalisé par les individus (p. ex., Giora & Fein, 1999; Holmes, 2006.). Dans le cadre de la présente thèse, les dimensions liées au contexte social et à l'évaluation cognitive sont particulièrement pertinentes.

Rôles liés à l'humour

Il a déjà été mentionné que l'humour est un phénomène essentiellement social et relationnel. En présence d'humour, les personnes impliquées jouent différents rôles. Départager ces rôles permet, encore une fois, de se doter d'un lexique utile auquel référer dans la présente thèse.

Duncan et Feisal (1989) proposent une nomenclature pour distinguer les personnes impliquées en humour. D'abord, l'humour comprend un *initiateur*. Si celui-ci peut raconter une blague ou une histoire drôle, aucun membre du groupe n'est pris à partie. Il peut cependant se moquer d'un des membres du groupe. Cette personne devient alors « l'objet de la farce » (*the butt of the joke*). Les spectateurs qui sont témoins de la tentative humoristique en sont les « cibles » (*target*). Ce sont les cibles qui vont déterminer, en fonction de la culture qu'ils partagent, de leur personnalité et de leurs préférences, si la tentative humoristique est « réussie et acceptée » (*taken*). Très souvent, lors de manifestations humoristiques, ces trois rôles sont en jeu.

Il est à noter que, lors d'une série d'interactions donnée, les rôles dans un groupe peuvent changer rapidement. Par exemple, l'objet de la farce peut répliquer et devenir lui-même initiateur. Une des cibles peut subitement devenir l'objet d'une tentative humoristique, et ainsi de suite.

Formes d'humour

Martin (2007), en plus de définir l'humour, en a catégorisé les manifestations. Il stipule qu'il existe à la base trois grandes familles d'humour qui se démarquent principalement sur deux plans : l'importance du contexte et l'intentionnalité. L'humour peut d'abord se manifester de façon intentionnelle, mais sans égard au contexte. Il s'incarne alors sous la forme de « blagues » (*jokes*). Par ce terme, on entend des manifestations humoristiques où le contenu est prédéterminé. La plupart du temps, elles prennent la forme de courtes histoires ou de devinettes respectant une structure narrative familière (« Une fois, c'était un gars... »). Elles sont constituées d'un « déroulement » (*setup*) au service d'une conclusion surprenante ou « chute » (*punch line*). C'est le changement soudain de sens amené par la conclusion qui engendre l'effet humoristique. Le fait qu'une blague ne dépend pas du contexte fait en sorte qu'elle peut être partagée à plusieurs individus, indépendamment de la discussion en cours, et demeurer compréhensible. Autrement dit, elle est « autoportante ». Il est à noter que cette forme d'humour peut être exprimée par l'entremise de différents médias et formats (oral, bandes dessinées, spectacle d'humour, série télévisée, etc.)

L'humour peut également être « conversationnel et spontané » (*spontaneous conversational humor*). Cette forme est prépondérante dans la vie quotidienne (Martin & Kuiper, 1999). Tout comme la blague, elle est produite de façon intentionnelle, mais elle s'en distingue par le fait qu'elle dépend largement du contexte d'où elle émerge. Cette

particularité fait en sorte qu'il est difficile de raconter à un tiers absent un évènement où cette forme d'humour s'est manifestée (« Il fallait être présent pour comprendre... »).

Une dernière forme nommée par Martin (2007) est l'humour accidentel. Cette forme se distingue des deux précédentes puisqu'elle est produite de façon non intentionnelle. Elle peut être physique ou linguistique. L'humour physique accidentel comprend les incidents ou les malheurs que peut vivre une personne (p. ex., renverser un verre, trébucher, etc.). Encore une fois, c'est l'aspect surprenant et incongru de l'évènement qui crée un effet humoristique. L'humour linguistique accidentel inclut quant à lui les erreurs de prononciation, les erreurs logiques, les lapsus et les déformations d'expressions. La situation accidentelle peut être comique si la personne impliquée ne s'est pas blessée ou n'est pas embarrassée de façon démesurée.

Martin (2007) termine sa description en mentionnant que l'étude en psychologie de l'humour se centre depuis plusieurs années sur les blagues et les bandes dessinées, puisqu'elles ont toutes deux l'avantage de pouvoir être utilisées facilement en contexte d'étude expérimentale. Or, ces recherches ne contribuent pas au développement des connaissances sur les formes prédominantes de l'humour dans le quotidien. Aussi, il appelle les chercheurs à étudier davantage les autres manifestations, dont notamment l'humour conversationnel spontané.

Si l'humour est bel et bien présent au travail, quelle forme peut-il prendre dans ce contexte particulier? Pour leur part, Autissier et Arnéguy (2012) se sont penchés spécifiquement sur les formes que peut prendre l'humour au travail. Ils débutent en évoquant les manifestations qui s'expriment à travers les discussions, qu'ils disent être de type *conversationnel*, rejoignant ainsi la nomenclature utilisée par Martin (2007). On y retrouve les blagues, les jeux de mots et la parodie (imitation d'un collègue ou d'un supérieur de façon humoristique). Il y a ensuite l'humour de type *documentaire*, qui s'exprime par l'écrit et l'art. S'y retrouvent dessins (bandes dessinées et croquis humoristiques souvent insérés dans les publications de l'entreprise), affiches (similaires au précédent, mais placardées au mur), ainsi que films ou extraits de films. Un autre type d'humour est *planifié*. Cela comprend le théâtre d'entreprise (mises en scène jouées par des acteurs illustrant des problèmes rencontrés par l'organisation), les jeux en réunion (p. ex., activités brise-glace amusantes) et le « show » comique (p. ex., intermède lors d'un colloque visant à briser la routine et l'ennui). Le dernier type concerne les choses préhensibles ou concrètes; il est donc *matériel*. Cela inclut les objets (figurines, toupies, etc.), et les espaces dédiés (p. ex., salle de détente décorée de façon amusante où plusieurs objets et documents humoristiques sont disséminés). Selon Autissier et Arnéguy, toutes ces formes d'humour peuvent faire l'objet de recherches.

Il importe d'ores et déjà de préciser que la présente thèse se consacrera davantage à l'humour conversationnel spontané. Ce choix délibéré émane du fait que ce type

d'humour est le plus répandu, au travail comme dans la vie quotidienne, et qu'il a fait l'objet d'un plus faible nombre d'études (Holmes, 2006; Martin, 2007).

Principales théories recensées au sujet de l'humour

Plusieurs théories existent pour expliquer l'humour et ses effets. Selon Berger (1987), aucune de ces théories n'est suffisante en elle-même pour expliquer les phénomènes humoristiques. Néanmoins, la question de recherche étant exploratoire, comprendre les bases théoriques sur lesquelles peut s'asseoir l'humour devient un outil pour interpréter ce phénomène en fonction de cadres précis. Le Tableau 1 offre une synthèse succincte de la revue de ces théories effectuée par Martin (2007) dans sa monographie. Celles-ci ont été développées au cours du vingtième siècle, en commençant par celle mise de l'avant par le « père de la psychanalyse », Sigmund Freud (1928, 1930), selon qui les tensions intrapsychiques seraient à l'origine des manifestations d'humour. Quelques décennies plus tard, Daniel Berlyne (1960), psychologue s'étant intéressé notamment aux phénomènes de la curiosité et de l'« excitation » (*arousal*), stipule l'existence d'un lien entre l'excitation et l'humour. De son côté, Arthur Koestler (1964), journaliste et écrivain, s'intéresse à l'incongruité entre un contexte et ce qui s'y passe. Plus tard, Michael Apter (2001; 2006), docteur en psychologie, met de l'avant une théorie de la motivation appelée « théorie du renversement ». On y retrouve une typologie d'états motivationnels catégorisés par paires qui s'opposent, dont les états *télique* et *paratélique*, le dernier étant nécessaire à l'humour et à son appréciation (Apter & Desselles, 2012).

Tableau 1

Synopsis des théories de l'humour selon la recension de Martin (2007)

Théorie Auteur	Résumé de la conception	Concepts importants	Définitions
Psychanalytique Freud (1930)	Les individus ont recours à l'humour pour gérer leurs affects ou réduire leurs tensions intrapsychiques (pulsions sexuelles, agressives, etc.).	Esprit	Manipulation de l'information et du sens des mots, telles que les déplacements, les sous-entendus, les double-sens, etc. dans le but de créer un effet comique tout en permettant la libération de pulsions.
	L'humour peut se manifester de deux façons : <i>l'esprit</i> et <i>l'humour</i> (au sens traditionnel allemand).	Éléments non tendancieux	Dans <i>l'esprit</i> , éléments qui sont manipulés de façon intelligente pour créer un effet comique.
	Le rire est le fruit d'un excès d'énergie dans la psyché, évacué sous la forme d'un comportement.	Éléments tendancieux	Dans <i>l'esprit</i> , éléments qui permettent la libération des pulsions agressives ou sexuelles.
		« <i>Humour</i> »	Au sens traditionnel allemand, la capacité d'un individu de se distancer de ses faiblesses, de ses difficultés et des situations difficiles puis d'en rire; un des mécanismes de défense les plus matures auquel un individu a accès.
Excitation Berlyne (1960)	Il existe une relation en forme de "U" entre l'excitation physiologique et le plaisir perçu en humour. Le bon niveau d'excitation devait être agréable. Cependant, trop peu ou trop d'excitation devrait être vécu comme désagréable ou ennuyant.	Excitation (<i>Arousal</i>)	Renvoie à l'intensité de l'expérience émotionnelle d'un individu. Cette excitation ne se borne pas à l'humour et peut couvrir plusieurs situations. Le sentiment de peur dans une montagne-russe sera perçu comme agréable ou désagréable en fonction de son intensité et à la tolérance de l'individu face à ce type d'excitation.

Tableau 1

Synopsis des théories de l'humour selon la recension de Martin (2007) (suite)

<i>Théorie Auteur</i>	Résumé de la conception	Concepts importants	Définitions
Incongruité et paradoxes <i>Koestler</i> (1964)	<p>L'humour et le plaisir y étant associé surviennent lorsqu'il y a une incohérence entre un élément et le contexte où il survient, entre nos perceptions sensorielles et nos connaissances sur quelque chose ou entre une idée et une autre.</p> <p>Le rire serait provoqué par l'intégration soudaine et perspicace d'idées, d'attitudes ou de sentiments contradictoires.</p>	<p>Bissociation</p> <p>Hypothèse de saillance</p>	<p>Par opposition à une association, processus cognitif qui intervient dans l'humour permettant d'attribuer plusieurs sens en simultané à une chose ou un événement. Ces sens peuvent parfois être contradictoires ou mutuellement exclusifs.</p> <p>Hypothèse selon laquelle on doit seulement connaître un stéréotype ou un contexte, et non pas nécessairement y adhérer, pour apprécier une forme d'humour. Les éléments agressifs ou sexuels mettent en saillance l'information requise pour « résoudre » l'incongruité et apprécier l'humour.</p>
Agressivité et compétition <i>Gruner</i> (1997)	<p>L'humour est une forme de jeu compétitif, dans lequel il y a toujours un gagnant et un perdant.</p> <p>L'humour comprend toujours une dimension agressive, indépendamment de sa forme.</p>	Agression amusante	Forme d'agression qui intervient dans tout type d'humour selon Gruner et qui ne vise pas à blesser l'autre, mais à démontrer une forme de domination. Cette agression serait similaire aux fausses bagarres auxquels les enfants se livrent lorsqu'ils jouent.

Tableau 1

Synopsis des théories de l'humour selon la recension de Martin (2007) (suite)

Théorie <i>Auteur</i>	Résumé de la conception	Concepts importants	Définitions
Renversement <i>Apter</i> (2001)	<p>Les êtres humains oscillent entre des <i>positions</i> dans des <i>méta-motivations</i> ou <i>domaines</i> répartis en paires d'éléments opposés. La position où se trouve un individu dans chacun des domaines affectera son expérience</p> <p>Un de ces domaines, le « moyens-fin », concerne directement l'humour.</p> <p>Des événements, qu'ils soient intrapsychiques ou externes, peuvent provoquer un changement subit de position dans chacun des domaines (p. ex., un commentaire humoristique lors d'une réunion sérieuse qui provoque un éclat général).</p>	<p>Méta-motivation (Domaine)</p> <p>Domaine moyens-fins</p> <p>Télique</p> <p>Para-télique</p>	<p>Pair d'éléments en opposition qui guide les motivations d'un individu. Il existe quatre domaines dans la théorie du renversement : moyens-fins (télique-paratélique), règles (conformiste-transgressif), transactions (expertise-sympathie) et relation (autique-alloïque)</p> <p>Domaine (méta-motivation) qui permet de distinguer si un individu, à un moment donné, met l'emphase sur l'atteinte de ses objectifs et le futur ou sur le plaisir et l'appréciation du moment présent.</p> <p>Une des deux positions du domaine moyens-fins dans laquelle un individu est orienté vers les buts (les fins). Dans cette position, les individus sont sérieux et tentent de planifier leurs actions pour arriver à leurs fins. Ils apprécient moins l'humour et en produisent peu.</p> <p>Une des positions du domaine moyens-fins dans laquelle l'individu est non sérieux et est orienté vers le présent ainsi que le plaisir immédiat (les moyens). Dans cette position, les faits sont suspendus et réinterprétés de façon humoristique, ce qui favorise l'appréciation de l'humour et sa production.</p>

Vers la même époque, Charles Gruner (1997), professeur universitaire dans le domaine de la communication langagière, publie un livre sur l'humour où il propose que l'humour consiste en un jeu interactif entre un « gagnant », un « perdant » et des « spectateurs ».

Bien que chacune de ces théories puisse éventuellement expliquer les résultats obtenus dans le cadre de la présente thèse, seules celles qui s'avèreront être pertinentes seront évoquées dans la discussion.

Fonctions sociales de l'humour

Jusqu'à présent, ont été présentées des définitions, les rôles associés à l'humour, les formes de manifestations d'humour et les théories visant à expliquer les raisons et motivations qui peuvent amener un individu à utiliser l'humour. Une question demeure : pourquoi les individus ont-ils recours à l'humour dans un contexte social? Quelques auteurs ont réfléchi à cette question des motivations sociales qui génèrent l'humour, qu'elles soient conscientes ou non (Kane, Suls & Tedeschi, 1977; Martin, 2007; Martineau, 1972; Radcliffe-Brown, 1952). Les prochains paragraphes résument leurs réflexions, permettant d'aborder le phénomène de l'humour au travail de façon plus ciblée que les théories précédentes.

Théorie de la supériorité de Radcliffe-Brown. Radcliffe-Brown (1952) est l'un des premiers auteurs à avoir exploré les fonctions sociales de l'humour. À travers son observation anthropologique de tribus africaines, le chercheur est arrivé à la conclusion

que l'humour renforce les alliances et l'association entre individus. Cet humour se manifeste à travers une « relation humoristique » (*joking relationship*) qu'il définit comme une relation qui, en fonction de normes sociales, permet et parfois même contraint une personne à faire des blagues sur une autre personne. Cette dernière, en fonction des mêmes normes, ne doit pas s'en formaliser. Radcliffe-Brown oppose deux situations distinctes dans les relations humoristiques. D'abord, elles peuvent être mises de l'avant par des membres de même statut; leurs relations sont symétriques. Lors de ce type de relation, les individus possèdent les mêmes droits (faire des blagues aux dépens de l'autre) et sont régis par les mêmes attentes (ne pas se formaliser). La situation est autre pour les cas où les relations impliquent des individus de statuts différents; elles deviennent alors asymétriques. L'auteur stipule que dans ces cas la personne détenant un statut supérieur peut faire des blagues concernant le membre de statut inférieur, mais ce dernier ne peut répliquer ou du moins pas avec la même intensité. Radcliffe-Brown décrit ces situations comme un « monopole humoristique ». Pour l'anthropologue, il est clair que l'humour permet le maintien et le renforcement de relations importantes dans des contextes où des tensions et des buts conflictuels entre individus pourraient survenir. Ces remarques sont particulièrement utiles dans les cas où des personnes ont l'obligation « de ne pas entrer en querelle ouverte ou en conflit l'un avec l'autre » [traduction libre] (p. 106). Comme l'environnement du travail comprend plusieurs relations de ce type, plusieurs chercheurs ont généralisé les travaux de Radcliffe-Brown à ce milieu (Collinson, 2002). Il importe cependant de noter que la théorie de Radcliffe-Brown date de plus de 60 ans; les normes culturelles au regard de la distance hiérarchique à respecter peuvent avoir

changé d'une génération à l'autre. Néanmoins, des écrits plus contemporains font référence à cette théorie et indiquent qu'elle demeure pertinente pour comprendre les relations humoristiques (Martin, 2007; Ziv, 2010), notamment au travail (p. ex., Lynch, 2010; Terrion & Ashforth, 2002).

Fonctions de l'humour selon Martineau. Martineau (1972), un sociologue, s'est intéressé aux fonctions sociales de l'humour dans les groupes. Pour lui, l'humour est un phénomène qui peut à la fois devenir un « lubrifiant social » ou un « abrasif », dépendamment des contextes. Après avoir réalisé une recension des écrits disponibles (résumé à l'Appendice A), cet auteur postule que l'humour poursuit trois principales fonctions.

D'abord, l'humour est capable de générer un *consensus* groupal et d'aplanir les différences individuelles. Effectivement, l'humour, par la nature double de son message (message sérieux sous le couvert de quelque chose d'amusant) permet de communiquer aux membres du groupe les valeurs, les attitudes et les opinions qui prévalent. Par exemple, si un membre fait une blague sur la bureaucratie excessive de son organisation et que cette remarque est bien accueillie, cela aura pour effet de renforcer l'opinion défavorable du groupe face à cet aspect de la structure organisationnelle.

L'humour peut également être un outil de contrôle. En adressant une blague à un individu, la personne est capable de lui communiquer que son comportement est

inacceptable et de l'influencer sans aborder la question directement. Un exemple fréquent au travail est de faire une blague sur le retard d'un individu en réunion. L'animateur de la réunion peut alors dire à l'intention de la personne qui se joint tardivement : « C'est dommage, la réunion vient de terminer! ». En agissant de la sorte, l'animateur communique, à couvert, qu'il a remarqué le retard de l'individu, qu'il ne souhaite pas en faire un plat, mais qu'il s'attend à un changement. La personne qui fait l'objet de la blague peut rire et accepter la critique sous-jacente sans vivre l'humiliation d'être formellement réprimandée devant le groupe.

La dernière fonction de l'humour selon Martineau est liée au conflit. L'humour peut effectivement être une arme pour entamer ou perpétuer des conflits, qui deviennent alors outils de changements sociaux. Ces conflits peuvent être intra-groupes ou intergroupes. Que ce soit pour contester les comportements ou les valeurs d'un autre groupe, pour rejeter un membre ou s'opposer à une situation jugée injuste, l'humour peut être utilisé. Un employé mécontent des mesures mises en place pour contrôler sa prestation de travail peut par exemple dire à son patron : « J'ai passé 4 min, 32 secondes et 5 centièmes aux toilettes, est-ce que ça vous convient? ». Abordant ainsi le sujet, il communique son mécontentement de façon moins dangereuse pour le groupe que s'il avait usé d'une stratégie plus directe.

Martineau (1972) a tenté de prévoir la prévalence du recours à chacune de ces fonctions dans différents contextes en s'inspirant de la théorie de l'identité sociale de

Tajfel (1974). Pour distinguer ces contextes, il propose de les répartir selon trois variables. La première concerne les *situations structurelles*, assimilables aux *cibles* de Duncan et Feisal (1989), qui peuvent être : 1) intragroupes, c'est-à-dire effectuées uniquement entre les membres d'un même groupe, 2) intergroupes, mais visant les caractéristiques de l'un de ces groupes (p. ex., un responsable des ventes dans une entreprise qui blague sur la lenteur des employés de la production) ou 3) intergroupes, mais visant la *relation* entre les membres de ces groupes. La deuxième variable concerne l'objet de l'humour, c'est-à-dire qu'il peut concerner soit les membres de l'endogroupe ou ceux de l'exogroupe. Finalement, la troisième variable concerne la nature du jugement, qui peut être favorable ou défavorable. La fonction privilégiée de l'humour sera différente selon chacune de ces situations. Cela donne lieu à 12 groupes de fonctions différents. Le Tableau 2 expose chacune de ces situations et les fonctions que l'humour peut exercer pour chacune d'elles.

Les travaux de Martineau (1972) reflètent la nature paradoxale de l'humour et permet d'inférer ses effets potentiels sur la cohésion d'équipe. Par exemple, en fonction de ce modèle, une équipe de travail qui fait des blagues sur une autre équipe (intergroupe-exogroupe) devrait voir sa cohésion augmenter. Il en va de même pour une situation où les membres de l'équipe feraient entre eux des blagues dont le jugement serait favorable. Au contraire, la cohésion du groupe risquerait d'être menacée si le jugement de ces blagues était défavorable (intragroupe-endogroupe).

Tableau 2

Synopsis des fonctions sociales de l'humour selon Martineau (1972)

Situations structurelles	Objet de l'humour			
	Endogroupe		Exogroupe	
	Favorable Jugement	Défavorable Jugement	Favorable Jugement	Défavorable Jugement
Intragroupe	a) Solidifier le groupe b) Obtenir un consensus (c.-à-d. réduire les écarts d'attitudes et de valeurs)	a) Contrôler les comportements des membres b) Solidifier l'endogroupe c) Introduire ou prolonger un conflit d) Favoriser la dissolution du groupe	a) Reconnaître un groupe de référence externe b) Renforcer les normes valorisées dans l'endogroupe	a) Augmenter le moral et solidifier l'endogroupe b) Renforcer une attitude hostile envers un exogroupe
Intergroupe « interne » : humour échangé entre les membres d'un même groupe	a) Augmenter le moral et favoriser les relations positives	a) Contrôler le comportement du groupe b) Favoriser la dissolution du groupe c) Paradoxalement, solidifier le groupe qui subit l'humour (effet « ennemi externe »)	a) Renforcer les dispositions hostiles envers l'exogroupe b) Solidifier l'endogroupe (s'il s'identifie à l'exogroupe)	a) Augmenter le moral et solidifier l'endogroupe b) Renforcer une attitude hostile envers un exogroupe
Intergroupe « externe » : humour échangé en situation d'interaction avec un autre groupe	a) Favoriser le consensus et l'intégration sociale	a) Favoriser la dissolution de la relation b) Redéfinir la relation	a) Favoriser le consensus et l'intégration sociale	a) Favoriser la dissolution de la relation b) Redéfinir la relation

Apport de Kane, Suls et Tedeschi. Kane et al. (1977) notent que les travaux de Martineau (1972) concernent davantage les comportements de groupe que les relations interpersonnelles. En insistant sur le fait que la force de l'humour réside dans le fait qu'il peut être interprété de plusieurs façons, ces auteurs proposent quant à eux six fonctions.

1) La première de ces fonctions est la révélation de soi et le « sondage social » (*social probing*). En partageant des blagues et des remarques humoristiques, les individus communiquent leurs préférences et observent comment les autres y réagissent. Cette stratégie permet d'aborder, sous le couvert humoristique, des sujets tabous (intérêt sexuel pour leur collègue, craintes, etc.) de façon non menaçante. Une personne peut par exemple flirter avec son collègue sous le couvert de l'humour. Si la personne réagit positivement ou qu'elle réciproque, cela peut indiquer à l'initiateur que son interlocuteur est prêt à vivre plus d'intimité. 2) L'humour permet également de se « désengager » d'une situation sociale que pourrait mener à l'escalade. Après avoir formulé une critique, la personne peut affirmer qu'elle « ne faisait que blaguer » et ainsi désamorcer le conflit qui s'annonçait. 3) Les individus peuvent aussi utiliser l'humour lorsque leur statut ou leur identité est menacé, afin de sauver la face. Un gestionnaire qui ferait un lapsus important en réunion pourrait faire preuve d'autodérision pour montrer qu'il ne se prend pas sérieusement, diminuer la pression sociale vécue et se donner ainsi l'occasion de préserver son statut. 4) L'humour peut également être utilisé pour obtenir des faveurs. En demandant une permission ou un privilège de façon humoristique, l'initiateur a l'opportunité de recourir à l'humour si sa demande est refusée, diminuant les risques sociaux associés à cette interaction. 5) L'humour peut être utilisé pour se montrer sympathique, générer des

émotions positives chez ses interlocuteurs et ainsi se faire apprécier davantage.

6) Finalement, l'humour peut être utilisé de façon plus conflictuelle pour « démasquer » un individu. Cette dernière fonction de l'humour fait écho à la fonction liée au conflit identifiée par Martineau et implique de remettre en question l'identité, les maniérismes, les privilèges, les règles, etc. d'individus, de groupes ou d'organisations. En ayant recours au sarcasme, à la satire ou la caricature, un individu peut montrer son refus ou son mécontentement face à un autre.

Apport de Martin. Martin (2007) identifie lui aussi les fonctions sociales de l'humour. En reprenant plusieurs fonctions qui ont été ici évoquées (partager des émotions positives, sauver la face, renforcer le groupe et son *idioculture*, réaliser un sondage social, etc.), Martin ajoute toutefois que si l'humour peut renforcer un conflit, il peut également faciliter la gestion des différends. Le monde organisationnel est rempli de contradictions et d'opinions opposées. Il n'est pas toujours possible d'arriver à un consensus lors d'une discussion avec autrui. En utilisant l'humour et la *bissociation* y étant liée (voir Koestler dans le Tableau 1), une personne peut associer ensemble deux idées contradictoires. L'humour permettrait d'accepter, voire même de célébrer les différences individuelles. Il devient une alternative intéressante au conflit, une porte de sortie au mode de résolution de problème rationnel qui domine au travail.

L'humour peut également devenir une alternative à l'agression directe. Le travail est un endroit où des règles et des attentes en lien avec la civilité du personnel sont

présentes. Entre autres, il est attendu des travailleurs qu'ils fassent preuve d'une certaine retenue et qu'ils se gardent d'exprimer tout ce qu'ils pourraient vouloir communiquer dans leur sphère privée. Cette attente engendre une tension psychologique chez les individus qui vivent des frustrations et des pulsions, mais qu'ils ne peuvent verbaliser. L'humour peut devenir une alternative plus socialement acceptable pour exprimer son mécontentement à autrui sans mettre en péril ses relations ou le protocole établi. Les interventions humoristiques particulièrement agressives (p. ex., blagues basées sur des stéréotypes, sarcasmes, satires, etc.) entrent ici en jeu. Il est à noter qu'une personne peut faire preuve de déplacement et émettre une blague qui ne vise pas nécessairement l'objet de sa colère (p. ex., un individu en colère contre son collègue fait une blague sarcastique qui concerne son patron). L'expression de ces tensions internes permet aux individus de demeurer centrés sur la tâche au travail et de maintenir un contrôle de leurs émotions lorsqu'ils entrent en relation avec autrui.

Note sur les taquineries. Les taquineries (c.-à-d., les tentatives humoristiques spécifiquement dirigées vers une personne) méritent d'être abordées. Ce type d'humour pourrait sembler mettre en péril les relations au sein d'un groupe. Cependant, Lampert et Ervin-Tripp (2006) ont observé que les individus utilisent de nombreux marqueurs non-verbaux et para-verbaux pour signifier que leur remarque ne doit pas être prise au sérieux. Ils changeront de ton, ralentiront le débit, ajouteront des inflexions à leur voix, etc. Bien qu'elles visent à provoquer, ces auteurs affirment que les taquineries, lorsqu'elles sont réalisées avec doigté, viennent davantage refléter l'intensité de la proximité dans une

relation (« Je suis suffisamment proche de toi pour me permettre de faire des blagues risquées »). Elles viennent également tester la relation et la réaffirmer (« Même quand je ris de toi, tu demeures loyal et vice-versa. »). Ce type d'humour peut donc lui aussi influencer positivement la cohésion d'équipe, dans la mesure où il est utilisé avec adresse.

Opérationnalisation de l'humour

La présente recension des écrits scientifiques permet de constater que, malgré le fait que l'humour au travail demeure un sujet relativement peu étudié (Grondin, 2004), une multitude d'outils existent pour le mesurer. Dans leur méta-analyse sur l'humour au travail, Mesmer-Magnus et al. (2012) arrivent à quatre grands constats en la matière :

- 1) les termes « humour » et « sens de l'humour » sont utilisés de façon interchangeable;
- 2) l'humour est multidimensionnel et ses dimensions semblent variées;
- 3) l'humour est opérationnalisé de différentes façons;
- 4) il existe plusieurs styles d'humour, certains sont positifs, d'autres sont négatifs.

Ces constats montrent bien la complexité actuelle inhérente à l'étude de l'humour et au choix des outils pour le quantifier. Dans la même publication, les auteurs Mesmer-Magnus et al. (2012) résument le contenu d'une quinzaine d'outils de mesure distincts. Ces outils, qui prennent majoritairement la forme de questionnaires, évaluent : a) les préférences en termes de style d'humour, b) l'auto-évaluation de ses propres capacités humoristiques, c) l'utilisation de l'humour comme stratégie de gestion de stress ou de résilience, d) la direction des interactions humoristiques (c.-à-d. qui initie et qui fait l'objet

des blagues), e) les chances qu'une personne produise des remarques humoristiques, f) les chances qu'une personne démontre une émotion d'euphorie (*mirth*) dans une variété de situations, g) la présence des caractéristiques dites favorables à l'humour chez un individu, h) l'attitude envers l'humour ou i) un amalgame des éléments précédemment mentionnés. Mesmer-Magnus et al. ajoutent que ces mesures ne sont pas cohérentes les unes par rapport aux autres et font appel à la communauté scientifique pour établir des standards en matière de mesure de l'humour.

Styles d'humour selon Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray et Weir (2003)

Nous avons vu plus haut que Martin (2007) a proposé un classement des *formes* d'humour en fonction de leur intentionnalité et de l'importance du contexte. Ces formes ne permettent pas cependant d'établir les conséquences associées à l'humour. Martin et al. (2003) voulaient mesurer ces conséquences en fonction des différences individuelles dans les *styles* d'humour, c'est-à-dire la façon dont les gens utilisent spontanément l'humour au quotidien. À travers la création d'un cadre conceptuel basé sur une recension de la documentation, l'équipe a conçu une matrice répartie en deux axes. Le premier a trait à l'objet de l'humour. L'humour peut être dirigé vers soi ou vers les autres. Le deuxième axe oppose la « mise en valeur » (*enhancing humor*) et la « dépréciation » (*depreciating humor*), selon que l'humour est jugé sain ou malsain. Cela donne lieu à quatre styles différents mesurés à travers le *Humor Style Questionnaire* (HSQ) : 1) l'« humour autogratifiant » (*self-enhancing humor*), 2) l'humour affiliatif, 3) l'humour autodestructeur et 4) l'humour agressif. Ces styles sont résumés au sein de la Figure 1.

Style sain	<p>Humour autogratifiant (<i>self-enhancing humor</i>)</p> <p>Tendance à maintenir une attitude humoristique par rapport aux situations stressantes ou d'adversité de la vie et d'être amusé par ses absurdités. Renvoie également à l'utilisation de l'humour comme stratégie d'adaptation. Permet la gestion des émotions tout en gardant une perspective réaliste de la situation. Focalise d'abord et avant tout sur les aspects intrapsychiques de l'humour.</p>	<p>Humour affiliatif (<i>affiliative humor</i>)</p> <p>Tendance à tenir des propos amusants, à vouloir faire rire les autres dans le but de faciliter les relations ou de désamorcer des tensions. Peut comprendre l'usage d'un humour autodépréciatif bénin tout en maintenant une estime de soi adéquate.</p>
Style malsain	<p>Humour autodestructeur (<i>self-defeating humor</i>)</p> <p>Tendance à utiliser un humour excessivement nuisible pour soi et à rire des blagues des autres lorsqu'on est ridiculisé ou critiqué, notamment pour se faire apprécier. Comprend le déni défensif, c.-à-d. l'impossibilité de reconnaître une situation difficile. Renvoie également à l'utilisation de l'humour dans le but de cacher ses émotions.</p>	<p>Humour agressif (<i>aggressive humor</i>)</p> <p>Tendance à utiliser l'humour dans le but de critiquer ou de manipuler les autres. Associé à la dérision, au sarcasme, aux remarques dénigrantes, etc. Comprend également l'utilisation compulsive de l'humour lors de contextes inadéquats et le recours à un humour potentiellement offensant, tel que les blagues sexistes ou racistes.</p>
	Orienté vers soi	Orienté vers les autres

Figure 1. Matrice des styles d'humour selon Martin et al. (2003)

L'outil final développé par Martin et al. (2003), créé à travers une génération successive d'items basés sur la matrice des styles d'humour, contient 32 items de type Likert en sept points, où 1 signifie *totalemment en désaccord* et 7 signifie *totalemment en accord*. Ces items sont répartis de façon égale dans chacun des quatre facteurs anticipés : humour affiliatif (α de Cronbach = 0,80), humour autogratifiant (α de Cronbach = 0,81), humour agressif (α de Cronbach = 0,77) et humour autodestructeur (α de Cronbach =

0,80). Ces facteurs sont peu corrélés les uns aux autres ($r < 0,30$), indiquant que chacun mesure des aspects différents de l'humour.

L'humour au sein d'un groupe de travail. Le questionnaire précédemment mentionné cible le niveau individuel, rendant difficile l'extrapolation des résultats obtenus au niveau des équipes. De plus, il n'est parfois pas adapté à la réalité du travail, complexifiant la réponse à la question de recherche proposée dans le cadre de la présente thèse. Robert et Yan (2005) avancent en effet que les retombées positives de l'humour au sein des organisations véhiculées dans la documentation sont inférées à partir de contextes sans relation avec le travail, qu'elles sont basées sur des données observationnelles ou anecdotiques et qu'elles considèrent uniquement l'humour positif. Pour leur part, Cann et al. (2014) ont tenté de remédier à ces lacunes. Ils en sont venus à développer le *Humor Climate Questionnaire* (HCQ), en prenant comme assises le *Humor Style Questionnaire* (HSQ) de Martin et al. (2003) qu'ils ont adapté au contexte de travail.

Selon les hypothèses des auteurs Cann et al. (2014), l'humour devrait avoir un impact sur l'environnement de travail. Dans la documentation, l'environnement de travail a été appréhendé essentiellement sous l'angle de deux concepts : l'engagement et le climat de travail. Dans les deux cas, la documentation néglige l'influence potentielle de l'humour. Cann et al. estiment qu'il s'agit là d'une omission importante et ils croient que l'humour pourrait affecter les variables traditionnellement associées à ces deux concepts, comme l'intention de quitter et l'appréciation du lieu de travail. Les auteurs estiment que

le climat d'humour d'une organisation se distingue suffisamment des styles d'humour individuels pour avoir sa place : les points focaux de cette conceptualisation sont la façon dont l'humour est vécu par les employés dans un contexte de travail et les interactions avec les autres membres du personnel. Les auteurs expliquent que le *HCQ* vise à fournir des données qui permettent de répondre à la question suivante : « Comment l'humour est-il vécu entre les membres de l'équipe et comment le superviseur soutient-il la présence de l'humour au sein des groupes de travail? » [traduction libre] (p. 309).

Si Cann et al. (2014) ont repris les construits du *HSQ* de Martin et al. (2003), ils ont cependant choisi d'éliminer l'humour dirigé vers soi (humour autogratiifiant et autodestructeur), puisque celui-ci peut se manifester de façon non observable par autrui. Ils ont également choisi de subdiviser l'humour agressif, puisque qu'il peut prendre deux formes distinctes en contexte de groupe : 1) l'humour agressif dirigé vers les membres de l'endogroupe et 2) l'humour agressif dirigé envers des personnes externes au groupe. Effectivement, tel que discuté, l'humour peut devenir un outil pour communiquer son désaccord, remettre en question le statut quo, bref, devenir subversif. Ce type d'humour peut être perçu comme positif par les membres du groupe, mais témoigner d'une insatisfaction envers l'organisation et avoir des retombées différentes sur les indicateurs traditionnellement associés au climat organisationnel. Il serait donc erroné de considérer cette forme d'humour comme positive. Pour cette raison, Cann et al. ont ajouté à leur questionnaire la dimension « d'humour envers l'exogroupe » (*outgroup humor*).

Pour être cohérent avec les modèles qu'ils ont recensés sur le climat organisationnel, Cann et al. (2014) ont également choisi de considérer l'impact du supérieur immédiat et des collègues sous la forme du soutien qu'ils donnent à l'humour. Pour les auteurs, la nuance entre la *présence d'humour* et le *soutien accordé à cet humour* est importante et représente deux aspects distincts. Un groupe pourrait avoir des membres qui mettent fréquemment de l'avant des comportements humoristiques, mais de tels comportements pourraient être découragés par le gestionnaire ou les collègues. Mesurer distinctement les comportements humoristiques et leur effet sur l'entourage immédiat au travail semble donc pertinent. Leur conception initiale du climat d'humour reposait donc sur quatre dimensions : 1) l'humour positif (l'humour utilisé à des fins d'affiliation ou de soutien et pour renforcer les relations), 2) l'humour négatif (l'humour agressif, utilisé pour diminuer les autres), 3) l'humour envers l'exogroupe (humour réalisé aux dépens de la gestion, de l'organisation dans son ensemble ou d'autres équipes) et 4) le soutien envers l'humour, du gestionnaire comme des collègues.

Les analyses de validation factorielles ne supportant pas la structure à quatre facteurs, les auteurs Cann et al. (2014) ont laissé tomber le soutien des collègues et ont fusionné les items pertinents à l'humour positif. Il en résulte toujours quatre dimensions, chacune composée de quatre affirmations, expliquant 71 % de la variance obtenue : 1) l'humour positif, 2) l'humour négatif, 3) l'humour envers l'exogroupe et 4) le soutien du gestionnaire envers l'humour. Les chercheurs sont arrivés à la conclusion que l'utilisation du *HCQ* a une valeur ajoutée par rapport aux outils existants, puisque ce

nouveau questionnaire permet d'augmenter la variance expliquée d'au moins 13 % dans cinq des dix modèles statistiques qu'ils ont explorés. Par ailleurs, certains résultats surprenants ont été observés lors de l'étude de validation, notamment le fait que l'humour positif ne soit pas lié à l'appréciation des collègues. Ils concluent que le questionnaire semble utile, mais que des analyses factorielles confirmatoires avec de nouveaux échantillons devraient être effectués pour en valider la structure. Les auteurs ajoutent qu'utiliser ce questionnaire pour mesurer d'autres résultantes organisationnelles, pourrait conséquemment constituer une avenue intéressante. Par exemple, ils proposent l'hypothèse que le plaisir ressenti à travailler avec ses collègues ou la cohésion pourraient être fortement liés à la présence d'humour positif au travail.

Corrélat associés à l'humour

L'opérationnalisation de l'humour pour les équipes de travail a été abordée. Il importe également de connaître les variables qui peuvent interagir avec l'humour. Bien qu'elles ne fassent pas directement l'objet de la présente thèse, elles pourraient partiellement expliquer les résultats de recherche. En contrôler l'influence devient donc important. Trois corrélats sont ici documentés : le genre, l'âge et l'origine ethnoculturelle.

Différences de genre. Les différences de genre ont été étudiées en humour, surtout par le fait que le sexe fait partie des variables sociodémographiques mesurées dans la plupart des études (Lampert & Ervin-Tripp, 2006). Par le passé, ces études révélaient que les femmes apprécient beaucoup moins l'humour que les hommes (voir recension de

Lampert & Ervin-Tripp, 2006). Toutefois, les recherches ayant mis en lumière les différences de genre face à l'humour ont été souvent critiquées (Crawford & Gressley, 1991; Holmes, 2006; Lampert & Ervin-Tripp, 2006), notamment en raison de la méthode utilisée. Effectivement, bon nombre d'entre elles ont recours à des bandes dessinées, un médium humoristique spécifique, mettant fréquemment en scène un humour sexiste. Les conclusions de ces études étaient également jugées biaisées, puisqu'avancées essentiellement par des hommes, qui allaient jusqu'à affirmer que les femmes sont dépourvues de tout sens de l'humour (Crawford & Gressley, 1991; Holmes, 2006)

Les études réalisées à partir des années 90 sont plus nuancées que celles rapportées auparavant et révèlent que les femmes apprécient l'humour, mais que cet humour prend souvent une forme différente de celui apprécié par les hommes. Par exemple, d'après une étude menée par Lampert et Ervin-Tripp (2006) à travers l'analyse d'une banque de vidéos de discussions informelles d'universitaires mettant en scène différents contextes et types de groupe (inconnus ou amis, unisexes ou mixtes, etc.), les femmes auraient tendance à raconter des histoires humoristiques dans lesquelles elles se révèlent, de façon à favoriser les relations au sein d'un groupe. Or, cette tendance s'applique essentiellement aux groupes unisexes. En présence d'hommes, elles utiliseraient davantage de « taquineries » (*teasing*) et l'humour agressif et diminueraient leur usage d'autodérision, alors que les hommes feraient exactement l'inverse.

Holmes (2006) a elle aussi observé des différences entre le genre dans l'emploi de l'humour au travail. En analysant, autant sur le plan du contenu que de la forme, les enregistrements de centaines de conversations de travailleurs, elle arrive à la conclusion qu'il existe « une différence considérable dans la diversité des façons que les individus utilisent l'humour au travail » et que « bien qu'une multitude de facteurs contextuels contribuent à ces différences, la construction sociale du genre est une considération importante » [traduction libre] (p. 27). Elle observe que les hommes ont tendance à faire preuve d'agression dans le contenu de leurs remarques humoristiques et qu'ils tentent de prendre le dessus en changeant le cours de la discussion plutôt qu'en construisant sur l'idée humoristique amenée par autrui. Les femmes auraient davantage tendance à renchérir les remarques humoristiques initiées. Ces différences s'amenuisent toutefois en contexte où les deux sexes sont présents

Collinson (2002) amène un autre regard sur la situation en se penchant sur les effets négatifs de l'humour au sein de l'organisation. Cet auteur rappelle que l'humour au travail est souvent réalisé au détriment des femmes. Il cite quantité d'exemples, tirés de nouvelles ou de publications légales, où des femmes ont poursuivi les organisations ou certains membres de leur équipe après avoir subi des blagues dégradantes ou à caractère sexuel. Cette situation, selon Collinson, pourrait expliquer pourquoi les femmes vivent l'humour au travail de façon différente des hommes.

La documentation laisse donc croire que des différences significatives subsistent entre les hommes et les femmes quant à l'humour. Contrôler l'effet du genre sur l'humour semble pertinent.

Différences d'âge. L'appréciation et la production de l'humour évoluent considérablement entre l'enfance et l'âge adulte (Martin, 2007). Un nombre restreint d'études s'est toutefois penché sur l'effet du vieillissement sur l'humour. Dans la documentation recensée, la majorité des études contrôlent l'âge, mais peu traitent directement des hypothèses liées à l'effet du vieillissement d'une population adulte.

Une des exceptions est l'étude récente de Stanley, Lohani et Isaacowitz (2014). À travers le visionnement d'extraits de séries télévisées bâties autour de situations comiques (*sitcoms*), ces chercheurs ont tenté de comprendre l'association entre l'âge et l'appréciation des extraits et la capacité de déceler les situations socialement inacceptables. En combinant des mesures observationnelles (p. ex., sourires), des données auto-rapportées (description des participants de leur compréhension de la situation, évaluation des participants du degré d'adéquation sociale et de leur appréciation des situations) les mouvements électro-physiologiques des muscles et la réponse au questionnaire *HSQ* de Martin et al. (2003), ils sont arrivés à la conclusion que le jugement de l'adéquation sociale d'une situation dépend du style d'humour de la personne. Autrement dit, une personne qui affirme avoir un style d'humour agressif appréciera davantage une situation humoristique réalisée aux dépens d'une autre personne. Ils

rappellent également que les jeunes adultes (âgés de moins de 21 ans) affirment utiliser davantage d'humour agressif et auto-dépréciatif que les autres participants et qu'ils décèlent avec plus d'exactitude les situations socialement inadéquates. Selon Stanley et al., leurs résultats « laissent croire que les adultes plus âgés [que 21 ans] ont moins de chance d'apprécier l'humour réalisé aux dépens des autres » [traduction libre] (p. 536). Par ailleurs, les personnes âgées de plus de 64 ans utilisent moins l'humour de style agressif et apprécient moins l'humour réalisé dans des situations socialement inadéquates que les participants d'âge inférieur. Les auteurs concluent en mentionnant que leurs résultats sont cohérents avec les autres différences d'âge rapportées dans les écrits scientifiques.

Ces différences liées à l'âge pourraient entrer en jeu et moduler l'influence de l'humour au travail. Par exemple, un type d'humour dit négatif pourrait avoir un impact différent sur la cohésion d'équipe rapportée par les participants en fonction de leur âge, les plus jeunes appréciant davantage les formes d'humour agressives que leurs collègues plus âgés, par exemple.

Différences de cultures sociétales. L'humour est un phénomène qui semble être fortement influencé par la culture. Robert et Yan (2005) ont réfléchi aux impacts potentiels des différences culturelles sur l'humour au sein des organisations. Ils stipulent que ce sujet a été relativement peu étudié et postulent que la culture joue un rôle de médiation entre l'humour et les impacts organisationnels. En plus de cette relation de médiation, la culture

pourrait avoir deux autres effets majeurs sur l'humour au sein des organisations : 1) elle déterminerait si une intention humoristique sera perçue comme telle et 2) elle influencerait à quelle fréquence les individus utiliseront l'humour dans le contexte du travail. Énonçant leur hypothèse à l'aide de la théorie de l'incongruité de Koestler (1964) abordée plus tôt, ils expliquent que le cadre de référence dans lequel se déploie la tentative humoristique doit être connu et partagé, sans quoi la blague ne sera pas comprise, voir même perçue.

Pour départager les différences culturelles, Robert et Yan (2005) réfèrent au modèle des cultures sociétales d'Hofstede (cité dans Robert & Yan) ainsi qu'aux travaux de Triandis (cité dans Robert & Yan). Ils retiennent trois différents axes, soit : 1) l'individualisme vs le collectivisme, 2) la distance hiérarchique et 3) l'« étroitesse » (*tightness*), c'est-à-dire le fait que les normes sociales soient « serrées ou relâchées » (*tight or loose*). Robert et Yan identifient ensuite neuf hypothèses qui étayent l'influence potentielle des différences culturelles sur l'humour dans les organisations. Celles-ci sont présentées dans le Tableau 3 [traduction libre] et justifient le fait de prendre en compte l'origine ethnoculturelle des participants d'une étude sur l'humour au travail.

Résumé

La présente section du contexte théorique s'est intéressée à l'humour au travail. Elle a d'abord permis d'exposer une définition appropriée au contexte de cette thèse, retenant celle de Martin (2007), qui met l'accent sur les aspects relationnels associés à l'humour tout en incluant ses dimensions émotives, cognitives et comportementales.

Tableau 3

Hypothèses étayant l'influence potentielle des différences culturelles sur l'humour au travail, selon Robert et Yan (2005)

Proposition 1	Lors d'interactions interculturelles, l'humour qui emploie un cadre de référence universellement compris a plus de chance d'être perçu comme humoristique. L'environnement interne et externe de l'organisation représentent des sources majeures d'attentes partagées qui peuvent être la base d'un humour réussi.
Proposition 2	L'expérience d'une personne auprès d'une culture donnée modèrera l'efficacité de ses tentatives humoristiques.
Proposition 3	Les gens de cultures plus collectivistes, comparées aux gens issus de culture à propension individualiste, auront tendance à utiliser l'humour afin de sauver <i>la face</i> .
Proposition 4	Les cultures moins serrées seront plus tolérantes de l'humour au travail que les cultures plus serrées. Dans les cultures serrées, les blagues servant à maintenir les normes organisationnelles seront plus acceptées que l'humour <i>cabotin</i> , comme les jeux de mots, le comique de geste ou les blagues obscènes.
Proposition 5	Les organisations ayant une distance hiérarchique plus élevée auront moins tendance à rapporter un lien entre humour et créativité.
Proposition 6	Dans les sociétés collectivistes, l'humour va influencer la cohésion d'équipe, si l'initiateur est un membre à part entière du groupe, mais échouera si cette personne n'est pas un membre accepté du groupe.

Elle a aussi exposé divers éléments (rôles liés à l'humour, formes des manifestations de l'humour) qui permettent d'adopter un lexique utile pour décrire les phénomènes humoristiques, par exemple : l'initiateur, l'objet de la farce, les cibles; l'humour intentionnel et l'humour conversationnel et spontané, l'humour accidentel ou planifié, l'humour de type documentaire et l'humour matériel. Quelques théories qui jettent de la lumière sur les motivations et les mécanismes intrapsychiques de l'humour ont été brièvement exposées. Ont suivi des modèles théoriques sur les fonctions sociales de

l'humour, qui laissent entrevoir pourquoi les individus peuvent avoir recours à l'humour au travail, selon que celui-ci soit favorable ou défavorable envers l'objet visé et qu'il soit dirigé envers les membres de l'endogroupe ou de l'exogroupe. La dernière partie de cette section s'est consacrée aux aspects méthodologiques devant être considérés pour réaliser la recherche décrite dans le cadre de la présente thèse. C'est ainsi que l'opérationnalisation de l'humour au travail et des outils quantitatifs disponibles pour mesurer ce concept ont été inclus dans le contexte théorique. Le *HSQ* de Martin et al. (2003) et le *HCQ* de Cann et al. (2014) y ont notamment été présentés, tout comme les corrélats importants associés à l'humour qui nécessitent d'être contrôlés. Un travail similaire doit maintenant être réalisé pour la cohésion d'équipe, ce que la prochaine section du contexte théorique vise à accomplir.

Cohésion

Il a été rappelé plus d'une fois au sein des pages précédentes que l'humour au sein des organisations est un sujet qui fait l'objet d'un intérêt limité de la part des chercheurs. La situation de la cohésion est toute autre. Une recension des écrits sur le sujet permet en effet de constater le nombre et la richesse de données scientifiques à cet égard. Des chercheurs affirment même qu'il s'agit de la variable la plus importante pour les groupes de travail (Dion, 2000; Lott & Lott, cités dans Heuzé & Fontayne, 2002). Salas, Grossman, Hughes et Coultas (2015) affirment que le travail de groupe offre plusieurs avantages par rapport au travail individuel, mais que la cohésion d'équipe est un *prérequis* pour avoir accès à ces avantages.

Les prochains paragraphes visent à résumer l'état des connaissances associées à la cohésion d'équipe (aussi appelée parfois cohésion de groupe dans la documentation). Un bref résumé de l'évolution historique du concept sera effectué. Suivra la description des définitions de la cohésion disponibles. Les enjeux associés à l'opérationnalisation et la méthode employée dans l'étude de la cohésion seront ensuite abordés. Une description d'un modèle permettant d'évaluer la cohésion dans le domaine sportif, celui de Carron et son équipe (Carron, Widmeyer, & Brawley, 1985) ainsi que son adaptation au monde organisationnel (Carless et De Paola, 2000) seront rapportés, fournissant des notions importantes pour guider la recherche décrite dans le cadre de la présente thèse. La présente section se terminera en abordant le lien entre cohésion et performance, qui vient justifier l'utilité de la présente thèse dans le monde organisationnel.

Historique succinct

La cohésion de groupe est un construit qui a, au départ, été étudié sous l'angle de la psychologie sociale, plus particulièrement à travers les études sur la conformité et l'uniformité des groupes (Back, 1951; Festinger, 1950). Festinger, un étudiant de Kurt Lewin connu pour ses théories sur le « processus de comparaison sociale » et la « dissonance cognitive », s'est d'abord intéressé à cet aspect. Cet auteur considérait que la cohésion était une variable clé dans les processus qui amènent les membres d'un groupe à changer ou à maintenir leurs comportements et opinions. Ce phénomène agissait de façon similaire à la force physique qui lie des électrons à un noyau dans un atome, en contribuant au maintien du groupe et à sa stabilité.

La recherche sur la cohésion a pris un essor lorsque la communauté scientifique est arrivée à la conclusion que le fait de partager une tâche commune ne suffisait pas pour que naisse un « esprit de corps » au sein du groupe; les chercheurs ont donc cherché à comprendre comment les groupes se formaient, évoluaient et se dissipaient (Buton, Fontayne, & Heuzé, 2006). À travers le temps, le lien entre performance et cohésion s'est précisé (Beal, Cohen, Burke, & McLendon, 2003), ce qui a fait de cette variable un élément jugé comme souhaitable pour la majorité des groupes. Que ce soit pour les équipes de travail ou de sport, les groupes de thérapie ou les regroupements amicaux, la cohésion est généralement perçue comme une condition nécessaire à l'atteinte des objectifs du groupe (Beal et al., 2003).

Définitions

Bruhn (2009) explique que l'intérêt de chercheurs issus de domaines différents pour la cohésion a généré une multitude de définitions. À l'instar du concept d'humour, cet auteur affirme que les « multiples définitions [de la cohésion d'équipe] empêchent de mesurer et d'utiliser le concept de façon significative » (p. 31). Dans sa publication, l'auteur relate les définitions en sociologie, en psychologie sociale, en santé mentale et en santé publique. Mullen et Copper (1994), quant à eux, identifient plusieurs sous-champs de la psychologie s'étant intéressés au concept : psychologie sociale, dynamiques de groupe, comportement organisationnel, psychologie de l'éducation, psychologie clinique, psychologie militaire et psychologie du sport. Le problème ne semble toujours pas résorbé puisque récemment Salas et al. (2015) identifiaient plus de 35 façons de conceptualiser et

de mesurer la cohésion d'équipe. Selon eux, cette variété divise les connaissances et rend la comparaison des études difficiles, en plus d'engendrer de la confusion chez les chercheurs désireux de creuser le concept.

Une des premières définitions de la cohésion de groupe provient de Festinger, Schachter et Back (cités dans Back, 1951). Ces derniers définissent la cohésion de groupe comme étant le résultat de toutes les forces qui agissent sur les membres pour demeurer au sein d'un groupe. Ces auteurs identifient trois forces principales qui mènent à la cohésion de groupe : l'attraction interpersonnelle, l'engagement des membres face à la tâche et le prestige du groupe.

Une conception plus contemporaine de la cohésion de groupe est celle de Carron et al. (1985), qui la définissent comme « un processus dynamique qui est reflété dans la tendance du groupe à être solidaire et à demeurer uni dans la poursuite de ses objectifs instrumentaux ainsi que dans la satisfaction des besoins affectifs de ses membres » [traduction libre] (p. 213). Cette conception est généralement considérée comme la plus solide et est recommandée par bon nombre de chercheurs (p. ex., Beal et al., 2003; Dion, 2000; Heuzé & Fontayne, 2002; Neil et al., 2016). Pour cette raison, c'est cette dernière qui est retenue dans le cadre de la présente thèse.

Opérationnalisation de la cohésion d'équipe

Dion (2000) a réalisé une recension théorique sur la définition, la conceptualisation, l'opérationnalisation et la mesure de la cohésion d'équipe. Ses travaux indiquent des avenues pertinentes à son étude pour la communauté scientifique. Plus récemment, Salas et al. (2015) ont réalisé pour leur part une méta-analyse sur la conceptualisation de la cohésion et les liens unissant cette variable à la performance, bonifiant les conclusions de Dion. Les paragraphes suivants étayent les considérations qu'ils ont énoncées.

Niveau d'analyse. Le niveau d'analyse employé pour mesurer la cohésion d'équipe semble problématique. Bien qu'appelée « cohésion d'équipe » ou « cohésion de groupe », Dion (2000) et Salas et al. (2015) avancent que plusieurs chercheurs font le choix de mesurer la cohésion uniquement au niveau des perceptions individuelles. Ces derniers indiquent que cette stratégie d'analyse ne tient pas compte du fait que la cohésion est d'abord et avant tout un phénomène groupal, qui dépasse la somme des perceptions individuelles. Par exemple, si certains individus d'une équipe de travail affirment que leur équipe est cohésive, alors que d'autres membres de la même équipe affirment le contraire, doit-on traiter ces résultats de la même façon qu'un groupe plus homogène au regard de son évaluation de son niveau de cohésion? Quel aspect a le plus d'impact sur la performance entre la *perception individuelle* d'un membre de la cohésion de son équipe ou la *cohésion moyenne* au sein du groupe? Dion et Salas et al. suggèrent que la réponse à ces questions engendre des implications méthodologiques importantes. Effectivement,

ces auteurs notent que les niveaux d'analyse employés dans la documentation ne correspondent pas toujours aux hypothèses testées. Les conclusions auxquelles ces études arrivent peuvent donc être remises en question.

Selon Salas et al. (2015), les recherches aboutissent plus fréquemment à des résultats significatifs lorsqu'elles emploient un niveau d'analyse mixte, sinon groupal, plutôt qu'un niveau d'analyse exclusivement individuel. Des méthodes quantitatives avancées permettent d'analyser simultanément ces deux niveaux.

Notion temporelle. Salas et al. (2015) rappellent que la cohésion est un phénomène qui évolue tout au long de la durée de vie d'un groupe. Bien qu'ils reconnaissent les difficultés logistiques associées à l'emploi d'un devis longitudinal, ils encouragent les chercheurs à tenir compte de l'aspect temporel et évolutif de la cohésion dans les méthodes de recherche mises de l'avant.

Conceptualisations unidimensionnelles et multidimensionnelles. Carless et De Paola (2000) rappellent qu'un débat a longtemps subsisté quant à l'opérationnalisation de la cohésion d'équipe, notamment en lien avec sa conception uni ou multidimensionnelle. Pour ces chercheurs, la définition même du concept de la cohésion de Festinger et al. engendre une difficulté importante : celle d'identifier, combiner et mesurer toutes les forces qui agissent sur les membres d'un groupe pour favoriser sa pérennité. Buton et al. (2006) ajoutent quant à eux que plusieurs chercheurs dans les années 50 ont été incapables

de distinguer significativement les trois forces majeures proposées par Festinger et al. (cités dans Back, 1951). La définition de la cohésion a donc évolué en conséquence. Considérée initialement comme le « total des forces » qui interviennent dans le groupe, la cohésion est devenue « la force résultante » agissant sur les membres pour rester dans le groupe. Cette force résultante a été longtemps assimilée à l'attraction interpersonnelle, faisant d'elle la seule dimension mesurée. La cohésion était alors devenue, sur le plan opérationnel et conceptuel, un construit unidimensionnel (Buton et al., 2006; Carron et al., 1985; Dion, 2000; Salas et al., 2015).

Pour plusieurs, dont Escovar et Sim (cités dans Carron et al., 1985), cette conceptualisation de la cohésion d'équipe est problématique. Elle est réductrice, puisqu'elle néglige tous les autres facteurs qui poussent un individu à demeurer dans un groupe, elle ne permet pas de mesurer les situations où la cohésion est accompagnée d'affects négatifs, elle n'est pas supportée empiriquement et elle ne tient pas compte des conditions nécessaires à la formation d'un groupe.

Depuis quelques années, la conception unidimensionnelle est délaissée. Les chercheurs ne tentent plus de déterminer si la cohésion est uni ou multidimensionnelle, mais bien de définir quelles sont les dimensions qui la composent (Buton et al., 2006). Une conception fréquente de la cohésion la distingue en fonction de deux dimensions, soit la *cohésion de tâche*, c'est-à-dire la mesure selon laquelle les membres sont unis et engagés pour atteindre leurs objectifs, et la *cohésion interpersonnelle* ou *sociale*, c'est-à-

dire la mesure selon laquelle les individus apprécient les membres qui composent leur équipe sur le plan relationnel (Dion, 2000; Zaccaro & Lowe, 1988). Cette nouvelle conception semble pertinente sur le plan empirique, puisque des résultats indiquent que la cohésion envers la tâche est plus fortement associée à la performance des équipes que la cohésion interpersonnelle (p. ex., Mullen & Copper, 1994; Zaccaro, 1991; Zaccaro & Lowe, 1988).

Apport de Carron et son équipe. Selon Dion (2000), une des évolutions les plus prometteuses du concept de cohésion provient de Carron et al., (1985), des chercheurs œuvrant dans le domaine de la psychologie sportive. Constatant que les outils pour mesurer la cohésion découlaient d'approches *a posteriori* plutôt qu'*a priori* et qu'ils reposaient sur des méthodes psychométriques critiquables, ces chercheurs ont entrepris de bâtir un outil fondé sur deux aspects importants de la cohésion : la distinction entre l'*attraction individuelle envers le groupe* et l'*intégration du groupe*, ainsi que la cohésion de tâche et la cohésion sociale (interpersonnelle). Le modèle proposé a priori est illustré à la Figure 2.

Le volet *attraction individuelle envers le groupe* (AIG) regroupe les facteurs individuels qui poussent un individu à demeurer dans un groupe. Elle est la résultante de la capacité du groupe à satisfaire les besoins de chacun des individus. Ces besoins se déclinent en fonction de la tâche (AIG-T), soit les objectifs poursuivis par le groupe

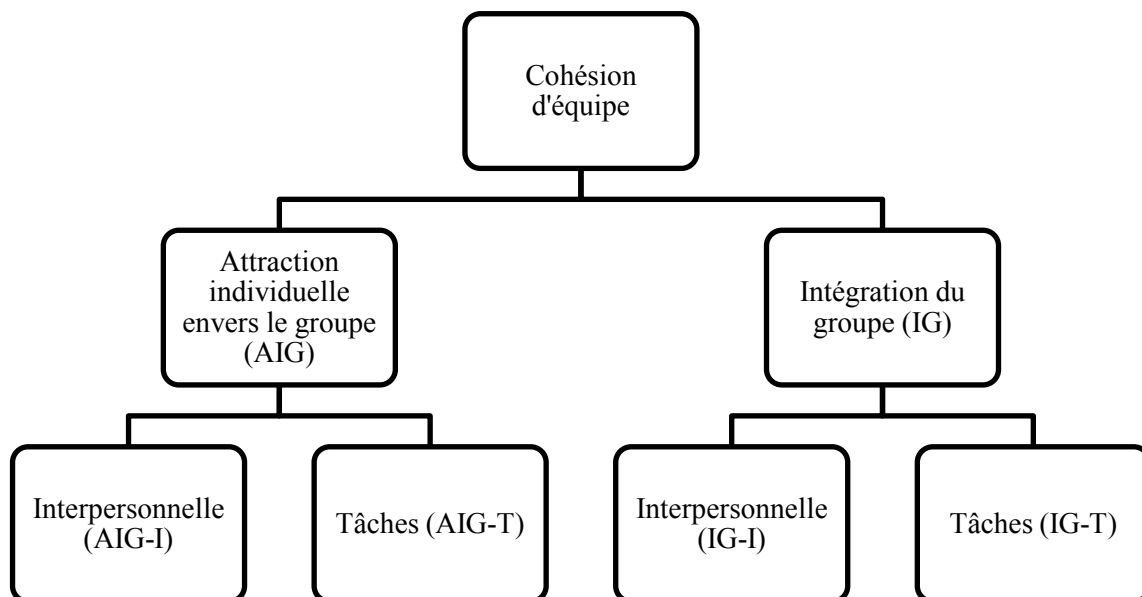


Figure 2. Modèle théorique proposé par Carron, Widmeyer et Brawley [traduction libre] (1985)

(p. ex., le sentiment des individus par rapport à la valeur des tâches poursuivies par le groupe), et des relations interpersonnelles (AIG-I), c'est-à-dire le sentiment des individus par rapports aux activités sociales et les relations dans le groupe. Le volet *intégration du groupe* (IG) représente quant à lui la similarité perçue entre les membres d'un groupe. Cet aspect se décline lui aussi par rapport à la tâche (IG-T), c'est-à-dire la perception des membres comme quoi les objectifs du groupe sont partagés, et les relations interpersonnelles (IG-I), c'est-à-dire le degré de similarité perçu par rapport à la proximité et l'importance des activités sociales dans le groupe.

Ce modèle théorique a permis à l'équipe de développer, à travers une méthode de recherche particulièrement rigoureuse, le *Group Environment Questionnaire* ou GEQ

(Caron et al., 1985). Ce questionnaire, conçu d'abord et avant tout pour les équipes sportives, a été maintes fois validé, et ce, dans une variété de contextes, ce qui en fait présentement le modèle de prédilection dans la littérature récente sur la cohésion (Neil et al., 2016; Salas et al., 2015). Il offre plusieurs avantages, dont celui de comprendre à la fois l'attitude individuelle du participant y répondant et la perception qu'il a de ses pairs. Heuzé et Fontayne (2002) affirment qu'il a été démontré dans une grande majorité d'études que le GEQ possède une validité de contenu, de prédiction et de construit tout en étant fidèle. Hanrahan et Gallois (1993) ont décrit cet instrument comme étant le plus solide sur le plan psychométrique.

Adaptation des travaux de Carron et son équipe aux organisations. Devant l'utilité potentielle de la conceptualisation mise de l'avant par Carron et al. (1985), certains travaux ont été réalisés pour l'adapter à d'autres contextes. Carless et De Paola, (2000) soutiennent qu'un nombre de plus en plus important d'études reprennent cette modélisation de la cohésion dans le monde du management. Caron et al. mentionnent d'ailleurs que cette conception est possiblement adaptée à tout type d'équipe.

Quelques chercheurs ont simplement repris le questionnaire en ajustant certains énoncés du domaine sportif à celui du travail (p. ex., Neil et al., 2016), conformément aux recommandations de Carron et al. (1985). Pour leur part, Carless et De Paola (2000) ne se sont pas contentés de réappliquer tel quel le questionnaire de Carron et al. À travers une étude de validation réalisée auprès de 120 employés faisant partie d'équipes de travail

stables et naturelles (c.-à-d. non créé artificiellement pour une expérimentation), ils ont validé le questionnaire proposé par Carron et al. dans un contexte organisationnel. À l'aide d'analyses factorielles confirmatoires, ils ont analysé les données obtenues en fonction de différents modèles théoriques : 1) conception unidimensionnelle de la cohésion, 2) distinction entre attraction individuelle envers le groupe (AIG) et intégration de groupe (IG), 3) distinction entre la cohésion de tâche et la cohésion interpersonnelle et 4) distinction entre le modèle à quatre facteurs proposés par Carron et al., soit AIG-T, AIG-I, IG-T et IG-I. Les analyses factorielles confirmatoires ont révélé que tous les modèles proposés étaient insatisfaisants pour expliquer les résultats obtenus. Les auteurs se sont donc rabattus sur une analyse factorielle exploratoire. Après avoir éliminé les items du questionnaire n'étant associés à aucun facteur, 12 items restant ont été regroupés en trois facteurs. Les trois dimensions finales sont la *cohésion de tâche* (le niveau d'engagement des membres face à la tâche, $\alpha = 0,74$), la *cohésion sociale* (le degré indiquant à quel point les membres apprécient socialiser ensemble, $\alpha = 0,81$) et *l'attraction individuelle envers le groupe* (le niveau d'attachement de chacun des individus pour le groupe, $\alpha = 0,74$). Les analyses visant à confirmer la validité du questionnaire ont démontré que les trois facteurs sont significativement liés à plusieurs variables fréquemment rapportées dans la documentation sur la cohésion : lien avec performance, satisfaction au travail, comportements de coopération, etc. Bien que le questionnaire résultant de l'étude soit satisfaisant en termes de fidélité et validité, Carless et De Paola invitent toutefois la communauté scientifique à l'utiliser dans d'autres échantillons afin d'en tester la validité.

Lien entre cohésion d'équipe et performance

Il a été mentionné que l'intérêt scientifique envers la cohésion d'équipe vient principalement des retombées positives auxquelles elle est associée, notamment en ce qui a trait à la performance. La recension des écrits réalisée dans le cadre de la présente thèse a permis de répertorier huit méta-analyses explorant explicitement ce lien : Beal et al. (2003); Carron, Colman, Wheeler et Stevens (2002); Castaño, Watts et Tekleab (2013); Chiochio et Essiembre (2009); Evans et Dion, (2010); Gully, Devine et Whitney (1995); Mullen et Copper (1994); Oliver, Harman, Hoover, Hayes et Pandhi (1999). Ces travaux témoignent de l'intérêt de la communauté scientifique pour le sujet. Le lien entre cohésion et performance est particulièrement intéressant pour la psychologie organisationnelle et les sciences de l'administration qui souhaitent maximiser la performance des équipes sans générer des émotions négatives aux employés.

La plus récente méta-analyse réalisée sur le sujet a scruté un total de 132 études, soit le plus grand nombre rapporté sur le sujet. Ce travail accompli par Castaño et al. (2013) visait notamment à analyser les différences méthodologiques entre les études sur le sujet et à en établir les impacts sur les résultats. Les auteurs ont postulé que chacune des conditions suivantes vient potentiellement moduler l'effet observé : le contexte du groupe (militaire, académique, sportif et organisationnel), le devis de recherche (études transversales et longitudinales), la durée de vie du groupe, le niveau d'analyse (groupe, individuel ou données individuelles agrégées) et le type de mesure de performance

(subjective ou objective). Ils ont également validé l'impact du type de mesure de la cohésion (tâche, sociale ou non spécifiée).

Après avoir classifié chacune des études analysées en fonction de ces variables, ils ont testé l'ensemble de leurs hypothèses. De façon surprenante, les analyses n'ont permis de repérer aucune différence significative. Dit autrement, le lien entre performance et cohésion était significatif indépendamment des conditions méthodologiques postulées. Fait pertinent à relever dans le cadre de la présente thèse : la seule différence significative observée touche au contexte. Effectivement, le lien entre performance et cohésion est plus fort en contexte de travail qu'en contexte sportif. Ils notent cependant que c'est en contexte militaire que le lien entre cohésion et performance semble le plus élevé. Les auteurs ont également comparé les relations significatives des études ayant mesuré la cohésion de tâche, la cohésion sociale et la cohésion comme un tout. Il ressort que la taille de l'effet est supérieure lorsque la cohésion est mesurée de façon spécifique (p. ex., en séparant cohésion sociale et cohésion de tâche), que lorsqu'elle est mesurée de façon globale. Cependant, ils n'ont pas recensé de différence significative entre cohésion de tâche et cohésion sociale dans les résultats agglomérés d'études.

En plus de donner un appui considérable à la corrélation existant entre cohésion et performance, la méta-analyse de Castaño et al. (2013) permet d'attester que la majorité des devis de recherche arrivent à des résultats similaires, indépendamment du fait qu'ils soient longitudinaux ou transversaux, réalisés au niveau groupal ou individuel ou encore

qu'ils utilisent des données individuelles agrégées ou mesurées directement au niveau du groupe. La méta-analyse est également utile pour établir des critères pour classer les études sur la cohésion. Malgré l'absence de différences significatives à ce niveau, les auteurs invitent les chercheurs à donner plus de détails sur leur méthode de recherche en communiquant clairement où elles se logent au regard des conditions méthodologiques précédemment énumérés (contexte du groupe, devis de recherche, durée de vie du groupe, etc.). Cela aura à tout le moins l'effet de guider la généralisation des résultats.

Résumé

La présente section du contexte théorique a débuté en effectuant une brève révision de l'évolution du concept de cohésion. Cette révision a permis de comprendre les assises qui soutiennent les définitions de la cohésion et d'identifier celle retenue dans le cadre de la présente thèse. La définition de Carron et al. (1985), qui met l'accent sur la pérennité, l'atteinte des objectifs et la satisfaction des besoins affectifs des membres, s'avère pertinente pour répondre à la question de recherche de la présente thèse, soit : « Quelle est l'association entre l'humour et la cohésion des équipes de travail? ». Par la suite, les enjeux méthodologiques associés à l'étude de la cohésion ont été identifiés, notamment de l'importance de définir la conceptualisation retenue (uni ou multidimensionnelle). Le modèle conceptuel en psychologie sportive de Carron et ses collègues (Carron et al., 1985), qui distingue *attraction individuelle envers le groupe* et *intégration au groupe*, tout comme la cohésion interpersonnelle et la cohésion de tâche a été décrit. Les travaux d'adaptation de ce modèle par Carless et De Paola (2000) au monde organisationnel ont

été présentés. Ce dernier modèle guidera la recherche présentée dans le cadre de la présente thèse. En dernier lieu, les liens entre cohésion et performance ont été présentés, ce qui alimente la pertinence de la question de recherche rappelée ci-dessus.

La section suivante expose les liens documentés entre humour et cohésion d'équipe dans les écrits scientifiques. Si l'humour est effectivement lié à la présence de la cohésion au sein d'une équipe de travail, s'y intéresser devient prometteur. Effectivement, les gestionnaires et psychologues organisationnels pourraient vouloir moduler leurs interventions dans le cas où l'humour est positivement ou négativement lié à la cohésion. La recension de la documentation permettra d'établir les hypothèses auxquelles la recherche présentée dans le cadre de la présente thèse répondra.

Liens établis entre humour et cohésion dans le milieu du travail

En 2005, Robert et Yan stipulaient que « la capacité potentielle de l'humour à créer un sens de communauté et à établir la cohésion entre les membres d'une organisation représente une autre catégorie d'usage de l'humour d'intérêt pour les chercheurs en milieu organisationnel » [traduction libre] (p. 3). Pourtant, très peu d'études ont ciblé les liens potentiels entre l'humour et la cohésion.

La recension des écrits effectuée dans le cadre de la présente thèse n'a en effet permis de répertorier que quatre études menées dans un contexte de travail qui établissent un lien entre l'humour et la cohésion. Ces études s'échelonnent sur près de trois décennies,

de 1984 à 2010 : 1) l'étude quantitative de Duncan; 2) l'étude qualitative de Meyer; 3) l'étude mixte de Terrion et Ashforth; 4) l'étude ethnographique de Lynch. À ces études, s'ajoute une recension d'écrits effectuée en 2010 par Rowe et Regehr, qui se sont intéressés à l'humour exprimé par le personnel de services hospitaliers d'urgence. Enfin, la description d'études menées en laboratoire complète l'exposé des connaissances recensées sur les liens entre l'humour et la cohésion d'équipe.

Étude quantitative de Duncan

Une étude particulièrement pertinente dans le cadre de la recherche rapportée dans la présente thèse est celle de Duncan (1984). Cet auteur est l'un des premiers chercheurs à avoir utilisé un devis quantitatif pour appréhender l'humour au sein des organisations. Pour ce faire, neuf groupes axés sur la tâche (c.-à-d. poursuivant des objectifs précis et non pas à vocation uniquement relationnelle) et issus de contextes organisationnels variés ont été sondés. Quatre de ces groupes étaient formés d'étudiants et cinq de membres du personnel issus d'organisations publiques et privées et comprenant des individus de statuts différents (employés et gestionnaires). En tout, 54 individus ont participé à la recherche de Duncan. En utilisant un questionnaire auto-complété respectant le paradigme du réseau social (*social network*), les participants ont indiqué le nom de collègues qui émettent ou sont particulièrement ciblés par des remarques humoristiques. Ils ont également identifié les membres de leur équipe qui constituaient les meilleurs amis, les leaders potentiels, les « suiveurs » (*followers*) potentiels et ceux qui sont les plus performants pour accomplir leur tâche. Le nombre de fois que chacun des membres de l'équipe était choisi par ses

collègues a été compilé et analysé, afin de déterminer si la récurrence des choix était statistiquement plus fréquente que le hasard. Au questionnaire s'ajoutait une mesure de la cohésion par l'entremise de deux items : 1) à quel point l'individu perçoit-il faire partie du groupe et 2) à quel point il résisterait à l'idée que certains de ses collègues soient transférés à d'autres équipes. Une observation non participative sur le terrain venait compléter les données.

Contrairement aux hypothèses initiales, les données ne supportent pas l'idée que les employés sont plus impliqués dans l'humour que les gestionnaires, ni que les gestionnaires ont un monopole humoristique quant aux blagues verticales (c.-à-d. qui traversent les paliers hiérarchiques, du haut vers le bas). Duncan (1984) est toutefois arrivé à la conclusion que les groupes plus cohésifs choisissent un nombre plus élevé d'individus différents pour l'humour, qu'ils soient identifiés en tant que cibles, objets ou initiateurs de l'humour. Duncan explique ces résultats par le fait que les groupes cohésifs exercent une pression plus forte envers la norme du groupe. D'après l'auteur, puisque l'humour est un outil de socialisation et de maintien des normes puissant, il est plus présent dans les groupes qui bénéficient d'un niveau élevé de cohésion, comparé à ceux qui coteront moins fort sur cette variable. Cette « spéculation » de Duncan ne permet toutefois pas de déterminer si l'humour est la cause ou la résultante de la cohésion. Il invite donc la communauté de chercheurs à creuser le lien entre humour et cohésion.

Sur le plan méthodologique, il s'agit de la seule étude recensée sur l'humour et la cohésion ayant recours à un devis quantitatif. Duncan (1984) évoque toutefois les avantages d'un tel devis, qu'il juge plus approprié que les études utilisant uniquement une méthode de réseau social. Pour lui, cette méthode permet de mesurer directement les perceptions des individus et permet d'inclure un plus large éventail de groupes. Il juge également que cette avenue qu'il décrit comme « rare » parmi les recherches pourrait potentiellement amener plus de connaissances au sujet de l'humour. Force est de constater qu'encore aujourd'hui, peu d'études ont recours à un tel devis.

Étude qualitative de Meyer

Meyer (1997) a réalisé, à travers une observation échelonnée sur deux ans, une étude qualitative sur la culture organisationnelle d'un centre de la petite enfance (CPE) aux États-Unis. Cette étude visait à déterminer la contribution de l'humour à la construction d'une culture organisationnelle. L'organisation comptait 20 employés et avait 160 enfants sous sa responsabilité. La collecte de données s'est d'abord effectuée par l'observation des interactions entre les membres de l'équipe, ainsi qu'entre les éducateurs et les enfants. Des entrevues avec les 20 employés sont venues compléter les données. Le canevas utilisé lors de ces entrevues avait pour but d'explorer des récits (*narratives*) portant sur l'expérience de travail du personnel, afin d'en déceler des événements révélateurs de la culture organisationnelle. Selon le cadre théorique avancé par l'étude, de telles histoires communiquent la culture organisationnelle. Elles contiennent des valeurs, des personnages, des morales, etc. qui permettent à un analyste

de cerner la culture véhiculée. Meyer entreprit d'analyser ces histoires en portant une attention particulière aux récits contenant des épisodes humoristiques (gaffes d'enfants, interactions avec le personnel ou les parents, etc.). Cela lui a permis de comprendre le rôle de l'humour au sein de cette organisation. Il arrive à la conclusion que les histoires humoristiques renforcent les valeurs qui font partie de la culture organisationnelle. Tel qu'énoncé plus tôt, selon la théorie de l'incongruité, l'humour est produit lorsqu'il y a une incohérence entre le contexte (ce qui est attendu) et un autre élément (ce qui en dévie). En présentant un élément comme humoristique, on se trouve à renforcer indirectement la norme (« ce récit ne concorde pas à la norme organisationnelle ».) Cette façon de véhiculer les règles et normes tacites est moins menaçante sur le plan relationnel que leur communication directe.

Meyer (1997) a catégorisé les valeurs renforcées dans les 65 récits humoristiques recensés en deux types : les valeurs unificatrices et les valeurs « qui divisent » (*dividing*). Parmi les valeurs unificatrices renforcées, on retrouve : 1) l'importance accordée au fait de posséder un sens de l'humour ou d'avoir du plaisir au travail pour réduire les tensions et le stress (p. ex., un récit qui rapporte une farce faite au détriment d'un collègue qui ne s'en formalise pas); 2) la clarté et l'évitement des erreurs de communications (p. ex., en racontant un épisode où deux collègues se sont mal compris et l'effet que cela a produit); 3) l'enseignement aux enfants (en racontant des erreurs d'enfants et les apprentissages qui s'ensuivirent). D'autres valeurs ont été véhiculées dans ces récits, mais dans une moins

forte proportion : l'autonomie, l'importance de discuter des conflits, l'amabilité, l'engagement et l'autorité en sont des exemples.

Les récits qui divisent mettaient de l'avant des histoires humoristiques d'événements contrevenant à la norme. Parmi les valeurs qui divisent, on retrouve deux grands types, soit : 1) l'humour symbolique (qui prenait la forme de récits racontés ou des blagues symbolisant, selon l'auteur, des conflits latents ou des tensions entre les groupes) et 2) des descriptions de comportements indésirables (qui décrivent directement des moments où les individus ont dévié de la norme, par exemple en étant impoli).

Meyer (1997) remarque également que plusieurs de ces histoires étaient racontées par plus d'un individu, en mettant l'accent sur les mêmes éléments. Pour le chercheur, le fait de vivre une expérience commune, d'en partager la même compréhension et de la diffuser est générateur de cohésion pour un groupe de travail. La rétroaction indirecte apportée par ces histoires (en communiquant la norme issue de la culture organisationnelle) et le fait qu'elles soient partagées dans une bien plus forte proportion que les récits non humoristiques constituent des forces de l'humour. Dit autrement, l'humour permet de renforcer des normes qui peuvent potentiellement ostraciser les personnes qui y dérogent, mais il renforce également les liens par le partage d'une culture organisationnelle commune. Meyer conclut donc que l'humour est paradoxal et qu'il peut à la fois être un moteur et un frein à la cohésion, dépendamment des occasions, faisant écho aux propos de Martineau (1972) et de Malone III (1980).

Étude mixte de Terrion et Ashforth

Les styles d'humour proposés par Martin et al. (2003) laissent croire que certaines manifestations d'humour (sarcasmes, dépréciation de soi, etc.) sont néfastes. Cependant, une étude de Terrion et Ashforth (2002) vient nuancer cette préconception. Lors d'une formation intensive d'une durée de six semaines suivie par 27 policiers canadiens, les chercheurs ont appliqué un devis de recherche qui comprenait de l'observation non participative (lors de cours animés et des tâches réalisées par les instructeurs avant la période de formation intensive), de l'observation participative (lors de la formation intensive où les chercheurs principaux interagissaient parfois et lors des événements sociaux ainsi que des pauses), des entrevues individuelles et la passation de questionnaires. À travers leur cueillette de données, ces chercheurs ont été témoins de nombreuses manifestations d'humour sarcastique, sexiste, raciste, etc. Ces types d'humour, typiquement considérés comme négatifs, ont été regroupés sous l'égide d'humour « dénigrant » (*put down*). Malgré que le sens commun laisse croire que ces manifestations humoristiques nuisent à la cohésion d'équipe, le constat inverse a été fait. En effet, à travers les entrevues, les participants ont affirmé apprécier la cohésion du groupe qu'ils jugeaient présente et aimer les blagues qui étaient faites à leurs dépens. Les participants ont même été jusqu'à affirmer que le fait de ne pas être l'objet de telles plaisanteries était assimilable à un sentiment de rejet. Les auteurs affirment que durant leur étude, il « est rapidement devenu évident que l'humour, et spécialement l'humour dénigrant, constituait un moyen de communication puissant et très présent pour renforcer le sentiment d'appartenance et le sens [de l'unité du groupe] » [traduction libre] (p. 56).

Les auteurs incitent par contre à la prudence avant de généraliser les résultats, notamment parce que le groupe étudié était temporaire (en formation intensive) et issu d'une population spécifique (27 policiers canadiens, ne comprenant qu'une seule femme).

Étude ethnographique de Lynch

Lynch (2010) a entrepris de devenir, à travers son étude qualitative « ethnographique », un participant complet. S'intéressant aux manifestations et fonctions de l'humour, il a obtenu un emploi dans la cuisine d'un grand hôtel. Cette position lui permettait d'analyser de l'intérieur les événements humoristiques. En contrepartie, cela ne lui permettait pas de prendre des notes facilement. Il était donc contraint de rédiger ses notes qu'une fois la journée de travail terminée. Pour contrer les biais associés au passage du temps et aux oublis, il a réalisé plusieurs entrevues avec ses collègues-témoins visant à confirmer ses souvenirs et perceptions. Cette méthode lui a permis d'analyser quatre événements jugés particulièrement drôles et mémorables. Les 200 pages de notes personnelles et les transcriptions verbatim des entrevues ont par la suite été analysées en suivant la méthode de la théorisation ancrée. L'auteur conclut que l'humour au travail est complexe et qu'il peut servir des fonctions distinctes. Il peut accélérer l'intégration d'un nouvel employé dans le groupe dominant et peut permettre à un supérieur d'exercer son influence et d'assurer la performance de l'équipe sans avoir recours à son pouvoir formel. Plus directement en lien avec la cohésion, l'humour permet de renforcer les normes et les valeurs que le groupe prodigue, notamment en punissant ceux qui en dévient par une blague dénigrante. Il peut également renforcer la cohésion de l'endogroupe en créant un

effet « d'ennemi commun » et en critiquant les règles et politiques de l'exogroupe (souvent incarné par les gestionnaires).

Bien que Lynch (2010) n'y réfère pas dans son article, ses conclusions viennent appuyer les fonctions de l'humour proposées par Martineau (1972). Dans l'étude de Lynch, l'humour a effectivement eu pour effet de solidifier l'endogroupe, de favoriser le consensus, de contrôler les comportements et de renforcer une attitude hostile envers un exogroupe, tel que stipulé par Martineau.

Recension d'écrits de Rowe et Regehr

Rowe et Regehr ont réalisé en 2010 une recension des écrits sur l'humour en partant de l'hypothèse que l'humour et, plus particulièrement l'« humour noir » (*dark humor*), occupe une place centrale pour le personnel de la santé œuvrant dans des urgences. Cet humour juxtapose des éléments morbides à des éléments comiques, qui peuvent sembler inappropriés ou illogiques face à une situation de détresse ou de désespoir. En reprenant les théories de l'humour exposées plus tôt, les auteurs interprètent les fonctions de l'humour noir dans l'organisation.

En plus de contribuer à la gestion du stress, de créer de la distance avec des situations inacceptables ou injustes, d'appréhender une réalité professionnelle qui ne cadre pas avec les attentes faites lors des études et d'amener des bénéfices sur la santé du personnel, l'humour noir contribuerait potentiellement à la cohésion. Pour appuyer leur

raisonnement, les auteurs réfèrent à la théorie de l'identité sociale évoquée plus tôt, selon laquelle tout individu possède plusieurs identités en fonction des groupes auxquels il appartient. Rowe et Regehr (2010) proposent qu'un environnement où l'humour noir est présent contribue à distinguer le groupe de travail des autres (« seule notre équipe est capable de rire de telles situations »), ce qui favoriserait à bonifier l'estime de chacun des individus en faisant partie. Les auteurs rappellent qu'en contexte aigu d'urgence, la cohésion d'équipe est un facteur déterminant. Les individus doivent compter les uns sur les autres pour une multitude de tâches à risque. La cohésion à laquelle l'humour contribue permettrait aussi au personnel des services d'urgence de distinguer leur groupe du public, mais également des autres départements et services de l'hôpital. L'humour permet également d'aborder des préoccupations qui pourraient mettre en danger la cohésion d'équipe si elles étaient communiquées plus directement. En somme, bien qu'uniquement basés sur une recension théorique, les travaux de Rowe et Regehr indiquent que l'humour a une place importante à jouer pour le personnel hospitalier, particulièrement pour ceux travaillant en contexte aigu.

Études menées en laboratoire

Si les études précédentes menées dans les environnements de travail soutiennent l'investigation d'un lien entre l'humour et la cohésion d'équipe, il s'avère utile d'examiner aussi des études qui ont été menées en appliquant un devis expérimental. Trois études fort différentes sont présentées, chacune apportant un éclairage à la compréhension du lien

entre l'humour et la cohésion : l'étude de Banning et Hosp publiée en 1987 et celles plus récentes de Gockel et Kerr et de Leslie et Olson, toutes deux publiées en 2015.

Banning et Hosp. À travers une étude expérimentale explorant les liens entre les activités humoristiques et les structures de groupe, Banning et Hosp (1987) ont mesuré l'influence que pouvait avoir une tâche visant à éliciter de l'humour auprès d'un échantillon de 28 étudiantes. Pour ce faire, ils ont divisé en deux leur groupe et ont demandé aux unes de bricoler des chapeaux rigolos (tâche élicitant l'humour) et aux autres de créer des signets (tâche dite monotone). Ils ont ensuite mesuré la cohésion des groupes au moyen du *Group Environment Scale* (GES). Les résultats révèlent que le groupe qui avait réalisé l'activité élicitant de l'humour avait une plus forte perception de cohésion que le groupe à la tâche monotone. Cette étude vient donc donner un appui au fait que la cohésion d'équipe et l'humour sont significativement liés. Malheureusement, la taille et l'homogénéité de l'échantillon limitent la généralisation des résultats.

Gockel et Kerr. Gockel et Kerr (2015) ont exploré les liens « souvent inférés » entre la cohésion d'équipe et l'humour, plus précisément l'humour dénigrant. Les auteurs ont mis de l'avant l'hypothèse que l'humour agressif réalisé par l'un des membres d'un groupe envers une personne externe au groupe aurait comme effet de renforcer les liens au sein d'un groupe. Les deux chercheurs ont tenté de reproduire en contexte de laboratoire les occurrences de l'humour dénigrant à travers une méthode de recherche complexe. Sous le couvert d'une étude factice, ils ont invité des étudiants d'un collège des États-Unis à

participer à une recherche sur le développement des relations au sein d'équipes *ad hoc* (c.-à-d. formées de façon temporaire en lien avec une tâche). Les chercheurs affirmaient aux participants vouloir étudier l'effet des technologies sur les interactions au sein d'équipes de travail, technologies auxquelles les membres devaient avoir recours pour échanger. Cela constituait en fait un stratagème pour que les participants soient isolés les uns des autres et qu'ils puissent uniquement entendre des pré-enregistrements de faux collègues. La tâche confiée à chaque participant était d'attribuer des caractéristiques (extraversion, ouverture d'esprit, fiabilité, etc.) à des profils d'étudiants provenant supposément d'un collège rival à celui où l'étude se déroulait. Le participant se trouvait donc à entendre des enregistrements – qu'il croyait être les propos d'autres participants « réunis » en même temps que lui – commentant les profils qu'il avait entre les mains (de façon humoristique ou non, selon la condition attribuée) avant de lui-même se prononcer. Il avait comme consigne de ne parler que du profil, d'éviter tout autre sujet et d'attendre son tour pour parler. Ces consignes visaient à donner de la crédibilité à l'exercice en fournissant une justification plausible au fait que les présumés participants au groupe n'avaient pas d'interactions directes entre eux.

Les caractéristiques attribuées aux faux profils par les participants n'étaient pas mesurées par les chercheurs. Par l'entremise de l'observation, ces derniers documentaient plutôt le rire manifesté par les participants après avoir entendu les remarques dénigrantes et humoristiques de leurs faux-collèges. Par une série de questionnaires, ils mesuraient également l'humeur positive, le sentiment d'avoir une expérience partagée (*shared*

experience), la sécurité psychologique, la similarité perçue entre les membres du groupe et la cohésion. Cette dernière était évaluée en fonction du paradigme de la cohésion perçue vs la cohésion vécue. Les auteurs évaluaient finalement si les participants avaient bel et bien été manipulés tel que prévu et s'ils avaient compris l'expérience.

Lors d'une première expérimentation, 96 étudiants ont été retenus. De ce nombre, 53 ont été assignés au hasard à une condition sans humour et 43 ont été assignés à une condition d'humour dénigrant. Contrairement à l'hypothèse, l'humour dénigrant envers des membres du groupe externe (c.-à-d. les profils d'étudiants d'un collège rival) n'a pas affecté de façon significative l'expérience *personnelle* de cohésion des participants face à leurs faux collègues. Par ailleurs, les participants ayant été assignés au groupe ayant utilisé l'humour dénigrant ont rapporté faire partie d'un groupe significativement plus cohésif que ceux ayant été attribués à la condition sans humour. Dit autrement, les participants du groupe expérimental ne sentaient pas qu'ils faisaient eux-mêmes davantage partie du groupe, mais avaient l'impression que les autres membres du groupe (les faux étudiants enregistrés) étaient plus cohésifs que les participants du groupe témoin. L'humour dénigrant a toutefois eu pour effet de renforcer le sentiment de sécurité psychologique chez les participants du groupe expérimental et de leur donner l'impression que les membres du groupe étaient similaires les uns par rapport aux autres, et ce, dans une mesure significativement plus élevée que chez les participants du groupe témoin.

Les chercheurs ont émis l'hypothèse que le fait que les enregistrements étaient diffusés aux participants avant qu'ils ne puissent eux-mêmes prendre la parole pouvait donner l'impression que les membres du groupe factice maniaient mieux l'humour qu'eux. Ce « haut standard humoristique » et la peur d'être jugé par leurs faux collègues pourraient avoir biaisé les résultats. Gockel et Kerr (2015) ont donc fait une seconde expérimentation, cette fois avec 114 participants. Pour rehausser le sentiment de confiance des participants, les responsables de l'expérimentation faisaient croire que les faux collègues du participant l'avaient choisi comme leader du groupe à partir de la description de son profil. En tant que leader, le participant devait s'exprimer en premier sur les profils des étudiants du collège rival. Le fait que le participant parlait en premier et qu'il recevait une rétroaction positive de la part du groupe devait amenuiser les biais de la première étude.

Malgré ces changements à la méthode, les résultats sont demeurés relativement stables. Encore une fois, l'hypothèse stipulant que l'humour dénigrant envers les membres externes au groupe crée un effet positif sur la cohésion d'équipe n'a pas été confirmée. Les deux auteurs expliquent que le devis expérimental et l'utilisation d'un groupe *ad hoc* (et non pas une équipe naturelle) peuvent avoir influencé les résultats. Ils relatent l'étude de Terrion et Ashforth (2002) –qui ont observé des policiers durant six semaines de formation intensive– et proposent que le groupe doive être plus mature pour que l'humour dénigrant dans le groupe amène des résultats bénéfiques pour sa cohésion.

Leslie et Olson. En s'inspirant des fonctions sociales de l'humour de Martineau (1972), Leslie et Olson (2015) ont tenté de vérifier l'impact que l'*objet* de l'humour peut avoir sur ses *cibles*. Faisant écho aux styles d'humour de Martin et al. (2003), les chercheurs ont voulu différencier l'effet de l'humour autodestructeur (l'autodérision) par rapport à l'humour agressif (humour dénigrant). Ils référaient également au concept de pression du ridicule (*jeer pressure*) qui, à l'instar de la pression des pairs (*peer pressure*), est susceptible d'amener les individus à ne pas vouloir se démarquer et serait propice à l'émergence du phénomène de pensée de groupe. Leur hypothèse stipulait qu'observer un tiers se faire ridiculiser augmenterait le conformisme, augmenterait la peur de l'échec et diminuerait la créativité. L'humour d'autodérision devait avoir l'effet inverse, en diminuant la distance entre les individus, créant l'ouverture et dédramatisant les enjeux relationnels et de performance.

Pour valider leurs affirmations, Leslie et Olson (2015) ont mené à bien trois expériences où les participants étaient appelés à regarder des bandes vidéo présentant de l'humour dénigrant (groupe A), de l'humour d'autodérision (groupe B) ou étant plus neutre (groupe témoin) avant d'effectuer des tâches visant à mesurer leur conformisme, peur de l'échec et créativité. Dans les deux premières expérimentations, la conformité des participants était mesurée en leur demandant d'attribuer des notes (drôle ou moins drôle) à des bandes dessinées humoristiques contenant déjà de fausses évaluations décrites par les chercheurs comme celles des participants précédents. Ces évaluations précédentes étaient conçues pour être erronées (il était indiqué que les bandes dessinées plus drôles

étaient moins drôles et vice-versa). Si un participant évaluait la bande dessinée en adhérant à l'évaluation du participant précédent, il était considéré comme conformiste. La seconde variable à l'étude, la peur de l'échec, était évaluée au moyen d'une tâche d'adresse, en demandant aux participants de lancer des anneaux sur une tige. La distance à laquelle se plaçait le participant pour effectuer ses lancers témoignait, selon les chercheurs, de sa peur de l'échec : lorsqu'il se plaçait près de la tige ou très loin (utilisant ainsi une stratégie auto-handicapante), il était réputé craindre l'échec par rapport aux participants se plaçant à une distance modérée. La créativité, quant à elle, était mesurée en demandant aux participants de trouver le plus d'usages possibles en un temps limité pour une brique. Dans les expériences 2 et 3, un quatrième élément a été mesuré, soit la peur du rejet, par l'entremise d'une tâche de décision lexicale, où les participants devaient distinguer le plus rapidement possible les mots des non mots qui leurs étaient présentés. Les participants craignant le rejet étaient susceptibles de reconnaître plus rapidement les mots associés au rejet que les mots n'y étant pas associés.

La nature des vidéos variait dans chacune des expérimentations. Dans la première, les participants visionnaient un humoriste faire des blagues sur un ami absent (condition 1, humour dénigrant), sur lui-même (condition 2, autodérision) ou faire des blagues neutres, comme des jeux de mots (condition 3, groupe témoin). Dans la deuxième expérience, les participants regardaient une vidéo d'un animateur et de son assistant démontrant comment changer le pneu d'une bicyclette. Dans la vidéo pour l'humour dénigrant, l'assistant lançait des remarques sarcastiques à l'animateur lorsque ce dernier

faisait des erreurs, tandis que dans la condition d'autodérision, l'animateur faisait lui-même des blagues à ses dépens lorsqu'il se trompait. La troisième vidéo ne comprenait aucun commentaire humoristique, mais les mêmes erreurs. Dans ces deux premières expérimentations, les participants du groupe d'humour dénigrant étaient significativement plus craintifs de l'échec et plus conformistes que les membres des deux autres groupes. La créativité ne semblait toutefois pas affectée. De plus, les participants du groupe témoin et de l'humour d'autodérision ne se distinguaient significativement sur aucune des variables étudiées. Les participants de l'expérience 2 semblaient davantage craindre le rejet lorsqu'ils étaient assignés à l'humour dénigrant.

Pensant que la créativité avait été mesurée possiblement par une tâche inadéquate et croyant que l'absence de différence significative entre l'autodérision et le groupe témoin était due au fait que les blagues étaient trop intenses, les chercheurs ont entrepris de refaire une troisième expérience, cette fois en utilisant une nouvelle tâche de créativité (créer des formes complexes en utilisant des cercles) et en projetant de nouvelles vidéos (démontant comment rédiger un haiku) qui comprenaient des blagues moins caustiques. Ils ont toutefois laissé tomber les mesures de conformité, de peur de l'échec et de peur du rejet, mais ont fait un ajout en demandant aux participants d'évaluer leur perception de l'animateur dans les vidéos. Il en découle que les participants dans groupe d'autodérision ont été significativement plus créatifs que les participants des deux autres groupes (qui eux, ne se distinguaient pas significativement) et ont évalué l'animateur comme étant significativement plus chaleureux. Les participants dans le groupe d'autodérision et le

groupe témoin ont également rapporté avoir plus de respect pour l'animateur que ceux du groupe de l'humour dénigrant.

Leslie et Olson (2015) expliquent leurs résultats par le climat d'ouverture ou de fermeture que peut engendrer l'humour, ce qui expliquerait son possible impact sur la cohésion d'équipe. L'humour d'autodérision favorise la pensée divergente en montrant qu'on peut rire de soi de façon ouverte et non menaçante. L'humour dénigrant aurait plutôt l'effet inverse : en pointant du doigt les faiblesses et les erreurs, une pression du ridicule s'installe, pression qui est davantage propice au conformisme, à la peur de l'échec et à la crainte du rejet. Les chercheurs terminent leur discussion en mentionnant que la théorie de Martineau (1972) comme quoi l'humour peut être à la fois un lubrifiant ou un abrasif social semble valide. Pour eux, l'humour est donc un phénomène qui est « omniprésent dans la vie quotidienne [et] extraordinairement complexe dans ses conséquences. » [traduction libre] (p. 286).

Résumé

Le contexte théorique, qui a d'abord exposé les connaissances sur les concepts d'humour et de cohésion séparément, vient de présenter les études recensées ayant évalué les liens potentiels entre ces deux concepts. L'examen de la documentation actuelle permet de constater en premier lieu que les études empiriques de nature quantitative sont rares, surtout dans un contexte réel de travail. Duncan et Feisal affirmaient en 1989 que « seules quelques tentatives ont été réalisées pour colliger des informations quantitatives

et perceptuelles des membres des groupes [de travail] eux-mêmes » [traduction libre] (p.22). Force est de constater que la situation est toujours la même plus d'un quart de siècle plus tard.

L'étude de Duncan (1984), la seule ayant employé un devis quantitatif en contexte d'équipes de travail réelles (cinq groupes de membres du personnel issus d'organisations publiques et privées) et de groupes d'étudiants pour analyser les liens potentiels entre cohésion et humour, révèle un lien significatif entre ces deux variables. Des appuis provenant d'études qualitatives permettent également de croire en l'existence d'un lien entre humour et cohésion. Meyer (1997), à travers son étude des épisodes humoristiques vécus en CPE, est arrivé à la conclusion que l'humour peut à la fois être un frein et un moteur à la cohésion. Pour leur part, Terrion et Ashforth (2002), en observant une formation intensive d'un groupe de policiers, ont établi que l'humour dénigrant effectué entre les membres du groupe avait paradoxalement l'effet de renforcer la cohésion. Lynch (2010), dans son étude participative comme employé d'une cuisine d'un hôtel, est lui aussi arrivé à la conclusion que l'humour pouvait avoir de multiples fonctions dans le groupe, dont plusieurs étant au service de la cohésion de l'endogroupe. Sur le plan expérimental, Banning et Hosp (1987), en élicitant l'humour au moyen d'une tâche rigolote pour un groupe expérimental d'étudiants, ont observé chez ce dernier une cohésion significativement plus élevée que pour le groupe témoin affecté à une tâche monotone. Seule l'étude expérimentale de Gockel et Kerr (2015), qui a tenté d'introduire de façon expérimentale la présence d'humour dénigrant envers un exogroupe, ne sont pas arrivés à

la conclusion que l'humour est lié de façon significative à la cohésion d'équipe. Dans leur conclusion, ils véhiculent l'importance d'étudier ces variables en contexte d'équipe matures et naturelles. Leslie et Olson (2015) se sont pour leur part penché sur l'impact de l'autodérision et de l'humour agressif et sont arrivés à la conclusion que le premier favorise la créativité, mais que le second peut engendrer la peur de l'échec, la peur du rejet et le conformisme, tous susceptibles d'avoir un impact sur la cohésion d'équipe.

Bien qu'essentiellement issues de devis qualitatifs, l'ensemble de ces études indiquent que l'humour peut être significativement liée à la cohésion d'équipe. Il semble toutefois pertinent que d'autres études s'intéressent aux équipes de travail naturelles en utilisant un devis de recherche quantitatif pour appuyer ces conclusions.

Quant à Rowe et Regehr (2010), leur recension des écrits vient appuyer la pertinence de réaliser une étude chez les membres du personnel hospitalier en faisant l'hypothèse que l'humour (notamment l'humour noir) contribue à la cohésion des équipes. Ils rappellent à quel point la cohésion est vitale à l'efficacité et au bien-être psychologique de ce type de personnel, notamment en contexte de soins aigus.

Hypothèses de recherche

La présente thèse vise à répondre à la question de recherche suivante : « Quel est le lien entre l'humour et la cohésion des équipes de travail? ». Plus précisément, l'objectif de l'étude rapportée dans cette thèse est de vérifier s'il existe un lien significatif entre la

présence de l'humour au travail et la cohésion d'équipe. De façon opérationnelle, l'humour est conçu en fonction des quatre dimensions relatives au climat d'humour au travail, telles que mesurées par Cann et al. (2014), soit l'humour positif, l'humour négatif, l'humour envers l'exogroupe et le soutien du gestionnaire envers l'humour. Quant à la cohésion d'équipe, ce construit multidimensionnel est défini à travers la cohésion de tâche, la cohésion sociale et l'attraction individuelle envers le groupe (Carless & De Paola, 2000).

À la lumière de la documentation recensée, des résultats contradictoires recensés dans la documentation et de l'absence d'un rationnel scientifique rigoureux permettant de suggérer une association positive ou négative entre les climats d'humour et la cohésion d'équipe, aucune direction n'est prédite entre ces liens. Les hypothèses sont donc exploratoires et ainsi formulées :

H1 : La perception de la présence de différents types d'humour (positif, négatif et humour envers l'exogroupe) ainsi que du soutien du gestionnaire envers l'humour sont significativement liées à la perception d'une **cohésion de tâche**.

H2 : La perception de la présence de différents types d'humour (positif, négatif et humour envers l'exogroupe) ainsi que du soutien du gestionnaire envers l'humour sont significativement liées à la perception d'une **cohésion sociale**.

H3 : La perception de la présence de différents types d'humour (positif, négatif et humour envers l'exogroupe) ainsi que du soutien du gestionnaire envers l'humour sont significativement liées à l'**attraction envers le groupe**.

H4 : La perception de la présence de différents types d'humour (positif, négatif et humour envers l'exogroupe) ainsi que du soutien du gestionnaire envers l'humour sont significativement liées à la perception d'une **cohésion globale**.

Méthode

Afin de vérifier les hypothèses de recherche énoncées, un devis de recherche quantitatif a été employé. Ce devis comprend une variable indépendante, le climat d'humour au travail, se décomposant en quatre dimensions, soit le climat d'humour positif, le climat d'humour négatif, l'humour envers l'exogroupe et le soutien du gestionnaire envers l'humour. Il comprend une variable dépendante, se décomposant en trois dimensions, soit la cohésion de tâche, la cohésion sociale et l'attraction envers le groupe. Une passation de questionnaires auto-administrés auprès de membres d'équipes travaillant dans le réseau de la santé a été réalisée pour obtenir les données nécessaires à la vérification des hypothèses.

Castaño et al. (2013) recommandent aux chercheurs s'intéressant à la cohésion de rapporter certaines caractéristiques, afin de mieux discerner sous quelles conditions les résultats sont généralisables et de guider les recherches ultérieures sur le sujet. Dans cet esprit, l'étude prend en compte des informations sur le contexte organisationnel, emploie un plan de recherche corrélational (transversal) et adopte un niveau d'analyse basé sur les perceptions des individus.

La présente section vise à donner plus de détails quant à la méthode employée pour mener l'étude à terme. L'échantillon et les caractéristiques des participants sont étayés en premier lieu. La procédure de recrutement et le mode de passation des questionnaires

sont ensuite expliqués, ainsi que le contexte organisationnel présent au moment de la collecte des données. Par la suite, les considérations éthiques qui ont guidé certains choix méthodologiques sont explicitées pour terminer avec la description des instruments de mesure utilisés dans le cadre de l'étude.

Participants

La recherche s'est déroulée dans un établissement de santé universitaire d'envergure, soit le Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM). Cette organisation a été choisie, d'une part, dans le but de réaliser une étude en contexte réel de travail et, d'autre part, en raison de l'accès qu'avait le chercheur principal (auteur de la présente thèse et identifié dorénavant simplement comme « chercheur ») à sa population, puisqu'il y a réalisé son internat d'études doctorales et y a maintenu un lien d'emploi par la suite. Par ailleurs, les travaux de Rowe et Regehr (2010) indiquent que le domaine de la santé en est un où le travail d'équipe est omniprésent et où l'humour est fréquemment manifesté. Il s'agit également d'un milieu majoritairement féminin, ce qui le distingue des populations des autres études recensées.

Taille de l'échantillon

Des analyses de régression multiples étant envisagées pour analyser les données, la règle proposée par Tabachnick et Fidell (2013) a été suivie pour guider la collecte des données. Cette règle ($N = 50 + 8x$, où x représente le nombre de facteurs dans l'analyse) guide les chercheurs quant à la taille de l'échantillon nécessaire pour réaliser les analyses

avec une puissance statistique suffisante. Suivant cette règle, un échantillon minimal de 106 participants était visé. À cet égard, les attentes ont été surpassées, puisque 290 personnes ont participé à la recherche. De ce nombre, un participant a été retiré parce qu'il rapportait avoir senti que son gestionnaire a exercé une pression sur lui pour qu'il participe à l'étude, sept participants ont été retirés parce qu'ils n'avaient pas entré leur code de participants et contrevenaient ainsi aux conditions éthiques de participation à la recherche et un dernier participant a été retiré puisqu'il ne faisait pas partie de l'échantillon visé (gestionnaire). Il en résulte un échantillon de 281 participants.

Description de l'échantillon

L'échantillon final est constitué de travailleurs de la santé de 18 ans ou plus œuvrant sur les sites composant le CHUM : 25,3 % travaillent à l'hôpital Hôtel-Dieu (HD), 22,1 % à l'hôpital Notre-Dame (ND) et 49,8 % à l'hôpital St-Luc (SL). Tout le personnel ayant des contacts avec leurs collègues sur une base hebdomadaire et interagissant avec des patients quotidiennement était ciblé par l'étude. Conséquemment, le personnel administratif (Direction des ressources humaines, Direction des services techniques, etc.) ainsi que les gestionnaires (infirmiers chefs, cogestionnaires, etc.) étaient exclus. L'échantillon est ainsi composé d'une majorité d'infirmières (70,5 %), incluant des stagiaires, des candidates à la profession, des techniciennes, des bachelières, des infirmières praticienne spécialisée (IPS) ou des assistantes-infirmières chefs, de préposés aux bénéficiaires (8,5 %), de commis ou agentes administratives (6,7 %), de professionnels, soit des ergothérapeutes, physiothérapeutes, travailleurs sociaux,

criminologues, éducateurs spécialisés ou psychologues (4,6 %), de médecins et d'inhalothérapeutes (1,4 %) et autres employés du CHUM (3,2 %).¹

L'échantillon est composé en majorité de femmes (73,2 %) et la moyenne d'âge est de 38,8 ans (É. T. = 11,3). Les participants rapportent occuper leurs fonctions actuelles depuis plus de 3 ans dans une proportion de 58,5 % et travailler à temps plein dans une proportion de 55,3 %. Les trois quarts de travail sont représentés : 46,5 % travaillent de jour, 27,1 % de soir, 15,5 % de nuit et 9,9 % ont un horaire rotatif. Enfin, la majorité des participants rapportent être d'origine canadienne (67,6 %), tandis que le reste de l'échantillon est ainsi distribué: 11,6 % d'origine européenne, 4,9 % d'origine africaine, 4,6 % d'origine haïtienne/antillaise, 3,2 % d'origine latino-américaine, 3,2 % d'origine arabe, 2,5 % d'origine asiatique et 1,1 % d'autres communautés culturelles. Les différentes caractéristiques démographiques sont détaillées à l'Appendice B. Afin de pouvoir prendre en compte le phénomène groupal de la cohésion, l'équipe d'appartenance de chaque participant devait être connue. Les participants ont donc été recrutés en fonction d'équipes précises, sous l'égide d'infirmiers et d'infirmières chefs ayant accepté de collaborer à l'étude.

¹ Les sommes des pourcentages rapportés n'égalent pas toujours 100, en raison de données manquantes.

Recrutement des participants et procédure de collecte des données

Après avoir obtenu l'ensemble des autorisations éthiques et administratives nécessaires à la réalisation du projet de recherche, une lettre de sollicitation a été envoyée à l'ensemble des infirmières et infirmiers chefs de service du CHUM (Appendice C). La collaboration de ces personnes était sollicitée en raison de leur responsabilité clinico-administrative d'une unité de soins. La lettre les conviait, de façon libre et volontaire, à rencontrer le chercheur afin de réaliser une brève entrevue sur leur perception du climat actuel de l'équipe sous leur responsabilité et de planifier une collecte de données au sein de cette équipe. Des relances ont été effectuées lors d'une rencontre quotidienne de gestion des lits sur deux sites où la réponse des chefs était moins grande qu'au troisième site. En tout, 15 infirmières et infirmiers chefs ont répondu à l'appel (sur un total de 46). La date et le lieu de rencontre étaient fixés d'un commun accord entre le gestionnaire et le chercheur principal.

Rencontre des infirmières et infirmiers chefs

La rencontre avec l'infirmière ou l'infirmier chef se déroulait en trois temps. D'abord, le projet de recherche était présenté en détail, un formulaire de consentement spécifique à la collaboration des infirmières et infirmiers chefs était lu et signé (voir Appendice D) et les questions de l'infirmière ou de l'infirmier chef étaient répondues au besoin. Ensuite, une brève entrevue sur le climat de l'équipe avait lieu, en précisant que la personne était libre de répondre ou non aux questions posées. Cette entrevue était enregistrée de façon numérique. L'entrevue semi-structurée visait à collecter des

informations sur le climat perçu au sein des équipes de travail (voir le canevas d'entrevue à l'Appendice E). Elle comprenait d'abord des questions fermées sur certaines caractéristiques de l'équipe, puis débouchait sur des questions ouvertes. Ces dernières portaient sur les impacts de nouvelles lois visant le système de la santé, sur le déménagement imminent du CHUM ou d'autres événements pouvant affecter le personnel. Les objectifs de l'équipe, les relations entre les membres en termes de partage d'information, les attitudes face à l'innovation puis celles relatives aux exigences de soins et services de qualité étaient également abordés. Une dernière portion portait sur l'humour au sein de l'équipe.

Une fois l'entrevue terminée, l'infirmière ou l'infirmier chef ainsi que le chercheur discutaient de la procédure de passation des questionnaires à adopter au sein de l'équipe. Les préférences de l'équipe quant au format du questionnaire (papier ou électronique), les meilleurs moments et stratégies pour rejoindre les membres, ainsi que le nombre de répondants à prévoir étaient abordés. La notion d'équipe, centrale à l'étude, était discutée en détail avec l'infirmière ou l'infirmier chef. Le chercheur faisait effectivement appel à l'expertise de ce chef de service afin de déterminer quel groupe, dans l'esprit des répondants, était le plus susceptible d'être identifié comme « son équipe » de travail. Pour certains secteurs, la répartition se faisait en fonction des quarts de travail. D'autres secteurs nécessitaient toutefois une structure plus complexe, notamment lorsqu'ils comprenaient des services et cliniques connexes ou que certains employés avaient des horaires de travail particuliers (p. ex., midi à 20 h).

Passation des questionnaires au personnel

La passation des questionnaires destinés au personnel s'est déroulée en tenant compte des moments et moyens convenus avec les chefs d'unité, du 19 septembre 2016 au 9 décembre 2016. Généralement, le chercheur se présentait sur le lieu de travail du personnel et rencontrait l'équipe pour présenter le projet et répondre aux questions des participants éventuels. Les individus intéressés récupéraient par la suite deux copies papier du formulaire d'information et de consentement. Après l'avoir lu et signé, ils en remettaient une des deux copies directement au chercheur ou la déposaient dans une boîte scellée prévue à cet effet, située à proximité de leur lieu de travail. Afin de pouvoir identifier l'équipe d'appartenance de chaque participant et, aussi, afin de pouvoir éliminer les données d'un participant en cas de désistement, un code était attribué à chaque individu par le biais de son formulaire de consentement. Ce code devait ensuite être inscrit par le participant sur le questionnaire, à un endroit désigné. Le questionnaire était disponible en format papier ou en format électronique (hébergé sur le site *Survey Monkey*). La version papier a été privilégiée par une majorité de participants (85,1 %). Les questionnaires-papiers complétés étaient déposés dans une autre boîte scellée prévue à cet effet. Cette boîte était distincte de celle servant à recueillir les formulaires d'information et de consentement pour limiter les possibilités d'identifier les participants. Bien qu'ils étaient invités à remplir le questionnaire dans leur pause ou à l'extérieur des heures du travail, certains infirmiers ou infirmières chef ont permis d'utiliser du temps de travail pour le compléter. Généralement, le questionnaire se complétait en moins de dix minutes.

Les chefs d'unité avaient comme mandat de rappeler au personnel le déroulement de l'étude et d'inciter le personnel à y participer. Lorsqu'autorisée par ces derniers, une relance était faite aux équipes par le chercheur lui-même. Les équipes de jour ont été rencontrées durant leur quart de travail. Les équipes de nuit et de soir, quant à elles, ont été vues aux changements de quarts. Le chercheur y diffusait le taux de participation obtenu jusqu'au moment de la relance et réitérait l'utilité du projet de recherche et ses considérations éthiques. De nouveaux formulaires d'information et de consentement et des questionnaires-papiers étaient distribués au besoin. Suite au constat de la faible représentation des médecins et professionnels dans l'échantillon, une relance par courriel a été faite auprès d'eux par l'entremise des infirmières et infirmiers chefs.

Considérations éthiques

Les aspects éthiques habituels ont été considérés dans la réalisation du présent projet de recherche. Les autorisations éthiques du Comité d'éthique de recherche du CHUM (CÉR CHUM) ainsi que du comité d'éthique de recherche de la Faculté des lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke ont été obtenus avant d'amorcer la planification opérationnelle de la recherche avec la collaboration des chefs d'unité. Conformément à une exigence du CHUM, un chercheur membre du personnel médical du CHUM, le Dr Nicolas Bergeron, s'est porté garant de la démarche et a collaboré étroitement avec le chercheur, doctorant et auteur de la présente thèse.

Aspects éthiques associés aux entrevues auprès des chefs d'unité

Considérant les liens d'emploi entre les deux chercheurs et le CHUM, une attention particulière a été accordée aux explications données aux infirmières et infirmiers chefs sur le déroulement de la recherche. À chaque entrevue, il était clairement énoncé que les données amassées ne pourraient être utilisées qu'aux fins de la recherche et ne serviraient à aucune autre intervention. Les mesures mises de l'avant pour assurer la confidentialité des propos étaient réitérées. Bien que les données d'entrevue servaient davantage à comprendre le contexte et à orienter le plan de collecte subséquent, un formulaire d'information et de consentement spécifique aux infirmières et infirmiers chefs leur était remis (Appendice D), tel qu'indiqué antérieurement. Lors de la rencontre avec chacune ou chacun, le chercheur réitérait que la participation devait être libre et volontaire, pour eux comme pour l'ensemble du personnel. L'étudiant-chercheur s'est également assuré de recruter les équipes de travail avec lesquels il n'entretenait aucun lien de travail actuel ou planifié. Des précautions additionnelles ont été prises avec l'une des équipes auprès de laquelle il est précédemment intervenu, notamment en prenant soin de discuter des distinctions entre son rôle de chercheur et son rôle professionnel. L'intervention effectuée dans cette équipe avait été réalisée quatre ans précédant la date de la collecte.

Un effort important a été accordé à la sécurité des données. Les enregistrements numériques des entrevues réalisées avec les chefs d'unité ont été retirés de l'enregistreuse au plus tard le jour ouvrable suivant l'entrevue. Ces enregistrements ont été cryptés par un mot de passe que seul le chercheur détient. Les données ont été déposées sur

l'ordinateur où travaille le chercheur, qui est protégé par un mot de passe répondant à des normes de sécurité élevées. Toutes les données colligées en format papier issues des entrevues sont préservées dans un classeur sous clé auquel seul le chercheur a accès. Les documents ne comprennent jamais de nom; seul le code attribué aux participants y figure. Ces données sont gardées séparément des formulaires d'information et de consentement signés par les infirmières et infirmiers chef afin de limiter les chances d'un bris de confidentialité.

Aspects éthiques associés aux questionnaires

Sous les recommandations du CÉR CHUM, les données qui devaient initialement être anonymes ont plutôt été codées, de façon à obtenir le formulaire d'information et de consentement (voir Appendice F) de l'ensemble des participants et de pouvoir éliminer les données nécessaires en cas de désistement. Seul le chercheur possède la clé permettant d'associer le code inscrit sur le questionnaire complété au formulaire de consentement signé par chacun des participants. L'ensemble des formulaires d'information et de consentement recueillis en format papier ont été préservés dans un classeur sous clé au bureau où travaille le chercheur et auquel il est le seul à avoir accès. Les formulaires de consentement signés et les questionnaires papiers complétés ont été classés séparément afin de limiter la possibilité que les réponses données par les participants soient associées à la leur nom.

Puisque les infirmières et infirmiers chefs jouaient un rôle dans la collecte de données de leurs subalternes, des précautions éthiques ont été prises. Le questionnaire, en version papier comme en version électronique, débutait par trois questions. La première demandait aux participants s'ils avaient bel et bien lu le formulaire de consentement et posé leurs questions au besoin. La deuxième leur demandait explicitement si leur participation était dépourvue de contrainte de la part de leur supérieur immédiat. La troisième demandait à nouveau aux participants leur consentement. Dans le cas où un participant répondait par la négative à l'une de ces questions, il était disqualifié. Ces directives étaient systématiquement clarifiées auprès des infirmières et infirmiers chefs afin d'éviter toute pression induite de leur part.

Autant dans le formulaire d'information et de consentement que dans le questionnaire, les coordonnées du chercheur principal et du médecin chercheur responsable au CHUM étaient communiquées en cas de questions ou de commentaires. Les coordonnées du commissaire local aux plaintes étaient également fournies dans ces mêmes documents.

Contexte organisationnel et climat perçu dans les équipes ciblées

La collecte des données s'est déroulée à l'automne 2016, soit un an et demi après l'implantation de la loi 10, loi modifiant de façon majeure l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux au Québec. En outre, le CHUM regroupant trois sites hospitaliers préparait un déménagement majeur vers un site unique. Le

personnel devait donc modifier ses processus, adopter des nouvelles pratiques et utiliser de nouveaux outils. Des optimisations budgétaires étaient également demandées à l'ensemble des gestionnaires de l'établissement.

Considérant la nature du sujet de la recherche rapportée dans le cadre de la présente thèse, il importe de donner quelques précisions quant à la *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*. Une telle politique existe au CHUM depuis le 15 avril 2001 et a été révisée le 22 avril 2016. Elle a été entérinée par le conseil d'administration du CHUM – CHU St-Justine. Bien qu'elle ne traite pas directement de l'humour et des blagues vexatoires qui pourraient être proférées, on y stipule clairement que tout le personnel a la responsabilité de connaître et d'appliquer cette politique. On y définit ce qui constitue le harcèlement en fonction de la loi sur les normes du travail (« conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ») et on indique que le CHUM ne tolère aucune forme de violence ou d'harcèlement. On invite les gestionnaires et le personnel à dénoncer tout acte qui y contreviendrait. Malgré ce qui précède, il est raisonnable de croire que le contenu exact de la politique est relativement peu connu de l'ensemble du personnel.

Plus spécifiquement pour les équipes ayant participé à l'étude, des informations sur leur contexte de travail et leur équipe d'appartenance ont été colligées par le biais des

entrevues réalisées auprès des quinze infirmiers et infirmières chefs ayant accepté de participer à l'étude. La portion initiale de l'entrevue comprenant des questions à choix multiples visant à cerner le climat dans lequel se déroulait la collecte, le Tableau 4 résume les informations ainsi recueillies

Chacune des entrevues ayant été réécoutées et résumées par le chercheur (sans toutefois faire l'objet d'une analyse qualitative approfondie), il est possible de dégager quelques tendances. La majorité des infirmiers et infirmières chefs rencontrés ($n = 13$) estiment que l'instauration de la loi 10 a eu peu d'impact sur l'équipe. Il importe de rappeler que le CHUM est l'un des rares établissements qui ne voit pas sa structure modifiée suite à cette refonte du réseau. Le déménagement éminent vers le Nouveau CHUM semble toutefois plus significatif pour les équipes. Il est prévu que certains secteurs soient fusionnés et que les postes soient attribués en fonction de l'ancienneté, engendrant des mouvements de personnel. Selon les gestionnaires rencontrés, plusieurs employés craignent que leurs conditions de travail soient affectées, comme le quart où ils travaillent ou leur nombre d'heures rémunérées par semaine. Certaines autres équipes semblent prendre la chose avec philosophie (« on verra une fois rendus là ») et d'autres encore sont enthousiastes et ont hâte de connaître leur nouvel environnement. Il demeure que ce déménagement amènera des changements sans précédent au CHUM.

Tableau 4

Répartition des réponses données en entrevue sur le climat (N = 15)

Variable	Nombre de répondants	Pourcentage
Événements (pouvant affecter la cohésion)		
Stable	4	26,7
Moyennement mouvementé	5	33,3
Très mouvementé	6	40,0
Changement au niveau de la tâche		
Stable	6	40,0
Légers changements	7	46,7
Grands changements	2	13,3
Changement de composition dans l'équipe		
Stable	7	46,7
Légers changements	2	13,3
Grands changements	6	40,0
Climat relationnel		
Négatif	4	26,7
Neutre	1	6,7
Positif	10	66,7
Changement dans le climat relationnel		
Stable	6	40,0
Légers changements	2	13,3
Grands changements	7	46,7

En vue de ce déménagement, une harmonisation des pratiques a lieu. Cette harmonisation, qui a été abordée spontanément par neuf chefs d'unité sans que cela ne fasse l'objet d'une question spécifique dans l'entrevue, se traduit par des modifications au niveau de la tâche du personnel et une augmentation du nombre d'audits à effectuer. Par exemple, une « tournée intentionnelle » est instaurée en fonction de laquelle les patients doivent se faire poser une série de questions définies à chaque heure. Il ne s'agit que d'un exemple parmi la dizaine de changements à effectuer. Ces changements ont un impact que les participants qualifient d'importants ou de modérés, selon les équipes.

La pression budgétaire pour assurer la performance économique semble également importante. La réécoute des entrevues a permis de constater que six participants considèrent que les impacts en sont majeurs, tandis que sept trouvent qu'ils ont modérés et deux qu'ils sont légers. Les impacts de la performance économique exigée prennent essentiellement la forme de diminution du nombre de personnes travaillant sur chaque quart et de restrictions matérielles. Les stratégies pour gérer ces effets sont variées : certains gestionnaires choisissent la transparence et communiquent à l'équipe les demandes qui leur sont faites par la haute-direction, d'autres choisissent plutôt de garder cette information et d'attribuer les changements faits à des motivations non financières (expérimenter d'autres fonctionnements, permettre plus de latitude plus tard, etc.).

En ce qui concerne les principaux concepts à l'étude, le portrait est hétérogène. Pour la cohésion de tâche, le tiers des interviewés rapportent que l'entraide est omniprésente dans leur équipe même si la majorité d'entre eux mentionne également qu'une portion de leur équipe doit s'améliorer en la matière. Le climat ayant été qualifié de positif par deux-tiers des gestionnaires, certains rapportent que des comportements assimilables à de la cohésion sociale, comme le fait de se voir à l'extérieur, de faire des sorties en équipe, d'aller au restaurant ou de se préparer des repas à partager lors des pauses, sont présents.

La dernière portion de l'entrevue touchait l'humour. La majorité des gestionnaires rencontrés affirment eux-mêmes utiliser l'humour sous diverses formes : jeux de mots,

analogies amusantes, caricatures, participation lorsqu'ils font eux-mêmes l'objet d'une blague, etc. Hormis un secteur, toutes les équipes semblent avoir recours à l'humour dans leurs interactions. Toujours selon les interviewés, l'humour ayant pour objet des patients en leur absence est présent dans neuf secteurs, phénomène décrit par Rowe et Regehr (2010). Le cynisme est présent dans 11 cas et touche essentiellement le Nouveau CHUM et le report de la date de déménagement. Il est intéressant de noter que la majorité des répondants interprète négativement le cynisme, mais une répondante le voit comme étant « un signe qu'elle doit intervenir ». Quatre gestionnaires rapportent des épisodes humoristiques où des employés ont été humiliés ou qui ont généré des conflits. Finalement, en ce qui concerne les fonctions de l'humour, les gestionnaires interviewés en identifient plusieurs : détendre l'atmosphère, dédramatiser ou gérer le stress ($n = 6$); favoriser la naissance et l'entretien des relations dans l'équipe ($n = 6$); communiquer des informations difficiles ($n = 3$) ou se distancer d'événements critiques ou d'émotions vives ($n = 2$). Près de la moitié des gestionnaires rapportent que des membres de leurs équipes utilisent l'humour pour intervenir avec les patients. Bien qu'elles ne fassent pas l'objet d'autres analyses, toutes les informations ici rapportées contribuent à décrire l'échantillon et seront utiles pour comprendre envers quelles populations les résultats obtenus seront transférables.

Outils de mesure

La présente section décrit les outils de mesure utilisés dans le cadre de la recherche rapportée dans la présente thèse. Le questionnaire complet comprenant chacun de ces outils est déposé à l'Appendice G.

Climat d'humour

Afin de mesurer les dimensions associées au climat d'humour, une traduction française du *Humor Climate Questionnaire* développé par Cann et al. (2014), adapté du cadre de Martin et al. (2003), a été utilisée. Il s'agit de l'un des seuls outils qui permet de mesurer la prépondérance de différents climats d'humour dans les groupes, tout comme l'attitude du gestionnaire envers l'humour. Il est formé de quatre échelles : humour positif ($\alpha = 0,87$), humour négatif ($\alpha = 0,83$), humour envers l'exogroupe ($\alpha = 0,89$) et soutien du gestionnaire envers l'humour ($\alpha = 0,81$). Chaque échelle est composée de quatre items pouvant être répondus sur une échelle Likert en sept points, allant de *totalemment en désaccord* à *totalemment en accord*. Le score à chacune des dimensions est obtenu en calculant la moyenne des items s'y rattachant. Il est à noter que les quatre items de la dimension « Soutien du gestionnaire envers l'humour » sont inversés.

La version française du *Humor Climate Questionnaire* a été obtenue en appliquant la procédure de retour de traduction (*back-translation*; Brislin, 1980). Considérant la simplicité des consignes et énoncés, l'outil a d'abord été traduit en langue française par l'auteur de la présente thèse. La directrice de thèse, bilingue depuis son enfance, a par la

suite utilisé cette version traduite pour retraduire les items en langue anglaise. Les écarts observés entre la version originale anglaise et celle issue du retour de traduction ont par la suite été examinés par les deux personnes ayant procédé aux traductions; les disparités ont été discutées et les correctifs ont été appliqués de façon consensuelle. Une validation de l'exactitude des items traduits a ensuite été effectuée par le chercheur responsable de l'étude au CHUM. Si la procédure de retour de traduction a été suivie, l'auteur reconnaît qu'il eut été préférable que des personnes indépendantes du projet de recherche y procèdent, pour éviter tout biais potentiel.

Cohésion d'équipe

Une recension de la documentation allant au-delà de la psychologie organisationnelle permet de constater que le questionnaire ayant le plus d'appuis dans les écrits quant à la cohésion est le *Group Environment Scale* (GES) de Carron et al. (1985), un questionnaire destiné aux équipes sportives. La version adaptée pour les équipes de travail par Carless et De Paola (*Team Cohesion Scale*, 2000) a été utilisée, après avoir été traduite selon la même procédure décrite ci-dessus. Cet outil est composé de trois dimensions : la cohésion envers la tâche (quatre items, $\alpha = 0,74$), la cohésion sociale (quatre items, $\alpha = 0,81$) et l'attraction individuelle envers le groupe (deux items, $\alpha = 0,63$). Les participants doivent répondre au questionnaire en fonction de deux contextes distincts : pour les cinq premiers, ils doivent répondre en évaluant *leur implication personnelle dans l'équipe* et pour les cinq suivants répondre en évaluant *leur équipe dans son ensemble*. Dans la version originale, chacun des items est mesuré selon une échelle de

Likert de neuf points, allant de *totalelement en désaccord* à *totalelement en accord*. Afin d'éviter qu'un changement d'échelle d'un outil à l'autre n'engendre des erreurs de cotation chez les participants, l'échelle a été réduite à sept points, telle l'échelle du *Humor Climate Questionnaire*. Cette décision suit les recommandations prodiguées par Lozano, García-Cueto et Muñiz (2008), qui affirment que l'échelle de Likert optimale contient sept points. Le score total de chacune des dimensions est calculé en effectuant la moyenne des items y étant associés. À noter que quatre des 10 items doivent être inversés avant de calculer la moyenne.

Dans le cadre de la recherche présentée au sein de cette thèse, un item du questionnaire original a malencontreusement été omis (« Les membres de notre équipe ne se tiennent pas ensemble à l'extérieur des heures du travail. ») et a été remplacé par un item en double (« Les membres de notre équipe font rarement la fête ensemble. ») Heureusement, ces items font partie de la même dimension, soit la cohésion sociale. L'analyse en composantes principales décrite dans la section suivante a permis de palier à cette erreur.

Caractéristiques des équipes

Afin de connaître les caractéristiques des équipes de travail composant l'échantillon et d'en tenir compte dans l'analyse, trois items constitués dans le cadre des présents travaux ont été ajoutés au questionnaire. Les informations suivantes ont été demandées : le nombre de personnes qui composent l'équipe, la stabilité perçue de la

composition des membres de l'équipe ainsi que la durée de cette stabilité. Mis en commun, ces items permettent au chercheur de décrire adéquatement les caractéristiques des équipes sondées en tenant compte des recommandations de Castaño et al. (2013).

Des questions visant à déterminer que le groupe sondé constitue bel et bien un groupe de travail ont été ajoutées. Pour ce faire, les caractéristiques définissant le « groupe de travail proximal » (Anderson & West, 1998) ont été sondées au moyen de trois items créés par le chercheur et portant sur : 1) la fréquence d'interactions, 2) le partage d'objectifs communs et 3) l'interdépendance des membres de l'équipe de travail. Le niveau d'accord des participants avec chacun des énoncés est évalué au moyen d'une échelle de Likert de sept points, allant de *totalemment en désaccord* à *totalemment en accord*. L'intérêt de ces questions est de pouvoir exclure au besoin des participants qui ne feraient pas partie d'une équipe de travail, telle que définie par Anderson et West.

Variabes sociodémographiques

Les variables sociodémographiques usuelles ont été recueillies dans le cadre de l'étude : le sexe, l'âge et l'appartenance ethnoculturelle. Les associations de ces variables avec l'humour ont été précédemment discutées dans le contexte théorique de la présente thèse (Holmes, 2006; Lampert & Erwin-Tripp, 2006; Robert & Yan, 2005; Stanley et al., 2014). À ces variables ont été ajoutés des items permettant d'appréhender les caractéristiques de l'occupation professionnelle des répondants, soit le nombre de temps en poste (moins de trois mois, trois à douze mois, un à trois ans et plus de trois ans), le

site d'appartenance (Hôtel-Dieu, Notre-Dame ou St-Luc), l'horaire de travail (temps plein ou temps partiel), le quart de travail (jour, soir, nuit ou rotation) ainsi que la fonction exercée (infirmière, médecin, etc.). Pour le temps en poste, un choix de réponse a été favorisé par rapport à une réponse ouverte (p. ex., depuis combien d'années êtes-vous à l'emploi du CHUM?) pour obtenir des nuances parmi le personnel en emploi depuis moins d'un an. Il était effectivement envisagé que, déjà après trois mois, les individus commencent à développer leur sentiment d'appartenance à leur équipe, conformément aux résultats de Bartone et Adler (1999). Il était également envisagé qu'au-delà de trois ans, le temps n'a plus d'impact significatif sur le développement de la cohésion, conformément aux résultats obtenus par ces même auteurs.

Résultats

La présente section fait état des analyses et des résultats obtenus lors de la réalisation de la recherche présentée dans le cadre de cette thèse. Toutes les analyses ont été effectuées à l'aide du logiciel SPSS 20.0. D'abord, afin de valider la structure des outils traduits dans le cadre des présents travaux, des analyses en composantes principales (ACP) ont été effectuées. Une fois la structure optimale établie pour chaque construit, des analyses de variance (ANOVA), tests *t* et analyses de corrélation de Pearson ont été conduites afin d'identifier les variables pertinentes à contrôler. Pour effectuer les analyses principales et valider les hypothèses avancées, des analyses de régression linéaire multiple (par bloc et hiérarchiques) ont été réalisées. Pour l'ensemble de ces analyses, les différents types d'humour et le soutien du gestionnaire envers l'humour ont été considérés comme des prédicteurs (variables indépendantes), tandis que chacune des dimensions de la cohésion ont été considérées comme des variables dépendantes.

Note quant aux analyses au niveau des groupes

Tel qu'expliqué précédemment, il était visé de regrouper les données d'une même équipe de façon à pouvoir agglomérer leurs résultats, notamment pour les principales variables à l'étude. La cohésion d'équipe étant un concept groupal, il était de mise de l'analyser au niveau du groupe, sans quoi l'interprétation des résultats peut être affectée. Par exemple, le fait qu'un individu considère que son groupe est cohésif n'est pas nécessairement garant de la cohésion perçue par chacun de ses coéquipiers et ne reflète

pas, conséquemment, la *cohésion du groupe* en tant que telle, mais bien sa perception de cette cohésion. Pour valider si la *cohésion moyenne du groupe* est influencée par le climat d'humour positif *moyen dans le groupe*, il était nécessaire de regrouper ces résultats par équipe. Par la suite, des analyses multiniveaux, tel que recommandé par Dion (2000), auraient permis de tester les hypothèses tout en gérant le postulat d'indépendance des observations, primordial pour obtenir des résultats valides. Les analyses multiniveaux auraient également permis de déceler des effets d'interaction entre les variables de groupe et les variables individuelles (p. ex., déterminer de quelle façon le climat d'humour positif *moyen du groupe* est associé à la cohésion perçue *par l'individu*).

Le code unique attribué à chaque participant devait permettre d'identifier l'équipe d'appartenance des participants parmi celles ciblées lors des rencontres avec les infirmiers et infirmières chefs, permettant ainsi la réalisation des analyses multiniveaux. Malheureusement, certaines limites méthodologiques ont contraint le chercheur d'abandonner ce type d'analyse. Effectivement, les participants semblent avoir répondu au questionnaire en ayant comme référent des groupes qui ne reflètent pas nécessairement les entités groupales prédéterminées et codifiées selon la procédure expliquée plus haut. Par exemple, des individus qui devaient techniquement faire partie du même groupe rapportent des nombres très variables de collègues (différences dépassant parfois 20 personnes). Agglomérer ces résultats en fonction du code attribué s'avérait donc problématique. Ainsi privés de la possibilité d'établir un score moyen de cohésion pour chaque équipe, les analyses ne prennent en compte que la perception individuelle de la

cohésion d'équipe (mesurée par la cohésion de tâche, la cohésion sociale et l'attraction envers le groupe).

Analyses préliminaires

Tel qu'expliqué antérieurement, la recherche rapportée dans le cadre de la présente thèse a eu recours à des questionnaires de langue anglaise validés et traduits en langue française par une procédure de retour de traduction. Un outil maison a également été conçu pour vérifier les caractéristiques de l'équipe à laquelle se sont auto-référés les participants lors de leur réponse au questionnaire. Les premières analyses avaient donc comme objectif de valider la structure de ces outils. Par la suite, une série d'analyses ont été conduites afin d'identifier les variables potentiellement pertinentes à contrôler. Cette section rapporte donc les résultats obtenus pour l'ensemble de ces analyses préliminaires, nécessaires aux analyses visant à confirmer ou infirmer les hypothèses de la recherche.

Analyses en composantes principales des outils utilisés

Les composantes relatives au climat d'humour et au soutien du gestionnaire envers l'humour, à la cohésion d'équipe et aux caractéristiques des équipes ont été identifiées à l'aide d'analyses en composantes principales (ACP). L'ACP est adéquate dans le contexte exploratoire de la recherche rapportée dans la présente thèse, puisque contrairement à l'analyse factorielle, l'ACP utilise toute la variance issue de l'échantillon (Tabachnick & Fidell, 2013). En théorie, cela limite la généralisation de la structure factorielle obtenue, mais permet de mieux représenter l'échantillon. En pratique, toutefois, l'ACP et l'analyse

factorielle mènent à des modèles très souvent identiques (Tabachnick & Fidell, 2013). Les ACP ont été précédées d'analyses permettant de vérifier le respect des postulats de base.

Postulats de base. Afin de réaliser les analyses en composantes principales souhaitées, un certain nombre de postulats devaient être respectés. L'analyse de chacun des items composant les outils utilisés a permis de constater qu'aucune des distributions ne respectait la normalité selon le test de Kolmogorov-Smirnov ($p < 0,001$). L'examen des paramètres d'asymétrie et d'aplatissement montre toutefois que toutes les variables ont une asymétrie située entre -3 et 3 et que l'aplatissement est toujours situé entre -10 et 10 ce qui, en fonction des critères libéraux de Kline (2005), respecte la normalité univariée. Aucune transformation n'a donc été effectuée. L'analyse des scores Z pour chacun des items des questionnaires a permis de constater la présence de données extrêmes ($n = 3$), notamment pour les variables relatives au climat d'humour et aux caractéristiques d'équipe. Ces résultats ont été codés comme données manquantes. Finalement, les caractéristiques de l'échantillon comprenaient certaines données manquantes. Or, comme le nombre de données était toujours inférieur à 5 % du nombre total de répondants, celles-ci n'ont pas été remplacées. Les participants comprenant des données manquantes ont été retirés des analyses (*listwise*) lorsque nécessaire.

Bien que, pour réaliser une analyse en composantes principales, un échantillon de 300 participants soit souhaitable (Tabachnick & Fidell, 2013), Nunnally (1978)

recommande un ratio de dix participants par item. Les analyses réalisées ici ayant un échantillon minimum de 281 participants, cette recommandation est respectée.

Composantes relatives au climat d'humour. Les 16 items du questionnaire portant sur les types d'humour et le soutien du gestionnaire envers l'humour ont été soumis à une ACP avec rotation Oblimin, en suivant les recommandations de Field (2013), Pallant (2011) et Tabachnick et Fidell (2013). L'examen des corrélations entre les items du questionnaire permet de constater la présence de plusieurs corrélations qui excèdent 0,3. L'adéquation de l'échantillonnage est très bonne (indice KMO = 0,80) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($p < 0,000$). En fonction de ces résultats, l'ACP semble indiquée pour le questionnaire servant à mesurer les dimensions relatives au climat d'humour et du soutien du gestionnaire envers l'humour.

Afin de valider la structure des composantes de ce questionnaire avec le moins d'inférence possible, l'ACP a été réalisée de façon exploratoire, sans spécifier le nombre de composantes attendues. Il en découle une solution à quatre facteurs. Celle-ci a été retenue en fonction de trois critères. Premièrement, chacun des facteurs comprenait une valeur propre (*Eigenvalue*) supérieure à un. Deuxièmement, une analyse parallèle a été réalisée conformément aux recommandations de Pallant (2011). Ce test permet de générer des échantillons aléatoires de même taille et de comparer les valeurs propres obtenues lors de l'ACP à celles de ces échantillons hypothétiques. Si les valeurs propres obtenues à l'ACP excèdent celles des échantillons aléatoires, elles sont réputées significatives.

L'analyse parallèle ici réalisée supporte la solution à quatre composantes. Troisièmement, l'analyse du graphique des valeurs propres (voir Figure 3 à l'Appendice H) montre un changement dans l'inclinaison de la courbe à partir du troisième, du quatrième et du cinquième facteur, indiquant que l'une de ces trois structures pourrait être adéquate. La solution à quatre facteurs est donc retenue. Les quatre facteurs (soit l'humour envers l'exogroupe, l'humour positif, le soutien du gestionnaire envers l'humour et l'humour négatif) expliquent respectivement 30,02 %, 18,04 %, 11,97 % et 8,85 % de la variance, pour un total de 68,88 %.

Afin de déterminer quels items du questionnaire sont liés à chacune des composantes, une rotation Oblimin a d'abord été réalisée. Cette rotation révèle une structure simple, où chacun des items est lié à une seule composante. La structure du questionnaire original en langue anglaise est parfaitement respectée. L'examen des corrélations entre les composantes du questionnaire permet de constater la présence d'une corrélation de 0,35 entre la première et la quatrième composante, ce qui est supérieur à 0,32, justifiant l'utilisation d'une rotation Oblimin. Tabachnick et Fidell (2013) recommandent toutefois de comparer les résultats de cette rotation initialement effectuée à une rotation orthogonale varimax, qui est plus simple à interpréter, et de rapporter le résultat de la rotation orthogonale varimax si la solution est inchangée. Comme c'est ici le cas, les résultats de la rotation orthogonale varimax sont rapportés.

Le Tableau 5 présente les quatre composantes relatives au climat d'humour émanant de l'ACP, leur pourcentage de variance expliquée, leur consistance interne (alphas de Cronbach), les items qui sont regroupés sous chacune des composantes ainsi que le coefficient de saturation factorielle de ces énoncés. Toutes les composantes semblent fidèles, puisque la plus faible valeur d'alpha de Cronbach est 0,78. Chacune des composantes comprend quatre énoncés qui respectent la logique du questionnaire original, indiquant que la traduction semble avoir respecté le sens véhiculé par les auteurs de la version anglaise. Aucun énoncé n'a donc été retiré suite à l'ACP. Notons que l'humour envers l'exogroupe est la dimension qui explique le plus de variance au sein de l'échantillon, tandis que l'humour négatif n'en explique qu'une faible partie.

Composantes de la cohésion d'équipe. En suivant la même méthode que celle décrite pour les dimensions relatives au climat d'humour, les dix items du questionnaire de cohésion d'équipe (*Team Cohesion Scale*) ont d'abord été soumis à une ACP, en incluant le doublon rapporté dans la section méthode. La solution obtenue à cette première itération comprenait des items liés à de multiples composantes (solution complexe). Également, les deux items identiques en raison du doublon se retrouvaient sous la même composante, et ce, malgré le fait que le contexte de la question pour chacun des items était différent². Cela augmentait artificiellement la cohérence interne de la composante.

² Le contexte de la question au sein du questionnaire pour les deux items est respectivement : « Les affirmations suivantes visent à évaluer vos sentiments par rapport à votre IMPLICATION PERSONNELLE dans l'équipe. » vs « Les affirmations suivantes visent à évaluer vos sentiments par rapport à votre ÉQUIPE DANS SON EMSEMBLE. ». Voir Appendice G.

Tableau 5

Composantes du climat d'humour résultant de l'analyse en composantes principales avec rotation orthogonale varimax

Composante et ses items constituants	Coefficient de saturation avec la composante
1. Humour envers l'exogroupe (30,02 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,89$)	
- Les politiques institutionnelles sont souvent la cible de blagues ou ridiculisées par mes collègues.	0,88
- Nous prenons plaisir à rire ensemble des politiques institutionnelles avec lesquelles nous ne sommes pas en accord.	0,85
- Les blagues à propos des règlements organisationnels sont choses courantes dans mon groupe de travail.	0,85
- Mes collègues font souvent des blagues sur la haute-direction.	0,82
2. Humour positif (18,04 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,84$)	
- L'humour est souvent utilisé entre collègues pour s'encourager et se soutenir.	0,86
- L'humour est quelque chose que nous prenons tous plaisir à partager au travail.	0,83
- L'humour de mes collègues me remonte souvent le moral.	0,80
- L'humour utilisé par mes collègues rend le travail plus agréable	0,77
3. Soutien du gestionnaire envers l'humour (11,97 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,84$)	
- Mon supérieur immédiat croit que le travail n'est pas un endroit pour plaisanter	0,86
- Mon supérieur immédiat croit que l'humour distrait du travail à faire.	0,80
- Tenter d'utiliser l'humour au travail pourrait mettre quelqu'un dans l'embarras avec notre supérieur immédiat.	0,77
- Mon supérieur immédiat s'attend à un climat de travail sérieux	0,74
4. Humour négatif (8,85 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,78$)	
- L'humour est parfois utilisé pour intimider les autres dans le groupe	0,85
- Mes collègues utilisent parfois l'humour pour se rabaisser mutuellement	0,76
- Si quelqu'un fait une erreur, il sera souvent ridiculisé par d'autres membres du groupe.	0,70
- L'humour utilisé par mes collègues peut souvent faire en sorte que quelqu'un dans le groupe ressente un inconfort.	0,67

En retirant l'item doublon ayant le plus faible coefficient de saturation, la solution obtenue devenait « simple », c'est-à-dire que chacun des neuf items restants était lié de façon marquée à une seule composante. C'est donc le résultat de l'ACP réalisée à partir de ces neuf items qui est retenu et présenté au Tableau 6.

L'examen des corrélations entre les neuf items permet de repérer plusieurs valeurs excédant 0,3. La valeur obtenue au test de KMO est de 0,74, indiquant une bonne qualité de l'échantillonnage, et le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($p < 0,000$). L'ACP exploratoire (sans nombre de composantes défini) a permis d'identifier une structure composée de trois facteurs, conformément à la structure du questionnaire original en langue anglaise : la cohésion sociale, la cohésion de tâche et l'attraction individuelle envers le groupe. Ces trois facteurs expliquent respectivement 33,58 %, 17,20 % et 12,58 % de la variance pour un total de 63,37 %. Cette structure est supportée par les trois mêmes arguments que ceux décrits pour les dimensions relatives au climat d'humour : les valeurs propres des dimensions retenues sont supérieures à 1, ces valeurs propres sont supérieures à celles obtenues dans le cadre d'une analyse parallèle et un changement dans l'inclinaison de la courbe du diagramme des valeurs propres est observé à la deuxième et à la troisième composante (voir Figure 4 à l'Appendice H). La solution à trois facteurs est donc retenue.

Tableau 6

Composantes de la cohésion d'équipe résultant de l'analyse en composantes principales avec rotation Oblimin

Composante et ses items constitutants	Coefficient de saturation de la composante pour les types	Coefficient de saturation de la composante pour la structure
1. Cohésion sociale (33,58 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,75$)		
- Les membres de notre équipe font rarement la fête ensemble.	0,90	0,87
- Les membres de notre équipe préfèrent sortir seuls plutôt que de se retrouver comme équipe.	0,86	0,86
- Notre équipe aimerait passer du temps ensemble en-dehors des heures de travail.	0,63	0,70
2. Cohésion de tâche (17,20 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,71$)		
- Cette équipe ne me donne pas suffisamment d'opportunités pour améliorer ma performance personnelle.	0,81	0,80
- Je suis mécontent par rapport au niveau d'engagement de mon équipe envers la tâche	0,79	0,78
- Les membres de notre équipe ont des aspirations conflictuelles sur la performance de l'équipe.	0,68	0,68
- Notre équipe est unie pour tenter d'atteindre ses objectifs de performance.	0,63	0,68
3. Attraction envers le groupe (12,58 % de la variance expliquée, $\alpha = 0,54$)		
- Certains de mes meilleurs amis sont dans cette équipe.	0,80	0,79
- Pour moi, cette équipe est l'un des plus importants groupes sociaux auxquels j'appartiens	0,77	0,79

Une rotation Oblimin a permis d'arriver à une structure simple, où chacun des neuf énoncés est lié à une seule composante (Tabachnick & Fidell, 2013). La matrice de corrélation entre les composantes de l'ACP présentée plus loin permet de constater l'existence d'une corrélation excédant à 0,3 entre la première et la seconde composante. La rotation orthogonale varimax effectuée menant à une solution factorielle distincte de la rotation Oblimin, c'est cette dernière qui est rapportée au Tableau 6, en incluant les coefficients de saturation pour les types et la structure, tel que recommandé par Tabachnick et Fidell (2013) ainsi que Pallant (2011).

L'analyse de fidélité permet de constater que deux des composantes excèdent une cohérence interne de 0,7 à l'alpha de Cronbach. Cependant, la composante attraction envers le groupe arrive à un résultat plus faible ($\alpha = 0,54$), ce qui est inférieur au questionnaire original ($\alpha = 0,63$). Kine (1999) affirme toutefois que ce résultat est suffisant dans le contexte d'une recherche préliminaire avec un nouvel outil. Mentionnons qu'encore une fois, à l'exception de l'item doublon retiré et de l'item omis par erreur, la logique inhérente au *Team Cohesion Scale* est respectée : les items sont liés aux mêmes composantes que dans l'outil original.

Composantes des caractéristiques d'équipe. Les trois items utilisés pour déterminer si les participants font bel et bien partie d'une équipe ont été soumis à une analyse de fidélité (alpha de Cronbach), puisque trop peu nombreux pour être soumis à une ACP et conceptualisés comme faisant partie d'une seule et même échelle. L'examen

de l'alpha de Cronbach est jugé suffisant en fonction du critère de Kine (2005) ($\alpha = 0,61$). Cet outil peut donc être utilisé et mener à la création d'un score moyen.

Création des scores suites aux ACP

Climat d'humour et cohésion d'équipe. Les résultats des précédentes ACP ainsi que les tests de validité (alpha de Cronbach) indiquent qu'il est possible de créer des scores pour les différentes dimensions du climat d'humour et de la cohésion d'équipe en suivant les recommandations préconisées par les auteurs des instruments originaux, à l'exception de l'item manquant pour la cohésion d'équipe. Ces résultats indiquent que le processus de retour de traduction a préservé l'esprit original des questionnaires en langue anglaise et que les échantillons semblent appropriés pour utiliser les outils.

Les scores de chacune des dimensions des outils ont été compilés en effectuant la moyenne des items s'y rapportant, tout en veillant à ce que minimalement trois items et 75 % des items de la dimension aient été répondus par les participants. Pour les échelles comprenant moins de trois items, tous les items devaient avoir été répondus par les participants pour être convertis en scores. Les scores de cohésion d'équipe ont également été convertis en un seul score (cohésion globale) en prenant la moyenne des trois dimensions (cohésion de tâche, cohésion sociale et attraction envers le groupe). Un résultat aux trois scores devait toutefois être présent pour être considéré dans le calcul de cohésion globale. Un score global pour les dimensions relatives au climat d'humour n'a pas été créé puisque, d'une part, des dimensions sont parfois théoriquement opposées

(notamment l'humour positif vs l'humour négatif) et, d'autre part, elles ne sont pas toutes de même nature (types d'humour et soutien du gestionnaire envers l'humour).

Caractéristiques de l'équipe. Les trois items des caractéristiques d'équipe ont été conçus pour les besoins de la recherche présentée dans la cadre de cette thèse. Puisque le test de validité (alpha de Cronbach) a permis de déterminer que ces items peuvent être utilisés comme un seul construit, un score a été créé en suivant la même logique que pour les dimensions relatives au climat d'humour et la cohésion d'équipe (moyenne des items, trois items requis).

Les caractéristiques de l'équipe ont également mené à la création d'un score dichotomique. La fonction des questions relatives à ces caractéristiques était de déterminer si les participants peuvent être considérés comme faisant partie ou non d'une équipe de travail, selon la définition théorique du terme (objectifs communs, interactions et interdépendance). En effet, la recherche portant sur l'effet de l'humour sur la cohésion d'un groupe, il importait d'analyser les données de personnes faisant effectivement partie d'un groupe; analyser les réponses de personnes dont les caractéristiques ne correspondent pas à celles recherchées dans l'échantillon aurait pu engendrer des erreurs dans les résultats de l'étude (Dion, 2000). Ainsi, les participants qui présentaient un score de moins de quatre sur l'échelle de réponse en sept points (équivalent à *en désaccord*) relativement aux caractéristiques d'équipe ont été extraits des analyses subséquentes ($n = 8$). Les

caractéristiques d'équipe ne faisant pas l'objet d'hypothèses, celles-ci n'ont pas considérées dans d'autres analyses.

Examen des effets potentiels des caractéristiques de l'échantillon et des équipes

Afin de contrôler la variance expliquée par les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon et de déterminer l'influence exercée par les caractéristiques énoncées par Salas et al. (2015), des analyses ont été conduites. Ces analyses visaient à identifier les liens significatifs entre ces variables et les variables dépendantes à l'étude afin de pouvoir en contrôler l'effet lors des analyses principales. Ainsi, des analyses de variance (ANOVA) ont d'abord été conduites sur les variables catégorielles. Des analyses corrélationnelles ont également été conduites sur les variables continues, ordinales et dichotomiques. Les paragraphes suivants en décrivent les résultats.

Analyses de variance

Des ANOVA ont été conduites pour appréhender l'association potentielle des variables catégorielles à plus de deux niveaux avec les dimensions de la cohésion d'équipe. Ces variables sont : l'ethnie d'appartenance, le site de travail, le quart de travail et la fonction exercée. Ces ANOVA ont permis d'analyser les différences de moyennes entre les différentes dimensions de la cohésion d'équipe (incluant la cohésion globale) pour chacune de ces variables de contrôle. Cela a donc mené à 16 ANOVA distinctes dont les résultats sont rapportés dans le Tableau 7. Les résultats significatifs sont mis en évidence en caractères gras.

Tableau 7

Analyses de variance des variables de contrôle catégorielles pour chacune des variables dépendantes à l'étude

Variable dépendante	Variable indépendante	<i>N</i>	<i>dl</i>	Carré Moyen	<i>F</i>	η^2
Cohésion globale	Ethnie	265	7	1,14	0,93	0,03
	Site	265	3	2,95	2,30	0,03
	Quart	266	3	1,17	0,90	0,01
	Fonction	267	5	1,20	0,93	0,02
Cohésion sociale	Ethnie	262	7	0,43	0,21	0,01
	Site	262	3	5,07	2,59	0,03
	Quart	263	3	0,74	0,36	0,00
	Fonction	264	5	3,61	1,80	0,03
Attraction envers le groupe	Ethnie	263	7	2,58	0,92	0,03
	Site	263	3	7,44	2,72*	0,03
	Quart	264	3	1,51	0,54	0,01
	Fonction	265	5	8,73	3,26**	0,06
Cohésion globale	Ethnie	260	7	0,24	0,22	0,01
	Site	260	3	2,87	2,84*	0,03
	Quart	261	3	0,21	0,20	0,00
	Fonction	262	5	2,58	2,59*	0,05

* = $p < 0,05$. ** = $p < 0,01$.

L'examen du Tableau 7 permet de constater que quatre des 16 analyses de variance ont mené à un résultat significatif, indiquant que le site de travail et la fonction exercée ont une incidence sur l'évaluation de l'attraction envers le groupe et de la cohésion globale. Pour l'attraction envers le groupe, les moyennes des sites de travail des

participants sont significativement différentes ($F(3, 263) = 2,72, p = 0,045$). L'analyse *post-hoc* réalisée à l'aide du test de Tukey ne permet cependant pas de constater de différence de moyennes spécifique significative entre les sites. De façon conservatrice, le site de travail sera tout de même intégré comme variable de contrôle lors de l'analyse principale en lien avec l'attraction envers le groupe. La taille de l'effet est toutefois restreinte (3,1 %).

Une différence de moyennes significative pour l'attraction envers le groupe est également présente au regard de la fonction exercée par les participants ($F(5, 265) = 3,26, p = 0,007$). Le test de Tukey permet de révéler que les médecins ($M = 2,30, \acute{E}T = 0,67$) se distinguent significativement des infirmiers ($M = 4,10, \acute{E}T = 1,70$) et des préposés aux bénéficiaires ($M = 4,13, \acute{E}T = 1,23$). La fonction exercée sera contrôlée donc lors des analyses principales pour l'attraction envers le groupe. La taille de l'effet pour cette est de 5,9 %. Il est à noter que l'analyse mettant en lien l'attraction envers le groupe et la fonction exercée est la seule pour laquelle le test de Levene a révélé une variance inégale. Cependant, comme des résultats significatifs ont été obtenus en appliquant les tests de Welch ($p = 0,00$) et de Brown-Forsythe ($p = 0,00$), qui sont plus robustes au bris de l'homogénéité des variances que pour l'ANOVA standard, ce lien est retenu comme étant significatif.

La cohésion globale comporte des différences de moyennes significatives pour les mêmes variables. L'ANOVA entre le site d'appartenance et la cohésion globale est

significative ($F(3, 260) = 2,84, p = 0,040$). Un test *post-hoc* de Tukey permet de constater que les différences se logent entre les sites Notre-Dame ($M = 4,34, \acute{E}T = 1,07$) et Hôtel-Dieu ($M = 4,86, \acute{E}T = 1,02$). La taille de l'effet de cette différence est toutefois relativement faible (3,9 %).

Le lien entre l'évaluation de la cohésion globale et la fonction exercée est également significatif ($F(5, 262) = 2,587, p = 0,026$). Les médecins se distinguent encore une fois à ce niveau ($M = 3,711, \acute{E}T = 1,026$) avec une moyenne inférieure à celle des infirmiers ($M = 4,684, \acute{E}T = 0,992$) et des professionnels ($M = 4,975, \acute{E}T = 0,993$). Le site d'appartenance et la fonction exercée seront donc contrôlés pour les analyses qui comprendront la cohésion globale, malgré que la taille de l'effet expliquée par cette différence soit faible (2,6 %).

Analyses corrélationnelles

L'ensemble des variables continues, ordinales et dichotomiques à l'étude ont été soumises à l'analyse des corrélations de Pearson. En plus de fournir des informations sur les liens potentiels qui unissent les principales variables à l'étude, cette analyse permet d'identifier les variables pertinentes à contrôler lors des analyses principales. L'analyse de corrélation de Pearson a été favorisé à celui de Spearman puisque 1) l'ensemble des distributions atteignent des critères satisfaisant de normalité, 2) les données extrêmes ont été extraites, limitant celles susceptibles d'exercer une influence les résultats de la

corrélation de Pearson et 3) cela favorise l'interprétation de la matrice (uniformité de l'ensemble des tests).

Il est à noter que trois participants ont été exclus de ces analyses et des analyses subséquentes puisqu'ils présentaient des valeurs extrêmes sur le nombre de personnes composant l'équipe. Un participant rapportait faire partie d'une équipe de deux membres (ce qui ne constitue pas une équipe, mais plutôt une dyade) et les deux autres rapportaient faire partie d'une équipe de 50 et 60 personnes, ce qui représente un score Z supérieur à 3,96 dans les deux cas.

Les variables ordinales et dichotomiques ont été codées afin de pouvoir être interprétées : le sexe (codé 0 pour *hommes* et 1 pour *femmes*), l'horaire de travail (codé 0 pour *temps plein* et 1 pour *temps partiel*), le temps dans le poste actuel (codé 1 pour *moins de trois mois*, 2 pour *trois à douze mois*, 3 pour *un à trois ans* et 4 pour *plus de trois ans*), le temps depuis lequel l'équipe est jugée stable (codé 0 pour *mon équipe est instable*, 1 pour *0 à 5 mois*, 2 pour *6 à 11 mois*, 3 pour *12 mois et plus*). Le Tableau 8 présente l'ensemble des coefficients de corrélation obtenus et affiche les résultats des analyses descriptives pour chacune des variables

Tableau 8

Intercorrélations entre les variables continues, ordinales et dichotomiques à l'étude

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Sexe	1													
2. Âge	-0,08	1												
3. Horaire	-0,02	-0,24**	1											
4. Temps en poste	-0,01	0,35**	-0,18**	1										
5. Stabilité de l'équipe	0,03	0,10	0,02	0,17**	1									
6. Nb pers. équipe	-0,06	0,02	0,07	0,21**	0,00	1								
7. Humour positif	0,09	-0,15*	0,05	-0,02	0,19**	-0,09	1							
8. Humour négatif	-0,03	0,09	-0,04	0,14*	-0,14*	0,18**	-0,26**	1						
9. Soutien gest. humour	0,09	-0,05	0,00	-0,05	0,06	-0,01	0,26**	-0,32**	1					
10. Humour exogroupe	-0,11	-0,05	0,02	0,13*	-0,03	0,22**	0,01	0,42**	-0,30**	1				
11. Cohésion tâche	0,04	-0,07	0,09	-0,09	0,20**	-0,11	0,41**	-0,55**	0,23**	-0,31**	1			
12. Cohésion sociale	0,13*	-0,12*	-0,03	-0,03	0,18**	0,09	0,29**	-0,14*	0,15*	-0,10	0,31**	1		
13. Attract. ind. groupe	0,07	0,03	0,01	0,19**	0,16*	0,02	0,24**	0,00	-0,10	0,02	0,19**	0,32**	1	
14. Cohésion globale	0,12	-0,07	0,02	0,04	0,26**	0,01	0,40**	-0,28**	0,10	-0,15*	0,62**	0,76**	0,76**	1
N valide	268	266	269	269	263	260	273	273	267	272	272	269	270	267
Moyenne	--	38,48	--	3,33	1,78	12,53	6,00	2,19	5,14	0,67	5,35	4,50	3,95	4,60
Variance	--	114,92	--	0,90	1,44	60,62	0,95	1,42	2,08	2,68	1,32	2,05	2,80	1,04
Écart-type	--	10,72	--	0,95	1,20	7,79	0,98	1,19	1,44	1,64	1,15	1,43	1,67	1,02
Minimum	0,00	21,00	0,00	1,00	0,00	3,00	1,25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,94
Maximum	1,00	62,00	1,00	4,00	3,00	40,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
Asymétrie (E. S.)	--	0,30 (0,15)	--	-1,21 (0,15)	-0,34 (0,15)	1,37 (0,15)	-1,39 (0,15)	1,57 (0,15)	-0,92 (0,15)	0,22 (0,15)	-0,91 (0,15)	-0,18 (0,15)	0,08 (0,15)	-0,04 (0,15)
Aplatissement (E. S.)	--	-1,10 (0,30)	--	0,26 (0,30)	-1,45 (0,30)	2,13 (0,30)	2,69 (0,29)	2,69 (0,29)	0,41 (0,30)	-0,92 (0,29)	1,04 (0,29)	-0,51 (0,30)	-0,86 (0,30)	-0,15 (0,30)

Note. Nb pers. équipe = Nombre de personnes dans l'équipe ; Soutien gest. humour = Soutien du gestionnaire envers l'humour ; Attract. ind. groupe = Attraction individuelle envers le groupe ; E. S. = Erreur standard ;

* p < 0,05. ** p < 0,01.

Intercorrélations entre les variables de contrôle et les variables dépendantes.

Les variables descriptives que sont les caractéristiques sociodémographiques ainsi que les caractéristiques de l'emploi et du groupe d'appartenance pourraient avoir une incidence sur la cohésion d'équipe. Afin de déterminer quelle portion de la variance des différentes dimensions de la cohésion est réellement attribuable à l'humour, il importe de déterminer quelles sont les variables significativement liées à la cohésion et qui méritent d'être considérées comme variables de contrôle dans les analyses subséquentes.

L'examen de la matrice de corrélation permet de constater en premier lieu que le sexe n'est lié de façon significative qu'à la cohésion sociale ($r = 0,13, p < 0,05$). Il s'avère que les femmes rapportent davantage la présence de cohésion sociale que les hommes. En ce qui a trait à l'âge, cette variable est aussi uniquement, mais cette fois négativement, liée à la cohésion sociale ($r = -0,12, p < 0,05$) : plus les personnes sont âgées, moins elles rapportent la présence de cohésion sociale dans leur équipe. La seule autre variable descriptive liée à la cohésion sociale est la stabilité de l'équipe ($r = 0,18, p < 0,01$). Plus l'équipe est jugée stable, plus les participants rapportent une cohésion sociale élevée.

Cette dernière variable descriptive affiche également une corrélation significative et positive avec la cohésion de tâche ($r = 0,20, p < 0,01$). Ainsi, plus l'équipe est jugée stable, plus les participants rapportent une cohésion de tâche élevée. Il s'agit par ailleurs de l'unique variable de contrôle potentielle qui soit significativement liée à la cohésion de tâche.

La stabilité de l'équipe affiche aussi un lien significatif avec la troisième dimension de la cohésion, soit l'attraction envers le groupe ($r = 0,16, p < 0,05$). Il en va de même pour le temps en poste, positivement corrélé avec cette même variable dépendante ($r = 0,19, p < 0,01$). Plus les individus sont dans une équipe stable et plus ils occupent leur poste depuis longtemps, plus ils accordent de l'importance à leur équipe de travail comme groupe d'appartenance.

Finalement, comme la stabilité de l'équipe est corrélée de façon significative avec chacune des dimensions de la cohésion d'équipe, il n'est pas surprenant qu'elle s'avère significativement liée à la cohésion globale ($r = 0,26, p < 0,01$). En contrepartie, certaines variables de contrôle potentielles n'affichent aucun lien significatif avec l'une ou l'autre des variables dépendantes. C'est le cas de l'horaire (temps plein ou temps partiel) et du nombre de personnes dans l'équipe. Ces variables ne seront donc pas contrôlées ultérieurement alors que les variables descriptives identifiées ci-dessus, soit le sexe, l'âge, la stabilité de l'équipe et le temps en poste le seront en temps et lieu.

Résumé : variables de contrôle retenues à l'issue des analyses

Les analyses qui viennent d'être décrites ont permis de déterminer quelles variables doivent être contrôlées lors des analyses principales. Rappelons que :

- la stabilité de l'équipe sera contrôlée pour la cohésion de tâche (hypothèse 1);

- le sexe, l'âge et la stabilité de l'équipe seront contrôlés pour la cohésion sociale (hypothèse 2);
- le temps en poste, la stabilité de l'équipe, le site d'appartenance et la fonction exercée seront contrôlés pour l'attraction envers le groupe (hypothèse 3);
- la stabilité de l'équipe, le site d'appartenance et la fonction exercée seront contrôlées pour la cohésion globale (hypothèse 4).

Intercorrélations entre les scores des variables à l'étude

En plus d'identifier les variables pertinentes à contrôler sur le plan statistique, la précédente matrice de corrélation permet d'analyser les liens entre les scores des principales variables à l'étude. Les prochains paragraphes décrivent les résultats des analyses corrélationnelles en examinant d'abord les liens entre les différentes dimensions de l'humour. Le même traitement est fait ensuite pour la cohésion d'équipe. En dernier lieu, les corrélations entre les dimensions relatives au climat d'humour et les différentes dimensions de la cohésion sont examinées.

Intercorrélations entre les dimensions du climat d'humour. Les résultats de l'analyse corrélationnelle obtenus correspondent généralement à la logique théorique sous-jacente aux construits associés au climat d'humour. Ainsi, l'humour positif est corrélé positivement avec le soutien du gestionnaire envers l'humour ($r = 0,26, p < 0,01$) alors qu'il l'est négativement avec l'humour négatif ($r = -0,26, p < 0,01$), tel qu'anticipé. L'humour positif n'est toutefois pas significativement corrélé avec l'humour envers

l'exogroupe, ce qui n'est pas le cas de l'humour négatif qui affiche un lien significatif avec l'humour envers l'exogroupe ($r = 0,42, p < 0,01$). On constate aussi que l'humour négatif est négativement corrélé avec le soutien du gestionnaire envers l'humour ($r = -0,31, p < 0,01$). Ainsi, plus l'humour négatif est rapporté être présent, plus l'humour envers l'exogroupe (ayant pour cible les décisions managériales, les politiques, etc.) est aussi rapporté être présent. Par ailleurs, plus le soutien du gestionnaire envers l'humour est jugé présent, moins il y a de manifestations perçues d'humour négatif. Finalement, suivant la même logique, le soutien perçu du gestionnaire envers l'humour est également négativement corrélé avec l'humour envers l'exogroupe ($r = -0,30, p < 0,01$).

Intercorrélations entre les dimensions de la cohésion d'équipe. En examinant chacune des composantes de la cohésion d'équipe séparément, il est possible de constater que toutes les variables sont positivement corrélées les unes aux autres de façon significative. La cohésion de tâche est corrélée avec la cohésion sociale ($r = 0,31, p < 0,01$) et l'attraction envers le groupe ($r = 0,19, p < 0,01$), alors que la cohésion sociale est corrélée avec l'attraction envers le groupe ($r = 0,32, p < 0,01$). Encore une fois, ces liens correspondent à la théorie sous-jacente au construit.

Tel qu'anticipé, la cohésion globale est significativement et fortement corrélée aux dimensions la composant. Ces corrélations excèdent parfois de 0,7, ce qui est prévisible, considérant que le score global est créé en faisant une moyenne de chacune des dimensions composant la cohésion d'équipe (cohésion de tâche, cohésion sociale et attraction envers

le groupe). Ces corrélations élevées pourraient présenter un problème de multicolinéarité si les variables impliquées étaient intégrées au sein d'une même analyse. Cette situation ne surviendra pas, puisqu'aucune hypothèse ne le requière. Les analyses subséquentes n'apparieront donc jamais la cohésion globale aux dimensions la composant.

Intercorrélations entre les dimensions relatives au climat d'humour et les dimensions de la cohésion. Sur le plan corrélationnel, étudier le climat d'humour et la cohésion d'équipe semble pertinent. Effectivement, l'humour positif est positivement lié à l'ensemble des composantes de la cohésion d'équipe : cohésion de tâche ($r = 0,41, p < 0,01$), cohésion sociale ($r = 0,27, p < 0,01$) et l'attraction envers le groupe ($r = 0,24, p < 0,01$). C'est également le cas lorsque la cohésion d'équipe est agglomérée sous un seul score ($r = 0,40, p < 0,01$). L'humour négatif est négativement corrélé avec la cohésion de tâche ($r = -0,55, p < 0,01$), la cohésion sociale ($r = -0,14, p < 0,05$) et la cohésion globale ($r = -0,28, p < 0,01$). L'humour négatif n'est toutefois pas corrélé à l'attraction envers le groupe. Le soutien du gestionnaire envers l'humour est quant à lui corrélé significativement avec la cohésion de tâche ($r = 0,26, p < 0,01$) et la cohésion sociale ($r = 0,15, p < 0,05$), alors qu'il n'affiche aucun lien significatif avec l'attraction envers le groupe ou le score global de cohésion. Quant à l'humour envers l'exogroupe, cette dimension est corrélée négativement avec la cohésion de tâche ($r = -0,31, p < 0,01$) ainsi qu'avec la cohésion lorsque considérée comme un construit global ($r = -0,15, p < 0,05$).

Analyses principales

Afin de vérifier les hypothèses à l'étude, des analyses de régression multiple ont été conduites. D'abord, pour chacune des variables dépendantes (cohésion de tâche, cohésion sociale, attraction envers le groupe et cohésion globale) les variables de contrôle continues, ordinales et dichotomiques ont été introduites dans un même bloc. Par la suite, les variables indépendantes ont également été introduites dans un seul bloc. En réalisant les analyses de cette façon, il est possible de s'assurer de préserver uniquement dans le modèle final les variables qui contribuent de façon significative à la variance expliquée. Les variables pertinentes ont par la suite été introduites dans une analyse de régression multiple hiérarchique, ce qui permettait d'extraire le pourcentage de variance expliquée par les variables de contrôle et de réellement mesurer l'effet de prédiction des climats d'humour sur les différentes dimensions de la cohésion d'équipe.

En ce qui a trait aux variables de contrôle catégorielles, elles ne peuvent pas être introduites dans une analyse de régression, puisqu'elles produisent des résultats ininterprétables. En suivant les recommandations de Field (2013), ces variables ont été codées en « variables factices » (*dummy variables*). Cette codification permet de transformer une variable catégorielle à plusieurs niveaux (ici, le site d'appartenance et la fonction exercée) en un ensemble de variables dichotomiques pouvant être introduites dans une régression. Cette procédure implique d'abord de déterminer un groupe de référence en fonction d'une norme ou de la plus grande fréquence dans l'échantillon. Dans le présent cas, la majorité des participants proviennent du site Saint-Luc et occupent la

fonction d'infirmier, ces deux catégories sont donc devenues les catégories de référence. Les autres catégories (autres que celles formant les groupes de référence) ont été codées de façon dichotomique. Pour le site d'appartenance, deux variables dichotomiques ont été créées. Ainsi, une cote de valeur « 0 » ou « 1 » a été attribuée à chaque participant selon son appartenance au site Notre-Dame ou Hôtel-Dieu. Par exemple, un participant qui travaille à l'Hôtel-Dieu a été codé « 0 » pour la variable factice « Notre-Dame » et « 1 » pour la variable factice « Hôtel-Dieu ». Un participant qui travaille à l'Hôpital Saint-Luc a été codé « 0 » pour ces deux variables factices, celui-ci ne se démarquant pas du groupe de référence. La même procédure a été utilisée pour la fonction exercée, ce qui a donné lieu à cinq variables factices (six catégories au total, moins la catégorie normative).

Tel que recommandé par Field (2013), les variables ont été introduites dans des blocs distincts. Field vulgarise en mentionnant que cette méthode permet de « forcer » l'analyse à considérer ces ensembles de variables *comme si* elles n'en constituaient qu'une seule. Une régression multiple hiérarchique comprenant le maximum de blocs contrôles (comme celui de l'attraction envers le groupe) comprend donc quatre blocs distincts : 1) les variables de contrôle habituelles (continues, dichotomiques ou ordinales), 2) les variables factices associées au site d'appartenance, 3) les variables factices associées à la fonction exercée et 4) les variables indépendantes (dimensions associées au climat d'humour).

Respect des postulats

Tabachnick et Fidell (2013) suggèrent la formule suivante pour guider les chercheurs quant à la taille requise de l'échantillon pour procéder à une régression multiple : $N > 50 + 8m$, où m représente le nombre de variables indépendantes utilisées au sein de la régression. En fonction de cette formule, l'échantillon suffit amplement pour réaliser les analyses, même en utilisant simultanément tous les prédicteurs. Effectivement, une fois les données manquantes et extrêmes retirées de l'échantillon, les analyses comprennent au minimum 242 participants, alors que 162 sont requis.

L'analyse corrélacionnelle réalisée plus tôt a également permis d'écarter les problèmes de singularité et de multicollinéarité. Quant aux valeurs extrêmes, qui ont une forte incidence sur les analyses de régression (Pallant, 2013), elles ont été, tel que mentionné antérieurement, retirées avant les analyses corrélacionnelles et n'ont pas été réintroduites dans les analyses subséquentes.

Pour chacune des analyses, les coefficients de colinéarité, le nombre de cas extrêmes multivariés et les résidus (bras de levier et distance de Cook) ont été vérifiés. Dans le cas où des données problématiques étaient relevées, les analyses étaient effectuées à nouveaux en extrayant ces données. Lorsque ces données retirées n'influençaient pas de façon significative le résultat de l'analyse, les résultats originaux ont été présentés. La normalité multivariée a été également examinée pour chacune des analyses, notamment

en examinant les histogrammes des résidus, les diagrammes gaussiens des résidus standardisés et les nuages de points des prévisions par rapport aux résidus standardisés.

Homoscédasticité et transformation des variables. L'examen des nuages de points des résidus permet de constater un problème d'homoscédasticité pour plusieurs des distributions. L'hétéroscédasticité peut être présente lorsqu'une variable possède un problème d'asymétrie, alors que l'autre non (Tabachnick & Fidell, 2013). L'hétéroscédasticité n'est pas une contre-indication aux analyses de régression, mais elle peut augmenter l'erreur de type 2. Lors de la réalisation des ACP, il avait été décidé de ne pas transformer les variables en fonction des critères libéraux de normalité de Kline (2005). Toutefois, Tabachnick et Fidell (2013) affirment que les transformations améliorent la plupart du temps les modèles résultant des régressions et qu'elles ne sont pas nécessairement plus difficiles à interpréter, du moment où les échelles utilisées pour créer les scores sont arbitraires, c'est-à-dire que leurs minima et maxima sont fixés sans être liés à une norme connue. Ces auteurs recommandent donc de procéder aux transformations des variables, sauf si une raison valable empêche le chercheur de procéder ainsi. Comme aucune contre-indication n'est ici présente, des transformations ont été opérées sur les variables qui présentaient des problèmes de distribution.

L'examen des distributions de l'humour positif, du soutien du gestionnaire envers l'humour et de la cohésion de tâche a permis d'identifier une asymétrie négative. Une transformation reflet a donc été appliquée. La transformation logarithmique offrait la

meilleure solution pour l'ensemble des variables associées au climat d'humour. La transformation racine carrée permettait d'arriver à une meilleure distribution pour la cohésion de tâche.

Le Tableau 9 permet de comparer les caractéristiques descriptives des variables originales et des variables transformées. Les variables transformées ont remédié aux problèmes d'hétéroscédasticité et ont subséquemment été utilisées pour réaliser les analyses principales dans la présente étude. Les autres dimensions de la cohésion (cohésion sociale, attraction envers le groupe et cohésion globale), ainsi que le soutien du gestionnaire envers l'humour ne présentaient pas de problème d'hétéroscédasticité et ont conséquemment été préservées dans leur forme originale.

Il importe de mentionner que le sens des résultats obtenus pour les variables ayant subi un reflet (humour positif, soutien du gestionnaire envers l'humour et cohésion de tâche) devra être interprété à l'inverse (une relation positive doit être interprétée comme négative et vice-versa). La cohésion de tâche étant une variable dépendante, les analyses incluront parfois des doubles inversions (p. ex., lien entre l'humour positif qui a subi un reflet et cohésion de tâche ayant subi la même chose). Dans ces scénarios, l'inversion des résultats n'est pas requise et les résultats peuvent être interprétés en fonction des nombres obtenus.

Tableau 9

Comparaison des caractéristiques des variables originales et transformées

Variables	Variables originales					Variables transformées				
	<i>M</i>	Var.	<i>ÉT</i>	Min.	Max.	<i>M</i>	Var.	<i>ÉT</i>	Min.	Max.
Humour positif	6,03	0,90	0,95	1,25	7,00	0,25	0,04	0,19	0,00	0,83
Humour négatif	2,17	1,40	1,18	1,00	7,00	0,28	0,04	0,21	0,00	0,85
Soutien gestionnaire	5,17	2,07	1,44	1,00	7,00	0,40	0,05	0,22	0,00	0,85
Cohésion de tâche	5,37	1,30	1,14	1,00	7,00	1,58	0,12	0,34	1,00	2,65

Note. Humour positif transformé = reflet et logarithmique; Humour négatif transformé = logarithmique; Soutien gestionnaire transformé = reflet et logarithmique; Cohésion de tâche transformé = reflet et racine carrée.

Procédure pour les analyses principales

Les postulats de base ayant été rencontrés pour conduire l'ensemble des analyses de régression multiple, les analyses principales ont été réalisées. Pour ce faire, des analyses avec chacune des dimensions de la cohésion d'équipe ont été conduites.

D'abord, les variables de contrôle de type continu, ordinal ou dichotomique qui présentaient un lien significatif avec la variable dépendante ont été introduites dans une régression multiple au sein d'un même bloc. Ont suivi, lorsqu'elles étaient significativement liées à la variable dépendante, les variables factices (*dummy variables*). Le site d'appartenance et la fonction exercée furent insérés dans des blocs distincts. Quant aux variables indépendantes associées au climat d'humour, elles ont été insérées dans un même bloc. Ainsi, jusqu'à quatre blocs distincts composaient le modèle final : 1) variables de contrôle, 2) variables factices associées au site d'appartenance, 3) variables factices

associées à la fonction exercée et 4) variables associées au climat d'humour. Lorsque l'un des blocs ne comprenait qu'une seule variable, cette variable était automatiquement intégrée au modèle final. À l'issue de ces analyses et des résultats significatifs obtenus, les variables ont ensuite été introduites de façon hiérarchique pour obtenir le modèle final. Cette même procédure a été suivie pour tester l'ensemble des hypothèses à l'étude.

Vérification de l'hypothèse 1 : examen du lien entre la cohésion de tâche et les dimensions relatives au climat d'humour

Les analyses préliminaires précédentes ont permis d'identifier une seule variable pertinente à contrôler pour la cohésion de tâche, soit la stabilité de l'équipe. En guise de rappel, cette variable ordinale a été codée de 0 à 3 : plus la stabilité de l'équipe est importante, plus sa valeur est élevée. Aucune variable factice (site ou fonction) n'était significativement liée à la cohésion de tâche. Cette variable contrôle a donc été insérée dans le modèle final. Les résultats de cette première analyse de régression multiple sont décrits dans le Tableau 10. Comme la cohésion de tâche a subi une inversion, le sens des liens obtenus doit être modifié.

Une régression multiple comprenant toutes les variables associées au climat d'humour a été conduite. Ces variables expliquent la cohésion de tâche de façon significative ($F(4, 256) = 34,52, p = 0,000$). L'examen individuel de chacune des variables révèle que le soutien du gestionnaire ne contribue pas de façon significative au résultat.

Tableau 10

Résultats des régressions prédisant la cohésion de tâche

Variables	Régressions multiples chaque bloc séparé			Régressions multiples modèle final		
	β	t	p	β	t	p
De contrôle						
Stabilité	--	--	--	-0,09	-1,76	0,080
équipe						
<i>R² ajusté</i>	--			0,04		
Climat d'humour						
Positif	0,31	5,86	0,000	0,27	5,20	0,000
Négatif	0,37	6,39	0,000	0,38	6,71	0,000
Soutien gest.	-0,05	-0,95	0,342			
Exogroupe	0,17	2,93	0,004	0,16	2,95	0,003
<i>R² ajusté</i>	0,34			0,37		
(ΔR^2)				(0,34)		

Note. Positif = Humour positif (reflet et logarithmique); Négatif = Humour négatif (logarithmique); Soutien gest = Soutien du gestionnaire envers l'humour (reflet et logarithmique); Exogroupe = Humour envers l'exogroupe.

Cette variable n'a donc pas été réintroduite dans le modèle complet. Notons que la cohésion de tâche a été inversée tout comme l'humour positif.

La relation entre ces variables est donc positive : l'humour positif prédit positivement la cohésion de tâche (plus la première est élevée, plus la seconde le sera). L'association entre l'humour négatif et de l'humour envers l'exogroupe est toutefois inverse : elles prédisent de façon négative la cohésion de tâche. La solution obtenue semblait comprendre des résidus problématiques, puisque le bras de levier était légèrement trop élevé. Or, l'exclusion des données potentiellement problématiques ne

modifiaient pas les résultats obtenus. Les résultats avec toutes les données sont donc ici présentés.

Une dernière régression multiple hiérarchique a finalement été réalisée en entrant dans le premier bloc la variable de contrôle (stabilité de l'équipe) et dans le deuxième bloc les variables significatives du climat d'humour. Le modèle final est significatif ($F(4, 257) = 37,88, p = 0,000$) et permet de constater que l'unique variable de contrôle devient non significative lorsqu'introduite à la suite des climats d'humour. L'humour positif, l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe prédisent tous de façon significative la cohésion de tâche. La variance expliquée par le modèle est de 37,1 % et 34,0 % est expliquée par le bloc humour à lui seul. L'hypothèse 1 s'avère donc partiellement validée : trois des quatre dimensions du climat d'humour prédisent la cohésion de tâche. L'examen des coefficients de corrélation semi-partielle permet également de déterminer que le meilleur prédicteur de la cohésion de tâche est l'humour négatif (association négative), expliquant à lui seul 10,1 % de la variance, comparativement au l'humour positif (5,8 % de la variance) et l'humour envers l'exogroupe (2,1 % de la variance).

Vérification de l'hypothèse 2 : examen du lien entre la cohésion sociale et les dimensions relatives au climat d'humour

Les analyses préliminaires ont permis de relever trois variables pertinentes à contrôler pour la cohésion sociale : le sexe, l'âge et la stabilité de l'équipe. Ces trois variables ont donc été introduites dans une régression multiple au sein du même bloc. Les

résultats exposés dans le Tableau 11 se rapportent à chacune des analyses effectuées en lien avec la présente hypothèse, dont celles pour le bloc contrôle. Le bloc contrôle, dans son ensemble, prédit de façon significative la cohésion sociale ($F(3, 249) = 5,49, p = 0,001$). Il en ressort que le sexe ne contribue pas de façon significative à la prédiction de la cohésion sociale, mais la stabilité d'équipe oui. L'âge est directement sur le seuil de signification ($p = 0,050$) et entretient une relation négative avec la cohésion sociale. Ainsi, plus le répondant est âgé, moins il rapportera une cohésion sociale élevée. Comme l'âge est très près de la signification, il a été introduit dans le modèle final, tout comme la stabilité d'équipe. Le bloc contrôle prédit une portion modérée de la variance au regard de la cohésion sociale (5,2 %).

Les quatre variables associées au climat d'humour ont été entrées simultanément dans un même bloc à travers une analyse de régression multiple. Bien que le bloc humour mène à un résultat significatif ($F(4, 260) = 6,82, p = 0,000$), il ressort que seul le climat d'humour positif prédit de façon significative et positive la cohésion sociale. Conséquemment, seul le climat d'humour positif a été introduit dans le modèle final. La variance expliquée par le bloc des dimensions relatives au climat d'humour est modeste (8,3 %).

Lors de l'analyse finale, le fait d'introduire les variables de contrôle dans un premier bloc, puis d'introduire l'humour positif dans un second bloc mène à un modèle significatif ($F(3, 251) = 15,32, p = 0,000$). Une fois introduite avec l'humour positif, l'âge

Tableau 11

Résultats des régressions prédisant la cohésion de sociale

Variables	Régressions multiples chaque bloc séparé			Régressions multiples modèle final		
	β	t	p	β	t	p
De contrôle						
Sexe	0,10	1,62	0,107			
Âge	-0,12	-1,97	0,050	-0,11	-1,72	0,086
Stabilité équipe	0,20	3,24	0,001	0,14	2,33	0,021
R^2 ajusté	0,05			0,04		
Climat d'humour						
Positif	-0,27	-4,23	0,000	-0,24	-3,91	0,000
Négatif	-0,03	-0,44	0,659			
Soutien gest.	-0,06	-0,91	0,362			
Exogroupe	-0,06	-0,92	0,356			
R^2 ajusté (ΔR^2)	0,08			0,10 (0,06)		

Note. Positif = Climat d'humour positif (reflet et logarithmique) ; Négatif = Climat d'humour négatif (logarithmique) ; Soutien gest = Soutien du gestionnaire envers l'humour (reflet et logarithmique) ; Exogroupe = Humour envers l'exogroupe.

devient non significatif, tandis que la stabilité d'équipe demeure significative. La variance expliquée par l'humour positif, une fois que la variance expliquée par le bloc contrôle est exclue, est toutefois modeste (5,5 %). L'hypothèse 2 est donc partiellement validée : un type d'humour, l'humour positif, prédit de façon significative, mais modeste, la cohésion sociale une fois que la stabilité d'équipe et l'âge sont contrôlés.

Vérification de l'hypothèse 3 : examen du lien entre l'attraction envers le groupe et les dimensions relatives au climat d'humour

Afin de vérifier l'hypothèse 3, une série de régressions multiples ont été conduites, à l'instar des hypothèses précédentes. Les analyses préliminaires ont permis de constater

que le temps en poste, la stabilité de l'équipe, le site de travail et la fonction devaient être contrôlées. En guise de rappel, le temps en poste et la stabilité de l'équipe sont des variables ordinales et peuvent conséquemment être interprétées dans une régression multiple. Le site d'appartenance et la fonction exercée sont toutefois des variables catégorielles et ne peuvent être interprétées dans leur forme originale. Les variables factices conçues plus tôt ont donc été introduites dans des blocs contrôles séparés des autres variables de contrôle. Le modèle final devait donc comprendre quatre blocs : 1) les variables de contrôle ordinales, 2) les variables factices associées au site, 3) les variables factices associées à la fonction exercée et 4) les variables relatives au climat d'humour.

Les résultats pour toutes les analyses réalisées en lien avec l'hypothèse 3 se trouvent dans le Tableau 12. Les résultats de la régression multiple pour le bloc 1 sont significatifs ($F(2, 253) = 5,53, p = 0,004$). Le temps depuis lequel l'équipe est stable et le temps en poste prédisent tous deux de façon significative l'attraction envers le groupe. Ainsi, plus l'équipe est stable et plus la personne est en poste depuis longtemps, plus elle rapportera un score d'attraction envers le groupe élevé. Ensemble, ces variables expliquent 3,5 % de la variance.

Le bloc « site » a ensuite fait l'objet d'une régression multiple. Le site de l'Hôpital Saint-Luc étant considéré comme la norme puisque la majorité de l'échantillon y travaille, seules les variables Hôtel-Dieu et Notre-Dame ont été introduites (Field, 2013).

Tableau 12

Résultats des régressions prédisant l'attraction envers le groupe

Variables	Régressions multiples chaque bloc séparé			Régressions multiples modèle final		
	β	t	p	β	t	p
Contrôle (ordinales)						
Temps en poste	0,14	2,22	0,028	0,18	2,93	0,004
Stabilité équipe	0,13	2,09	0,038	0,08	1,32	0,189
R^2 ajusté	0,04			0,05		
Contrôle (site)						
Hôtel-Dieu	0,15	2,24	0,026	0,11	1,95	0,053
Notre-Dame	-0,03	-0,40	0,687			
R^2 ajusté (ΔR^2)	0,04			0,06 (0,02)		
Contrôle (fonction)						
Agents admin.	0,00	0,06	0,949			
Préposés bénéf.	-0,11	-1,85	0,065			
Médecins	-0,21	-3,41	0,001	-0,19	-3,02	0,003
Professionnels	-0,05	-0,89	0,377			
Autres	-0,09	-1,56	0,121			
R^2 ajusté (ΔR^2)	0,04			0,10 (0,04)		
Climat d'humour						
Positif	-0,31	-4,88	0,000	-0,29	-4,71	0,000
Négatif	0,05	0,69	0,491			
Soutien gest.	0,19	2,90	0,004	0,17	2,79	0,006
Exogroupe	-0,05	-0,69	0,493			
R^2 ajusté (ΔR^2)	0,18			0,18 (0,09)		

Note. Agents admin. = Agents administratifs ou commis; Préposés bénéf. = Préposés aux bénéficiaires; Positif = Humour positif (reflet et logarithmique); Négatif = Humour négatif (logarithmique); Soutien gest. = Soutien du gestionnaire envers l'humour (reflet et logarithmique); Exogroupe = Humour envers l'exogroupe.

Le résultat de cette régression multiple est significatif ($F(2, 257) = 3,22, p = 0,042$). Toutefois, seul le fait de travailler à l'Hôtel-Dieu ou non semble prédire de façon significative l'attraction envers le groupe. Cette variable a donc été retenue dans le modèle complet. Le site ne prédit toutefois qu'une portion très modeste de l'attraction envers le groupe (1,7 %).

Une autre analyse de régression multiple a été conduite pour le bloc des variables factices « fonction » et mène à un résultat significatif ($F(5, 266) = 3,301, p = 0,007$). L'examen de chacun des prédicteurs potentiels permet de constater que seul le fait d'être médecin ou non prédit de façon significative l'attraction envers le groupe. Cette variable a été insérée au sein du modèle final. La totalité des variables du bloc fonction explique 4,2 % de la variance de l'attraction envers le groupe.

Le quatrième et dernier bloc concernant les dimensions relatives au climat d'humour a été ensuite introduit dans une analyse de régression multiple. Le résultat en est significatif ($F(4, 259) = 6,88, p = 0,000$) et explique 8,4 % de la variance. L'examen au regard de chacune des dimensions permet de constater que seuls l'humour positif et le support du gestionnaire envers l'humour prédisent de façon significative l'attraction envers le groupe. Fait surprenant, la relation entre l'attraction envers le groupe et le soutien du gestionnaire est positive, impliquant que plus le gestionnaire soutient l'humour au sein de son équipe, moins l'attraction envers le groupe est élevée (le résultat obtenu devant être

interprété de façon négative en raison de la transformation reflet appliquée à la variable « soutien du gestionnaire envers l'humour »).

Finalement, une analyse de régression multiple hiérarchique comprenant tous les prédicteurs significatifs a été réalisée afin de vérifier la validité de l'hypothèse 3. Le modèle final qui en résulte est significatif ($F(6, 242) = 12,73, p = 0,000$). Chacun des blocs contribue de façon significative au modèle. Lorsque la contribution de chacun des prédicteurs dans la solution finale est analysée, la stabilité de l'équipe et le site deviennent toutefois non significatifs. Lorsque ces variables sont contrôlées, le bloc « humour » explique une variance additionnelle de 8,7 % (variation de R^2). Ainsi, il est possible d'affirmer que l'humour positif prédit significativement et positivement l'attraction envers le groupe. Le soutien du gestionnaire envers l'humour prédit de façon significative et négative l'attraction envers le groupe. En fonction de la taille de l'effet, ces effets de prédiction sont toutefois modestes. L'hypothèse 3 est néanmoins partiellement validée.

Vérification de l'hypothèse 4 : examen du lien entre la cohésion globale et les dimensions relatives au climat d'humour

En dernier lieu, la prédiction des dimensions relatives au climat d'humour sur la cohésion globale a été explorée. Rappelons que la cohésion globale a été obtenue en effectuant la moyenne de la cohésion de tâche, de la cohésion sociale et de l'attraction envers le groupe. À l'instar des hypothèses précédentes, les variables de contrôle s'étant révélées significatives lors des précédentes analyses ont été introduites un bloc à la fois. Le

Tableau 13 résume les résultats obtenus pour chacune des analyses réalisées pour vérifier l'hypothèse 4.

Au niveau des variables dichotomiques ou ordinales, seule la stabilité d'équipe était significative. Comme il s'agissait de la seule variable de contrôle significative dans ce bloc, elle a été introduite dans le modèle final.

Une régression multiple a été conduite pour vérifier l'effet de prédiction du site de travail. L'effet de prédiction du bloc « site » est significatif ($F(2, 255) = 4,14, p = 0,017$), mais l'examen des prédicteurs de façon individuelle permet de constater qu'aucune des deux variables ne contribue de façon significative au modèle. Considérant cela et le fait que la variance expliquée par ces variables est relativement petite (2,4 %), elles n'ont pas été introduites dans le modèle final.

La troisième régression multiple vise à évaluer de quelle façon la fonction exercée prédit la cohésion globale. Chacune des variables factices a été insérée au sein d'une régression multiple qui s'est avérée significative ($F(5, 263) = 2,62, p = 0,025$) et qui explique 3,0 % de la variance de la cohésion globale. L'examen des prédicteurs individuels permet toutefois de constater que seul le fait d'être médecin ou non prédit de façon significative et négative la cohésion globale. Cela implique que les médecins

Tableau 13

Résultats des régressions prédisant la cohésion globale

Variables	Régressions multiples chaque bloc séparé			Régressions multiples modèle final		
	β	t	p	β	t	p
Contrôle (ordinales)						
Stabilité équipe	--	--	--	0,15	2,74	0,007
R^2 ajusté	--			0,06		
Contrôle (site)						
Hôtel-Dieu	0,12	1,88	0,061			
Notre-Dame	-0,10	-1,45	0,150			
R^2 ajusté	0,02					
(ΔR^2)						
Contrôle (fonction)						
Agents admin.	-0,06	-0,96	0,340			
Préposés bénéf.	-0,09	-1,46	0,147			
Médecins	-0,19	-3,02	0,003	-0,17	-3,09	0,002
Professionnels	0,06	0,96	0,341			
Autres	-0,05	-0,88	0,382			
R^2 ajusté	0,03			0,09		
(ΔR^2)				(0,03)		
Climat d'humour						
Positif	-0,40	-6,72	0,000	-0,33	-5,73	0,000
Négatif	-0,15	-2,25	0,026	-0,19	-3,30	0,001
Soutien gest.	0,10	1,57	0,117			
Exogroupe	-0,12	-1,79	0,074			
R^2 ajusté	0,20			0,26		
(ΔR^2)				(0,16)		

Note. Agents admin. = Agents administratifs ou commis; Préposés bénéf. = Préposés aux bénéficiaires; Positif = Climat Humour positif (reflet et logarithmique); Négatif = Humour négatif (logarithmique); Soutien gest. = Soutien du gestionnaire envers l'humour (reflet et logarithmique); Exogroupe = Humour envers l'exogroupe.

obtiennent un résultat significativement plus faible que le groupe composant la norme de l'échantillon (les infirmiers) pour la cohésion globale. Ainsi donc, seule cette variable a été introduite dans le modèle final.

Les variables composant le dernier bloc (le climat d'humour) ont été insérées dans une régression multiple. Le résultat en est significatif ($F(4, 258) = 16,91, p = 0,025$) et explique une portion appréciable de la variance de la cohésion globale (19,8 %). L'examen des prédicteurs individuels révèle que seuls l'humour positif et l'humour négatif prédisent de façon significative la cohésion globale. La relation entre l'humour positif et la cohésion globale est positive (plus le score associé à l'humour positif est élevé, plus la cohésion globale sera élevée), à l'inverse de l'humour négatif, qui est négativement lié à la cohésion globale. Ces deux variables ont été introduites au sein du modèle final.

L'analyse finale pour la cohésion globale a été réalisée en effectuant une régression multiple hiérarchique qui introduisait chacune des variables significatives dans leur bloc d'appartenance : variable de contrôle ordinale (stabilité de l'équipe), variable factice associée à la fonction (médecin) et variables associées au climat d'humour (humour positif et humour négatif). Puisqu'aucune des deux variables associées au site d'appartenance ne contribuait de façon significative à elles seules à la cohésion globale, elles n'ont pas été introduites dans le modèle. Le résultat de cette analyse est présenté dans le Tableau 13. Les quatre variables introduites dans le modèle prédisent significativement la cohésion globale. Les deux variables associées au climat d'humour expliquent à elles seules 16,2 % de la variance après avoir contrôlé la stabilité de l'équipe et la variance expliquée par le fait d'être médecin ou non. Le modèle dans son entièreté explique 24,4 % de la variance. Deux des variables associées au climat d'humour, l'humour positif et l'humour négatif, prédisent donc la cohésion globale.

L'hypothèse 4 est partiellement confirmée. Les coefficients de corrélation semi-partielle permettent d'établir que le l'humour positif est le meilleur prédicteur de la cohésion globale (10,4 % de la variance expliquée), comparativement à l'humour négatif (2,8 % de la variance expliquée) qui la prédit à peine mieux que la stabilité de l'équipe (1,8 % de la variance expliquée).

Synthèse

Les résultats obtenus lors des analyses principales démontrent plusieurs liens significatifs entre les variables indépendantes et les dimensions du climat d'humour. Ces dernières constituent donc des prédicteurs de la cohésion d'équipe.

- L'humour positif prédit positivement la cohésion de tâche, tandis que l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe la prédisent négativement.
- Seul l'humour positif prédit positivement la cohésion sociale (relation positive), mais ce lien semble modeste.
- L'humour positif prédit positivement l'attraction envers le groupe, tandis que le soutien du gestionnaire envers l'humour la prédit négativement. La variance prédite par ces variables est toutefois modeste.
- L'humour positif prédit positivement à la cohésion globale, tandis que l'humour négatif la prédit négativement.

La section qui suit traite les résultats obtenus à la lumière des écrits recensés.

Discussion

Cette section rappelle tout d'abord l'objectif de la recherche et les hypothèses en découlant. Suivra une discussion des résultats obtenus en effectuant un parallèle avec la documentation actuelle sur la cohésion et l'humour. Un résumé sur la capacité de prédiction de chacune des dimensions associées au climat d'humour permettra ensuite au lecteur de saisir leur apport respectif à la cohésion d'équipe. En définitive, les retombées scientifiques de la recherche présentée dans le cadre de cette thèse seront abordées en étayant ses forces, ses limites et les pistes de recherche futures en découlant.

Rappel des hypothèses

La recherche rapportée dans le cadre de la présente thèse avait pour but d'analyser l'association « souvent inférée » (Gockel & Kerr, 2015) entre l'humour et la cohésion d'équipe. Plus spécifiquement, il était souhaité de déterminer si différents types d'humour ainsi que le soutien du gestionnaire envers l'humour sont significativement liés à la cohésion d'équipes de travail, en accord avec ce qui est souvent avancé dans les écrits (Cann et al., 2014; Duncan & Feisal, 1989; Mesmer-Magnus et al., 2012). Quatre hypothèses, formulées en fonction de chacune des dimensions de la cohésion d'équipe, orientaient la recherche présentée dans le cadre de cette thèse. Selon ces hypothèses, il était attendu que la perception de la présence de différents types d'humour (positif, négatif et humour envers l'exogroupe) ainsi que du soutien du gestionnaire envers l'humour soient significativement liés à la perception : 1) d'une cohésion de tâche,

2) d'une cohésion sociale, 3) de l'attraction envers le groupe et 4) d'une cohésion globale (c'est-à-dire conçue comme un construit unidimensionnel).

Discussion à l'égard des hypothèses à l'étude

Les résultats obtenus en fonction de chacune de ces hypothèses sont brièvement rappelés en les comparant à la documentation disponible. Par la suite, l'effet prédictif de chacun des types d'humour et du soutien du gestionnaire envers l'humour est discuté.

Discussion à l'égard de l'Hypothèse 1

L'hypothèse 1 postulait que la mesure subjective des types d'humour et du soutien du gestionnaire envers l'humour révélerait un lien significatif entre ces variables et la cohésion de tâche. Dans le cadre de la présente recherche, la cohésion de tâche renvoie à la perception du répondant voulant que son équipe partage une vision commune des objectifs de travail et que chacun des membres de son équipe y contribue de façon significative. Cette hypothèse est partiellement confirmée, puisque trois des quatre dimensions relatives au climat d'humour sont associées de façon significative à la cohésion de tâche : l'humour positif y est positivement lié, tandis que l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe y sont négativement liés, et ce, après avoir contrôlé la stabilité de l'équipe. Seul le soutien du gestionnaire envers l'humour ne s'avère pas avoir un effet de prédiction sur la perception de la cohésion de tâche.

L'humour positif. L'humour positif est associé au partage d'émotions qui sont elles

aussi positives (Cann et al., 2014; Martin et al., 2003, Martin, 2007). En utilisant l'humour et en propageant l'euphorie (Martin, 2007) ainsi que les autres émotions positives associées à l'humour (Kane et al., 1977), une équipe génère un environnement qui suscite l'engagement envers les objectifs et le travail à effectuer (Cann et al., 2014). C'est d'ailleurs l'hypothèse formulée par Duncan et Feisal (1989) : l'humour crée un environnement agréable où les individus sont plus ouverts à être influencés, ce qui génère de la cohésion et permet de renforcer plus facilement les normes associées à la performance d'équipe. Cet environnement émotif positif pourrait également diminuer le stress et l'épuisement des individus (Berk, 2001; Dixon, 1980; Duhigg, 2016; Scholl & Ragan, 2003) leur laissant plus d'énergie pour demeurer engagés et s'investir au niveau des objectifs de l'équipe. Cette interprétation rejoint d'ailleurs les propos recueillis lors des entrevues, où plusieurs gestionnaires ont affirmé que la diminution du stress est l'une des principales fonctions de l'humour dans leur équipe.

Le fait que l'humour positif prédise la cohésion de tâche renforce les hypothèses mises de l'avant par Duncan et Feisal (1989) liant productivité, coopération et humour. Pour eux, la dichotomie « travail vs plaisir » dans la documentation a été arbitrairement tracée par les chercheurs (voir p. ex., les travaux de Collinson, 2002, sur le sujet) et l'humour aurait plutôt le potentiel de renforcer la performance. Bien que nous ne puissions pas avancer de relation de cause à effet ici, nous pouvons affirmer que l'humour positif ne contrevient pas à la cohésion de tâche et même qu'il la prédit.

L'humour négatif. Si les résultats de la présente recherche permettent de constater que l'humour positif est une variable pertinente à considérer pour prédire la cohésion de tâche (expliquant à lui seul 5,8 % de la variance selon le coefficient de corrélation semi-partielle), l'humour négatif en demeure le meilleur prédicteur (10,1 % en fonction du même indicateur). Ainsi, plus l'humour négatif est rapporté comme présent, moins cela est le cas pour la cohésion de tâche. Rappelons que Cann et al. (2014) opérationnalisent l'humour négatif comme étant une forme d'humour qui attaque, diminue et humilie. Malgré le fait que, selon Martineau (1972) et Meyer (1997), l'humour négatif pourrait augmenter la cohésion de tâche en renforçant les normes du groupe et en décourageant les comportements qui en dévient, il semble que les conséquences de ce type d'humour soient plus nocives que bénéfiques au regard de la cohésion de tâche. Ces résultats pourraient s'expliquer par l'effet potentiellement punitif et démobilisant pour les individus en étant la cible. Il est probable que les mêmes mécanismes émotionnels décrits plus tôt pour l'humour positif entrent ici en jeu, mais de façon inverse : l'humour négatif engendre des émotions négatives, qui se traduisent ultimement en un plus faible engagement envers les objectifs de l'équipe (Cann et al., 2014; Mesmer-Magnus et al., 2012).

L'association négative de l'humour négatif avec la cohésion de tâche peut aussi être examinée au regard de la *sécurité psychologique*. Ce concept a récemment reçu beaucoup d'attention, notamment depuis que l'entreprise Google a déclaré que la sécurité psychologique est *le* facteur le plus important pour expliquer la performance de ses équipes (Duhigg, 2016). Il ne s'agit toutefois pas d'un concept nouveau, ayant été défini

il y a près de deux décennies comme étant « la croyance partagée que l'équipe constitue un endroit sécuritaire pour la prise de risques interpersonnels » [traduction libre] (Edmondson, 1999, p. 354). Cette croyance, souvent tacite ou prise pour acquise, se caractérise par la capacité des membres d'une équipe à communiquer leurs erreurs, à parler de leurs limites, à exprimer leur désaccord, etc. Il est fort probable qu'un endroit où les erreurs sont ridiculisées et où les individus sont parfois rabaissés à travers l'humour nuit à la sécurité psychologique du groupe. Cette hypothèse est soutenue par les résultats de Leslie et Olson (2015), qui ont démontré à l'aide de deux études en laboratoire que des individus qui sont exposés au ridicule d'un tiers affichent une attitude conformiste et craignent de faire des erreurs. Ils subissent en fait ce que les auteurs appellent la pression du ridicule (*jeer pressure*). Ainsi, cette pression, à l'instar de la pression des pairs (*peer pressure*), est susceptible d'amener les individus à craindre de se démarquer et serait propice à l'émergence du phénomène de pensée de groupe. Dans leur discussion, Leslie et Olson expriment ce qui suit :

Si ce genre d'expositions distantes et non menaçantes [à travers des vidéos] où des tierces personnes sont exposées à du ridicule peut engendrer la pression du ridicule, on ne peut qu'imaginer ce que les gens ressentent dans des situations réelles, où ils sont exposés à du vrai ridicule ou qu'ils deviennent eux-mêmes l'objet de ridicule. [traduction libre] (p. 282).

Selon Gruner (1997), toute forme d'humour contient des éléments agressifs. Or, les résultats obtenus dans le cadre la présente thèse, comme ceux obtenus par Leslie et Olson (2015), indiquent que lorsque cette agression est intentionnellement exprimée de façon explicite, la cohésion de tâche risque d'en être négativement affectée. Les émotions négatives que génère l'humour négatif, son potentiel impact négatif sur la sécurité

psychologique et l'émergence du phénomène de pression du ridicule pourraient tous expliquer le fait que les participants rapportent une cohésion de tâche plus faible en sa présence.

L'humour envers l'exogroupe. À l'instar de l'humour négatif, l'humour envers l'exogroupe (envers la haute direction, les structures, les procédures organisationnelles, etc.) prédit de façon négative la cohésion de tâche. Cela est quelque peu surprenant considérant les hypothèses avancées par certains chercheurs voulant que ce genre d'humour renforce « l'esprit de corps » des équipes en les ralliant contre un ennemi commun, lui permettant ainsi d'augmenter sa cohésion (Lynch, 2010; Martineau, 1972). Il serait également attendu que ce type d'humour serve à renforcer les normes présentes dans le groupe, en stigmatisant les comportements ou les attitudes de l'exogroupe qui y contreviennent (Meyer, 1997).

D'après l'étude de Cann et al. (2014), concepteurs du questionnaire servant à évaluer le climat d'humour, l'humour envers l'exogroupe est négativement lié à la satisfaction envers l'emploi et l'engagement organisationnel. Ces auteurs expliquent que l'humour envers l'exogroupe peut être typiquement associé à une insatisfaction à l'égard des politiques et procédures de la direction. Aussi, ce type d'humour est très proche conceptuellement du cynisme qu'Andersson et Bateman (1997) définissent comme étant « une attitude qui peut être généralisée ou spécifique, caractérisée par la frustration et la désillusion ainsi que des émotions négatives éprouvées envers une personne, un groupe,

une idéologie des conventions sociales ou une institution » [traduction libre] (p. 450). Contu (2008) affirme que le cynisme dans les organisations prend souvent des formes humoristiques, telles que la parodie, l'ironie et la satire et que plusieurs le considèrent comme une forme passive de résistance. En ayant pour objet un groupe (généralement la haute-direction) et ses directives, l'humour envers l'exogroupe peut facilement alimenter la « frustration, la désillusion et les émotions négatives » que le personnel de l'équipe entretient à son égard.

Les résultats de l'étude menée par Andersson et Bateman (1997) suggèrent que le cynisme est nuisible pour les organisations. Ces derniers ont étudié le concept en demandant à des individus de se projeter dans des situations hypothétiques (scénarios) décrivant des organisations fictives qui auraient des pratiques non socialement acceptables (mises à pieds massives, bonification outrageuse des salaires des haut-dirigeants et faible performance de l'organisation). En plus de confirmer leurs hypothèses comme quoi ces scénarios sont liés à un plus haut niveau de cynisme, ils ont établi que les répondants seraient moins enclins à réaliser des comportements de citoyenneté organisationnelle (des actions qui dépassent le cadre attendu des fonctions et qui contribuent positivement à l'organisation) lorsqu'ils sont cyniques. Il est possible qu'un mécanisme similaire intervienne pour la cohésion de tâche : le cynisme engendré par l'humour envers l'exogroupe pourrait décourager les membres du groupe à s'investir dans les tâches et les objectifs de travail. Cela expliquerait pourquoi l'humour envers l'exogroupe prédit de façon négative la cohésion de tâche.

Il est également possible que l'humour envers le groupe intervienne d'une façon similaire à l'humour négatif en générant des émotions négatives, qui nuisent à leur tour à la cohésion de tâche. Cartwright et Holmes (2006) ont publié un exposé sur le cynisme en étayant ses causes, ses conséquences, ainsi que les stratégies disponibles pour le contrecarrer. Ces auteurs traitent notamment de l'effet que le cynisme peut avoir sur l'expérience émotionnelle des employés. Ils rappellent que les émotions positives, plus que la satisfaction au travail, prédisent la motivation et la performance des équipes. Si l'humour envers l'exogroupe nourrit le cynisme et nuit par le fait même à l'expérience émotionnelle du personnel au travail comme le stipulent Cartwright et Holmes, cela pourrait expliquer le fait que l'humour envers l'exogroupe prédise négativement la cohésion de tâche. Rappelons finalement que le cynisme (parfois appelé dépersonnalisation) est une dimension de l'épuisement professionnel (Maslach & Jackson, 1981) et qu'il est négativement lié à l'engagement des employés (Boyas & Wind, 2010; Lapointe, Morin, Courcy, Boilard, & Payette, 2012; Lee & Ashforth, 1996; Pienaar & Willemse, 2008). Ces relations pourraient toutes expliquer pourquoi la cohésion de tâche est prédite négativement par l'humour envers l'exogroupe. Des études additionnelles seront nécessaires pour déterminer à quel point le concept d'humour envers l'exogroupe se rapproche du cynisme et de quelle façon il affecte l'engagement du personnel.

Absence de lien de prédiction du soutien du gestionnaire envers l'humour. Le soutien du gestionnaire envers l'humour n'est pas significativement lié à la cohésion de

tâche. Cette dimension du questionnaire de Cann et al. (2014) a fait l'objet de très peu d'études, étant une originalité du modèle conceptuel proposé par les auteurs. Ces derniers défendent qu'il est possible qu'une équipe de travail utilise abondamment l'humour, mais que cet humour ne soit pas accepté par le gestionnaire, modulant ainsi ses effets sur l'équipe de travail.

Bien qu'aucune étude recensée n'ait exploré directement le lien entre soutien du gestionnaire envers l'humour et cohésion de tâche, quelques recherches ont toutefois exploré l'association entre *l'utilisation de l'humour* par le gestionnaire et d'autres variables, dont notamment la performance des équipes (Avolio et al., 1999; Vecchio et al., 2009). Avolio et al. (1999), en étudiant les liens entre le style de leadership, l'utilisation de l'humour par le gestionnaire et la performance des équipes, sont arrivés à la conclusion que l'utilisation de l'humour du gestionnaire joue un rôle de modérateur. Toutefois, ils ont aussi affirmé que l'humour joue un rôle « plus complexe » qu'ils l'avaient anticipé. Effectivement, un usage d'humour qualifié de « fort » du gestionnaire peut se traduire par une performance plus faible de l'équipe que pour un usage d'humour jugé « modéré », notamment pour les gestionnaires ayant un style de leadership « contingent ». L'équation est différente pour les gestionnaires ayant un style « laisser-faire », dont un usage important de l'humour se traduit par une plus grande performance de l'équipe. Cette étude illustre bien les effets complexes de l'utilisation de l'humour par les gestionnaires sur les équipes. Cette complexité pourrait également se répercuter dans le concept de soutien du gestionnaire envers l'humour. À l'instar de l'étude d'Avolio et al. (1999), il est possible

que le soutien du gestionnaire envers l'humour joue un rôle de modérateur entre les différents types d'humour et la cohésion d'équipe plutôt que celui de prédicteur direct. Il est également possible qu'un soutien excessif du gestionnaire envers l'humour favorise moins la cohésion d'équipe qu'un usage plus modéré.

Vecchio et al. (2009) ont exploré le lien entre utilisation de l'humour par le gestionnaire et performance des équipes, mais cette fois chez des directeurs et enseignants issus d'écoles secondaires. Ces chercheurs ont également mesuré la perception des subalternes de leur gestionnaire. Bien que cette étude comprenne des limites méthodologiques (p. ex., le fait qu'un seul subalterne par gestionnaire répondait au questionnaire et que la performance du subalterne était évaluée par le gestionnaire lui-même au moment même de répondre au questionnaire), leurs résultats permettent de constater que l'humour prédit de façon positive la performance, à la condition que le gestionnaire utilise un style de leadership contingent et qu'il fasse preuve d'un haut niveau d'intégrité. Les conclusions de Vecchio et al. suggèrent donc que les caractéristiques perçues par les subalternes chez leur supérieur modulent l'impact que l'humour peut avoir sur l'équipe. Bien qu'il s'agisse d'une extrapolation, un phénomène similaire pourrait s'opérer entre le soutien du gestionnaire envers l'humour et la cohésion de tâche. En différenciant le soutien du gestionnaire envers l'humour (faible, modéré ou élevé) en fonction des caractéristiques que lui attribuent ses subalternes (p. ex., intégrité, style de leadership, etc.), l'association entre le soutien du gestionnaire, l'humour et la cohésion de tâche pourrait être mieux comprise. Des études additionnelles sont donc nécessaires pour

étudier cette variable émergente dans l'étude de l'humour au travail.

Discussion à l'égard de l'Hypothèse 2

L'hypothèse 2 prévoyait que les types d'humour et le soutien du gestionnaire envers l'humour, mesurés subjectivement, seraient significativement liés à la cohésion sociale. Dans le cadre de la recherche rapportée dans cette thèse, la cohésion sociale a été mesurée en demandant aux individus s'ils ont l'impression que les membres de leur équipe souhaitent se voir à l'extérieur du travail ou s'ils apprécieraient « sortir » et faire la fête ensemble. L'hypothèse 2 n'est que partiellement confirmée, considérant que seul l'humour positif est significativement lié à la cohésion sociale et qu'il n'en prédit qu'une faible portion de variance (5,5 %) après avoir contrôlé la stabilité de l'équipe.

Somme toute, les résultats associés à l'hypothèse 2 sont surprenants, et ce, à deux niveaux : d'abord, par le fait que l'humour positif ne prédit que faiblement la cohésion sociale et ensuite par l'absence de lien significatif entre la cohésion sociale et l'humour négatif, ainsi que l'humour envers l'exogroupe. Dans le cadre de la présente thèse, la cohésion a été définie comme « un processus dynamique qui est reflété dans la tendance du groupe à être solidaire et à demeurer uni dans la poursuite de ses objectifs instrumentaux ainsi que dans la satisfaction des besoins affectifs de ses membres » [traduction libre] (Carron et al., 1985, p. 213). En fonction de cette définition, et considérant que l'humour devrait agir comme un « lubrifiant ou un abrasif social » (Leslie & Olson, 2015; Martineau, 1972), il était envisagé que la cohésion sociale serait largement

prédite par la présence perçue de différents climats d'humour. D'ailleurs, des études qualitatives ayant uni les concepts de cohésion d'équipe et d'humour au travail stipulent que la présence d'humour renforce la cohésion, notamment sur le plan relationnel (p. ex., Lynch, 2010; Terrion & Ashforth, 2002). Robert et Yan (2005) partagent cette idée en mentionnant que l'humour devrait créer un « sens de communauté », ce qui constitue une fonction « d'intérêt pour les chercheurs ». Tous ces écrits laissent croire que l'humour et la cohésion sociale devraient être fortement liés.

Faiblesse de la prédiction de la cohésion sociale par l'humour positif. La faiblesse de la prédiction de la cohésion sociale par l'humour positif s'explique peut-être par la mesure choisie pour appréhender la cohésion sociale. Bien que l'outil utilisé repose sur un cadre conceptuel validé et jugé comme étant particulièrement rigoureux (Carless & De Paola, 2000; Carron et al., 1985; Dion, 2000), il demeure que les items utilisés pour mesurer la cohésion sociale sont basés principalement sur le désir de « passer du temps ensemble en dehors des heures de travail » ou de « faire la fête ». Ces items ne permettent pas de mesurer d'autres éléments qui pourraient être liés à la cohésion sociale, comme le désir de connaître davantage ses collègues, la qualité de la communication entre les membres ou le soutien moral apporté à même les lieux du travail. Une équipe pourrait avoir un sentiment de confiance et de solidarité sans toutefois que ses membres aient le désir de se côtoyer à l'extérieur du travail, ce qui témoignerait tout de même « d'un désir de développer et de maintenir des relations sociales dans le groupe », conformément à la définition donnée par Carless et De Paola de la cohésion sociale. D'ailleurs, ces auteurs

reconnaissent eux-mêmes le fait que la cohésion sociale pourrait dépasser le désir de socialiser à l'extérieur du travail et invitent les chercheurs à explorer d'autres concepts, qui comprendraient la communication, la coopération et les comportements de soutien entre collègues dans le groupe. Le concept d'énergie de solidarité de St-Arnaud (2008), qui renvoie aux actions qu'un groupe déploie pour maintenir des relations positives et faciliter la communication entre les participants, pourrait être utile pour appréhender ces aspects.

Absence de prédiction pour l'humour négatif et de l'humour envers l'exogroupe. En fonction des théories et des études réalisées sur les types d'humour non positifs (humour négatif et humour envers l'exogroupe), il aurait été possible de croire que l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe prédisent de façon significative la cohésion sociale. Les analyses effectuées n'ont cependant pas permis d'arriver à cette conclusion. Cela pourrait s'expliquer encore une fois par la mesure de la cohésion sociale : l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe pourraient avoir une influence sur la confiance dans le groupe sans que cela ait un impact sur l'intention de socialiser à l'extérieur des lieux du travail.

L'humour négatif. Plus spécifiquement pour l'humour négatif, sa capacité d'à la fois nuire et aider à la cohésion pourrait expliquer cette absence de résultat significatif. Effectivement, en fonction des théories de Martineau (1972) et des observations de Meyer (1997), cet humour peut par moment punir des comportements perçus comme nuisibles

pour la cohésion sociale, par exemple en lançant une blague sur le fait qu'un coéquipier n'est jamais présent lors des sorties de l'équipe. Bien qu'assimilable à de l'humour négatif puisque potentiellement humiliante, cette remarque pourrait contribuer à la cohésion sociale en renforçant une norme du groupe (p. ex., il est attendu que tous les membres contribuent à l'esprit d'équipe en participant aux activités sociales). Dans un autre ordre d'idées, rappelons que Terrion et Ashforth (2002) ont observé que des blagues très dures émises entre policiers qui auraient dû, en fonction du sens commun, nuire à la cohésion sociale, ont eu l'effet inverse : elles donnaient le sentiment aux individus visés qu'ils faisaient bel et bien partie de l'équipe. Ces phénomènes contre-intuitifs montrent comment l'humour négatif peut contribuer à la cohésion sociale. *A contrario*, l'humour négatif pourrait par moments avoir un impact nuisible sur la cohésion sociale, par exemple lorsqu'une blague est mal reçue par un membre, diminuant son désir de côtoyer ses collègues à l'extérieur. Si les impacts potentiels de l'humour négatif se trouvent à être parfois positifs et parfois négatifs pour la cohésion sociale (tel que proposé par Malone III en 1980), la capacité de prédiction de cette variable ne sera pas relevée dans une analyse de régression linéaire. Des recherches qui décortiquent davantage les phénomènes humoristiques dits négatifs devraient être mises de l'avant pour valider ces explications.

Humour envers l'exogroupe. Malgré qu'un faible nombre d'études se soient intéressées spécifiquement à l'humour envers l'exogroupe, il convient de rappeler les résultats obtenus par Gockel et Kerr (2015) qui, à travers leur étude en laboratoire, ont constaté que l'humour envers l'exogroupe n'augmente pas la cohésion dans le groupe.

Ces auteurs attribuent leur conclusion au fait que leur étude se basait uniquement sur des groupes formés spécifiquement pour leur recherche (temporaires et non matures). Or, force est de constater que la recherche rapportée dans cette thèse, ayant sondé des équipes naturelles, permanentes et généralement matures, arrive aux mêmes conclusions. Le lien entre l'humour envers l'exogroupe et la cohésion sociale apparaît donc plus complexe qu'initialement envisagé. Tout comme pour l'humour négatif, il est toutefois possible que l'humour envers l'exogroupe joue à la fois un rôle de lubrifiant et d'abrasif social (Martineau, 1972), ce qui rendrait l'analyse de ce phénomène difficile à travers un modèle linéaire de régression. D'autres recherches sur l'humour envers l'exogroupe doivent être déployées pour mieux comprendre cette relation.

Absence de prédiction pour le soutien du gestionnaire envers l'humour. Les arguments développés plus haut au regard de l'absence de prédiction du soutien du gestionnaire envers l'humour pour la cohésion de tâche s'appliquent aussi à son absence de prédiction pour la cohésion sociale. En particulier, à l'instar de l'étude d'Avolio et al. (1999), il est possible que le soutien du gestionnaire envers l'humour joue un rôle de modérateur entre les différents types d'humour et la cohésion d'équipe plutôt que celui de prédicteur direct.

Discussion à l'égard de l'Hypothèse 3

L'hypothèse 3 stipulait l'existence d'un lien significatif entre les dimensions composant le climat d'humour (humour positif, humour négatif, humour envers

l'exogroupe et soutien du gestionnaire envers l'humour) et l'attraction envers le groupe, mesurée en demandant aux participants l'importance qu'ils accordent au groupe et en sondant les liens d'amitié qu'ils entretiennent avec les membres de leur équipe. Cette dimension de la cohésion est plus personnelle, puisqu'elle amène l'individu à évaluer *ses propres* liens dans l'équipe et *son* opinion du groupe. L'hypothèse 3 s'avère être partiellement confirmée, puisque qu'un type d'humour sur trois ainsi que le soutien du gestionnaire envers l'humour prédisent significativement l'attraction envers le groupe, après avoir contrôlé pour la fonction exercée ainsi que le temps depuis lequel les participants sont en poste. L'humour positif prédit positivement l'attraction envers le groupe, tandis que le soutien du gestionnaire envers l'humour la prédit négativement. Bien que la portion expliquée de la variance de cette variable dépendante soit légèrement supérieure à celle de la cohésion sociale, elle demeure tout de même modeste (8,7 %).

L'humour positif. La capacité de prédiction de l'humour positif pour l'attraction envers le groupe correspond aux résultats et hypothèses théoriques généralement formulées dans les écrits. Dans la méta-analyse de Mesmer-Magnus et al. (2012), il est rapporté que l'humour positif est lié à la socialisation, au moral, à la réduction de la distance hiérarchique et aux relations entre employés, entre autres aspects. À cet égard, Duncan et Feisal (1989) affirment que l'humour fait partie du travail d'abord et avant tout parce qu'il augmente le sentiment d'appartenance au groupe. Ce résultat s'inscrit donc dans cette tradition qui décrit les corrélations entre l'humour positif au travail et des variables organisationnelles désirables (Duncan & Feisal, 1989; Martin, 2007; Martineau,

1972; Mesmer-Magnus et al., 2012). Rappelons toutefois le fait que l'humour n'explique qu'une faible partie de la variance de l'attraction envers le groupe, ce qui laisse croire que d'autres variables, non mesurées dans le cadre la recherche ici discutée, interviennent dans sa prédiction.

Soutien du gestionnaire envers l'humour. Le fait que le soutien du gestionnaire envers l'humour prédise négativement l'attraction envers le groupe est plus surprenant. Tel qu'évoqué plus tôt, Avolio et al. (1999) sont arrivés à la conclusion que l'utilisation de l'humour par le gestionnaire est complexe, puisqu'un usage élevé d'humour prédit parfois une forte et d'autres fois une faible performance d'équipe, dépendamment du style de leadership prédominant. Cette étude illustre bien les effets parfois imprévisibles et potentiellement complexes de l'utilisation de l'humour par les gestionnaires sur les équipes. Cette complexité pourrait également se répercuter dans le concept de soutien du gestionnaire envers l'humour. Collinson (2002), comme Westwood et Rhodes (2007), offre un éclairage sur la question en mentionnant que l'humour est un outil social imprévisible, voire parfois chaotique, qui doit survenir de façon naturelle pour avoir toute sa portée. Paradoxalement, en soutenant explicitement l'humour, les gestionnaires peuvent le supprimer et avoir l'effet inverse en tentant de le réprimer.

En s'inspirant des écrits de Rowe et Regehr (2010) sur l'humour en contexte hospitalier, il est également possible de croire que le soutien du gestionnaire envers l'humour puisse rendre le groupe moins attrayant aux yeux des participants.

Effectivement, l'humour permet au groupe de partager un code, une culture (Robert & Yan, 2005) qui lui est propre. Cet humour et les blagues récurrentes qui sont proférées donnent un sentiment d'exclusivité aux membres et confèrent au groupe son identité unique (Rowe & Regehr, 2010). En constatant que leur gestionnaire soutient explicitement leur humour, les membres de l'équipe pourraient en déduire que leur groupe est perméable aux intrusions de personnes considérées externes (p. ex., notre humour n'est plus uniquement notre propriété ou notre marque de commerce). Ainsi, le groupe peut devenir moins exclusif et voir sa valeur amoindrie par les membres le composant, diminuant du même coup l'attraction envers le groupe. Rappelons que, pour être intéressant, l'humour doit avoir une pointe de subversion (Collinson, 2002; Gruner, 1997; Martin, 2007; Westwood & Rhodes, 2007). Ainsi, le fait de voir son humour endossé par le gestionnaire pourrait le faire paraître comme étant inoffensif et anodin, diminuant son association avec l'attraction envers le groupe.

Il est également intéressant de faire le parallèle entre ces résultats et les observations anthropologiques de Radcliffe-Brown (1952), qui affirme l'existence d'un code tacite régissant l'utilisation de l'humour entre les personnes en autorité et les personnes socialement sous eux dans la hiérarchie. Bien qu'on ne puisse parler ici de monopole humoristique comme le fait ce chercheur, l'humour asymétrique (échangé entre individus de différents niveaux hiérarchiques) pourrait être plus socialement codifié qu'il y paraît au premier abord. Le gestionnaire pourrait-il contrevenir à un ordre social établi en supportant l'humour dans son groupe? Cette spéculation, comme la précédente, devrait

toutefois faire l'objet d'études plus spécifiques pour mieux comprendre la prédiction négative entre soutien du gestionnaire envers l'humour et attraction envers le groupe.

Discussion à l'égard de l'Hypothèse 4

La dernière variable mise en relation avec les dimensions de l'humour dans le cadre de la présente recherche est la cohésion globale, c'est-à-dire le score de cohésion compilé en effectuant la moyenne de chacune de ses dimensions. Ce score permet de déceler quelles dimensions relatives au climat d'humour ont le plus grand pouvoir de prédiction pour la cohésion d'équipe dans son ensemble. Il en découle que l'humour positif prédit positivement sa présence, tandis que l'humour négatif la prédit négativement (plus l'humour négatif est présent, moins les participants rapporteront un score élevé de cohésion globale), et ce, après avoir contrôlé la stabilité de l'équipe et la fonction exercée par le participant. La présence ou l'absence du soutien du gestionnaire envers l'humour, ainsi que de l'humour envers l'exogroupe ne prédisent pas la cohésion globale de façon significative. Cette absence de prédiction ne sera pas discutée au regard de cette dernière hypothèse, les arguments antérieurs s'appliquant au concept global de cohésion. À l'instar de la cohésion sociale, l'humour envers l'exogroupe pourrait par moments contribuer et à d'autres moments nuire à la cohésion globale, contrebalançant ses effets potentiels. Le soutien du gestionnaire, quant à lui, joue possiblement un rôle de modérateur plutôt qu'un rôle de prédicteur direct de la cohésion globale. Seront toutefois discutés avec plus de détails dans les paragraphes qui suivent les effets prédictifs de l'humour positif et de l'humour négatif sur la cohésion globale.

L'humour positif. L'apport de l'humour positif au travail sur la cohésion globale est cohérent avec les résultats de Duncan (1984), la seule étude quantitative recensée unissant cohésion et humour au travail, qui a établi que les groupes plus cohésifs ont un plus grand nombre de personnes qui contribuent à l'humour dans le groupe, comparativement aux groupes affichant un faible niveau de cohésion. Cet apport est également cohérent avec la méta-analyse de Mesmer-Magnus et al. (2012), qui rapportent que l'humour positif est corrélé à une communication de qualité, une faible distance entre les membres de l'équipe, des relations positives dans l'équipe, une performance élevée, etc. Bref, il semble que l'humour positif soit généralement positivement associé aux aspects relationnels du groupe et aux facteurs d'efficacité organisationnelle. Aussi, ce résultat rejoint l'interprétation que font de leurs résultats Cann et al. (2014), comme quoi le plaisir ressenti à travailler avec ses collègues pourrait être fortement lié à la présence d'humour positif au travail. Martin et al. (2003), les concepteurs du cadre conceptuel sur lequel repose le questionnaire utilisé lors de l'étude réalisée pour la présente thèse, sont pour leur part arrivés à la conclusion que le style d'humour affiliatif est lié à la satisfaction vis-à-vis du support social reçu. Il est donc possible de penser, comme plusieurs chercheurs l'ont stipulé, que l'humour positif aplanit les tensions dans des contextes où des buts conflictuels sont susceptibles de survenir (Radcliffe-Brown, 1952), qu'il renforce les normes, attitudes et comportements désirables au sein de l'équipe (Lynch, 2010; Martineau, 1972; Meyer 1997), qu'il augmente le moral et favorise les relations positives (Martin, 2007; Martineau, 1972), qu'il génère des émotions positives dans le groupe (Kane et al., 1977; Martin, 2007) et favorise la gestion des conflits en offrant une

alternative moins menaçante pour l'harmonie (Lynch, 2010; Martin, 2007; Martineau, 1972, Meyer, 1997), ce qui favorise l'émergence de cohésion dans le groupe.

L'humour négatif. Si l'humour positif au travail en lien avec la cohésion d'équipe a fait l'objet d'un faible nombre de recherches (Duncan et al., 1990; Grondin, 2004; Holmes, 2006; Robert & Yan, 2005), la situation est encore plus critique pour l'humour négatif au travail (Martin, 2007; Martin et al., 2003; Mesmer-Magnus et al., 2012). Les seules études ayant mis en relation ces concepts sont de nature qualitative (Lynch, 2010; Meyer, 1997; Terrion & Ashforth, 2002). Bien qu'elles indiquent que l'humour négatif est utilisé principalement pour renforcer les normes du groupe (Lynch, 2010; Meyer, 1997) ou qu'il permet, de façon paradoxale, d'augmenter la cohésion en nourrissant un sentiment d'appartenance à une culture spécifique au groupe (Terrion & Ashforth, 2002), les résultats obtenus ici révèlent une prédiction négative de l'humour négatif sur la cohésion globale. Ces résultats font écho aux fonctions sociales plus destructives de l'humour évoquées par Martineau (1972) et Kane et al. (1977). En plus d'avoir identifié des fonctions sociales et relationnelles positives, ces auteurs ont abordé la capacité de l'humour à dissoudre des groupes, introduire ou prolonger des conflits, à manipuler ou « démasquer » un individu en jetant de la lumière sur ses contradictions de façon humiliante, etc. Les résultats de l'étude rapportée dans cette thèse sont également compatibles avec certaines théories de l'humour abordant ses aspects plus sombres, notamment la théorie psychanalytique de Freud (1928; 1930) ou la théorie de l'agressivité et de la compétition de Gruner (1997). Ces derniers auteurs affirment que l'humour peut

être utilisé pour montrer sa dominance ou exprimer des pulsions agressives de façon plus acceptable que si cela était fait directement. Leslie et Olson (2015) résument l'usage de l'humour négatif avec éloquence en mentionnant qu'il peut « renforcer la conformité, mais également renforcer le ressentiment » [traduction libre] (p. 284).

Il apparaît toutefois important de mentionner que le questionnaire employé évalue l'humour négatif en fonction des *intentions* et des *conséquences* qu'il peut avoir (Cann et al., 2014) et non pas en fonction du *type d'humour* employé. Par exemple, les participants devaient indiquer si l'humour est utilisé dans leur groupe pour « intimider » ou s'il peut « faire en sorte que quelqu'un dans le groupe se sente mal ». Cette façon d'évaluer l'humour négatif ne reflète pas son utilisation plus nuancée à travers les taquineries, le ridicule et le sarcasme, qui ne visent pas toujours à blesser, mais bien parfois à renforcer les liens avec autrui, comme ont pu l'observer Lampert et Ervin-Tripp (2006) ou Terrion et Ashforth (2002). Lampert et Ervin-Tripp ont observé que, lorsqu'une personne utilise ce type d'humour et qu'elle ne souhaite pas que ses remarques soient « prises au sérieux », elle fait appel à de nombreux marqueurs non-verbaux et para-verbaux pour le faire savoir (changer de ton, exagérer les intonations, etc.). Pour eux, ce type d'humour « risqué » viendrait davantage témoigner de l'intensité de la relation (« Je suis assez proche de toi pour me permettre ce genre de plaisanteries. ») que d'une volonté de domination ou de blesser. En fonction des outils employés dans le cadre de la présente étude, il est impossible de déterminer à quel type d'humour (positif ou négatif) les participants auraient attribué cet humour risqué s'ils y étaient exposés. L'étude permet toutefois

d'affirmer que l'humour, lorsqu'il est *perçu comme négatif* par les membres de l'équipe, est négativement associé la cohésion globale.

Synthèse : la mise en lumière de certaines capacités prédictives de l'humour sur la cohésion

Bien que le devis de la présente recherche ne permette pas d'affirmer que la perception des différents types d'humour ou du soutien du gestionnaire envers l'humour *causent* une plus forte ou plus faible cohésion, il permet toutefois d'établir que la présence rapportée de certains types d'humour prédit la perception de cohésion par les membres d'une équipe. Quant au soutien du gestionnaire envers l'humour, l'étude révèle qu'il n'a un effet de prédiction qu'au regard de l'attraction envers le groupe. Les prochains paragraphes se proposent d'agglomérer les résultats précédemment discutés, de résumer la capacité de prédiction de chacune des quatre dimensions relatives au climat d'humour et d'émettre certains avis personnels au regard des variables étudiées, permettant au lecteur de juger des facettes de l'humour qu'il est le plus pertinent de mettre en relation avec la cohésion d'équipe.

L'humour positif. La présente étude a permis de constater que la perception d'humour positif au sein d'une équipe permet de prédire toutes les dimensions de la cohésion d'équipe, ainsi que la cohésion lorsque considérée comme un construit unidimensionnel. Étudier l'humour positif en lien avec la cohésion semble donc pertinent. Les résultats rapportés dans la présente thèse concordent avec la documentation disponible

sur le sujet et rejoignent les propos de Mesmer-Magnus et al. (2012), qui affirment que l'humour positif est lié à plusieurs variables organisationnelles souhaitées, dont la satisfaction au travail, la performance, la prévention de l'épuisement du personnel. Le fait que l'humour positif génère des émotions positives semble être une avenue prometteuse pour expliquer son mécanisme d'action sur la cohésion. Rejoignant les propos de Mesmer-Magnus et al., ces émotions générées par l'humour, dont l'euphorie (Martin, 2007), pourraient nourrir une « spirale d'affects positifs », qui facilitent possiblement à leur tour l'émergence de cohésion de tâche, de cohésion sociale et de l'attraction envers le groupe.

Cann et al. (2014), dans l'étude ayant mené à la création du *Humor Climat Questionnaire*, ont rapporté une absence de lien entre l'humour positif et la satisfaction envers les collègues. Ils suggéraient de mesurer dans une étude ultérieure la cohésion d'équipe, puisque cette variable est susceptible d'être liée à l'humour positif. Les résultats de l'étude ici rapportée révèlent que, tel qu'anticipé, la présence d'humour positif est un prédicteur intéressant à considérer pour la cohésion d'équipe et vient crédibiliser cette affirmation.

L'humour négatif. L'humour négatif est théoriquement complexe. D'un côté, il peut renforcer la norme du groupe en punissant les comportements qui en dévient (Martineau, 1972; Meyer, 1997). Cela devrait avoir en définitive l'effet d'augmenter l'unité du groupe et, par le fait même, sa cohésion. L'humour dénigrant a même eu l'effet d'augmenter la cohésion dans un groupe de policiers canadiens observés par Terrion et

Ashforth (2002) en créant une norme où, pour avoir le sentiment de faire partie du groupe, les individus présents devaient faire l'objet de remarques humoristiques négatives. D'un autre côté, l'humour négatif peut humilier, ridiculiser, intimider, aliéner ou nuire aux relations (Cann et al., 2014; Martin, 2007; Martin et al., 2003). Il peut aussi prolonger des conflits et engendrer une dissolution du groupe lorsque ses membres souhaitent le remettre en cause (Kane et al., 1977; Martineau, 1972) et permettre l'expression d'agressivité dans une forme détournée et plus acceptable socialement (Freud, 1928, 1930; Gruner, 1997; Kane et al., 1977). Collinson (2002) relate, dans le même ordre d'idée, un grand nombre de dérapages liés à l'utilisation de l'humour dans les organisations, dont plusieurs ont amené du personnel à être humilié, à vivre du rejet ou à poursuivre l'organisation pour le harcèlement psychologique vécu. L'humour négatif illustre donc tout le paradoxe de l'humour et démontre bien qu'il peut être une arme à double-tranchant, tel que l'affirmait Malone III en 1980. La capacité de prédiction de l'humour négatif pour la cohésion avait donc le potentiel d'être autant positive que négative, en fonction de son utilisation.

Dans le cadre des présents travaux, force est de constater que sa présence est liée à une faible cohésion. Effectivement, l'humour négatif est négativement associé à la cohésion de tâche et à la cohésion globale. Les concepts de sécurité psychologique (Edmondson, 1999) et de pression du ridicule (Leslie & Olson, 2015) peuvent jeter de la lumière sur ce phénomène. Si les membres d'une équipe ne peuvent prendre de risques relationnels et qu'ils craignent d'être ridiculisés ou rabaissés, la cohésion de tâche et la cohésion globale en seront probablement affectés. Aussi, les affects générés par ce type

d'humour sont susceptibles d'être négatifs (Cann et al., 2014; Martin, 2007, Martin et al., 2003), créant l'effet inverse que celui attribué à l'humour positif, c'est-à-dire une spirale d'émotions négatives susceptibles de nourrir un désengagement.

Il est toutefois surprenant de constater que l'humour négatif ne prédit pas de façon significative la cohésion sociale et l'attraction envers le groupe. L'étude de Terrion et Ashforth (2002) laissait croire qu'un tel lien serait observé. Cette absence de résultat significatif s'explique peut-être par le fait que l'humour négatif pourrait avoir des effets parfois bénéfiques et parfois nuisibles sur la cohésion sociale et l'attraction envers le groupe, complexifiant son analyse. Aussi, l'humour négatif pourrait être associé à d'autres aspects relationnels du travail que ceux mesurés par la cohésion sociale et l'attraction envers le groupe, comme par exemple à l'énergie de solidarité du groupe (St-Arnaud, 2008). Des études explorant spécifiquement l'association entre l'humour négatif et les processus de groupe pourraient permettre de mieux comprendre ces résultats surprenants.

L'humour envers l'exogroupe. Dans le cadre de la présente thèse, l'humour envers l'exogroupe a été distingué de l'humour négatif. En guise de rappel, Cann et al. (2014), les auteurs de l'instrument utilisé pour mesurer les différents climats d'humour, ont choisi de subdiviser l'humour agressif, puisque qu'il peut prendre deux formes distinctes au travail : 1) l'humour agressif dirigé envers les membres de l'endogroupe (l'humour négatif) et 2) l'humour agressif dirigé envers des personnes externes au groupe (humour envers l'exogroupe). Pour la présente recherche, cette subdivision était pertinente

puisque l'humour envers l'exogroupe pouvait avoir une association différente avec la cohésion d'équipe que l'humour négatif. La documentation présente sur le sujet laissait croire que l'humour envers l'exogroupe pouvait être lié à la cohésion, notamment en renforçant les normes du groupe ou en ralliant les membres contre un « ennemi commun » (Cann et al., 2014; Lynch, 2010; Martineau, 1972).

Les résultats rapportés dans le cadre de la présente thèse permettent de dire que les liens de l'humour envers l'exogroupe avec la cohésion se distinguent effectivement de l'humour négatif. Contrairement à l'humour négatif, l'humour envers l'exogroupe ne prédit pas la cohésion globale, mais uniquement la cohésion de tâche, et ce, de façon négative. Ce lien entre l'humour envers exogroupe et la cohésion de tâche s'explique possiblement par le fait qu'il soit conceptuellement proche du cynisme (Anderson & Bateman, 1997) et que l'humour envers l'exogroupe soit négativement lié à l'engagement (Cann et al., 2014). Un groupe désengagé s'investira moins dans les objectifs de travail, donnant aux répondants l'impression que son groupe est moins uni pour les atteindre

L'humour envers l'exogroupe ne prédit pas significativement la cohésion sociale, ni l'attraction envers le groupe. Bien que surprenants, les résultats obtenus dans le cadre de la présente étude rejoignent les conclusions de Gockel et Kerr (2015) qui ont constaté en laboratoire que l'humour dénigrant envers le groupe externe n'affecte pas de façon significative l'expérience personnelle de cohésion des individus. Comme pour l'humour négatif, l'action de l'humour envers l'exogroupe sur les variables de cohésion sociale et

d'attraction envers le groupe pourrait être à la fois positive et négative, ce qui ne peut pas être reflété dans une régression linéaire. Étudier l'humour envers l'exogroupe en le mettant en lien avec d'autres concepts associés au groupe, comme l'énergie de solidarité (St-Arnaud, 2008) et la sécurité psychologique (Edmondson, 1999), pourrait également nuancer ce résultat.

Un dernier aspect intéressant à soulever, mais qui ne fait pas l'objet d'une hypothèse dans la recherche présentée dans la présente thèse, est que l'humour envers l'exogroupe est corrélé positivement à l'humour négatif. Bien qu'il s'agisse de formes d'humour distinctes, notamment par leur objet, le fait de classer ces deux types d'humour comme négatifs semble donc cohérent. Les affects négatifs générés par ces deux climats d'humour pourraient mutuellement se nourrir et engendrer des remarques humoristiques agressives, indépendamment de l'objet (les collègues comme la haute-direction). Cela indique également qu'un gestionnaire ou un psychologue organisationnel qui observe du cynisme envers les décisions prises par la haute-direction peut s'attendre à ce que des remarques humoristiques humiliantes entre collègues soient présentes dans l'équipe, et vice-versa.

Le soutien du gestionnaire envers l'humour. Le soutien du gestionnaire envers l'humour est très peu étudié. Il s'agit effectivement d'une originalité du questionnaire proposé par Cann et al. (2014), qui nuance la présence d'humour dans l'équipe et le soutien accordé à cet humour par le gestionnaire. Explorer cette dimension permet donc

de générer des connaissances envers ce concept émergent. Toutefois, en ce qui a trait aux résultats obtenus dans le cadre de l'étude rapportée pour la présente thèse, il semble que le soutien du gestionnaire envers l'humour n'en prédise qu'une parcelle, et ce, de façon contre-intuitive. Effectivement, seule l'attraction envers le groupe est prédite négativement par le soutien du gestionnaire envers l'humour.

Ce résultat surprenant évoque les nombreuses critiques, formulées notamment par Collinson (2002) ainsi que Westwood et Rhodes (2007), sur le courant fonctionnaliste, visant à utiliser l'humour comme une stratégie planifiée au sein des organisations. Ces auteurs rappellent que l'humour peut être subversif et avertissent les gestionnaires et consultants (Gibson, 1994) qui souhaiteraient l'utiliser comme un outil de gestion qu'il peut avoir un effet pervers. Selon eux, l'humour survient de façon imprévisible et doit demeurer un phénomène naturel au sein des organisations. Nonobstant ces mises en garde, il est fort possible qu'un gestionnaire tolère l'humour sans toutefois le prodiguer. La prédiction négative du soutien du gestionnaire envers l'humour au regard de l'attraction envers le groupe s'explique possiblement par le fait qu'en acceptant l'humour, le gestionnaire en diminue le côté subversif qui le rend attrayant (Gruner 2007; Martin, 2007) et amenuise le sentiment d'exclusivité de cet humour et, par extension, du groupe lui-même (Gockel & Kerr, 2015). D'autres études devraient cependant tenter de reproduire les résultats obtenus ici pour valider cette explication.

Les résultats ici discutés laissent croire que l'association entre le soutien du

gestionnaire envers l'humour et la cohésion est minime. Il est toutefois possible de nuancer ceci en mentionnant que le soutien du gestionnaire envers l'humour est corrélé positivement à l'humour positif, qui lui prédit toutes les dimensions de la cohésion. Il est également négativement corrélé à l'humour négatif, qui prédit négativement la cohésion de tâche et la cohésion globale. L'association entre le soutien du gestionnaire envers l'humour et la cohésion pourrait donc être indirecte. D'autres études évaluant l'impact des stratégies utilisées par les gestionnaires envers l'humour, comme celle d'Avolio et al. (1999) pourraient jeter de la lumière sur ce phénomène encore mal compris.

Notes sur les variables de contrôle

Les variables sociodémographiques ainsi que les diverses caractéristiques permettant de tenir compte du contexte de travail des participants ne faisaient pas l'objet d'hypothèses. Cependant, quelques résultats méritent d'être discutés, puisqu'ils nuancent ou contribuent aux connaissances sur l'humour au travail et la cohésion d'équipe.

Genre

En fonction des résultats rapportés dans cette thèse, le sexe n'est significativement lié à aucun climat d'humour ni au soutien du gestionnaire envers l'humour. Cette conclusion nuance les résultats de Holmes (2006) et Martin et al. (2003), qui stipulent qu'une différence notable existe entre les remarques humoristiques lancés par les hommes et les femmes, les premiers étant plus enclins à l'humour agressif. Sur le plan de l'évaluation de la présence des différents climats d'humour dans l'équipe, la différence de

genre ne semble pas avoir le même lien.

Âge

L'âge n'est généralement pas corrélé de façon significative aux principales variables à l'étude. De faibles corrélations négatives avec l'humour positif (plus les répondants sont âgés, plus ils rapportent une faible présence d'humour positif) et la cohésion sociale (plus les participants sont âgés, moins ils rapportent une cohésion sociale élevée) ont été repérées. À noter que cette dernière relation devenait non significative lorsque la variable était introduite dans une régression multiple. Si une étude menée par Stanley et al. (2014) révèle que des participants de moins de 21 ans utilisent davantage d'humour dénigrant ou moins socialement acceptable que des participants plus âgés, la présente étude menée auprès de participants dont l'âge varie entre 27 et 51 n'arrive pas à des constats similaires. Aussi, des études permettant d'évaluer l'effet potentiel des générations sur la catégorisation que font les individus des remarques humoristiques (évaluées comme étant de l'humour positif ou négatif) contribueraient possiblement à éclairer le rôle que pourrait jouer l'âge (en termes de culture générationnelle) dans les liens perçus entre l'humour et la cohésion d'équipe. Puisque Stanley et al. ont observé que les participants plus jeunes évaluent généralement les remarques humoristiques comme étant plus socialement acceptables que les individus plus âgés, il est envisageable qu'un tel phénomène intervienne dans la relation entre humour au travail et cohésion d'équipe.

Culture

Robert et Yan (2005) émettent plusieurs propositions en fonction desquelles la culture pourrait avoir une influence sur l'humour. Par exemple, ils écrivent que dans les sociétés collectivistes, l'humour aura un impact sur la cohésion d'équipe seulement si l'initiateur est un membre à part entière du groupe, mais échouera si cette personne n'est pas un membre accepté du groupe. Pour cette raison, l'origine ethnoculturelle a été mesurée dans le cadre de la recherche présentée dans cette thèse. Il s'avère cependant que cette variable n'est significativement liée à aucune dimension relative au climat d'humour ni à la cohésion d'équipe. Plusieurs aspects méthodologiques pourraient expliquer cette absence de différence significative : le fait que la culture et l'appartenance ethnoculturelle ne renvoient pas exactement au même phénomène, la faible représentation de certains groupes ethnoculturels qui pourraient davantage refléter des spécificités individuelles que des tendances de groupe, etc. Or, cela pourrait aussi s'expliquer par le fait que la culture de groupe que partagent les répondants au travail explique mieux le lien humour-cohésion que leur appartenance ethnoculturelle d'origine. Pour tirer des conclusions valides à ce niveau, il faudrait toutefois prendre en compte le nombre d'années vécues au Canada ou le niveau d'acculturation des participants qui indiquent s'identifier à un groupe culturel autre que canadien. Des recherches futures visant spécifiquement à vérifier l'association entre la culture, l'humour et la cohésion d'équipe méritent d'être envisagées. Il pourrait également être pertinent de comparer les résultats de la présente recherche à des échantillons issus d'autres pays, afin de déterminer si la relation de prédiction entre certaines dimensions relatives au climat d'humour et la cohésion d'équipe y est reproduite.

Stabilité de l'équipe

De façon non surprenante, la stabilité de l'équipe (c.-à-d. le temps depuis lequel les participants rapportent que l'équipe n'a pas changé de membres) est liée à toutes les dimensions de la cohésion d'équipe. Cette variable est également liée à l'humour positif et négativement liée à l'humour négatif. Cette variable semble donc pertinente au regard de la cohésion d'équipe et du climat d'humour. Ces résultats rappellent ceux obtenus par Griffeth, Hom et Gaertner (2000), qui ont déterminé dans leur méta-analyse que la cohésion d'équipe est négativement corrélée au roulement du personnel (*turnover*). Il est également intéressant de mentionner que ces auteurs ont identifié l'engagement organisationnel comme l'un des concepts les plus fortement corrélés au roulement du personnel. Si, tel que proposé dans la présente discussion, l'humour agit en partie sur la cohésion d'équipe par l'entremise de l'engagement qu'il favorise, il est concevable qu'il puisse favoriser également la stabilité de l'équipe.

Implications pratiques

La présente recherche a permis de mieux comprendre les liens entre l'humour et la cohésion d'équipe. Les résultats ont été expliqués en les mettant en relation avec la documentation disponible sur le sujet. Les retombées concrètes de ces résultats dans la pratique seront maintenant abordées dans les prochains paragraphes.

Utilité pour les gestionnaires et les consultants en psychologie organisationnelle

L'humour au travail est un phénomène face auquel plusieurs gestionnaires ont de la difficulté à se positionner (Autissier & Arnéguy, 2012; Collinson, 2002), et ce, peu importe la forme dans laquelle il se manifeste. Or, les résultats obtenus dans le cadre de la présente recherche permettent de constater que des dimensions qui servent à définir un climat d'humour prédisent de façon significative différents types de cohésion. Si l'on considère le lien bien établi entre la cohésion d'équipe et la performance (Beal et al., 2003; Carron et al., 2002; Castaño et al., 2013; Chiocchio & Essiembre, 2009; Dion, 2010; Evans & Gully et al., 1995; Mullen & Copper, 1994; Oliver et al., 1999), il peut certes s'avérer utile pour un gestionnaire ou un psychologue organisationnel d'examiner ce que les manifestations d'humour au sein d'une équipe révèlent sur la cohésion de cette dernière. Bien sûr, il importe d'éviter de s'adonner à des conclusions simplistes puisque, tel que discuté plus haut, les effets des types d'humour négatifs ou du rôle du gestionnaire au regard de l'humour sont complexes à interpréter.

Plutôt que d'évaluer si l'humour est présent ou non, les résultats obtenus laissent croire que les gestionnaires devraient plutôt porter attention aux intentions et à l'objet des remarques humoristiques. Visent-elles à détendre l'atmosphère? Concernent-elles les politiques organisationnelles? Peuvent-elles avoir l'effet d'humilier certains membres? L'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe prédisant négativement la cohésion de tâche, les gestionnaires et les psychologues organisationnels devraient sans doute

intervenir lorsqu'ils remarquent qu'un employé est ridiculisé, humilié ou intimidé par une blague lancée ou que les politiques organisationnelles sont critiquées de façon excessive.

Ainsi, l'humour n'est pas intrinsèquement bon ou mauvais. Comme le mentionnent Duncan et Feisal (1989), l'opposer à la productivité semble être une dichotomie non valable. Les résultats ici discutés laissent même croire que l'humour positif témoigne d'un fonctionnement sain de l'équipe, autant dans ses relations que dans sa capacité à poursuivre des objectifs productifs.

Effets pervers de l'utilisation de l'humour comme stratégie d'intervention

Tel que mentionné plus haut, les résultats obtenus sont compatibles avec les propos des auteurs qui critiquent le courant fonctionnaliste de l'humour au travail (Collinson, 2002; Westwood & Rhodes, 2007), au sens où le soutien du gestionnaire envers l'humour prédit peu la cohésion d'équipe. En fait, ce soutien prédit même une plus faible attraction envers le groupe. Ce résultat surprenant a tout le moins le mérite d'informer les gestionnaires et les consultants que les actions qu'ils entreprendront pour promouvoir ou inhiber l'humour ne se traduiront sans doute pas en impacts concrets pour la cohésion d'équipe. Une avenue à privilégier serait sans doute d'informer les membres du personnel de l'association des différents types d'humour avec la cohésion d'équipe et de laisser libre cours à l'émergence naturelle de l'humour par la suite, tout en demeurant à l'affût des remarques humoristiques humiliantes ou excessivement critiques envers l'organisation.

Ce résultat ne permet pas non plus d'affirmer que les consultants utilisant l'humour de façon planifiée dans leurs interventions (p. ex., Barsoux, 1996 ou Gibson, 1994) amèneront des bénéfices au niveau de la cohésion d'équipe en encourageant son utilisation. Tel que défendus par les critiques de ces professionnels (Collinson, 2002; Westwood & Rhodes, 2007), l'humour est trop complexe pour être simplement encouragé et sa promotion peut mener à des résultats contre-productifs et contre-intuitifs. Nous inviterions donc ces professionnels à faire preuve de la plus grande prudence et de toute la nuance nécessaire avant de recommander à un gestionnaire ou une équipe d'utiliser l'humour comme une stratégie d'intervention planifiée.

Retombées scientifiques

L'étude rapportée dans le cadre de la présente thèse explorait un champ rarement étudié en psychologie organisationnelle (Grondin, 2004; Martin, 2007), soit l'humour au travail. Cette recherche contient des forces et des limites qu'il convient d'identifier, afin de permettre au lecteur de juger de sa portée scientifique. Celles-ci sont ici rapportées. Des pistes de recherche futures en découlant sont également suggérées.

Forces

Une des originalités de la recherche parmi celles qui se sont intéressées au sujet de l'humour au travail est l'emploi d'un devis quantitatif, et ce, en milieu naturel. Effectivement, l'examen de la documentation disponible sur le sujet laisse voir que très peu d'études du genre ont été réalisées en contexte de travail. En ce sens, l'étude répond

à l'appel de Duncan (1984), qui invitait la communauté scientifique à utiliser davantage ce type de devis dans l'étude de l'humour au travail, notamment par l'entremise de questionnaires auto-complétés. L'emploi d'un tel devis permet de bonifier les données qualitatives disponibles et d'utiliser des analyses statistiques pour mieux comprendre les liens entre l'humour et la cohésion d'équipe. Tel que le rappellent Gockel et Kerr en 2015, ce lien n'avait été qu'inféré auparavant. Les résultats obtenus viennent nuancer la relation entre humour et cohésion et mènent à des conclusions parfois contre-intuitives, qui pourraient amener la communauté scientifique à nuancer ses propos par rapport à ce phénomène qui, pour plusieurs, semblait aller de soi (Collinson, 2002; Westwood & Rhodes, 2007).

L'étude répond également à la critique de Cann et al. (2014), qui stipulent que les retombées positives de l'humour au travail communiquées dans la documentation sont inférées à partir de contextes sans relation avec le travail, qu'elles sont basées sur des données observationnelles ou anecdotiques et qu'elles considèrent uniquement l'humour positif. Avolio et al. (1999) affirment que leur recherche sur l'humour et les styles de leadership arrive à des conclusions qui sont limitées par le fait que seul l'humour positif ait été mesuré. Dans le cadre de la présente recherche, en plus de l'humour positif, d'autres types d'humour ont été considérés (humour négatif, humour envers l'exogroupe) tout comme l'a été le soutien du gestionnaire envers l'humour, permettant de développer les connaissances sur des dimensions encore peu explorées de l'humour au travail. Les données ont été également amassées chez des participants issus d'équipes de travail

réelles, matures et permanentes, répondant à l'appel de plusieurs chercheurs (Cann et al., 2014; Dion, 2000; Gockel & Kerr, 2015; Terrion & Ashforth, 2002). En éliminant les participants qui ne partagent pas les mêmes objectifs, qui n'interagissent pas entre eux et qui ne sont pas interdépendants, l'étude tient compte du commentaire de Dion en lien avec l'étude de la cohésion voulant qu'un groupe qui n'a pas un minimum de sentiment d'appartenance constitue un agrégat (par opposition à une équipe), et que le concept de cohésion ne s'applique pas aux agrégats.

Bien qu'ils n'aient pas fait l'objet d'une étude de validation, les résultats des analyses en composantes principales réalisées dans le cadre de l'étude rapportée dans cette thèse laissent croire que la traduction des outils utilisés respecte le sens original des items. L'étude répond donc aux suggestions de Heuzé et Fontayne (2002), suggérant aux chercheurs s'intéressant à la cohésion au travail d'explorer la reproductibilité des outils avec d'autres échantillon, notamment celui de Carless et De Paola (2000) employé ici. Ces outils pourraient être utilisés auprès d'autres échantillons francophones afin de valider si leur structure factorielle est toujours respectée.

Finalement, malgré l'emploi d'un devis quantitatif, la présente recherche a tenu compte du contexte dans lequel les données ont été amassées. Les quinze entrevues réalisées avec les supérieurs immédiats des employés ont apporté un éclairage sur le climat de travail et permettent aux lecteurs de mieux saisir sous quelles conditions ces résultats sont généralisables.

Limites

La recherche rapportée dans la présente thèse ne permet pas de répondre aux recommandations de Dion (2000) et de Salas et al. (2015) quant au niveau d'analyse pour la cohésion d'équipe. Bien que cela fût l'intention originale de l'auteur de la présente thèse, le niveau du groupe n'a pas pu être analysé. Les conclusions de la recherche ici rapportées concernent donc uniquement la perception des individus de leur cohésion d'équipe et non pas la cohésion réelle de l'équipe qui aurait pu être analysée en agglomérant les données individuelles au moyen de méthodes statistiques plus avancées (p. ex., analyses multiniveaux).

Il importe également de mentionner que les données issues de la collecte pour la présente étude ont été obtenues lors d'un seul temps de mesure (étude transversale ou *cross-sectional*). Le devis employé ne permet donc pas de déterminer l'association entre les types d'humour ou du rôle du gestionnaire sur la cohésion de façon évolutive, en évaluant l'effet du passage du temps. Également, puisque toutes les variables ont été mesurées par une seule et même mesure (questionnaire auto-rapporté), cela expose les résultats au biais de variance commune due à la méthode, pouvant surestimer les liens obtenus entre les variables. Rappelons toutefois que Castaño et al. (2013) sont arrivés à la conclusion dans leur méta-analyse que les études quantitatives sur la cohésion d'équipe et la performance arrivent à des résultats similaires indépendamment qu'elles soient longitudinales ou transversales, réalisées au niveau groupal ou individuel ou encore qu'elles utilisent des données individuelles agrégées ou mesurées directement au niveau

du groupe. Cette conclusion pourrait aussi s'appliquer à l'étude de l'humour et de la cohésion, mais d'autres études devront être réalisées pour valider si tel est le cas. Enfin, rappelons que les liens de *prédiction* rapportés entre l'humour et la cohésion d'équipe ne permettent en aucune façon d'affirmer que l'humour *cause* la cohésion d'équipe. La présence d'humour permet uniquement de prédire *une portion* de la variance de la cohésion d'équipe, portion qui est parfois modeste, notamment pour la cohésion sociale et l'attraction envers le groupe.

La cueillette des données a été effectuée auprès du personnel de trois établissements, mais regroupés sous un même centre hospitalier universitaire, qui se trouve dans un contexte particulier de changement. Il est donc possible que les résultats ne soient pas généralisables à l'ensemble du personnel de la santé du réseau québécois ou à d'autres équipes de travail dans divers types d'organisations. Il demeure toutefois que si chacun de ces établissements a un fonctionnement, des structures et une culture qui lui est propre, tous ont une mission commune régie par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Les résultats pourraient donc être potentiellement généralisables à d'autres établissements de santé, notamment des établissements universitaires. Des études avec d'autres échantillons devront être réalisées afin de valider si ces résultats sont reproductibles.

La désirabilité sociale n'a pas été mesurée au sein du questionnaire. Il est possible que les participants aient donc répondu en fonction de ce qu'ils jugeaient donner une

image favorable d'eux-mêmes plutôt qu'en fonction de leur situation ou opinions réelles. Les études futures s'intéressant à l'humour au travail et le mesurant par l'entremise de questionnaires auto-rapportés devraient inclure des outils pour mesurer la désirabilité sociale et en tenir compte dans les analyses.

En dernier lieu, même s'il semble que les outils de mesure utilisés respectent le sens original des items anglais, rappelons qu'ils n'ont pas été formellement validés en langue française par une démarche confirmatoire. L'analyse en composantes principales a permis d'utiliser toute la variance de l'échantillon et de bien le représenter (Tabachnick & Fidell, 2013), mais crée des solutions qui ne sont pas toujours généralisables à l'ensemble d'une population. De plus, un item du questionnaire original de cohésion sociale a été omis par erreur. La réintroduction de cet item dans l'outil pourrait changer la structure de ses composantes.

Orientations pour les recherches futures

La présente recherche est une des rares à avoir mesuré directement la cohésion d'équipe et l'humour au travail. D'autres données doivent être colligées pour mieux comprendre les liens entre ces deux concepts. Reproduire l'étude ici présentée avec un autre échantillon en diversifiant le type de données recueillies pourrait donc s'avérer utile. Une avenue intéressante serait de jumeler des données issues d'observations à celles collectées avec des questionnaires auto-rapportés. Un chercheur pourrait par exemple employer un devis mixte et observer les manifestations humoristiques au sein d'un groupe

en les catégorisant en fonction des styles de Martin et al. (2003) ou des dimensions relatives au climat d'humour de Cann et al. (2014), puis interpréter ces résultats en les comparant à des mesures collectées par voie de questionnaires. Un tel devis permettrait également de répondre aux suggestions de Dion (2000) et de Salas et al. (2015) sur la pertinence de colliger des données au niveau du groupe lorsque la cohésion est étudiée.

Puisque très peu de recherches ont exploré de façon quantitative l'humour et la cohésion d'équipe, la présente étude s'est attardée à un nombre restreint de variables. Dans la discussion, plusieurs concepts potentiellement intéressants pour expliquer les résultats obtenus ont été abordés. Diversifier les outils utilisés pour mesurer les concepts d'humour au travail et de cohésion d'équipe mérite d'être considéré. Pour mesurer l'humour, la recension effectuée par Mesmer-Magnus et al. (2012) peut fournir d'autres outils pertinents. En plus des types d'humour, étudier la *direction* des interventions (qui initie et qui est l'objet de l'humour) et la fréquence de différentes formes d'humour (jeux de mots, sarcasmes, ironie) pourrait aider à mieux expliquer le phénomène. Le concept de cynisme (Anderson & Bateman, 1997) semble également intéressant pour mieux comprendre l'humour, notamment l'humour envers l'exogroupe. Pour la cohésion, il a été précédemment suggéré que les outils ici employés ne rendaient peut-être pas justice aux interactions relationnelles et à la confiance développées au sein même du contexte du travail. Bonifier la collecte des données à la lumière d'un concept permettant de tenir compte de ces aspects, comme par exemple la sécurité psychologique (Edmondson, 1999)

ou l'énergie de solidarité (St-Arnaud, 2008) pourrait permettre d'approfondir la compréhension des phénomènes en jeu.

La présente étude s'est centrée sur le milieu hospitalier, notamment pour répondre au fait que peu d'études avaient exploré l'utilisation de l'humour dans ce type d'organisation (Rowe & Regehr, 2010) et que la plupart des études sur l'humour au travail s'était penchées sur des milieux typiquement masculins (Holmes & Marra, 2002; Martin 2007; Terrion & Ashforth, 2002). Il pourrait être intéressant de comparer ces types d'organisation afin de déterminer si les climats d'humour suivent le même patron d'association avec la cohésion d'équipe indépendamment des milieux et des cultures organisationnelles où ils se manifestent.

Considérant les résultats mitigés au regard du soutien du gestionnaire envers l'humour conceptualisé dans la présente étude comme une des dimensions du climat d'humour au même titre que l'humour positif, l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe, tel que proposé par Cann et al. (2014), il semble opportun d'examiner cette variable d'un autre point de vue. Par exemple, le soutien du gestionnaire ne serait-il pas plutôt un facteur de l'environnement pouvant influencer l'humour et la cohésion? Jouerait-il un rôle de modérateur entre l'humour et la cohésion, comme cela s'est avéré être le cas dans l'étude d'Avolio et al. (1999) associant l'utilisation de l'humour par le gestionnaire avec son style de leadership et la performance de l'équipe? Aussi, il serait intéressant à la lumière des résultats de la présente étude d'élaborer un modèle théorique

qui soit soumis à des tests de vérification des liens postulés, par exemple en utilisant l'analyse causale (*path analysis*). Une telle approche scientifique permettrait de mieux saisir les liens entre les différentes dimensions de l'humour et celles de la cohésion d'équipe.

Conclusion

L'étude de l'humour au travail est un champ relativement peu exploré par la communauté scientifique (Duncan et al., 1990; Grondin, 2004; Robert & Yan, 2005). En contrepartie, plusieurs gestionnaires, consultants et penseurs des organisations s'intéressent au phénomène (Autissier & Arnéguy, 2012; Duncan, 1984; Duncan & Feisal, 1989; Duncan et al., 1990; Mesmer-Magnus et al., 2012). Le groupe d'auteurs y consacrant de l'attention croit que l'humour peut contribuer positivement à une foule d'éléments désirables au sein des organisations, de la créativité (Homes, 2007; Humke & Schaefer, 1996; Lang & Hoon Lee, 2010; Leslie & Olson, 2015; Robert & Yan, 2005) à l'engagement (Cann et al., 2014), en passant par l'amélioration de la satisfaction au travail (Cann et al., 2014) ainsi que de la performance de l'équipe (Duncan & Feisal, 1989). Il ne s'agit là que d'un échantillon des bienfaits attribués à l'humour au travail. Pourtant, encore récemment, des chercheurs écrivaient que le lien entre humour et cohésion n'est qu'inféré (Gockel et Kerr, 2015) et qu'il repose sur des données non colligées en contexte de travail (Cann et al., 2014). Cela est surprenant, considérant que l'idée n'est pas nouvelle : déjà, en 1984, Duncan invitait la communauté scientifique à explorer l'humour au travail sous l'angle quantitatif en utilisant notamment des questionnaires auto-complétés.

L'étude présentée dans le cadre de cette thèse visait à combler cette absence dans la documentation scientifique et souhaitait déterminer de quelle façon l'humour au travail

est lié à la cohésion d'équipe. L'humour a été mesuré par le *Humor Climat Questionnaire* de Cann et al. (2014), un outil adapté au monde du travail. Ce questionnaire mesure les climats d'humour potentiellement présents au sein des équipes de travail en distinguant les types d'humour positif (générant des émotions positives), négatif (générant des émotions négatives) et envers l'exogroupe (ayant pour objet la haute-direction et les règles institutionnelles), ainsi que le soutien du gestionnaire envers l'humour (l'attitude du supérieur immédiat envers les manifestations de l'humour dans son équipe). La cohésion d'équipe, quant à elle, a été mesurée à l'aide de l'instrument développé par Carless et De Paola (2000), inspiré du cadre conceptuel de Carron et al. (1985) qui est hautement répandu en psychologie sportive (Dion, 2000). Ce questionnaire permet de distinguer la cohésion de tâche (à quel point les objectifs de travail sont partagés par les membres de l'équipe et à quel point ils y contribuent de façon équitable), la cohésion sociale (à quel point les membres désirent socialiser à l'extérieur du travail) et l'attraction envers le groupe (à quel point le groupe est important pour le répondant et qu'il possède des liens d'amitié avec ses membres). Un échantillon de 281 répondants travaillant dans trois établissements sous l'égide d'un même centre hospitalier universitaire a été recruté, représentant plus de 50 équipes œuvrant sur les trois quarts de travail (jour, soir et nuit).

Après avoir analysé les résultats par l'entremise d'analyses de régression linéaire multiple et hiérarchique, il ressort que la cohésion de tâche est associée positivement à l'humour positif et négativement à l'humour négatif ainsi qu'à l'humour envers l'exogroupe. La cohésion sociale est associée significativement uniquement à l'humour

positif alors que l'attraction envers le groupe est associée positivement à l'humour positif et négativement au soutien du gestionnaire envers l'humour. Lorsque considéré de façon unidimensionnelle, la cohésion globale est associée significativement à l'humour positif et l'humour négatif (lien négatif).

Bien que la recherche présentée comprenne des limites, il est souhaité que la communauté scientifique poursuive les travaux sur l'humour et la cohésion, notamment en employant d'autres mesures de l'humour et de la cohésion d'équipe qui pourraient jeter de la lumière sur les relations unissant ces concepts. Varier le type de données recueillies, par exemple en employant un devis mixte ou en bonifiant les questionnaires de données observationnelles et utiliser des méthodes d'analyse statistiques permettant à la fois d'appréhender l'humour et la cohésion au niveau individuel et groupal semblent être des avenues pertinentes à poursuivre.

L'objectif de la présente thèse a été atteint, considérant que nous possédons désormais une meilleure compréhension des liens qui unissent l'humour au travail et la cohésion d'équipe. Nous arrivons à la conclusion que l'humour positif est associé à chacune des facettes de la cohésion d'équipe, et ce, de façon positive. En utilisant un outil qui explore également l'humour non positif, soit l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe, il a été possible de nuancer les écrits sur l'humour au travail qui décrivent le phénomène comme étant généralement désirable, sans égard au fait qu'il peut être source d'humiliation, de distraction et de contestation. En ce sens, l'humour négatif et l'humour

envers l'exogroupe prédisent négativement la cohésion de tâche et méritent d'être considérés différemment que l'humour positif.

Sur le plan pratique, nous estimons que les différents types d'humour constituent des aspects étant liés à la cohésion d'équipe qui sont aisément observables par les gestionnaires et les psychologues organisationnels, ce qui en fait des éléments méritant d'être considérés lors d'un diagnostic d'équipe. Par exemple, la présence de blagues visant à détendre l'atmosphère pourrait rimer avec cohésion d'équipe. Le soutien du gestionnaire envers l'humour étant peu, sinon négativement lié aux dimensions de la cohésion d'équipe, il serait sans doute davantage recommandable d'utiliser l'humour comme source d'information plutôt que comme une stratégie de gestion délibérée. Les résultats invitent donc les « consultants de l'humour », c'est-à-dire les individus qui font carrière en prodiguant l'intégration de l'humour dans toutes les sphères de l'organisation, à la prudence. Une avenue potentiellement plus riche que l'orchestration d'une stratégie d'humour délibérée est sans doute d'informer le personnel des liens qui existent entre humour et cohésion, de façon à leur permettre de faire un choix éclairé lors de leurs interactions. Toutefois, puisque l'humour négatif et l'humour envers l'exogroupe prédisent négativement la cohésion, intervenir rapidement dans ces situations est indiqué. Le gestionnaire pourrait donc jouer le rôle de « filet de sécurité », observant l'humour sans le prodiguer et étant prêt à intervenir en cas de débordement. Cela permettrait aux organisations d'éviter les écueils de l'humour, comme les plaintes d'harcèlement (Collinson, 2002). Quoi qu'il en soit, la communauté est toutefois invitée à ne pas

concevoir l'humour positif comme une perte de temps ou un phénomène distrayant les employés de la tâche. En prédisant la cohésion globale et la cohésion de tâche, qui sont largement connues comme étant liées à la performance (Beal et al., 2003; Carron et al., 2002; Castaño et al., 2013; Chiocchio & Essiembre, 2009; Evans & Dion, 2010; Gully et al., 1995; Mullen & Copper, 1994; Oliver et al., 1999), l'humour pourrait même contribuer à l'efficacité de l'équipe, si ce n'est qu'indirectement.

Références

- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, *18*, 449–469.
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, *19*, 235-258.
- Apter, M. J. (Éd.). (2001). *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Apter, M. J. (2006). *Reversal theory: The dynamics of motivation, emotion and personality* (2e éd.). Oxford, Angleterre: Oneworld Publications.
- Apter, M. J., & Desselles, M. (2012). Disclosure humor and distortion humor: A reversal theory analysis. *Humor*, *25*, 417-435.
- Autissier, D., & Arnéguy, É. (2012). *Petit traité de l'humour au travail*. Paris, France: Eyrolles.
- Avolio, B. J., Howell, J. M., & Sosik, J. J. (1999). A funny thing happened on the way to the bottom line: Humor as a moderator of leadership style effects. *Academy of Management Journal*, *42*, 219-227.
- Back, K. W. (1951). Influence through social communication. *Journal of Abnormal Social Psychology*, *46*, 9-23.
- Banning, M. R., & Hosp, S. J. (1987). The effects of activity-elicited humor and group structure on group cohesion and affective responses. *American Journal of Occupational Therapy*, *41*, 510-514.
- Barsoux, J. -L. (1996). Why organisations need humour. *European Management Journal*, *14*, 500-508.
- Bartone, P., & Adler, A. (1999). Cohesion over time in a peacekeeping medical task force. *Military Psychology*, *11*, 85-107.
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 989-1004.
- Berger, A. A. (1987). Humor: An introduction. *American Behavioral Scientist*, *30*, 6-15.

- Berk, R. A. (2001). The active ingredients in humor: Psychophysiological benefits and risks for older adults. *Educational Gerontology, 27*, 323-339.
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal and curiosity*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review, 32*, 380-388.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. Dans H. C. Triandis, & J. W. Berry (Éds), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, 389-444). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Bruehl, S., Carlson, C. R., & McCubbin, J. A. (1993). Two brief interventions for acute pain. *Pain, 54*, 29-36.
- Bruhn, J. (2009). *The concept of social cohesion*. New York, NY: Springer Science and Business Media.
- Buton, F., Fontayne, P., & Heuzé, J. P. (2006). La cohésion des groupes sportifs : évolutions conceptuelles, mesures et relations avec la performance. *Science & motricité, 59*, 9-45.
- Cann, A., & Etzel, K. C. (2008). Remembering and anticipating stressors: Positive personality mediates the relationship with sense of humor. *Humor, 21*, 157-178.
- Cann, A., Watson, A. J., & Bridgewater, E. A. (2014). Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *Humor, 27*, 307-323.
- Carless, S. A., & De Paola, (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research, 31*, 71-88.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 24*, 168-188.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology, 7*, 244-266.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*, 199-208.

- Castaño, N., Watts, T., & Tekleab, A. G. (2013). A reexamination of the cohesion–performance relationship meta-analyses: A comprehensive approach. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 17*, 207-231.
- Chiocchio, F., & Essiembre, H. (2009). Cohesion and performance: A meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams. *Small Group Research, 40*, 382-420.
- Collier, L. (1990). The positive impact of humor in the workplace or TQM (Total Quality Mirth) in organizations. *Discovering Creativity, 1*, 7-9.
- Collinson, D. (2002). Managing humour. *The Journal of Management Studies, 39*, 269-288.
- Contu, A. (2008). Decaf resistance: On misbehavior, cynicism, and desire in liberal workplaces. *Management Communication Quarterly, 21*, 364-379.
- Crawford, C. B. (1994). Theory and implication regarding the utilization of humor by leaders. *Journal of Leadership Studies, 1*, 53-68.
- Crawford, M., & Gressley, D. (1991). Creativity, caring and context. *Psychology of Women Quarterly, 15*, 217-231.
- Dion, K. L. (2000). Group Cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct. *Group dynamics: Theory, Research and Practice, 4*, 7-26.
- Dixon, N. F. (1980). Humor: A cognitive alternative to stress. *Stress and Anxiety, 7*, 281-289.
- Duhigg, C. (2016, 28 février). Group study: What Google learned from its quest to build the perfect team. *New York Times Magazine*, p. M20.
- Duncan, W. J. (1984). Perceived humor and social network patterns in a sample of task-oriented groups: A reexamination of prior research. *Human Relations, 37*, 895-907.
- Duncan, W. J., & Feisal, J. P. (1989). No laughing matter: Patterns of humor in the workplace. *Organizational Dynamics, 17*, 18-30.
- Duncan, W. J., Smeltzer, L. R., & Leap, T. L. (1990). Humor and work: Applications of joking behavior to management. *Journal of Management, 16*, 255-278.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*, 350-383.

- Evans, C. R., & Dion, K. L. (2012). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research, 43*, 690-701.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review, 57*, 271-282.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Freud, S. (1928). Humour. *International Journal of Psychoanalysis, 9*, 1-6.
- Freud, S. (1930). *Le mot d'esprit et ses rapports avec l'inconscient* (Leipzig, Allemagne, 1905). Traduction française par M. Bonaparte & M. Nathan, Paris, France: Gallimard.
- Fry, W. F. (1994). The biology of humor. *Humor, 7*, 111-126.
- Gibson, D. E. (1994). Humor Consulting: Laugh for power and profit of the organization. *Humor: International Journal of Humor Research, 7*, 403-428.
- Gignac, G. E., Karatamoglou, A., Wee, S., & Palacios, G. (2014). Emotional intelligence as a unique predictor of individual differences in humour styles and humour appreciation. *Personality and Individual Differences, 56*, 34-39.
- Giora, R., & Fein, O. (1999). Irony: Context and salience. *Metaphor and Symbol, 14*, 241-257.
- Gockel, C., & Kerr, N. L. (2015). Put-down humor directed at outgroup members increases perceived—but not experienced—cohesion in groups. *Humor, 28*, 205-228.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management, 26*, 463-488.
- Grondin, C. (2004). *L'humour dans les équipes de travail managériales : construction du processus humoristique et manifestation de la compétence humoristique* (Mémoire de maîtrise inédit). HEC, Montréal, QC.
- Gruner, C. R. (1997). *The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Gully, S. M., Devine, D. J., & Whitney, D. J. (1995). A meta-analysis of cohesion and performance effects of level of analysis and task interdependence. *Small Group Research, 26*, 497-520.

- Hanrahan, S., & Gallois, C. (1993). Social interactions. Dans L. K. Tennant, R. N. Singer, & M. Murphey (Éds.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 623-646). Londres, Angleterre: Macmillan.
- Heuzé, J. P., & Fontayne, P. (2002). Questionnaire sur l'Ambiance du Groupe: A French-language instrument for measuring group cohesion. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 24*, 42-67.
- Holmes, J. (2006). Sharing a laugh: Pragmatic aspects of humor and gender in the workplace. *Journal of Pragmatics, 38*, 26-50.
- Holmes, J. (2007). Making humour work: Creativity on the job. *Applied Linguistics, 28*, 518-537.
- Holmes, J., & Marra, M. (2002). Having a laugh at work: How humor contributes to workplace culture. *Journal of Pragmatics, 34*, 1683-1710.
- Humke, C., & Schaefer, C. E. (1996). Sense of humor and creativity. *Perceptual and Motor Skills, 82*, 544-546.
- Kane, T. R., Suls, J., & Tedeschi, J. T. (1977). Humor as a tool of social interaction. Dans A. J. Chapman, & H. C. Foot (Éds.), *It's a funny thing, humor* (pp. 13-16). Oxford, Angleterre: Pergamon Press.
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Koestler, A. (1964). *The act of creation*. Londres, Angleterre: Hutchinson.
- Lampert, M. D., & Ervin-Tripp, S. M. (2006). Risky laughter: Teasing and self-directed joking among male and female friends. *Journal of Pragmatics, 38*, 51-72.
- Lang, J. C., & Hoon Lee, C. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management, 21*, 46-60.
- Lapointe, E., Morin, A. J., Courcy, F., Boilard, A., & Payette, D. (2012). Workplace affective commitment, emotional labor and burnout: A multiple mediator model. *International Journal of Business and Management, 7*, 3-21.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*, 123-133.
- Leslie, J., & Olson, J. (2015). Humor as an abrasive or a lubricant in social situations: Martineau revisited. *International Journal of Humor Research, 28*, 271-288.

- Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect of the Number of Response Categories on the Reliability and Validity of Rating Scales. *Methodology, 4*, 73–79.
- Lurie, A., & Gurian, A. (2015). Introduction to the special issue: Humor and the challenges of aging. *Social Work in Mental Health, 13*, 1-6.
- Lynch, O. (2010). Cooking with humor: In-group humor as social organization. *Humor, 23*, 127-159.
- Malone III, P. B. (1980). Humor: A double-edged tool for today's managers? *Academy of Management Review, 5*, 357-360.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: Methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin, 127*, 504-19.
- Martin, R. A. (2007). *The psychology of humor: An integrative approach*. London, ON: Elsevier Academic Press.
- Martin, R. A. & Kuiper, N. A. (1999). Daily occurrences of laughter: Relationships with age, gender and type A personality. *Humor: International Journal of Humor Research, 12*, 355-384.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research, 6*, 89-104.
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology, 45*, 1313–1324.
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1984). Situational Humor Response Questionnaire: Quantitative measure of sense of humor. *Journal of Personality & Social Psychology, 45*, 1313-1324.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality, 37*, 48-75.
- Martineau, W. H. (1972). A model of the social functions of humor. Dans J. H. Goldstein, & P. E. McGhee (Éds), *The psychology of humor*. New York, NY: Academic Press.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 155-190.
- Meyer, J. C. (1997). Humor in member narratives: Uniting and dividing at work. *Western Journal of Communication*, 61, 188-208.
- Miller, J. (1996). Humour: An empowerment tool for the 1990s'. *Management Development Review*, 9, 36-40.
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
- Neil, R., Wagstaff, C. R., Weller, E., & Lewis, R. (2016). Leader behaviour, emotional intelligence, and team performance at a UK Government Executive Agency during organizational change. *Journal of Change Management*, 16, 97-122.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2^e éd.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Oliver, L. W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S. M., & Pandhi, N. A. (1999). A quantitative integration of the military cohesion literature. *Military Psychology*, 11, 57-83.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Guide: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4^e éd.). Crows Nest, Australie: Allen & Unwin.
- Pienaar, J., & Willemsse, S. A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29, 1053-1063.
- Radcliffe-Brown, A. R. (1952). *Structure and function in primitive society: Essays and addresses*. New York, NY: Free Press.
- Robert, C., & Yan, W. (2005). Why would a duck walk into a bar? A theoretical examination of humor and culture in organizations. *Résumé de conférence présentée à la rencontre annuelle de l'Academy of Management*, 2005(1), U1-U6.
- Rowe, A., & Regehr, C. (2010). Whatever gets you through today: An examination of cynical humor among emergency service professionals. *Journal of Loss and Trauma*, 15, 448-464.
- Salas, E., Grossman, R., Hughes, A. M., & Coultas, C. W. (2015). Measuring team cohesion: Observations from the science. *Human Factors*, 57, 365-374.

- Scholl, J. C., & Ragan, S. L. (2003). The use of humor in promoting positive provider-patient interactions in a hospital rehabilitation unit. *Health Communication, 15*, 319-330.
- Stanley, J. T., Lohani, M., & Isaacowitz, D. M. (2014). Age-related differences in judgments of inappropriate behavior are related to humor style preferences. *Psychology and Aging, 29*, 528-514.
- St-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes : participation et communication* (3^e éd.). Boucherville, Qc: Gaëtan Morin éditeur.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (5^e éd.). Boston, MA: Pearson.
- Tajfel H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information, 13*, 65-93.
- Terrion, L. J., & Ashforth, B. E. (2002). From 'I' to 'we': The role of putdown humor and identity in the development of a temporary group. *Human Relations, 55*, 55-88.
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Development and validation of a multidimensional sense of humor scale. *Journal of Clinical Psychology, 49*, 13-23.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Oxford, Angleterre: Westview Press.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2009). The influence of leader humor on relationships between leader behavior and follower outcomes. *Journal of Managerial Issues, 21*, 171-194.
- Vinton, K. L. (1989). Humor in the workplace: It is more than telling jokes. *Small Group Behavior, 20*, 151-166.
- Westwood, R., & Rhodes, C. (2007). *Humour, work and organizations*. New York, NY: Routledge.
- Zaccaro, S. (1991). Nonequivalent associations between forms of cohesiveness and group related outcomes: Evidence for multidimensionality. *Journal of Social Psychology, 131*, 387-399.
- Zaccaro, S., & Lowe, C. (1988). Cohesiveness and performance: Evidence for multidimensionality. *Journal of Social Psychology, 128*, 547-558.
- Ziv, A. (2010). The social function of humor in interpersonal relationships. *Society, 47*, 11-18.

Appendice A

Résumé de la recension de la documentation de Martineau (1972)
sur les fonctions sociales de l'humour

Tableau 14

Résumé de la recension de la documentation effectuée par Martineau (1972) sur les fonctions sociales de l'humour

Auteur (Année)	Fonction sociale de l'humour	Contexte	Résumé de la conception
Obrdlik (1942)	Outil de résistance des opprimés	Résistance des occupants Nazis	Pour les dominés, l'humour renforce le moral et l'espoir. Pour les oppresseurs qui en sont l'objet, il cause la zizanie.
Myrdal (1944)	Renforcement des statuts raciaux	Relations interraciales	L'humour est au service du maintien des statuts et des stéréotypes raciaux.
Burma (1946)	Gratification compétitive	Relations interraciales	Obtenir une gratification au détriment d'un autre groupe (p. ex., blague raciale).
Klapp (1950)	Renforcement des normes	Société	La personne faisant l'objet des blagues ou le bouffon (« <i>fool</i> ») agit comme symbole des valeurs rejetées par le groupe. Comme « exemple négatif », il renforce les valeurs du groupe.
Stephenson (1951)	Outil de conflit et de contrôle	Stratification sociale	L'humour permet l'agression sans les conséquences généralement associées à ce comportement. Ces outils sont généralement au service de la stratification sociale.
Blau (1955)	Création de la cohésion sociale	Travail	L'humour unit le groupe dans l'expérience plaisante du rire communicatif.
Bradney (1957)	Diminution de la formalité	Travail	Diminue la pression associée aux relations formellement prescrites (p. ex., patron et employés) en permettant d'établir une relation alternative (basée sur l'humour) et de relâcher la pression vécue.

Tableau 14

Résumé de la recension de la documentation de Martineau (1972) sur les fonctions sociales de l'humour (suite)

Auteur (Année)	Fonction sociale de l'humour	Contexte	Résumé de la conception
Middleton et Moland (1959)	Augmentation de solidarité	Relations interraciales	L'humour permet à la fois de rechercher l'approbation sociale tout en renforçant les liens du groupe.
Pitchford (1960)	Fonctions multiples	Société	L'humour peut avoir trois fonctions paradoxales : obtenir un consensus, exercer un contrôle social ou introduire la compétition et le conflit social.
Goldman (1960)	Fonctions multiples	Relations interraciales	L'humour permet de 1) transmettre de l'information, 2) accepter les situations intolérables, 3) réduire la charge de travail, 4) manipuler l'environnement et obtenir des avantages et 5) exprimer publiquement des tensions et des attitudes qui expriment les tensions entre les races.
La Fave (1961)	Renforcer le groupe de référence	Relations inter-religions	L'humour permet de consolider le grouper d'appartenance en rassurant la personne dans son choix et en diminuant le groupe auquel elle n'appartient pas.
Coser (1960)	Adaptation à un nouveau contexte ou rôle	Hôpitaux	L'humour est un outil pour permettre aux individus de s'adapter à un rôle auquel ils n'ont jamais été exposés (p. ex., statut de « patient » dans un hôpital) et à créer la cohésion nécessaire pour la formation de groupe (p. ex., humour entre patients).

Tableau 14

Résumé de la recension de la documentation de Martineau (1972) sur les fonctions sociales de l'humour (suite)

Auteur (Année)	Fonction sociale de l'humour	Contexte	Résumé de la conception
Emerson (1963)	Dénonciation et neutralisation des conflits de rôle	Hôpitaux	L'humour permet de dénoncer les incohérences culturelles et structurelles (p. ex., des contradictions entre l'idéologie et la pratique) et de les neutraliser.
Christeen (1963)	Maintien du groupe	Tribut (étude anthropologique)	L'humour permet de résoudre les hostilités qui émergent entre les membres d'un groupe pour maintenir un système social stable.
Bokin (1966)	Outil de survie et de résistance à la discrimination	Relations interraciales	Deux types d'humour sont présents. L'humour externe (avec les membres de l'exogroupe) sert à s'accommoder et à survivre dans une société dominée par un groupe au pouvoir. L'humour interne sert à renforcer les comportements de groupe et à surmonter la discrimination.
Miller (1967)	Communiquer ce qui est difficile	Tribut (étude anthropologique)	L'humour permet d'abord et avant tout de communiquer ce qui pourrait être difficile à dire avec une autre forme de langage.
Arnez et Anthony (1968)	Créer la cohésion et créer des stéréotypes	Relations interraciales	L'humour prend souvent la forme d'une satire sociale, au service de la création d'une nouvelle identité pour les hommes noirs. Il contribue également au changement social.

Tableau 14

Résumé de la recension de la documentation de Martineau (1972) sur les fonctions sociales de l'humour (suite)

Auteur (Année)	Fonction sociale de l'humour	Contexte	Résumé de la conception
Hannerz (1969)	Balancer relations formelles et informelles	Relations entre les noirs	L'humour fait partie du quotidien. Il permet d'entretenir des relations informelles, mais superficielles.
Emerson (1969)	Initier une négociation sur un sujet sérieux	Blagues contenant des sujets sérieux ou tabous	L'humour offre un canal par l'entremise duquel il est possible d'initier une communication. Par les réponses et contre-réponses, les partis se communiquent implicitement leurs attentes.

Appendice B

Caractéristiques sociodémographiques détaillées des participants

Tableau 15

Caractéristiques sociodémographiques détaillées des participants

Variables	Répartition de l'échantillon (%)
Sexe	
Femmes	73,2
Hommes	25,0
Âge	
Moins de 30 ans	24,6
Entre 30 et 39 ans	30,3
Entre 40 et 49 ans	20,4
50 ans et plus	24,6
Ethnie	
Canadiens	67,6
Européens	11,6
Africains	4,9
Asiatiques	2,5
Latino-américains	3,2
Arabes	3,2
Haïtiens ou Antillais	4,6
Autres	1,1
Temps dans le poste	
Moins de 3 mois	6,7
3 à 12 mois	12,3
1 à 3 ans	21,1
Plus de 3 ans	58,5
Horaire	
Temps plein	55,3
Temps partiel	44,0
Site	
Hôtel-Dieu	25,4
Notre-Dame	21,5
Saint-Luc	49,6
Autre	2,1

Tableau 15

Caractéristiques sociodémographiques détaillées des participants (suite)

Variables	Répartition de l'échantillon (%)
Quart de travail	
Jour	46,5
Soir	27,1
Nuit	15,5
Rotation	9,9
Fonction	
Infirmière technicienne	27,5
Infirmière clinicienne / praticienne	32,0
Assistante infirmière chef	5,3
Infirmière auxiliaire	3,9
Candidate à l'exercice de la profession infirmière (CEPI) ou infirmière stagiaire	1,8
Préposée aux bénéficiaires	8,5
Commis ou agente administrative	6,7
Médecin	4,6
Inhalothérapeute	1,4
Professionnelles	4,6
Autres	3,2

Appendice C

Lettre d'invitation à participer à l'étude destinée aux infirmières et infirmiers chefs

Destinataires : Infirmières chefs d'unité du CHUM
Copie-conforme : Cogestionnaires clinico-administratifs
Date : 2 septembre 2016
Objet : **Sollicitation pour participer à une recherche sur l'humour au travail et sur la cohésion d'équipe**

Madame, Monsieur,

La présente a pour but de solliciter la participation de votre équipe et de vous-même à un projet de **recherche sur l'humour et la cohésion au travail**, réalisé dans le cadre d'une thèse doctorale en psychologie organisationnelle d'un étudiant de l'Université de Sherbrooke. Ce projet a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche du CHUM et a reçu le soutien de la DSI-RC.

L'humour au travail est un domaine ayant reçu une attention limitée de la part de la communauté des chercheurs et ce, malgré les effets potentiellement bénéfiques qui y sont associés. Cette recherche vise à faire avancer les connaissances de cette sphère, particulièrement pour le personnel de la santé.

Tout le personnel en contact avec des patients sur une base régulière est potentiellement visé.

Dans le cas où vous accepteriez de participer, cela exigerait de votre part de :

- 1) rencontrer un membre de l'équipe de recherche afin d'obtenir plus d'information sur le projet;
- 2) lors de la même rencontre, réaliser une **entrevue d'une durée de 30 minutes** sur le climat de l'équipe de votre unité;
- 3) d'identifier un moment propice à la passation d'un **questionnaire** (sur ordinateur, téléphone cellulaire ou en version papier) destiné aux travailleurs de votre unité nécessitant environ **15 minutes** de complétion.

Participer à ce projet de recherche n'offre aucun inconvénient, outre le temps investi. Afin de vous remercier, l'équipe de recherche s'engage à diffuser les résultats globaux aux équipes ayant participé. La participation au projet contribuera également à l'avancement de la science et à la réalisation académique d'un étudiant.

L'équipe de recherche tient à rappeler que la participation à ce projet est entièrement volontaire et confidentielle. Aucune communication ou publication ne permettra d'identifier les participants.

Pour participer à l'étude, nous vous invitons à contacter Daniel Payette, étudiant-chercheur, afin d'établir un moment qui vous convienne par courriel au daniel.payette.chum@ssss.gouv.qc.ca ou au poste 31642.

Nous vous remercions sincèrement du temps que vous investirez dans la participation à cette recherche et demeurons disponibles pour répondre à vos questions.

Daniel Payette
Étudiant-chercheur
Candidat au doctorat en psychologie
organisationnelle
Université de Sherbrooke – Campus principal
Conseiller en développement de programmes et
projets d'apprentissage
Direction de l'Enseignement et de l'Académie
CHUM
daniel.payette.chum@ssss.gouv.qc.ca
Poste 31642

Dr Nicolas Bergeron
Chercheur responsable,
M. D. FRCPC,
Chercheur au CRHCM,
Professeur adjoint de clinique,
Département de psychiatrie,
Université de Montréal
nbergeron@yahoo.com
Poste 14229

Appendice D

Formulaire d'information et de consentement destiné aux infirmières et infirmiers chef



APPROUVÉ – CÉR DU CHUM

DATE : 22 août 2016
INITIALES : CA



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet: L'influence des climats d'humeur sur la cohésion de groupe chez les travailleurs du réseau de la santé.

Chercheur responsable: Dr Nicolas Bergeron, Département de psychiatrie, CHUM

Étudiant-chercheur : Daniel Payette, candidat au doctorat en psychologie organisationnelle, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke

Directrice de recherche : Nicole Chiasson, Ph. D., Professeure associée, Département de psychologie, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke

No de projet au CHUM: 16.142

PRÉAMBULE

Nous sollicitons votre participation à un projet de recherche parce que vous êtes infirmière ou infirmier chef du réseau de la santé œuvrant au Québec. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur responsable du projet ou à l'étudiant-chercheur et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

NATURE ET OBJECTIFS DU PROJET

L'humour au travail est un thème de recherche étudié depuis plusieurs années, mais qui semble susciter un intérêt limité des chercheurs. Cela est surprenant, considérant que l'humour se retrouve dans toutes les sphères de la vie et du travail. Ses impacts positifs sont connus dans d'autres domaines que la psychologie organisationnelle et le management.

Bien que quelques études se soient penchées sur l'humour dans l'organisation, un très faible nombre d'entre elles ont exploré son impact sur la cohésion d'équipe. De plus, aucune étude ne semble s'être penchée sur les employés du réseau de la santé québécois.

Nous pensons que la présence des différents climats d'humour influence de façon significative les différentes dimensions de la cohésion d'équipe.

L'objectif de la présente étude est d'explorer les impacts des différents climats d'humour sur la cohésion des équipes de travail du milieu de la santé québécois.

NOMBRE DE PARTICIPANT(E)S ET DURÉE DE LA PARTICIPATION

Environ dix (10) infirmières et infirmiers chefs du CHUM participeront à ce projet de recherche. La durée de votre participation sera d'environ 30 minutes.

NATURE DE LA PARTICIPATION DEMANDÉE

Si vous avez accepté de participer à l'étude et après avoir signé le présent formulaire, votre participation consistera à rencontrer le chercheur responsable du projet de recherche ou l'étudiant-chercheur pour une entrevue individuelle d'une durée d'environ 30 minutes. L'entrevue portera sur le climat de l'équipe de travail que vous supervisez et les enjeux présents au sein de l'unité qui pourraient potentiellement influencer la cohésion de l'équipe.

Cette entrevue se déroulera entre août et décembre 2016, à votre bureau ou tout autre endroit qui vous convient, à condition que la confidentialité des échanges puisse être assurée. Afin de respecter le moment le plus propice de la journée pour vous, l'heure de l'entrevue sera fixée à votre convenance, hors de la période de travail ou lors de la période de travail après avoir obtenu l'accord de votre supérieur.

Si une question s'avère plus difficile, vous n'aurez pas à y répondre. Il n'y a pas de bonnes, ni de mauvaises réponses.

Pour faciliter la collecte et l'analyse des données, l'entrevue sera enregistrée sur support audionumérique. Une prise de notes manuscrites sera également effectuée afin de faciliter le déroulement de l'entrevue.

RISQUES ET INCONVÉNIENTS

Il n'y a aucun risque physique connu à participer à ce projet de recherche. Par contre, votre participation à ce projet pourrait vous occasionner certains inconvénients liés aux émotions suscitées par la description de votre expérience. Advenant le cas où vous auriez besoin de soutien, nous pourrions vous orienter vers une ressource capable de vous aider. De plus, le temps nécessaire pour répondre aux questions durant l'entrevue peut représenter un inconvénient pour certain(e)s participant(e)s et susciter un questionnement ou un stress. Vous pourrez cesser l'entrevue à tout moment. Le chercheur responsable ou l'étudiant-chercheur vous offrira de poursuivre l'entrevue à un autre moment si vous le désirez.

AVANTAGES

Vous ne retirerez aucun bénéfice personnel de votre participation à ce projet de recherche. À tout le moins, les résultats obtenus contribueront à l'avancement des connaissances dans ce domaine.

CONFIDENTIALITÉ

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable ainsi que l'étudiant-chercheur recueilleront, dans un dossier de recherche, les renseignements vous concernant et nécessaires pour répondre aux objectifs scientifiques de ce projet de recherche.

Ces renseignements peuvent comprendre des informations telles que votre nom, votre sexe et l'unité dans laquelle vous travaillez.

Ces données de recherche seront assemblées et conservées pendant cinq (5) ans par l'étudiant-chercheur.

Tous les renseignements recueillis demeureront confidentiels dans les limites prévues par la loi. Vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par l'étudiant-chercheur.

Les données de recherche pourront être publiées ou faire l'objet de discussions scientifiques, mais il ne sera pas possible de vous identifier.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection et de sécurité, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par l'établissement ou du comité d'éthique de la recherche. Ces personnes adhèrent à une politique de confidentialité.

Vous avez le droit de consulter votre dossier de recherche pour vérifier les renseignements recueillis et les faire rectifier au besoin.

COMMUNICATION DES RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Vous pourrez connaître les résultats généraux de cette étude si vous en faites la demande au chercheur responsable à la fin de l'étude. Il est également prévu que les résultats globaux de cette étude (non spécifiques à votre équipe) soient présentés aux gestionnaires ayant participé au projet de recherche.

COMPENSATION

Vous ne recevrez pas de compensation financière pour votre participation à ce projet de recherche.

EN CAS DE PRÉJUDICE

Si vous deviez subir quelque préjudice que ce soit par suite de toute procédure reliée à ce projet de recherche, vous recevrez tous les soins et services requis par votre état de santé.

En acceptant de participer à ce projet de recherche, vous ne renoncez à aucun de vos droits et vous ne libérez pas le chercheur responsable de ce projet de recherche, l'étudiant-chercheur, les membres de l'équipe de recherche et l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

PARTICIPATION VOLONTAIRE ET DROIT DE RETRAIT

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment, sans avoir à donner de raisons, en informant l'équipe de recherche.

Votre décision de ne pas participer à ce projet de recherche ou de vous en retirer n'aura aucune conséquence sur votre employabilité au CHUM ni sur la qualité des soins et des services auxquels vous avez droit ou sur votre relation avec les équipes qui les dispensent.

Le chercheur responsable de ce projet de recherche et le comité d'éthique de la recherche peuvent mettre fin à votre participation, sans votre consentement. Cela peut se produire si de nouvelles découvertes ou informations indiquent que votre participation au projet n'est plus dans votre intérêt, si vous ne respectez pas les consignes du projet de recherche ou encore s'il existe des raisons administratives d'abandonner le projet.

Si vous vous retirez du projet ou êtes retiré(e) du projet, l'information et le matériel déjà recueillis dans le cadre de ce projet seront néanmoins conservés, analysés ou utilisés pour assurer l'intégrité du projet.

Toute nouvelle connaissance acquise durant le déroulement du projet qui pourrait avoir un impact sur votre décision de continuer à participer à ce projet vous sera communiquée rapidement.

IDENTIFICATION DES PERSONNES-RESSOURCES

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes en lien avec le projet de recherche, ou si vous souhaitez vous en retirer, vous pouvez communiquer avec le chercheur responsable, Dr Nicolas Bergeron au numéro suivant : (514) 890-8000, poste 14229, ou avec l'étudiant-chercheur, M. Daniel Payette, au numéro suivant: 514-890-8000, poste 31642 entre 8h30 et 16h30 du lundi au vendredi.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant(e) à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes ou des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services de l'Hôtel-Dieu du CHUM, au 514-890-8000, poste 12761.

SIGNATURE

J'ai pris connaissance du formulaire d'information et de consentement. On m'a expliqué le projet de recherche et le présent formulaire d'information et de consentement. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps voulu pour prendre une décision. Après réflexion, je consens à participer à ce projet de recherche aux conditions qui y sont énoncées.

Nom (en lettres moulées)	Signature du/de la participant(e)	Date
--------------------------	-----------------------------------	------

SIGNATURE DE LA PERSONNE QUI OBTIENT LE CONSENTEMENT

J'ai expliqué au/à la participant(e) le projet de recherche et le présent formulaire d'information et de consentement et j'ai répondu aux questions qu'il/elle m'a posées.

Nom (en lettres moulées)	Signature de la personne qui obtient le consentement	Date
--------------------------	--	------

ENGAGEMENT DU CHERCHEUR RESPONSABLE

Je certifie qu'on a expliqué au/à la participant(e) le présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu aux questions que le/la participant(e) avait.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée et datée au/à la participant(e).

Nom (en lettres moulées)	Signature du chercheur responsable	Date
--------------------------	------------------------------------	------

APPROBATION PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

Le comité d'éthique de la recherche du CHUM a approuvé le projet et en assurera le suivi.

Appendice E

Canevas d'entrevue destiné aux infirmières et infirmiers chefs

Les questions suivantes sont inspirées des travaux d'Anderson et West (1998)
sur le *climat d'innovation dans les équipes de travail*.

Directives à l'infirmière ou l'infirmier chef : Afin d'aider l'équipe de recherche à comprendre le climat de l'équipe dont vous avez la responsabilité, répondez aux questions suivantes. La durée estimée de l'entrevue varie entre 30 et 60 minutes.

Caractéristiques objectives de l'équipe

- Combien d'employés avez-vous sous votre responsabilité?
- Comment sont répartis ces employés (sous-secteurs, quarts)?
- Les quarts de travail sont-ils stables?

Questions à choix de réponses

- En termes d'événements pouvant avoir affecté selon vous la cohésion d'équipe, diriez-vous que la dernière année a été :
 - Stable
 - Moyennement mouvementée
 - Très mouvementée
- Au niveau de la tâche du personnel, diriez-vous que dans la dernière année :
 - Les tâches sont demeurées stables
 - Les tâches ont subi de légers changements
 - Les tâches ont subi de grands changements
- Au niveau de la composition de l'équipe, diriez-vous que dans la dernière année :
 - L'équipe est demeurée stable
 - L'équipe a subi de légers changements
 - L'équipe a subi de grands changements
- Au niveau du climat, diriez-vous que dans la dernière année :
 - Le climat est négatif
 - Le climat est neutre
 - Le climat est positif
- Au niveau des fluctuations de ce climat, dans la dernière année :
 - Le climat est demeuré stable
 - Le climat a subi de légères fluctuations
 - Le climat a subi de grandes fluctuations

Général

- Comment décririez-vous le climat actuel dans votre unité clinique?
- Quels impacts ont eu les récentes mesures imposées par le ministère de la santé et des services sociaux sur votre équipe (p. ex., loi 10 et loi 20)?
- Quels impacts le déménagement éminent vers le site unique du CHUM amène-t-il pour votre équipe?
- D'autres événements pouvant potentiellement affecter le climat de votre équipe ont-ils eu lieu? Si oui, de quelle nature sont-ils?
- Quels impacts ont eu ces événements, selon vous?

Vision et objectifs

- Les objectifs poursuivis par votre équipe ont-ils été récemment modifiés? Si oui, de quelle façon?
- L'équipe est-elle en accord avec ces objectifs?
- À quel point jugez-vous que ces objectifs sont bénéfiques pour l'organisation et votre équipe?

Sécurité de participation et partage d'information

- Décrivez les relations entre les membres de votre équipe.
- Les membres de l'équipe se sentent-ils à l'aise d'exprimer leurs idées? Illustrez votre réponse par des exemples.
- Quel est le niveau d'ouverture des membres par rapport aux propositions de leurs collègues?
- L'information liée aux objectifs est-elle partagée efficacement entre les membres? Comment?

Support à l'innovation

- Quel est le niveau d'ouverture de l'équipe envers les changements?
- L'équipe consacre-t-elle des efforts pour améliorer ses façons de faire? Donnez des exemples.
- Les membres collaborent-ils entre eux pour mettre en place les améliorations? Donnez des exemples.

Orientation vers la tâche

- Quelle place l'équipe accorde-t-elle à la qualité des soins et services selon vous?
- Les membres se livrent-ils des rétroactions pour veiller au maintien des standards de qualité?
- L'équipe dispose-t-elle de critères clairs pour veiller à la qualité des soins et services?

Humour

- L'humour est-il présent au sein de votre équipe? Si oui, quelle forme prend-il?
 - Comme gestionnaire, comment utilisez-vous l'humour?
 - Comment l'équipe utilise-t-elle l'humour?
 - L'humour est-il utilisé lors des interactions avec les patients? De quelle façon?
 - L'humour cynique est-il présent dans votre équipe? Si oui, quelle forme prend-il?

Appendice F

Formulaire d'information et de consentement destiné aux participants à l'étude



APPROUVÉ – CÉR DU CHUM
DATE : 22 août 2016
INITIALES : CA



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet: L'influence des climats d'humeur sur la cohésion de groupe chez les travailleurs du réseau de la santé.

Chercheur responsable: Dr Nicolas Bergeron, Département de psychiatrie, CHUM

Étudiant-chercheur : Daniel Payette, candidat au doctorat en psychologie organisationnelle, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke

Directrice de recherche : Nicole Chiasson, Ph. D., Professeure associée, Département de psychologie, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke

No de projet au CHUM: 16.142

PRÉAMBULE

Nous sollicitons votre participation à un projet de recherche parce que vous êtes un travailleur du réseau de la santé œuvrant au Québec (clinicien, infirmière, inhalothérapeute, médecin, professionnel de la santé ou commis) fréquemment en contact avec des patients. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur responsable du projet, à l'étudiant-chercheur ou aux autres membres du personnel affectés au projet de recherche et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

NATURE ET OBJECTIFS DU PROJET

L'humour au travail est un thème de recherche étudié depuis plusieurs années, mais qui semble susciter un intérêt limité des chercheurs. Cela est surprenant, considérant que l'humour se retrouve dans toutes les sphères de la vie et du travail. Ses impacts positifs sont connus dans d'autres domaines que la psychologie organisationnelle et le management.

Bien que quelques études se soient penchées sur l'humour dans l'organisation, un très faible nombre d'entre elles ont exploré son impact sur la cohésion d'équipe. De plus, aucune étude ne semble s'être penchée sur les employés du réseau de la santé québécois.

Nous pensons que la présence des différents climats d'humour influence de façon significative les différentes dimensions de la cohésion d'équipe.

L'objectif de la présente étude est d'explorer les impacts des différents climats d'humour sur la cohésion des équipes de travail du milieu de la santé québécois.

NOMBRE DE PARTICIPANT(E)S ET DURÉE DE LA PARTICIPATION

Environ 106 travailleurs au CHUM participeront à ce projet de recherche. La durée de votre participation sera d'environ 15 minutes.

NATURE DE LA PARTICIPATION DEMANDÉE

Si vous avez accepté de participer à l'étude et après avoir signé le présent formulaire, votre participation consistera à compléter un questionnaire d'une durée d'environ quinze (15) minutes **hors des heures du travail**. Ce questionnaire comprend quatre sections : 1) des questions générales pour décrire les caractéristiques de votre équipe, 2) un questionnaire sur le climat d'humour, 3) un questionnaire sur la cohésion d'équipe et 4) quelques questions personnelles à caractère sociodémographique (âge, genre, etc.).

Vous pourrez compléter ce questionnaire selon trois modalités, à votre convenance : soit par ordinateur via la plateforme web SurveyMonkey, soit via votre téléphone cellulaire soit en format papier.

Un code vous sera attribué afin que les chercheurs puissent comparer les résultats de chacune des équipes de travail. Vous devrez insérer ce code dans l'espace prévu au questionnaire.

RISQUES ET INCONVÉNIENTS

Il n'y a aucun risque physique connu à participer à ce projet de recherche. Par contre, votre participation à ce projet pourrait vous occasionner certains inconforts liés aux émotions suscitées par certaines questions lors de la complétion du questionnaire. Advenant le cas où vous auriez besoin de soutien, nous pourrions vous orienter vers une ressource capable de vous aider. De plus, le temps nécessaire pour remplir le questionnaire peut représenter un inconvénient pour certain(e)s participant(e)s et susciter un questionnement ou un stress. Vous pourrez cesser de remplir le questionnaire à tout moment. Le chercheur responsable ou l'étudiant-chercheur vous offrira de recommencer la complétion du questionnaire à un autre moment si vous le désirez.

AVANTAGES

Vous ne retirerez aucun bénéfice personnel de votre participation à ce projet de recherche. À tout le moins, les résultats obtenus contribueront à l'avancement des connaissances dans ce domaine.

CONFIDENTIALITÉ

Durant votre participation à ce projet de recherche, l'étudiant-chercheur recueillera, dans un dossier de recherche, les renseignements vous concernant et nécessaires pour répondre aux objectifs scientifiques de ce projet de recherche.

Ces renseignements peuvent comprendre des informations telles que votre nom, votre sexe et votre origine ethnique.

Ces données de recherche seront conservées pendant cinq (5) ans par l'étudiant-chercheur.

Tous les renseignements recueillis demeureront confidentiels dans les limites prévues par la loi. Vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par l'étudiant-chercheur.

Les données de recherche pourront être publiées ou faire l'objet de discussions scientifiques, mais il ne sera pas possible de vous identifier.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection et de sécurité, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par l'établissement ou du comité d'éthique de la recherche. Ces personnes adhèrent à une politique de confidentialité.

Vous avez le droit de consulter votre dossier de recherche pour vérifier les renseignements recueillis et les faire rectifier au besoin.

COMMUNICATION DES RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Vous pourrez connaître les résultats généraux de cette étude si vous en faites la demande au chercheur responsable ou à l'étudiant-chercheur à la fin de l'étude. Il est également prévu que les résultats globaux de cette étude (non spécifiques à votre équipe) soient présentés aux gestionnaires ayant participé à ce projet de recherche, qui pourront par la suite vous les communiquer.

COMPENSATION

Vous ne recevrez pas de compensation financière pour votre participation à ce projet de recherche.

EN CAS DE PRÉJUDICE

Si vous deviez subir quelque préjudice que ce soit par suite de toute procédure reliée à ce projet de recherche, vous recevrez tous les soins et services requis par votre état de santé.

En acceptant de participer à ce projet de recherche, vous ne renoncez à aucun de vos droits et vous ne libérez pas le chercheur responsable de ce projet de recherche, l'étudiant-chercheur et l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

PARTICIPATION VOLONTAIRE ET DROIT DE RETRAIT

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment, sans avoir à donner de raisons, en informant l'équipe de recherche.

Votre décision de ne pas participer à ce projet de recherche ou de vous en retirer n'aura aucune conséquence sur votre employabilité au CHUM ni sur la qualité des soins et des services auxquels vous avez droit ou sur votre relation avec les équipes qui les dispensent.

Le chercheur responsable de ce projet de recherche et le comité d'éthique de la recherche peuvent mettre fin à votre participation, sans votre consentement. Cela peut se produire si de nouvelles découvertes ou informations indiquent que votre participation au projet n'est plus dans votre intérêt, si vous ne respectez pas les consignes du projet de recherche ou encore s'il existe des raisons administratives d'abandonner le projet.

Si vous vous retirez du projet ou êtes retiré(e) du projet, l'information et le matériel déjà recueillis dans le cadre de ce projet seront néanmoins conservés, analysés ou utilisés pour assurer l'intégrité du projet.

Toute nouvelle connaissance acquise durant le déroulement du projet qui pourrait avoir un impact sur votre décision de continuer à participer à ce projet vous sera communiquée rapidement.

IDENTIFICATION DES PERSONNES-RESSOURCES

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes en lien avec le projet de recherche, ou si vous souhaitez vous en retirer, vous pouvez communiquer avec le chercheur responsable, Dr Nicolas Bergeron au numéro suivant : (514) 890-8000, poste 14229, ou avec l'étudiant-chercheur, M. Daniel Payette, au numéro suivant: 514-890-8000, poste 31642 entre 8h30 et 16h30 du lundi au vendredi.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant(e) à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes ou des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services de l'Hôtel-Dieu du CHUM, au 514-890-8000, poste 12761.

SIGNATURE

J'ai pris connaissance du formulaire d'information et de consentement. On m'a expliqué le projet de recherche et le présent formulaire d'information et de consentement. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps voulu pour prendre une décision. Après réflexion, je consens à participer à ce projet de recherche aux conditions qui y sont énoncées.

Nom (en lettres moulées)	Signature du/de la participant(e)	Date
--------------------------	-----------------------------------	------

SIGNATURE DE LA PERSONNE QUI OBTIENT LE CONSENTEMENT

J'ai expliqué au/à la participant(e) le projet de recherche et le présent formulaire d'information et de consentement et j'ai répondu aux questions qu'il/elle m'a posées.

Nom (en lettres moulées)	Signature de la personne qui obtient le consentement	Date
--------------------------	--	------

ENGAGEMENT DU CHERCHEUR RESPONSABLE

Je certifie qu'on a expliqué au/à la participant(e) le présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu aux questions que le/la participant(e) avait.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée et datée au/à la participant(e).

Nom (en lettres moulées)	Signature du chercheur responsable	Date
--------------------------	------------------------------------	------

APPROBATION PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

Le comité d'éthique de la recherche du CHUM a approuvé le projet et en assurera le suivi.

Appendice G
Instruments de mesure

Humour et cohésion de groupe

1. Information sur le projet

Titre du projet:	L'influence des climats d'humour sur la cohésion de groupe chez les travailleurs du réseau de la santé.
Chercheur responsable:	Dr Nicolas Bergeron, Département de psychiatrie, CHUM
Étudiant-chercheur:	Daniel Payette, candidat au doctorat en psychologie organisationnelle, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke
Directrice de recherche:	Nicole Chiasson, Ph. D., Professeure associée, Département de psychologie, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke
No de projet au CHUM :	16.142

Humour et cohésion de groupe

2. Obtention du consentement

Avant de répondre à ce questionnaire, vous devez lire attentivement et signer le formulaire de consentement en format papier qui vous a été distribué.

Nous rappelons qu'à tout moment, vous pouvez décider de vous désister de la présente recherche et ce, sans aucun préjudice. Pour ce faire, vous n'avez qu'à fermer votre navigateur web.

Nous rappelons également que le présent questionnaire est confidentiel (renseignements codés). Seul l'étudiant-chercheur aura accès à la base de données complète.

Ce questionnaire est hébergé sur la plate-forme Survey Monkey, sur un compte auquel seul l'étudiant-chercheur a accès.

1. J'ai pris le temps de lire, de comprendre, de considérer attentivement les renseignements et de signer le formulaire de consentement. J'ai posé des questions sur l'étude si j'en avais.

Oui

Non

2. En aucun cas mon supérieur m'a obligé à remplir ce questionnaire. Ma participation à ce projet de recherche est totalement libre et volontaire.

Oui

Non

3. Je consens à participer à l'étude.

Oui

Non

Humour et cohésion de groupe

3. Code d'équipe

* 4. Un code vous a été attribué. Inscrivez ce code dans l'espace prévu.

Humour et cohésion de groupe

5. Climat d'humour

Au travail, l'humour peut être exprimé ou ressenti de plusieurs façons différentes. Vous trouverez plus bas une liste d'affirmations à propos de l'humour ou de son expression.

Humour et cohésion de groupe

7. Questions socio-démographiques

Ces questions nous aident à mieux comprendre le profil global des participants. Merci d'y répondre le plus honnêtement possible.

12. Quel âge avez-vous?

13. Quel est votre sexe ?

- Femme
- Homme
- Autre (veuillez préciser)

14. À quel groupe vous identifiez-vous principalement?

- | | |
|---|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> Canadiens français | <input type="radio"/> Européens |
| <input type="radio"/> Canadiens anglais | <input type="radio"/> Africains |
| <input type="radio"/> Autochtones | <input type="radio"/> Arabes |
| <input type="radio"/> Américains (États-Unis) | <input type="radio"/> Asiastiques |
| <input type="radio"/> Latino-américains | |
| <input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) | |

15. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?

- Moins de 3 mois
- 3 à 12 mois
- 1 à 3 ans
- 3 ans et plus

16. Dans quel établissement travaillez-vous le plus fréquemment?

- Hôtel-Dieu
- Saint-Luc
- Notre-Dame
- Autre (veuillez préciser)

17. Quel est votre horaire de travail?

- Temps plein
- Temps partiel
- Autre (veuillez préciser)

18. Sur quel quart travaillez-vous le plus fréquemment?

- Jour
- Soir
- Nuit
- Rotation, veuillez préciser (p. ex. « jour et soir », stabilisé ou non) :

19. Quelle fonction occupez-vous au sein de l'organisation? (p. ex. médecin, psychologue, infirmière, commis, etc.)

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Commis ou agent administratif | <input type="radio"/> Nutritionniste |
| <input type="radio"/> Ergothérapeute | <input type="radio"/> Orthophoniste |
| <input type="radio"/> Infirmière auxiliaire | <input type="radio"/> Préposée aux bénéficiaires |
| <input type="radio"/> Infirmière technicienne | <input type="radio"/> Physiothérapeute |
| <input type="radio"/> Infirmière praticienne | <input type="radio"/> Psychologue |
| <input type="radio"/> Infirmière praticienne spécialisée | <input type="radio"/> Travailleuse sociale |
| <input type="radio"/> Inhalothérapeute | <input type="radio"/> Infirmière clinicienne |
| <input type="radio"/> Médecin | |
| <input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) | |

20. Avez-vous des commentaires à nous livrer? (facultatif)

Appendice H

Graphiques des valeurs propres obtenues lors des ACP

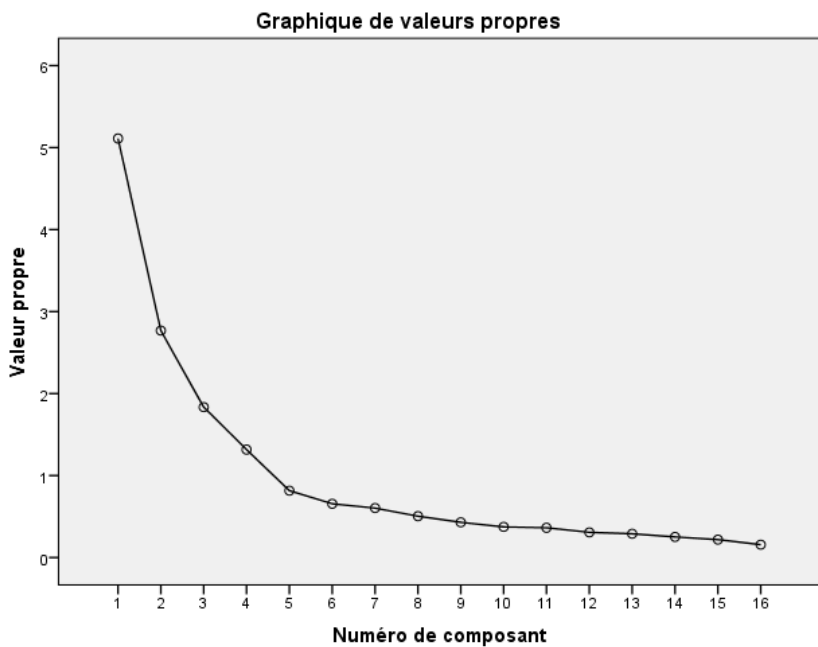


Figure 3. Graphique des valeurs propres pour les dimensions relatives au climat d'humour

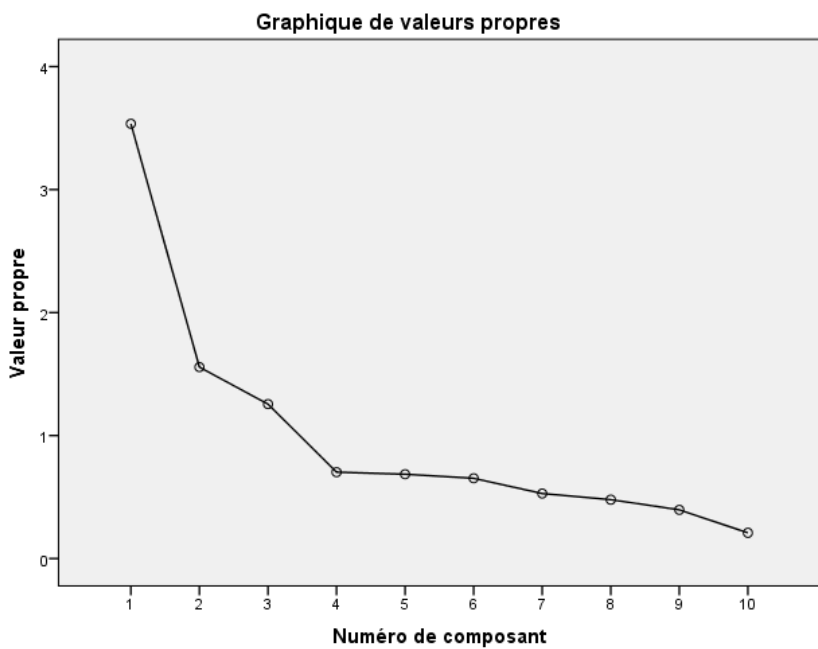


Figure 4. Graphique des valeurs propres pour la cohésion d'équipe