

**Direction des bibliothèques**

**AVIS**

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

**NOTICE**

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

La santé psychologique au travail :  
conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement

par

Marie-Hélène Gilbert

Département de psychologie

Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Philosophiae Doctor (Ph.D.)  
en psychologie du travail et des organisations

Juin 2009

© Marie-Hélène Gilbert, 2009



Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

La santé psychologique au travail :  
conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement

présentée par

Marie-Hélène Gilbert

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Jean-Sébastien Boudrias  
président rapporteur

André Savoie  
directeur de recherche

Sophie Bergeron  
membre du jury

Jacques Forest  
examineur externe

Jean Charest  
représentant du doyen

## Résumé

La présente thèse porte sur la santé psychologique au travail (ci-après SPT) et adopte une perspective positive de ce concept qui a longtemps été traité en termes de pathologies. Cette thèse, composée de trois articles, propose de mieux cerner ce qu'est la SPT, de valider des mesures d'indicateurs d'un bon état de SPT et de cibler des variables sur lesquelles il est possible d'agir en vue d'atteindre un niveau de santé optimal.

Le premier article a pour objectif de présenter une recension de la documentation portant sur la SPT et de proposer, sur la base de ces informations, une définition opérationnelle ainsi qu'un modèle explicatif. Les diverses conceptions de la santé psychologique, les ressources personnelles et organisationnelles, les indicateurs de SPT ainsi que les besoins essentiels à combler pour atteindre un niveau de santé psychologique optimal, sont présentés. Enfin, des hypothèses de recherche ainsi que des suggestions de recherches futures sont proposées.

Le second article a pour but de valider la mesure des manifestations de bien-être psychologique ainsi que celle des manifestations de détresse psychologique, toutes deux adaptées au monde du travail. Cette validation a été réalisée auprès de 561 québécois provenant de milieux de travail diversifiés. Les résultats d'analyses factorielles exploratoires et confirmatoires font ressortir trois facteurs distincts expliquant 51,80% de variance pour le bien-être psychologique au travail. Ces facteurs sont : l'équilibre personnel, l'implication au travail et l'harmonie avec son milieu de travail. En ce qui a trait à la détresse psychologique au travail, trois facteurs, expliquant 58,64% de la variance, ressortent des analyses : l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement. Des analyses corrélationnelles avec des critères tels l'optimisme, le climat de travail et la justice organisationnelle ont été également réalisées. Les résultats montrent que l'adaptation au travail de ces deux instruments de mesure possède de bonnes qualités

psychométriques et que ces instruments prédisent les variables attendues. Les limites et les apports de cette étude sont aussi présentés.

Le troisième article examine les liens entre deux ressources organisationnelles soit le climat de travail et la justice organisationnelle, la satisfaction des trois besoins fondamentaux (les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale) ainsi que les deux principaux indicateurs de SPT tels le bien-être et la détresse psychologiques au travail. Plus précisément, cet article tente de vérifier si la satisfaction des besoins fondamentaux agit en tant que variable médiatrice dans la relation entre les deux ressources organisationnelles et les deux indicateurs de santé psychologique au travail. Les résultats d'analyses de régression montrent la présence d'un effet complet de médiation entre les deux ressources organisationnelles, la satisfaction des besoins fondamentaux et le bien-être psychologique au travail. En ce qui a trait à la détresse psychologique, il est possible de confirmer une médiation complète entre le climat de travail et la satisfaction des besoins. Les limites ainsi que les pistes de recherches futures sont également présentées.

Mots clés : Satisfaction des besoins fondamentaux, ressources personnelles, ressources organisationnelles, bien-être psychologique au travail, détresse psychologique au travail, structure factorielle, ajustement au travail, psychologie positive.

## Abstract

The present thesis concerns psychological health at work (PHW) and adopts a positive perspective of this concept which was conceived for a long time in terms of pathologies. This thesis, composed of three articles, proposes a better understanding of PHW, a validation of measures of indicators of a good state of PHW and an examination of which variables it is possible to affect to reach an optimal level of psychological health.

The first article has for objective to present a review of the documentation concerning PHW and to propose, on the basis of this information, an operational definition as well as an explanatory model. The diverse conceptions of psychological health, the personal and organizational resources, the indicators of psychological health at work as well as the fundamental needs to reach an optimal psychological level of health, are presented. Finally, hypotheses as well as suggestions of future research are suggested.

The second article aims at validating the measure of the Well-Being Manifestations Measure Scale (WBMMS) as well as that of the Psychological Distress Manifestations Measure Scale (PDMMS), both adapted to the work context. This validation of these two French scales was realized with 561 Quebecers who worked in different domains. The results of exploratory and confirmatory factorial analyses present three different factors explaining 51,80 % of the variance for psychological well-being at work. These factors are: personal balance, work involvement and harmony with work environment. Concerning psychological distress at work, three factors, explaining 58,64 % of the variance, emerge from the analyses: irritability/aggressivity, anxiety/depression and disengagement. Correlational analyses with criteria such as optimism, organizational climate and justice were also realized. Results show that the adaptation for work of these two scales possesses good psychometric properties and that these scales predict the expected variables. The limits and contributions of this study are also presented.

The third article examines the links between two organizational resources (organizational climate and justice), the satisfaction of three fundamental needs (autonomy, competence and relatedness) and two most important indicators of PHW (psychological well-being and distress at work). This article examines whether the satisfaction of the fundamental needs acts as mediating variable in the relation between both organizational resources and both indicators of psychological health at work. The results of regression analyses show the presence of a complete effect of mediation between both organizational resources, satisfaction of the fundamental needs and psychological well-being at work. For psychological distress, it is possible to confirm a complete mediation between organizational climate and the satisfaction of needs. The limits as well as ideas for future research are also presented.

**Key words:** Satisfaction of fundamental needs, personal resources, organizational resources, psychological well-being at work, psychological distress at work, factor structure, work adjustment, positive psychology.

## Table des matières

Résumé .....	iii
Abstract .....	v
Liste des tableaux .....	ix
Liste des figures.....	xi
Liste des abréviations .....	xii
Dédicace .....	xiii
Remerciement.....	xiv
Introduction .....	1
Présentation des articles.....	4
Références.....	5
Contribution des coauteurs .....	9
Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail .....	11
Résumé.....	12
Abstract.....	13
Proposition d'une définition de la santé psychologique au travail .....	27
Élaboration d'un modèle de santé psychologique au travail .....	27
Présentation d'un modèle de santé psychologique au travail .....	32
Discussion.....	32
Références.....	34
Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail? Validation québécoise des échelles de bien-être et de détresse psychologiques adaptées au contexte de travail.....	58
Résumé.....	59
Abstract.....	60
Méthode .....	67
Résultats.....	69
Discussion .....	76

Références.....	80
Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail.....	
	98
Résumé.....	99
Abstract.....	100
Méthodologie.....	107
Résultats.....	109
Discussion.....	112
Références.....	114
Conclusion.....	127
Références.....	132
Annexe 1 : Formulaire de consentement des participants.....	134
Annexe 2 : Formulaire de consentement organisationnel.....	137
Annexe 3 : Consignes du questionnaire.....	139
Annexe 4 : Échelle de mesure du bien-être psychologique au travail.....	141
Annexe 5 : Échelle de mesure de la détresse psychologique au travail.....	144
Annexe 6 : Échelle de mesure de l'optimisme.....	147
Annexe 7 : Échelle de mesure du climat de travail.....	149
Annexe 8 : Échelle de mesure de la justice organisationnelle.....	152
Annexe 9 : Échelle de mesure de la satisfaction des besoins fondamentaux.....	155

## Liste des tableaux

Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail .....	11
Tableau 1. Recension des différentes définitions de la santé globale et psychologique .....	52
Tableau 2. Recension des demandes et des ressources organisationnelles.....	55
 Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail? Validation québécoise des échelles de bien-être et de détresse psychologiques adaptées au contexte de travail .....	58
Tableau 1. Résultats des analyses factorielles confirmatoires pour les divers modèles de BEPT.....	88
Tableau 2. Résultats des analyses factorielles confirmatoires pour les divers modèles de la DPT .....	89
Tableau 3. Résumé des coefficients de saturation pour la solution en cinq facteurs avec rotation Oblimin pour la version adaptée de l'ÉMMBEP .....	90
Tableau 4. Matrice de corrélation entre les cinq dimensions du BEPT.....	91
Tableau 5. Résumé des coefficients de saturation pour la solution en trois facteurs avec rotation Oblimin pour la version adaptée de l'ÉMMBEP .....	92
Tableau 6. Matrice de corrélation entre les trois dimensions du BEPT.....	93
Tableau 7. Résumé des coefficients de saturation pour la solution en trois facteurs avec rotation Oblimin pour la version adaptée de l'ÉMMDP.....	94
Tableau 8. Matrice de corrélation entre les trois dimensions du DPT.....	95
Tableau 9. Moyennes, écarts-types et intercorrélations entre les dimensions du BEPT et de la DPT et les critères.....	96
 Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail.....	98
Tableau 1. Résumé des analyses factorielles exploratoires réalisées sur les variables impliquées dans cette étude .....	123

Tableau 2. Moyennes, écarts-types et coefficients de corrélations entre les variables à l'étude .....	124
Tableau 3. Résultats des analyses de régression se référant à la procédure de Baron et Kenny (1986).....	125

## Liste des figures

Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail .....	11
Figure 1. Conception unidimensionnelle de la santé (D'après Ryan et Travis, 1981, cité dans Bruchon-Schweitzer, 2002) .....	14
Figure 2. Traduction libre et adaptation (Forest, 2005) de <i>The complete mental health model and diagnostic categories</i> (Keyes, 2003, p. 302).....	15
Figure 3. Modèle de santé psychologique au travail.....	56
Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail.....	98
Figure 1. Cadre conceptuel de la présente étude.....	122

## Liste des abréviations

- SPT : Santé psychologique au travail  
BEPT : Bien-être psychologique au travail  
BEP : Bien-être psychologique  
DPT : Détresse psychologique au travail  
DP : Détresse psychologique  
VI : Variable indépendante  
VM : Variable médiatrice  
VD : Variable dépendante

## DÉDICACE

*À ceux et celles qui se sont battus pour préserver leur santé psychologique au travail.*

*Tout le monde y a droit!*

## Remerciements

Tout d'abord, j'aimerais exprimer ma reconnaissance à mon très cher directeur de thèse, André Savoie. Merci pour votre soutien remarquable, votre sensibilité ainsi que pour toutes ces discussions passionnantes. Je tiens à vous remercier pour les opportunités de développement intéressantes que vous m'avez offertes et qui m'ont fait évoluer professionnellement mais aussi personnellement. Je vous remercie sincèrement de m'avoir laissé libre de choisir le sujet qui me passionnait et d'avoir embarqué avec moi dans cette grande aventure. J'aimerais également remercier le professeur Luc Brunet pour sa grande participation ainsi que les autres professeurs du programme de psychologie du travail et des organisations pour leur enseignement et leurs conseils. Je tiens également à remercier Lise Lachance, professeure à l'UQAC, qui m'a fait découvrir la recherche ainsi que les statistiques en psychologie et qui m'a grandement aidée dans mes études.

Je tiens à remercier du plus profond de mon cœur mon amoureux, Dominic, pour son soutien et son encouragement continu. Merci d'être demeuré à mes côtés tout au long de ce parcours. Durant toutes ces années, tu m'as incité à préserver mon équilibre de vie, tu m'as fait incroyablement rire, tu m'as fait profiter de la vie et je t'en remercie. Merci pour ton amour, pour tout ce que tu m'apportes à chaque jour et merci d'être dans ma vie! Enfin, nous pourrions passer à d'autres projets!!!

Je tiens également à remercier sincèrement toute ma famille. Tout d'abord, merci à mes parents qui m'ont toujours encouragée dans mes projets et qui m'ont transmis de belles valeurs. Merci de m'avoir soutenu dans les beaux moments tout comme dans les moments plus difficiles. Merci à mon père, Jean-Guy, qui m'a montré à être déterminée et persévérante dans tout ce que j'entreprends. Merci à ma mère, France, pour sa grande écoute et sa sensibilité hors du commun. J'aimerais remercier ma sœur Valérie pour ses téléphones fréquents et son soutien remarquable ainsi que son conjoint Dominic pour son accueil incomparable. Merci à mon frère Martin pour son intérêt et son soutien. Comme tu peux le constater Martin, je n'ai pas

fait ma thèse sur toi en fin de compte... J'aimerais également remercier ma filleule, Alycia, mes nièces Briana et Laetitia ainsi que mon neveu Édouard, qui m'ont donné le goût de terminer cette thèse afin d'être un bon exemple de persévérance pour eux et qui m'ont apporté et m'apportent toujours de grandes joies.

J'aimerais également remercier tous les étudiants au baccalauréat qui ont suivi mon laboratoire de recherche sur la santé psychologique au travail et qui ont participé à la collecte de données pour les années 2005 et 2006. Merci également à mes très chers collègues du programme de psychologie du travail et des organisations. Merci d'avoir partagé vos connaissances avec moi et de m'avoir soutenue. J'ai vraiment passé de très bons moments en votre présence et j'espère en revivre d'autres. Un merci spécial à Nalia, qui a pris le temps de lire mes productions, qui m'a particulièrement aidée à m'adapter aux études à Montréal et qui m'a fait rire aux éclats! Merci également à Véronique pour sa participation et son soutien pour le second article.

Je tiens également à remercier mes fidèles amies, Marie-Noëlle, Marie-France, Marie-Hélène, Marie-Ève, Camille, Élise et Amélie pour leur soutien et leurs précieux conseils.

Enfin, je me dois de remercier le Fond québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC) pour leur soutien financier tout au long de mon parcours doctoral.

À vous tous, merci infiniment!!!

## Introduction

Le travail rémunéré est l'un des rôles les plus centraux de la vie adulte (Harter, Schmidt et Keyes, 2003; Lachance, Gilbert et Tétreau, 2006; Super, 1980). Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2005), l'environnement de travail affecte beaucoup la santé psychologique des travailleurs. En effet, les répercussions du travail sur l'individu peuvent être positives ou négatives (Dejours, 1993; Kelloway et Day, 2005; Morin, 2003). De par les multiples ressources qu'il offre, un emploi rémunéré peut permettre au travailleur de définir son identité, d'exprimer son potentiel, de développer un réseau social, de structurer son temps et de se sentir plus autonome financièrement (Jahoda, 1980, 1982; OMS, 2005; Warr 1987). D'ailleurs, certaines études (Hanisch, 1999; Catalano, Aldrete, Vega, Kolody et Aguilar-Gaxiola, 2000) montrent que le fait d'être sans emploi entraîne des conséquences néfastes chez les individus (p. ex., dépression, plaintes psychosomatiques, perte de sentiment d'efficacité personnelle, etc.). En effet, le manque d'accessibilité aux ressources offertes par le monde du travail (p. ex., financières, sociales, etc.) place ces individus dans des situations précaires. Bien que le travail puisse stimuler le mieux-être des personnes (Morin, 2003; Warr 1990), celui-ci peut être également considéré comme une source importante de stress (Brun, Biron, Martel et Ivers, 2003; OMS, 2005). D'ailleurs, certaines recherches (Marchand, Demers et Durand, 2005, 2006) montrent que le travail ainsi que son environnement ont un impact d'une grande importance sur le stress psychologique des travailleurs et ce, même lorsque les autres sources de stress sont contrôlées. Au Canada, les coûts liés aux incapacités de travail dues à des problèmes de santé psychologique augmentent très rapidement. En effet, entre 30 et 40% des demandes de réclamation sont attribuables à ce type de problèmes (Conseil canadien de la Sécurité, 2005). Par ailleurs, il semblerait que les secteurs les plus touchés par les problèmes de santé psychologique au travail seraient le milieu de l'éducation ainsi que le milieu hospitalier (Brun et al., 2003; Dionne-Proulx et Pépin, 1997). En plus des effets néfastes de ces problèmes psychologiques sur les individus, ceux-ci ont des répercussions négatives tant aux niveaux organisationnel que sociétal (Driskell et Salas, 1996; Kahn et Langlieb, 2002; Quick, Murphy et Hurrell, 1992; Quick, Quick, Nelson et Hurrell, 1997). En effet, les problèmes psychologiques au travail coûtent 14 milliards de dollars chaque année aux entreprises canadiennes

(Santé Canada, 2001). De plus, l'incapacité de travail due à des problèmes de santé psychologique a presque doublé dans la population québécoise passant de 7% en 1987 à 13% en 1998 (Vézina et Bourbonnais, 2001).

Bien que les psychologues du 20<sup>ième</sup> siècle se soient consacrés principalement à la compréhension des problèmes de santé psychologique ainsi qu'aux meilleures méthodes d'intervention chez les individus souffrant de symptômes négatifs tels la détresse et la dépression (Keyes et Lopez, 2002), ce type de problèmes ne cesse d'accroître (Brun et al., 2003). Il semble donc essentiel que les chercheurs se questionnent davantage afin d'élaborer des méthodes de prévention plus efficaces et ce, entre autres, pour des raisons d'ordre éthique, financière et dans la perspective d'un plan stratégique pour attirer de nouvelles ressources humaines (Foucher, 2003). Seligman (2002) mentionne que les psychologues, suite à la deuxième guerre mondiale, ont porté leur attention principalement sur les pathologies et qu'ils ont développé un langage très médical, axé sur l'anormalité et la maladie. Ainsi, plusieurs modèles expliquant des problèmes de santé et permettant une meilleure compréhension des maladies (p. ex., stress, *burnout*, etc.) ont été élaborés dans un objectif de prévention. Selon certains auteurs (Keyes et Lopez, 2002; Seligman, 2002; 2003), ces modèles de non-santé sont insuffisants pour une prévention efficace des problèmes de santé psychologique et ceux-ci suggèrent de porter l'attention sur le développement des ressources et des forces individuelles. Ce courant de pensée s'appelle la psychologie positive (Seligman, 2002) et a pour objectif de faire en sorte que la vie des gens soit meilleure et satisfaisante. Ce nouveau paradigme est axé sur l'identification des forces et des talents individuels et a pour but d'enseigner aux personnes à les développer (Seligman, 2002). C'est d'ailleurs dans ce créneau, plus précisément celui de la *Positive Organizational Scholarship* (Cameron, Dutton et Quinn, 2003) que s'inscrit la présente thèse.

## Présentation des articles

Cette thèse est rédigée sous forme de trois articles. Le premier présente une recension des écrits et s'intitule « Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail ». L'objectif du premier article est de réaliser une recension de la documentation sur la santé psychologique et de proposer par la suite une définition ainsi qu'un modèle théorique permettant de cibler les principales ressources individuelles et organisationnelles qui influencent la santé psychologique des travailleurs.

Le second article consiste en une validation d'instruments de mesure. Celui-ci a pour titre « Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail? Validation québécoise des échelles de bien-être et de détresse psychologiques adaptées au contexte de travail ». En effet, cet article présente les résultats d'analyses de validation de l'échelle des manifestations du bien-être psychologique (ÉMMBEP) et celle des manifestations de la détresse psychologique (ÉMMDP) élaborées par Massé et al. (1998a; 1998b), toutes deux adaptées au monde du travail.

Le dernier article investigate les relations existant entre diverses variables du modèle théorique présenté dans le premier article. Il est intitulé « Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail ». L'objectif de cet article est de vérifier si la satisfaction des besoins fondamentaux agit à titre de variable médiatrice dans la relation entre deux ressources organisationnelles et les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail, soit le bien-être et la détresse psychologiques au travail.

Enfin, la conclusion de la thèse précise les contributions théoriques et pratiques des travaux présentés et soulève quelques pistes de recherche pour les études futures en psychologie du travail et des organisations.

## Références

- Brun, J. P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. IRSST et Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco : Berrett-Koehler.
- Catalano, R., Aldrete, E., Vega, W., Kolody, B., & Aguilar-Gaxiola, S. (2000). Job loss and major depression among Mexican Americans. *Social Science Quarterly*, 81, 477–487.
- Conseil Canadien de la Sécurité (2005). La santé mentale et le milieu de travail. En ligne le 12 octobre 2006 : <http://www.safety-council.org/CCS/sujet/SST/sante-m.html>.
- Dejours, C. (1993). *Travail : usure mentale*. Essai de psychopathologie du travail, (Réédition). Paris : Bayard Éditions.
- Dionne-Proulx, J., & Pépin, R. (1997). Le travail et ses conséquences potentielles à long terme : comparaison de trois groupes professionnels québécois. *Revue Québécoise de psychologie* 18, 21-40.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1996). *Stress and human performance*. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates.
- Foucher, R. (2003). Développer une vision intégrant performance et santé psychologique. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 3-64). Montréal : Éditions Nouvelles.

- Hanisch, K.A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior, 55*,188-220.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies*. In L. M., Corey & J. Haidt (Eds), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 205-224). Washington: American Psychological Association.
- Jahoda, M. (1980). *Employment and unemployment and social psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1982). *Employment, and unemployment*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kahn, J. P., & Langlieb, A. M. (2002). *Mental health and productivity in the workplace: A handbook for organizations and clinicians*. San Francisco: Jossey-bass.
- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). La constitution d'un milieu de travail sain: ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 37*, 236-249.
- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds). *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). New York : Oxford University Press.
- Lachance, L., Gilbert, M.-H., & Tétreau, B. (2006). Étude des conflits entre le travail et la famille auprès de travailleurs vivant en couple selon leur profil d'engagement dans divers rôles de vie et leur sexe. *Carriérologie/Carriérology, 10*, 483-506.

- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science and Medicine*, 60, 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006). Social structures, agent personality and workers' mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human relations*, 59, 875-901.
- Morin, E. M. (2003). Stimuler la santé par le travail : Est-ce possible? Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 65-89). Montréal : Éditions Nouvelles.
- Organisation Mondiale de la Santé (2005). Santé mentale et vie professionnelle : Relever le défis, trouver des solutions. Conférence ministérielle européenne de l'OMS sur la santé mentale. Helsinki, Finlande.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1992). *Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. Washington : American psychological association.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington: American psychological association
- Santé Canada (2001). Le fardeau économique des problèmes de santé mentale au Canada. Disponible au [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/22-1/d\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/22-1/d_f.html).
- Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. (pp. 3-9). Oxford : Oxford University Press.

- Seligman, P. (2003). Foreword : The past and future of positive psychology. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds). *Flourishing : Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. xi-xx). Washington : American psychological association.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Vézina, M., & Bourbonnais, R. (2001). Incapacité au travail pour des problèmes de santé mentale, ch. 12, dans *Portrait social du Québec : données et analyses*. Institut de la statistique du Québec. Québec : Condition de vie.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford : Clarendon.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational psychology*, 63, 193-210.

## CONTRIBUTION DES COAUTEURS

**Premier article** : Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail.

Marie-Hélène Gilbert : Recherche documentaire, conceptualisation, structure de l'article, rédaction et correction de l'article.

André Savoie : Participation à la conceptualisation, structure de l'article, lecture et correction de l'article.

**Deuxième article** : Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail? Validation québécoise des échelles de bien-être et de détresse psychologique adaptées au contexte de travail.

Marie-Hélène Gilbert : Recherche documentaire, adaptation des questionnaires, expérimentations, structure de l'article, analyse de données, rédaction et correction de l'article

Véronique Dagenais-Desmarais : Structure de l'article, analyse de données, lecture et correction de l'article

André Savoie : Participation à l'adaptation des questionnaires, lecture et correction de l'article

**Troisième article** : Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail.

Marie-Hélène Gilbert : Recherche documentaire, structure de l'article, expérimentations, analyse de données, rédaction et correction de l'article

André Savoie : Lecture et correction de l'article

Luc Brunet : Lecture et correction de l'article

Montréal, le 14 avril 2009

## Identification de l'étudiant et du programme :

Nom de l'étudiant :	Marie-Hélène Gilbert
Titre du programme et option :	Psychologie Psychologie du travail et des organisations, Ph.D R/I

## Description de l'article :

Auteurs :	Marie-Hélène Gilbert André Savoie
Titre :	Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail
Revue :	Revue de psychologie du travail et des organisations.
État de l'article :	En préparation

## Déclaration des coauteurs autres que l'étudiant :

À titre de coauteur de l'article identifié ci-dessus, je suis d'accord pour que Marie-Hélène Gilbert inclue cet article dans sa thèse de doctorat qui a pour titre *La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement.*

ANDRÉ SAVOIE

Coauteur



Signature

28 avril 2010

Date

Élaboration d'une définition et d'un modèle de santé psychologique au travail

Marie-Hélène Gilbert

Université de Montréal

André Savoie

Université de Montréal

## Résumé

Les problèmes liés à la santé psychologique sont en croissance dans les divers milieux de travail. La plupart des études portant sur la santé psychologique au travail concernent les symptômes de non santé (p. ex., stress, dépression, etc.) ainsi que les divers types d'interventions associés à ces symptômes. Bien que ces recherches soient essentielles, elles demeurent insuffisantes pour une compréhension globale de la santé psychologique au travail. Cette situation soulève au moins une question incontournable : Qu'est-ce que la santé psychologique au travail? L'objectif du présent article est d'élaborer une définition opérationnelle ainsi qu'un modèle de santé psychologique au travail, tous deux basés sur une recension exhaustive de la documentation.

Mots clés : Modèle théorique, satisfaction des besoins fondamentaux, ressources, mieux-être au travail, ajustement au travail.

### Abstract

Psychological health problems have increased in various work settings. Most of the studies concerning psychological health at work concern the symptoms of disease (stress, depression, etc.) as well as various types of interventions associated with these diseases. Although these studies are essential, they remain insufficient for a complete understanding of psychological health at work. This situation raises at least one important question: What is psychological health at work? The objective of this article is to present an operational definition as well as a theoretical model of psychological health at work based on a literature review.

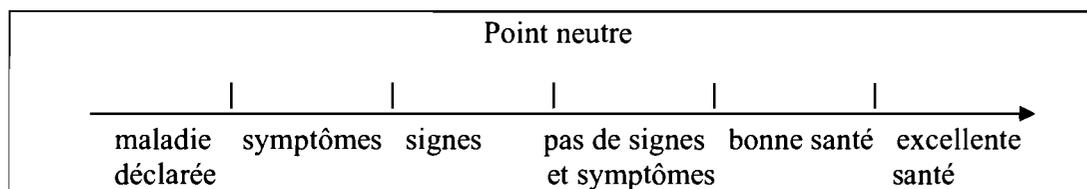
**Key words:** Theoretical model, satisfaction of fundamental needs, resources, well-being at work, work adjustment.

La santé psychologique au travail est un champ d'étude très vaste (Harvey et al., 2006). Lorsqu'un inventaire de la documentation sur ce concept est réalisé avec les moteurs de recherche universitaire (p. ex., PsychInfo, Proquest, etc.), les résultats portent sur une multitude de sujets tels le stress occupationnel, l'épuisement professionnel, le bien-être et la détresse psychologique, la dépression, l'engagement, l'autonomie, la motivation, etc. Il est donc difficile de cerner ce qu'est un individu en bonne santé psychologique au travail (ci-après SPT) car il n'y a pas de consensus concernant la définition de ce concept. Harvey et al. (2006) ont récemment réalisé une analyse critique des programmes et des stratégies d'interventions en SPT. En conclusion de cet inventaire, il est apparu primordial de clarifier et de définir la notion de SPT avant de pouvoir établir un plan d'intervention et de prévention efficace en milieu de travail. Cet article a pour objectif de proposer une définition opérationnelle ainsi qu'un modèle théorique de la SPT basés sur un inventaire de la documentation portant sur le concept de SPT.

#### *Deux conceptions de la santé*

Les chercheurs ont longtemps considéré la santé comme un concept unidimensionnel (Bruchon-Schweitzer, 2002), c'est-à-dire qu'ils croyaient que la santé était simplement l'inverse de la maladie (voir figure 1). Ainsi, plusieurs recherches en santé psychologique ont porté sur diverses pathologies à des fins de compréhension et d'intervention (Seligman, 2002).

Figure 1. Conception unidimensionnelle de la santé (D'après Ryan et Travis, 1981, cité dans Bruchon-Schweitzer, 2002).



En 1946, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé psychologique comme étant «un état complet de bien-être mental [...] et pas simplement l'absence de maladie». De plus en plus d'auteurs adoptent cette perspective bidimensionnelle en concevant la santé non seulement comme l'absence de symptômes de maladie, mais également comme la présence d'aspects positifs (Achille, 2003a, 2003b; Hobfoll, 1988; Jahoda, 1958; Kelloway et Day, 2005; Keyes, 2003, 2005; OMS, 1946; Warr 1987). Dans cette ligne de pensée, Keyes (2003) présente un modèle de santé mentale dont chacun des quatre quadrants constitue un niveau possible de santé. Le niveau optimal de santé mentale, localisé au quadrant 3, se caractérise par un faible niveau de détresse psychologique et un niveau élevé de bien-être psychologique (voir figure 2). Ce modèle illustre bien la conception bidimensionnelle de la santé mentale.

Figure 2: Traduction libre et adaptation (Forest, 2005) de *The complete mental health model and diagnostic categories* (Keyes, 2003, p. 302).



Cette exhortation à adopter une perspective bidimensionnelle de la santé est reprise par Achille (2003a, 2003b) qui, suite à une recension de la documentation scientifique sur la santé au travail depuis 1902, conclut en la nécessité d'une définition claire de la santé au travail afin d'élaborer un modèle comportant autant d'indicateurs positifs que négatifs.

Dans le but d'élaborer une définition opérationnelle de la SPT, une recension exhaustive des définitions de la santé globale et psychologique a été réalisée (voir

tableau 1). Cette étape a permis de cerner les principaux indicateurs et inducteurs de SPT ainsi que les variables centrales à l'étude de ce concept. La définition ainsi que le modèle proposés à la fin de cet article ont été élaborés sur la base de ces informations, qui sont présentées ci-après.

-----  
Insérer le Tableau 1 ici  
-----

#### *Les indicateurs de santé psychologique au travail*

*Le mieux-être.* À la lumière des définitions et des recherches réalisées dans le domaine de la santé psychologique, il s'avère que le bien-être et la détresse psychologiques demeurent les principaux indicateurs mesurés (Forest, 2005; Keyes, 2003; Massé et al. 1998c; OMS, 2001; Ware et Sherbourne, 1992, etc.). Cependant, il existe une ambiguïté concernant la relation entre le concept de bien-être et celui de santé. En effet, ces deux concepts sont souvent assimilés l'un à l'autre (Voyer et Boyer, 2001) en dépit des propos de Santé Canada (1996) qui souligne l'importance de ne pas confondre ces deux concepts bien que ceux-ci soient «réciproquement liés et mutuellement favorables». D'ailleurs, bien que certains auteurs prétendent que la santé est une composante du bien-être (Danna et Griffin, 1999), la majorité s'entend pour considérer le bien-être comme une composante ou un indicateur de la santé et non le contraire (Massé et al. 1998c; Santé Canada, 1996; Warr, 1987, 1990). Au-delà de cette divergence, il semble y avoir consensus à l'effet que le bien-être psychologique général couvre deux volets, l'un affectif, l'autre cognitif (Dagenais-Desmarais, 2005).

Suite à des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires sur leur questionnaire à 25 énoncés, Massé et al. (1998a) obtiennent six facteurs conceptuellement cohérents qui expliquent 52,1% de la variance du bien-être psychologique en général : l'estime de soi, le bonheur, le contrôle de soi et des événements, l'équilibre, l'engagement social et la sociabilité. Poursuivant sur cette lancée, Gilbert, Lebrock et Savoie (2008) ont modifié la directive du questionnaire de

Massé et al. (1998a) et l'ont ainsi adapté au monde du travail. Les résultats d'une analyse factorielle exploratoire sur les mêmes 25 items révèle la présence de quatre facteurs du bien-être psychologique au travail expliquant 54,11% de la variance : le bien-être par rapport à soi, le bonheur au travail, l'équilibre, l'ambition (désir d'aller de l'avant). Cette étude suggère que le bien-être psychologique au travail pourrait comporter une structure conceptuelle différente du bien-être psychologique en général, mais tout aussi cohérente.

En ce qui concerne le volet négatif du mieux-être, soit la détresse psychologique, deux dimensions émergent de l'ensemble des définitions, à savoir l'anxiété et la dépression (Mirowski, 1989; Prévile, Potvin et Boyer, 1995). Dans la même étude portant sur la santé psychologique, Massé et al. (1998b) ont obtenu quatre facteurs expliquant 52% de la variance de la détresse psychologique: l'auto-dévalorisation, l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement social. Gilbert et al. (2008), dans leur adaptation du questionnaire de Massé et al. (1998b), obtiennent trois facteurs de détresse psychologique au travail expliquant 56,9% de la variance, soit l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement social.

Enfin, Massé et al. (1998c) ont montré, à l'aide d'analyses factorielles confirmatoires, que la détresse psychologique se distingue du bien-être psychologique et qu'il n'est pas le pôle négatif d'un continuum de santé psychologique. Les résultats montrent que la détresse psychologique, accompagnée du bien-être psychologique, sont deux concepts essentiels à la compréhension de la santé psychologique.

*L'ajustement au travail.* De plus, en considérant les nombreuses définitions de la santé, il semble y avoir la présence d'un indicateur important qui est très souvent négligé au moment de mesurer la santé, soit l'ajustement à son environnement. En effet, comme le montre le tableau 1, le fait d'entretenir de bonnes relations avec son environnement et de s'y ajuster semble être un indicateur important de santé psychologique. Ainsi, deux indicateurs d'ajustement au travail, soit l'adaptation et la

mésadaptation au travail, devraient être utilisés afin d'obtenir une mesure complète de SPT.

Selon Lazarus et Folkman (1984), l'adaptation concerne l'ensemble des comportements utilisés par les organismes vivants qui sont en interaction avec un environnement en constant changement. Cette définition est très large et concerne davantage le processus d'adaptation plutôt que l'adaptation en terme d'état. En effet, selon certains auteurs (Amiot, Boudrias, Savoie et Brunet, 2001; Lazarus, 1976; Moos, 1976), un individu adapté serait capable de s'accommoder à l'environnement, de le contrôler ou de le modifier. En ce qui concerne l'étude de la SPT, il apparaît plus pertinent de mesurer l'adaptation en termes d'état plutôt qu'en termes de processus. En effet, la mesure de l'adaptation en tant que résultat est essentielle pour identifier jusqu'à quel point un individu est adapté à son environnement et ce, nonobstant les stratégies utilisées (processus) pour s'adapter. Selon certains auteurs (Morton, 1993; Reio, 1997), l'adaptation au travail en tant que résultat est constituée de trois dimensions : la connaissance du travail à réaliser, l'adéquation à la culture organisationnelle et la présence de relations interpersonnelles réussies au travail. Ainsi, il est possible de définir l'adaptation au travail comme étant un état de socialisation réussie. En effet, plusieurs auteurs (Fisher, 1986; Feldman, 1976, 1981; Schein, 1968; Van Maanen et Schein, 1979) s'entendent à l'effet que les principales composantes de la socialisation organisationnelle sont 1) l'apprentissage du travail à effectuer ainsi que les méthodes pour favoriser son efficacité dans la tâche, 2) l'établissement de relations sociales au travail ainsi que la connaissance des ressources interpersonnelles et 3) la connaissance de la culture organisationnelle (politiques, valeurs, histoire et le langage). Cette proposition devra être testée empiriquement.

Un indicateur négatif d'ajustement au travail est la mésadaptation au travail. Cet indicateur n'est pas considéré comme l'inverse de l'adaptation, mais bien comme un concept distinct, car la présence d'adaptation n'implique pas l'absence de comportements mésadaptés. Selon la documentation portant sur les réponses aux

stresseurs (Cannon, 1929; Gray, 1988, 2003), l'individu dispose d'un répertoire de réactions qui lui permet de s'ajuster aux stressseurs environnementaux tels l'attaque (*fight*) et la fuite (*flight*). De plus, il est possible qu'un travailleur devienne aliéné, c.-à-d. qu'il demeure dans son emploi tout en se déconnectant de ce milieu (*freeze*). L'aliénation au travail est un comportement mésadapté et correspond à une rupture de liens entre l'individu et son milieu (Dimitrova, 1994). Dans la documentation scientifique, plusieurs études montrent que certains comportements mésadaptés, voire antisociaux, sont reconnus comme ayant un lien négatif avec la santé psychologique des travailleurs (Ben-Azur et Yagil, 2005; Kaukiainen et al., 2001; Lebrock, Dagenais-Desmarais, Gilbert et Brunet, 2006; Winstanley et Whittington, 2002).

#### *Les variables centrales à la santé psychologique au travail*

L'étude des différentes définitions proposées dans la documentation (voir tableau 1) permet de faire ressortir trois éléments qui apparaissent importants à considérer dans la compréhension de la SPT. En effet, il semble qu'un individu en santé psychologique se perçoit comme étant autonome, compétent et ayant des relations interpersonnelles enrichissantes. Ces trois concepts, qui se retrouvent dans plusieurs définitions de la santé (voir tableau 1), font référence à la théorie de Deci et Ryan (2000) qui stipule que trois besoins psychologiques sont nécessaires à combler afin de se développer de façon optimale et saine : le besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale.

Premièrement, le besoin d'autonomie d'un individu est satisfait lorsqu'il se sent libre de choisir et d'organiser lui-même ses activités et ses comportements. L'individu autonome désire agir selon ses valeurs et ses intérêts (Deci et Ryan, 2000).

Deuxièmement, le besoin de compétence correspond au sentiment d'efficacité et de maîtrise dans l'échange de l'individu avec son environnement. Un individu se percevra compétent lorsqu'il effectuera des activités dont les défis sont à la hauteur de ses habiletés (Deci et Ryan, 2002). Ce besoin s'exprime par la possibilité de

réaliser des activités qui permettent d'utiliser et d'exprimer l'ensemble de ses habiletés et de développer d'autres compétences (Deci, 1975; White, 1959).

Troisièmement, le besoin d'affiliation sociale se reflète par le désir de se sentir près des gens, de faire partie d'un groupe, de prendre soin des autres et que cette relation soit réciproque (Deci et Ryan, 2000). L'individu qui est affilié socialement désire être lui-même et accepté comme tel par les autres (Deci et Ryan, 2002). D'ailleurs, les relations sociales significatives au travail sont très bénéfiques pour un travailleur. En effet, les individus vivant ce type de relations se sentent davantage appréciés, reconnus et énergiques (Dutton et Heaphy, 2003).

Ces trois besoins se retrouvent également dans d'autres cultures (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov et Kornazheva, 2001) et, pour Sheldon, Elliot, Kim et Kasser (2001), feraient partie des quatre besoins les plus importants pour l'individu. Selon Deci et Ryan (2000), leur satisfaction est essentielle au développement sain et à l'atteinte d'un état optimal. Plusieurs études montrent que le fait de satisfaire ces besoins est positivement lié à des conséquences souhaitables tels le bien-être et la motivation intrinsèque (Baard, Deci et Ryan, 2004; Deci et al., 2001; Hollebeek et Amorose, 2005; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe et Ryan, 2000; Sheldon et Elliot, 1999; Sheldon, Ryan et Reis, 1996). D'ailleurs, les résultats d'une étude longitudinale (Sheldon et Elliot, 1999) confirment que la satisfaction quotidienne des trois besoins fondamentaux favorise le bien-être à long terme. Ainsi, comme ces besoins sont essentiels et centraux pour la santé psychologique, il est proposé ici qu'il soit possible de prédire la SPT à l'aide de la mesure de la satisfaction des trois besoins. Enfin, ces variables centrales seront considérées dans le modèle proposé comme étant des variables médiatrices<sup>1</sup> entre les inducteurs et les indicateurs de SPT.

---

<sup>1</sup> Variable médiatrice : variable jouant un rôle dans la relation entre la variable indépendante (VI) et la variable dépendante (VD). La relation entre la VI et la VD est attribuable en plus ou moins grande partie à la variable médiatrice (Baron et Kenny, 1986).

### *Les inducteurs de santé psychologique au travail*

L'analyse de l'ensemble des définitions recensées sur la santé met de l'avant l'importance des ressources dans l'étude de la santé psychologique. En effet, la santé n'est pas qu'un état, mais est aussi la capacité d'un individu à atteindre ce résultat. Ainsi, cette capacité serait tributaire des ressources que possède l'individu. Santé Canada (1996) décrit un individu en santé comme ayant les ressources et les capacités pour contrôler ou s'adapter à son environnement. L'Organisation Mondiale de la Santé (1986), quant à elle, affirme qu'un individu en santé utilisera ses ressources afin d'être efficace dans l'ensemble des domaines de vie. Selon Hobfoll (1988), il existe deux types de ressources : personnelles et environnementales. C'est l'interaction entre ces deux catégories de ressources qui est un important déterminant de résistance au stress (Hobfoll, 1988). En effet, Rousseau (1997) mentionne que l'effet d'interaction entre les ressources personnelles et organisationnelles est plus fort que les effets indépendants de chacun des types de ressources. Il est donc possible de dire que les ressources personnelles et organisationnelles permettent d'atteindre un état de santé et peuvent donc être considérées comme des inducteurs de santé.

*Les ressources personnelles.* Les ressources personnelles se caractérisent par des dispositions individuelles qui permettent à l'individu de faire face à son environnement (Folkman 1984; Salanova, Bakker et Llorens, 2006). Il existe plusieurs ressources personnelles qui apparaissent pertinentes dans l'étude de la santé psychologique en raison de leur caractère salutogène (Bruchon-Schweitzer, 2002; Hobfoll, 1988; Holahan, Moos et Schaefer, 1996; Neboit et Vézina, 2002; Vallerand et Thill, 1993). Cependant, celles qui seront présentées ci-dessous ont été choisies car celles-ci peuvent être soit stimulées ou développées. Elles apparaissent donc comme étant particulièrement intéressantes dans l'étude de la SPT.

Tout d'abord, selon certains auteurs, l'optimisme agit comme facteur de protection de la santé individuelle (Bruchon-Schweitzer, 2002; Hobfoll, 1988; Holahan et al., 1996). Les personnes optimistes anticipent des moments positifs et

heureux et ce, même lorsqu'elles se retrouvent dans des situations préoccupantes et difficiles (Carver et Scheier, 2002). Ainsi, les individus optimistes vivent moins de détresse psychologique que ceux qui sont pessimistes (Carver et Scheier, 2002). En effet, ces derniers auraient une attitude plus passive face à l'atteinte de leurs objectifs, tandis que les individus optimistes seraient davantage motivés à travailler de façon continue pour réussir (Peterson et Chang, 2003). L'optimisme est donc positivement lié à des conséquences positives telles qu'un répertoire d'actions (*coping*) efficaces (Carver et al., 1993; Scheier et Carver, 1987). Selon certains auteurs (Peterson et Bossio, 1991; Seligman, 2006), il est possible pour un individu pessimiste d'apprendre les habiletés nécessaires afin de devenir optimiste. Compte tenu que les croyances d'un individu sont directement liées aux sentiments et aux comportements de celui-ci, Seligman (2006) propose quelques exercices à réaliser afin de faire le lien entre les pensées, les sentiments et les comportements lorsqu'un individu fait face à l'adversité dans le but que celui-ci puisse trouver des façons de penser alternatives et optimistes. Dans le même ordre d'idées, Luthans (2002) mentionne que l'optimisme est une qualité qui peut-être influencée par le milieu de travail et qui est essentielle au bien-être.

Ensuite, la résilience est également considérée comme une ressource personnelle importante. En effet, cette ressource favoriserait la résistance de l'individu au stress (Antonovsky, 1991; Bruchon-Schweitzer, 2002; Holahan et al., 1996; Hobfoll, 1988; Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi et Kahn, 1982; Neboit et Vézina, 2002). La résilience réfère au maintien d'un ajustement positif même lors de situations difficiles (Sutcliffe et Vogus, 2003), à l'habileté à se ressaisir (*bounce back*) et à faire face de façon positive à une expérience émotionnellement négative (Block et Kremen, 1996; Lazarus, 1993; Tugade et Fredrickson, 2004). D'ailleurs, Pollock et Duffy (1990) mentionnent que pour être résilients, les individus doivent faire preuve de résistance et d'endurance. De plus, ces personnes adopteraient une approche énergique et ouverte envers la vie et les expériences nouvelles (Block et Kremen, 1996) et seraient plus enclines à cultiver leurs émotions positives à l'aide de plusieurs stratégies (Tugade et Fredrickson, 2004; Ong, Bergeman, Bisconti et

Wallace, 2006). Ainsi, les individus résilients utiliseraient leurs émotions positives pour se ressaisir et trouver des issues favorables lorsqu'ils se retrouvent face à l'adversité (Tugade et Fredrickson, 2004, Ong et al., 2006). Fredrickson (2001) propose la théorie des spirales positives (*broaden-and-build theory of positive emotions*, traduction libre de Forest 2005) afin d'expliquer ce phénomène. En fait, cette théorie postule que le fait de vivre des émotions positives agrandirait le répertoire d'actions et de pensées des individus et ferait en sorte que ceux-ci auraient davantage de ressources personnelles et seraient ainsi plus résilients (Fredrickson, 1998). De plus, ces individus résilients seraient plus susceptibles de vivre des émotions positives. Ainsi, cet effet en boucle est appelé spirales positives (*upward positive spirals*) et permet de mieux comprendre le processus favorisant le développement de la résilience chez un individu.

Enfin, la psychologie positive a incité les psychologues à davantage considérer les individus comme des agents de changement, des êtres proactifs qui influencent leur environnement plutôt que des êtres passifs qui essaient de survivre (Deci et Ryan, 2000; Diener, Larsen et Emmons, 1984; Seligman, 2002). D'ailleurs, des auteurs tels que Carl Rogers et Abraham Maslow avaient déjà incité les psychologues à croire en la capacité de l'individu à se prendre en main et à améliorer ses habiletés. Selon Bateman et Crant (1993), les individus proactifs entreprennent des actions qui influencent leur environnement, ils sont capables de repérer les opportunités, faire preuve d'initiative et de persévérer. Selon certains auteurs, la proactivité est une ressource individuelle qui serait liée à des conséquences positives, tels la satisfaction au travail, la performance au travail, le contrôle de son travail, l'utilisation de stratégies d'adaptation (*coping*) axées sur la tâche, ainsi que le fait de vivre moins de tension au travail (Ashford et Black, 1996; Bateman et Crant, 1993; Parker et Sprigg, 1999; Seibert, Crant et Kraimer, 1999). Selon Bateman et Crant (1993), la proactivité serait également liée au besoin d'accomplissement et de dominance. Enfin, cette ressource semble être un élément clé pour contrer les effets négatifs liés aux demandes au travail (Parker et Sprigg, 1999). D'après certains auteurs (Parker et Sprigg, 1999; Seibert, Kraimer et Crant, 2001), il serait possible de

développer des comportements proactifs chez les individus. En effet, selon Parker et Sprigg (1999), le fait d'accorder de l'autonomie à un employé pourrait favoriser le développement de sa proactivité. De plus, Seibert et al. (2001) suggèrent des formations ainsi que du *coaching* ou du mentorat afin que les employés puissent planifier leur carrière, formuler des stratégies pour l'atteinte de leurs objectifs et développer des compétences.

*Les ressources organisationnelles.* Selon Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001), les employés sont confrontés à différents environnements de travail. Les caractéristiques de ces milieux peuvent se diviser en deux principales catégories : les demandes et les ressources organisationnelles. Les demandes concernent les aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels qui requièrent des efforts de la part de l'individu (p. ex., la charge de travail, les défis à relever, etc.) (Bakker, Demerouti, De Boer et Schaufeli, 2003). Le tableau 2 présente une recension des demandes organisationnelles trouvées dans la documentation scientifique. Les ressources organisationnelles, quant à elles, correspondent à tous les aspects du travail (physiques, psychologiques, sociaux, organisationnels) qui a) favorisent le développement personnel et l'apprentissage, ou b) facilitent l'atteinte d'objectifs d'emploi, ou c) diminuent la quantité de travail à faire et le poids psychologique lié à cette charge de travail (Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2003). Les ressources peuvent provenir de l'organisation (possibilités de perfectionnement, sécurité d'emploi, etc.), des relations (soutien à l'autonomie, rétroactions, etc.) ou bien de la tâche elle-même (clarté du rôle, latitude décisionnelle, etc.). Le tableau 2 inclut également une recension des ressources organisationnelles présentes dans la documentation scientifique. Les études montrent qu'un niveau élevé de demandes organisationnelles peut engendrer des problèmes de santé tel le *burnout* (Demerouti et al. 2001), tandis qu'un manque de ressources pourrait également mener à des conséquences négatives tel le désengagement (Bakker et al., 2003). Selon Karasek et Theorell (1990), une situation de travail vraiment saine doit comporter un certain niveau de défis. Ainsi, lorsque les demandes organisationnelles sont élevées et que les ressources (p. ex., contrôle) sont également élevées, les travailleurs ne vivraient pas

de tensions psychologiques car ils posséderaient les outils nécessaires afin de répondre positivement aux défis présentés.

-----  
Insérer le Tableau 2 ici  
-----

Vers la fin des années 80, une dimension sociale, le soutien, a été ajoutée au modèle de Karasek (Johnson et Hall, 1988; Johnson, Hall et Theorell, 1989). En effet, le soutien social au travail est représenté par les interactions bénéfiques avec les collègues ou les superviseurs (Karasek et Theorell, 1990). Le soutien social est considéré comme une ressource organisationnelle centrale ayant pour objectif de protéger les individus contre les stressseurs (Hobfoll, 1988; Kalimo, Pahkin et Mutanen, 2002; Salanova et al., 2006; Vézina, 1999). Les résultats obtenus suite à une méta-analyse (Viswesvaran, Sanchez et Fisher, 1999) montrent trois conséquences bénéfiques du soutien social pour le travailleur : baisse de la tension, atténuation de la perception des agents stressseurs et modération de la relation entre le stressseur et la tension. De plus, des auteurs suggèrent aux personnes d'autorité d'adopter un style soutenant l'autonomie afin de favoriser la satisfaction des besoins fondamentaux des individus (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001; Forest 2005; Gagné, Ryan et Bargmann, 2003; Mageau et Vallerand, 2003). En effet, des comportements tels reconnaître et comprendre le point de vue d'autrui ainsi que ses sentiments, promouvoir la prise d'initiatives, diminuer la pression et le contrôle en plus d'expliquer les raisons qui sous-tendent les demandes (Black et Deci, 2000; Mageau et Vallerand, 2003) seraient liés positivement à la satisfaction des besoins fondamentaux des employés (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001)

Selon la documentation scientifique, le climat de travail et la justice organisationnelle sont considérés comme étant deux ressources organisationnelles importantes dans l'étude de la SPT. En effet, ces deux variables semblent pertinentes car elles peuvent être utilisées comme levier d'action dans les organisations.

Tout d'abord, le climat de travail est considéré comme une ressource organisationnelle (Deci et al. 2001; Gagné et Deci, 2005; Gilbert et al. 2008; Salanova et al., 2006) qui influence la SPT. Le climat de travail est défini par Roy (1994) comme «une caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs et l'organisation telle que mesurée par la perception que se font la majorité des acteurs de la façon dont ils sont traités et gérés». Des auteurs mentionnent (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001; Gagné et al., 2003; Mageau et Vallerand, 2003) qu'un climat de soutien est lié à la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et ce, dans divers champs d'activité (sport, travail, études). D'autres auteurs (Brunet et Savoie, 1999; Gilbert et al. 2008; Leblanc et al., 2004) montrent également qu'un bon climat de travail serait lié à des réactions ou conséquences positives tels le bien-être psychologique au travail et certains comportements prosociaux.

Ensuite, la perception de justice organisationnelle semble également liée à des retombées positives tels la performance au travail (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter et Ng, 2001), la passion au travail (Grenier, Beaulieu et Brunet, 2006), l'engagement dans des rôles prosociaux (Colquitt et al., 2001; Konovsky et Pugh, 1994) ainsi que l'engagement organisationnel (Colquitt et al., 2001; Korsgaard, Schweiger et Sapienza, 1995). Ainsi, la perception de justice est une ressource organisationnelle intéressante pour la SPT. Elle réfère à «la perception d'un individu quant au traitement qu'il reçoit dans son milieu de travail» (Greenberg, 1990). Selon Colquitt, Greenberg et Zapata-Phelan (2005), les deux principales dimensions de la justice organisationnelle sont : la justice distributive et la justice procédurale. La première correspond à l'équilibre existant entre l'investissement du travailleur et ce qu'il retire du travail comme bénéfice (Adams, 1965). Ainsi, des tensions pourraient survenir chez le travailleur s'il perçoit son investissement supérieur aux bénéfices que le milieu de travail lui procure. La justice procédurale, quant à elle, réfère à la perception d'équité concernant les méthodes de prise de décisions ainsi que la présentation de celles-ci (Cropanzano, 1993). Selon Bies (2005), la justice organisationnelle serait composée d'une troisième dimension, soit la justice

interactionnelle. Cette dimension concerne la perception qu'ont les gens de la façon dont ils sont traités lorsqu'une procédure est implantée. La justice interactionnelle se divise en deux sous-dimensions : 1) la justice interpersonnelle réfère à la perception qu'ont les employés d'être traités avec respect et dignité par leurs supérieurs et 2) la justice informationnelle correspond aux explications fournies aux employés en ce qui a trait aux procédures utilisées ou à la distribution des récompences (Bies et Moag, 1986). Cependant, il existe beaucoup de controverses concernant l'existence de ce troisième type de justice organisationnelle (Bies, 2005) et la distinction entre la justice interactionnelle et procédurale ne semble pas tout à fait claire. Le climat de travail (Brunet et Savoie, 1999) ainsi que la justice organisationnelle (Duval, Ménard, Brunet et Savoie, 2003) constituent les variables sur lesquelles les travailleurs se basent pour évaluer la façon dont ils sont traités dans leur milieu de travail. Le climat concerne le volet interpersonnel, tandis que la justice reflète plutôt le volet administratif.

#### Proposition d'une définition de la santé psychologique au travail

À la lumière de cette recension de la documentation sur les définitions, les indicateurs ainsi que les ressources favorisant la santé globale et psychologique, il est possible de proposer une définition de la SPT qui est à la fois intégrative et opérationnelle, c'est-à-dire qu'elle permet une mesure de la santé par de multiples indicateurs tant positifs que négatifs. Ainsi, la santé psychologique au travail est définie comme étant la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement au travail et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles.

#### Élaboration d'un modèle de santé psychologique au travail

Sur la base de cette définition, il est possible d'élaborer un modèle de santé psychologique au travail composé de ressources personnelles, de ressources organisationnelles, de variables centrales et d'indicateurs positifs et négatifs de santé.

Cependant, afin que le modèle soit le plus complet possible et qu'il reflète les résultats des nombreuses études réalisées dans le domaine, d'autres variables doivent être prises en considération. En effet, certaines variables organisationnelles (types d'emploi, horaires de travail, secteurs d'emploi) ainsi que des variables personnelles tels la personnalité (les cinq facteurs (*big five*) et l'affectivité), le lieu de contrôle, l'engagement dans les rôles de vie, la santé physique et le genre, ne sont pas considérées comme étant des ressources mais plutôt comme des caractéristiques qui décrivent le travail ou l'organisation ainsi que la personne. Ces variables peuvent, pour certaines, être difficilement modifiables, mais sont susceptibles d'influencer la santé psychologique des employés. Ces variables pourraient agir en tant qu'agents modérateurs<sup>2</sup> entre les ressources et les indicateurs de santé. Ces variables seront présentées dans la section qui suit.

#### *Caractéristiques liées au travail et à l'organisation*

Certains auteurs ont montré que le fait de se retrouver dans une situation professionnelle précaire engendrait des conséquences négatives sur le bien-être des travailleurs (Cazals et Baubion-Broye, 1997). Dans la documentation scientifique, la notion d'emplois atypiques est souvent liée à celle de précarité d'emploi en raison, entre autres, de l'incertitude et de l'instabilité associées aux emplois atypiques (Lachance et Brassard, 2003). Toutefois, il ne semble pas y avoir de consensus dans la documentation quant à la définition d'un emploi atypique car tout dépendrait des critères utilisés pour départager ce qui est typique de ce qui ne l'est pas (Lachance et Brassard, 2003). Selon le Gouvernement du Québec (1998), les emplois types correspondent à des emplois salariés permanents et à temps plein. Ainsi, les emplois atypiques correspondraient aux emplois qui ne respectent pas les critères d'un emploi type (Gouvernement du Québec, 1998). Selon Lachance et Brassard (2003), certains statuts d'emplois pourraient être considérés comme étant atypiques : le travail à temps partiel, le travail autonome ou indépendant, le travail temporaire, le travail à domicile, le télétravail, le cumul d'emplois, etc.

---

<sup>2</sup> Variable modératrice : variable qui affecte la direction ou la force de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante (Baron et Kenny, 1986).

Des études montrent que certaines formes d'horaire de travail moins typiques auraient également un impact sur la santé des travailleurs. En effet, Ettner et Grzywacz (2001) mentionnent que le travail de nuit ainsi que le fait de travailler plus de 45 heures par semaine affectent de façon négative la santé psychologique et physique des travailleurs. Le travail par postes ou le travail permanent de nuit bouleversent les activités sociales des travailleurs et sont considérés comme des agents de stress au travail (Kelloway et Day, 2005). De plus, des horaires de travail irréguliers engendreraient des conflits entre les divers rôles de vie (Day et Chamberlain, 2006). Enfin, selon Martens, Nijhuis, Van Boxtel et Knottnerus (1999), les employés ayant un horaire irrégulier rapporteraient davantage de problèmes psychologiques liés à la performance ainsi que des troubles du sommeil.

De plus, il semble y avoir une différence au niveau de la santé psychologique dépendamment du secteur d'emploi. En effet, certains secteurs seraient plus touchés par des problèmes de SPT dont le milieu de l'éducation ainsi que le milieu hospitalier (Brun, Biron, Martel et Ivers, 2003; Dionne-Proulx, 1997). En effet, selon la Régie des rentes du Québec, 34% des rentes d'invalidité permanente des enseignants auraient pour causes les troubles psychologiques, comparativement à 20% chez les professions libérales et 12% chez la population générale (Dionne-Proulx et Pépin, 1997).

#### *Caractéristiques personnelles*

Des caractéristiques personnelles, telle la personnalité des individus auraient un rôle important à jouer dans le développement de la santé psychologique (Baba, Jamal et Tourigny, 1998). Costa et McCrae (1992) considèrent leurs cinq facteurs de la personnalité (névrosisme, extraversion, ouverture, agréabilité, conscience) comme étant stables et invariants. Certains facteurs seraient plus salutogènes que d'autres. En effet, Bermudez (1999) mentionne que les individus consciencieux et ceux qui sont extravertis utiliseraient des stratégies davantage centrées sur les problèmes. Selon Bruchon-Schweitzer (2002), les individus agréables recevraient plus de soutien social et vivraient plus d'émotions positives. De plus, certaines études ont montré une

relation significative entre le névrosisme et certains états négatifs tels l'hostilité (Felsten, 1996) et la dépression (Bagby, Joffe, Parker et Harkness, 1995).

Ensuite, il est possible de décrire la personnalité en terme d'affects. En effet, l'affectivité positive correspond à la tendance à s'engager dans des situations avec enthousiasme, énergie, concentration et plaisir, tandis que l'affectivité négative correspond plutôt à la propension à vivre des émotions désagréables telles l'angoisse, la culpabilité et l'hostilité (Bruchon-Schweitzer, 2002; Watson, Clark et Tellegen, 1988). Ces auteurs considèrent l'affectivité comme étant un facteur de personnalité stable dans le temps. Selon Bruchon-Schweitzer (2002), l'affectivité doit être considérée comme étant une variable prédictive ou médiatrice dans les recherches et il est important de ne pas la confondre avec le bien-être qui est plutôt une variable à prédire. Des études montrent un lien positif entre l'affectivité positive et les activités sociales et physiques (Watson, 1988; Watson, Clark, McIntyre et Hamaker, 1992). En ce qui concerne l'affectivité négative, il semblerait que sa relation négative avec le bien-être soit bien établie (Watson et Pennebaker, 1989). De plus, l'affectivité négative interagirait avec certains stressors au travail (p. ex., charge de travail, manque de contrôle, etc.) et amplifierait l'effet dysfonctionnel (Moyle, 1995). Ainsi, certains auteurs (Moyle, 1995; Watson et Pennebaker, 1989) mentionnent que l'affectivité négative pourrait être considérée comme un facteur de vulnérabilité.

Le lieu de contrôle semble également être une caractéristique importante dans l'examen de la santé psychologique (Antonovsky, 1991; Bruchon-Schweitzer, 2002; Holahan et al., 1996; Hurrell et Murphy, 1991; Neboit et Vézina, 2002). Le lieu de contrôle se définit comme étant la «croyance généralisée dans le fait que les événements ultérieurs dépendent soit de facteurs internes (actions, efforts, etc.) ou de facteurs externes (destin, chance, hasard, etc.)» (Bruchon-Schweitzer, 2002). Les résultats de l'étude de Spector et O'Connel (1994) montrent une relation positive entre le lieu de contrôle interne et l'autonomie. De plus, les individus ayant un lieu de contrôle interne auraient tendance à être plus satisfaits de leur travail et rapporteraient un niveau de stress au travail moins élevé (Spector et O'Connel, 1994). Cependant,

Hurell et Murphy (1991) mentionnent qu'un lieu de contrôle interne serait bénéfique chez un employé surtout si celui-ci peut réellement contrôler son travail (bon niveau d'autonomie et de responsabilités).

De plus, de nombreuses études (p. ex., Aryee, 1992; Cinamon et Rich, 2002; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz et Beutell, 1989; Lachance, Gilbert et Tétreau, 2006) ont porté sur l'engagement dans de multiples rôles de vie (p. ex., travailleur, parent, responsable de l'organisation de la maison, loisiriste, étudiant, etc.) ainsi qu'aux conséquences de cet engagement (p. ex., conflits interrôles, détresse psychologique, etc.). Certains auteurs mentionnent un lien entre le nombre de rôles exercés et les conflits de rôles (Cinamon et Rich, 2002; Super, 1980). En effet, les individus auraient tendance à accorder plus de temps et d'énergie à un rôle qu'ils considèrent comme important ce qui pourrait donner lieu à des conflits avec les autres rôles de vie (Aryee, 1992; Greenhaus et al., 1989). D'un autre côté, les résultats d'autres études (Barnett et Hide, 2001; Friedman et Greenhaus, 2000) indiquent que la conciliation travail-famille pourrait être favorisée par le fait d'exercer plusieurs rôles car les ressources qui proviennent d'un rôle peuvent être utilisées dans l'exercice d'un autre rôle. Ces derniers résultats vont dans le même sens que Marks (1977) qui propose que le fait de s'engager dans plusieurs rôles puisse entraîner des conséquences bénéfiques (hypothèse d'accroissement).

Enfin, d'autres caractéristiques personnelles telles que la santé physique et quelques variables socio-démographiques peuvent être considérées comme étant des variables modératrices dans l'étude de la SPT. En effet, Achille (2003b) mentionne qu'il existe un consensus au plan théorique sur le lien entre la santé physique et psychologique et qu'il serait inapproprié de ne pas considérer la santé physique dans l'étude de la SPT. De plus, la mesure de variables socio-démographiques tel le genre des participants est souvent effectuée dans les recherches surtout dans un objectif de classification. Certains résultats d'études montrent que les femmes rapportent un plus haut niveau de détresse psychologique que les hommes (Denton, Prus et Walters, 2004; Lachance et al., 2006; Matud, 2004).

## Présentation du modèle de santé psychologique au travail

Le modèle qui suit propose une façon de regrouper l'ensemble des variables présentées dans cet article afin de favoriser une meilleure compréhension de la SPT. L'élaboration de ce modèle a été réalisée de façon à respecter la définition opérationnelle proposée et à cibler les principales ressources qui agissent en tant qu'inducteurs de santé psychologique.

Le modèle présenté est composé de ressources personnelles pouvant être développées (optimisme, résilience, proactivité), de ressources organisationnelles (équilibre demandes/ressources, soutien social, climat de travail, justice organisationnelle) et de variables centrales (médiatrices) sur lesquelles il est aussi possible d'intervenir (besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale) et finalement, d'indicateurs positifs et négatifs de santé (bien-être et détresse psychologiques au travail, adaptation et mésadaptation au travail). De plus, ce modèle comporte des variables qui caractérisent le travail, l'organisation et les individus. Bien que celles-ci puissent être difficilement modifiables, elles demeurent importantes à considérer et agissent en tant que variables modératrices (caractéristiques personnelles et organisationnelles).

-----  
Insérer Figure 3 ici  
-----

## Discussion

Cet article avait pour objectif d'élaborer une définition ainsi qu'un modèle de santé psychologique au travail basés sur une recension exhaustive de la documentation portant sur ce sujet. Dans cet article, le concept de «santé psychologique» a été privilégié à celui de «santé mentale» car il semblait plus approprié pour les fins de cet article. En effet, la définition proposée dans cet article insiste sur la dimension positive de la santé et non sur les problèmes de santé. D'ailleurs, le concept de «santé mentale» semble posséder une connotation plus

pathologique que celui de «santé psychologique» en raison des nombreuses pathologies et problèmes liés à ce concept. De plus, la terminologie «santé psychologique» est davantage utilisée dans le milieu de travail québécois (p. ex., Brun et al., 2003; Foucher et Leduc, 2001; Foucher, Savoie et Brunet, 2003).

Le modèle proposé est composé de variables indépendantes (ressources personnelles et organisationnelles), de variables dépendantes (mieux-être au travail et ajustement au travail), de variables médiatrices (les besoins fondamentaux) et finalement, de variables modératrices (caractéristiques personnelles et liées au travail). Ce modèle propose que les besoins fondamentaux agissent en tant que médiateurs dans la relation entre les ressources organisationnelles et les indicateurs de SPT. Par ailleurs, Gilbert et al. (2008), dans leur étude portant sur la validation d'une partie du modèle, obtiennent un lien direct entre les ressources personnelles et les indicateurs de santé mesurés dans cette étude, soit le bien-être et la détresse psychologiques au travail. De plus, les caractéristiques personnelles et liées au travail devraient modérer la relation entre les ressources et les indicateurs de SPT. Enfin, un effet en boucle est également attendu, c'est-à-dire que les individus en SPT devraient avoir plus de propension à développer leurs ressources personnelles et organisationnelles en vue de satisfaire leurs besoins fondamentaux.

Bien que ce modèle comporte les variables les plus centrales à la santé psychologique, d'autres variables seraient également pertinentes à considérer comme le propose d'autres modèles (p. ex., Gagné et Deci, 2005; Gagné et Forest, 2009; Lent, 2004; Lévesque, Blais et Hess, 2004). Bien que, selon la recension de la documentation réalisée dans la présente étude, le concept de motivation ne semble pas être une variable de premier ordre dans la définition de la SPT, il serait tout de même intéressant de la considérer dans les études empiriques. En effet, des auteurs discutent des effets bénéfiques de la motivation autodéterminée et montrent les liens empiriques entre les besoins fondamentaux et la motivation intrinsèque (p. ex., Gagné et Deci, 2005; Hollembeak et Amorose, 2005). Ensuite, comme le modèle est composé d'un nombre considérable de variables, la validation de ce modèle

nécessitera un nombre élevé de répondants. De plus, une étude longitudinale sera nécessaire afin de vérifier si la mesure de la satisfaction des besoins fondamentaux peut prédire la SPT. Enfin, le modèle proposé contribuera à la prolifération des recherches dans ce domaine par les nombreuses questions et hypothèses de recherche qu'il suscite.

Ce modèle contribue à l'avancement des connaissances dans le domaine de la SPT pour diverses raisons. Tout d'abord, il est basé sur une définition opérationnelle et intégrative et il comporte des indicateurs positifs et négatifs de santé psychologique (conception bidimensionnelle). Le modèle propose également une façon de mieux comprendre la SPT par la mesure de la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. Cette mesure permettrait de mettre en place des stratégies d'intervention primaire plus efficaces. De plus, ce modèle est composé de ressources personnelles et organisationnelles qui peuvent être développées et qui peuvent être utilisées comme levier d'action afin de favoriser la SPT. Ce modèle représente bien le courant de pensée de la psychologie positive car il permettra aux gestionnaires de savoir ce qu'ils doivent faire pour développer la santé psychologique de leurs employés (modèle positif) plutôt que de savoir ce qu'ils ne doivent pas faire (modèle négatif).

#### Références

- Achille, M. A. (2003a). Définir la santé au travail : I. Base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 65-89). Montréal : Éditions Nouvelles.
- Achille, M. A. (2003b). Définir la santé au travail : II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 91-109). Montréal : Éditions Nouvelles.

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (vol. 2, pp. 267-299). New York : Academic Press.
- Amiot C., Boudrias J.-S., Savoie A., & Brunet L. (2001). Le groupe informel: dispositif facilitant l'adaptation des membres au milieu de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 7, 63-77.
- Antonovsky, A. (1991). *The structural source of salutogenic strenghts*. In H. S. Friedman. *Personality and Disease* (pp. 155-177). Chichester : John Wiley
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Baba, V. V., Jamal, M., & Tourigny, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. *Psychologie Canadienne/Canadian Psychology*, 39, 94-107.
- Bagby, R. M., Joffe, R. T., Parker, J. D. A., Kalembo, V., & Harkness, K. L. (1995). Major depression and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 9, 224-234.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417.

- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*, 781-796.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 103-118.
- Ben-Azur, H., & Yagil, D. (2005). The relationship between empowerment, aggressive behaviours of customers, coping, and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 81-99.
- Bermudez, J. (1999). Personality and health-protective behaviour. *European Journal of Personality, 13*, 83-103.
- Bies, R. J. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (2005). *Handbook of organizational justice*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers: Mahwah, New Jersey.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.). *Research on negotiations in organizations* (Vol 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education, 84*, 740-756.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 349-361,
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes* (pp. 43-66). Paris : Dunod.

- Brun, J. P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. IRSST et Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval.
- Brunet, L., & Savoie, A. (1999). *Le climat de travail : un levier pour le changement* : Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Cannon, W. B. (1929). *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: An account of recent research into the function of emotional excitement*. 2<sup>ième</sup> éd., New York: Appleton-Century-Crofts.
- Carver, C. S., Pozo, C., Harris, S. D., Noriega, V., Scheier, M. F., & al. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*, 375-390.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. Dans C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology* (pp. 231- 243). Oxford: Oxford University press.
- Cazals, M. P., & Baubion-Broye, A. (1997). Comparaison à autrui et bien-être psychologique chez des jeunes en situation professionnelle précaire. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, *33*, 52-60.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, *49*, 212-220.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analysis of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (2005). *Handbook of organizational justice*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers: Mahwah, New Jersey.

- Comité de la Santé Mentale du Québec (1989). La politique de santé mentale : une politique de gestion des services. *Santé Mentale au Québec*, 14, 7-10.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-666.
- Cropanzano, R. (1993). *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Lawrence Erlbaum associates, Publishers: Hillsdale, New Jersey.
- Dagenais-Desmarais, V. (2005). *Revue de la documentation portant sur les liens entre le bien-être psychologique et le rendement individuel au travail*. Examen-synthèse présenté à l'Université de Montréal comme exigence partielle du doctorat en psychologie.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-Determination Theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (2002). *Handbook of self-Determination Research* (pp. 3-33). Rochester NY: The University of Rochester press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demand-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Denton, M., Prus, S., & Walters, V. (2004). Gender differences in health: A Canadian study of the psychosocial, structural and behavioural determinants of health. *Social Science and Medicine, 58*, 2585-2600.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person X Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and social Psychology, 47*, 580-592.
- Dimitrova, D. (1994). Travail, engagement et aliénation. *Revue Internationale des Sciences Sociales, 46*, 241-252.
- Dionne-Proulx, & J. Pépin, R. (1997). Le travail et ses conséquences potentielles à long terme : Comparaison de trois groupes professionnels québécois. *Revue Québécoise de Psychologie, 18*, 21-40.
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 263-278). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Duval, M., Ménard, J., Brunet, L., & Savoie, A. (2003). Liens entre la justice organisationnelle et les comportements antisociaux au travail. Dans C. Vanderberghe., N. Delobbe, & G. Karnas (Eds). *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel* (pp. 219-229). Belgique : Presses Universitaires de Louvain.
- Ettner, S. L., & Grzywacz, J. G. (2001). Workers' perceptions of how jobs affect health: A social ecological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 101-113.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly, 21*, 433-452.

- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-319.
- Felsten, G. (1996). Five factor analysis of Buss-Durkee Hostility Inventory. Neurotic hostility and expressive hostility factors: Implications for health psychology. *Journal of Personality Assessment*, 67, 179-194.
- Fisher, D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 4, 101-145.
- Folkman, S. (1984). Personal control ad stress and coping processes: a theoretical analysis, *Journal of Personality and social psychology*, 46, 839-852.
- Forest, J. (2005). *Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité subjective au travail*. Thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Foucher, R. (2004). La santé psychologique au travail : Une responsabilité partagée. *Psychologie Québec*, 21, 36-38.
- Foucher, R., & Leduc, F. (2001). *Domaines de pratique et compétences professionnelles des psychologues du travail et des organisations*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Foucher, R. Savoie, A., & Brunet, L. (2003). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology : The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family – allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Oxford, New York: Oxford University Press.

- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 331-362.
- Gagné, M., & Forest, J. (2009). La motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. Dans J. Rojot, C. Vandenberghe, & P. Roussel (Eds.), *Comportement organisationnel – Volume 3 : Théorie des organisations, motivation au travail, engagement dans l'organisation* (pp. 215-234). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372-390.
- Gilbert, M.-H., Lebrock, P., & Savoie, A. (2008). Validation initiale d'un modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail. Dans N. Kridis, A. Balikdjian, P. Salengros, & C. Lemoine (Eds). *Identité et diversité dans le monde du travail : Vol.3. Santé psychologique, stress et harcèlement au travail*. Actes du 14<sup>ième</sup> Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF) (pp.11-22). L'Harmattan.
- Gouvernement du Québec (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec, Les publications du Québec.
- Gray, J. A. (1988). *The psychology of fear and stress*. 2<sup>ième</sup> éd., New York: Cambridge University Press.
- Gray, J. A. (2003). *The neuropsychology of anxiety: An enquiry into the functions of the septo-hippocampal system*, 2<sup>ième</sup> éd., New York: Oxford University Press.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.

- Grenier, S., Beaulieu, G. & Brunet, L., (2006). *La Justice Procédurale peut-elle influencer la Passion au Travail?*, Communication affichée, Congrès de la Société Québécoise de Psychologie (SQPTO), Montréal, Québec, Canada.
- Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O., & Morin, A. (2006). *Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail : Une synthèse des approches au niveau international*. Rapport de recherche IRSST.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere publishing corporation.
- Holahan, C. J., Moos, R. H., & Schaefer, J. A. (1996). Coping, stress resistance, and growth: Conceptualizing adaptive functioning. In M. Zeidner, & N. S. Endler (1996). *Handbook of coping: Theory, research, applications* (pp. 24-43). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hollembek, J., & Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviours and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *Journal of Applied Sport Psychology, 17*, 20-36.
- Hurrell, J. J., & Murphy, L. R. (1991). Locus of control, Job demands and health. In C. L. Cooper, & R. Payne (éds.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process*, Chichester, John Wiley, chap. 6, 133-149.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books, Inc., publishers.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*, 1336-1342.
- Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 15*, 271-279.

- Kalimo, R., Pahkin, K., & Mutanen, P. (2002). Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health, 18*, 227-234.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A., & Lagerspetz, K. (2001). Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggressive Behavior, 27*, 360-371.
- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). La constitution d'un milieu de travail sain: ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 37*, 236-249.
- Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21<sup>st</sup> century. In C.L.M. Keyes & J. Haidt (Eds), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). Washington: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie, 26*, 145-163.
- Kitchens, G. D. (2003). *Positive illusions and psychological well-being*. Thèse de doctorat, Digital dissertation, Indiana University of Pennsylvania.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 1-11.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*, 168-177.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behaviour and social exchange. *Academy of Management Journal, 37*, 656- 669.

- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision making teams: the role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60-84.
- Lachance, L., & Brassard, N. (2003). Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique: Perspectives théoriques et enjeux. Dans Fournier, G., Bourassa, B., & Béji, K. (2003), *La précarité du travail : Une réalité aux multiples visages*. Les presses de l'Université Laval, p. 110-136.
- Lachance, L., Gilbert, M.-H., & Tétreau, B. (2006). Étude des conflits entre le travail et la famille auprès de travailleurs vivant en couple selon leur profil d'engagement dans divers rôles de vie et leur sexe. *Carriérologie/Carriérology*, 10, 483-506.
- Lazarus, R.S. (1976). *Patterns of adjustment*. New York, McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and Adaptation. In W.D. Gentry, (éd.), *Handbook of behavior medicine*, New York, Guilford, 282-325.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Leblanc, G., Lafrenière, A., St-Sauveur, C., Simard, M., Duval, M., LeBrock, P., Girard, C., Savoie, A., & Brunet, L. (2004). Explication des comportements antisociaux au travail: présentation d'un modèle intégratif. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, 61-74.
- LeBrock, P., Dagenenais-Desmarais, V., Gilbert, M-H., & Brunet, L. (2006). L'influence des comportements antisociaux au travail sur la santé psychologique des employés. *Communication présentée au 28<sup>e</sup> Congrès Annuel de la Société Québécoise de recherche en psychologie (SQRP)*. Montréal.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychological adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482-509.

- Lévesque, M. Blais, M. R., & Hess, U. (2004). Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez les enseignants africains. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 36, 190-201.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*, (2<sup>ième</sup> éd). Princeton, N. J. : Van Nostrand. 240 pages.
- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J. N., Van Boxtel, M. P. J., & Knottnerus, J. A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health: A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 35-46.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 89, 352-357.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian Journal of Public Health*, 89, 183-187.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998c). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.

- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences, 37*, 1401-1415.
- Meltzer, H., & Ludwig, D. (1971). Positive mental health of workers as related to memory optimism, work competency and personified values. *Psychological Reports, 28*, 223-229.
- Mirowski, J., & Ross, C. E. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York: Addyde de Gruyter.
- Moos, R.H. (1976). *Human adaptation: coping with life crises*. D.C. Health and Company, Lexington, Lexington Books.
- Morton, S. (1993). *Socialization-related learning, job satisfaction, and commitment for new employees in a federal agency*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia polytechnic Institute and State University.
- Moyle, P. (1995). The role of negative affectivity in the stress process: Tests of alternative models. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 647-668.
- Neboit, M., & Vézina, M. (2002). *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse: Octares editions.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 4, 730-749.
- Organisation Mondiale de la Santé (1946). Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats. 1946; (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n°. 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948. [www.who.int/about/definition/fr/](http://www.who.int/about/definition/fr/)
- Organisation Mondiale de la Santé (1986). *Charter for health promotion*. WHO, Geneva. [www.wpro.who.int/hpr/docs/glossary.pdf](http://www.wpro.who.int/hpr/docs/glossary.pdf).

- Organisation Mondiale de la Santé (2001). *Renforcement de la promotion de la santé mentale*, aide-mémoire no 220. <http://www.who.int/inf-fs/fr/am220.html>.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology, 84*, 925-939.
- Peterson, C., & Bossio, L. M. (1991). *Health and optimism*. New York: The Free Press, 214 pages.
- Peterson, C., & Chang, E. C. (2003). Optimism and flourishing. In K. L. M. Corey, & J. Haidt (Ed.) (2003). *Flourishing: positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American psychological Association.
- Pollock, S. E., & Duffy, M. E. (1990). The health-related hardiness scale: Development and psychometric analysis. *Nursing Research, 39*, 218-222.
- Préville, M., Potvin, L., & Boyer, R. (1995). The structure of psychological distress. *Psychological Reports, 77*, 275-293.
- Reio, T. G. jr. (1997). *Effetcts of curiosity on socialization-related learning and job performance in adults*. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 419-435.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the organizational era. *Annual Review of Psychology, 48*, 515-546.
- Roy, F. (1994). Élaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail. In R. Patesson (Éd.). *La psychologie du travail et les changements technologiques, économiques et sociaux* (pp. 560-562). Belgique : SISH-ULB.

- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for gain spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Santé et bien-être social Canada (1988). *La santé mentale des Canadiens : vers un juste équilibre*, Ottawa.
- Santé Canada (1996). *Santé de la population: définir la notion de santé*. [http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def\\_health](http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def_health)
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality*, 55, 169-210.
- Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16.
- Seibert, S. E., Crant, M. J., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874
- Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. 3-9.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism*. New York: Alfred A. Knopf, inc.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325-339.

- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.
- Skube, D. M. (1993). *Team member psychological health and team performance*. Thèse de doctorat, Digital dissertation, [numéro de publication: AAT 9322571]. The fielding institute.
- Spector, P. E., & O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-11.
- Stephens, T., Dulberg, C., & Joubert, N. (1999). La santé mentale de la population canadienne: une analyse exhaustive. *Maladies Chroniques au Canada*, 20, 131- 140. <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/pdf/cdic203f.pdf>. disponible le 7 mai 2007.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline* (p. 94-110). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- U. S. Public Health Service. (1999). *Mental health: A report of the Surgeon General*. Rockville, MD: Author.
- Vallerand, R.J., & Thill, E. (1993). Introduction au concept de motivation. Dans R.J. Vallerand & Thill (Éds.), *Introduction à la psychologie de la motivation* (pp. 3-40). Laval, QC : Études Vivantes.

- Van Maanen, J., & Schein, E. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior, 1*, 209-264.
- Vézina, M. (1999). Organisation du travail et santé mentale: état des connaissances et perspectives d'intervention. *Revue de Médecine du Travail, 26*, 14-24.
- Vézina, M., & Bourbonnais, R. (2001). Incapacité au travail pour des problèmes de santé mentale, ch. 12. Dans *Portrait social du Québec- Données et analyses*. Institut de la statistique du Québec. Québec: Les conditions de vie.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour, 54*, 314-334.
- Voyer, P., & Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins : Une analyse conceptuelle comparative. *Santé Mentale au Québec, 26*, 274-296.
- Ware, J. E., & Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care, 30*, 473-483.
- Warr, P. B (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Warr, P. B (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health, *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.
- Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress, and daily activities. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1020-1030.
- Watson, D., Clark, L. A., McIntyre, C. W., & Hamaker, S. (1992). Affect, personality, and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology, 63*, 1011-1025.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070.

- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, *96*, 234-254.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, *66*, 297-333.
- Winstanley, S., & Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout, and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: a clinical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work & Stress*, *16*, 302-315.

Tableau 1. Recension des différentes définitions de la santé globale et psychologique.

Auteurs	Définitions
Comité de la santé mentale du Québec (1989)	«la capacité de l'individu [...] d'avoir des interactions qui contribuent au bien-être subjectif, au développement et à l'emploi optimaux des capacités mentales (cognitives, affectives et relationnelles) et à la réalisation de buts individuels...». La santé mentale s'apprécie, entre autres, à l'aide des éléments suivants : le niveau de bien-être subjectif, l'exercice des capacités mentales et la qualité des relations avec le milieu.
Foucher (2004)	« La santé psychologique fait référence [...] à la capacité d'adaptation de l'individu à son travail et au milieu dans lequel celui-ci est réalisé.»
Jahoda (1958)	<p>La santé mentale correspond à l'adaptation et au succès dans le fonctionnement humain</p> <p>La santé mentale s'explique par :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) la perception de soi (conception de soi, identité)</li> <li>2) la croissance, au développement et à l'actualisation de soi</li> <li>3) l'intégration (relation avec la réalité, résistance au stress)</li> <li>4) l'autonomie (comportements indépendants)</li> <li>5) la perception de la réalité (perception objective, empathie)</li> <li>6) la maîtrise sur l'environnement (relations interpersonnelles, rencontre des exigences dans différentes situations, adaptation, résolution de problèmes)</li> </ol>
Kitchens (2003)	<p>4 composantes de la santé psychologique:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) un état subjectif de joie, de bien-être et de contentement</li> <li>2) la capacité de former et de maintenir des relations interpersonnelles satisfaisantes et de se préoccuper des autres</li> <li>3) la capacité de s'engager dans des tâches (travail) productives et constructives</li> <li>4) la capacité de croître et d'acquérir de la maturité en faisant face avec succès aux changements de la vie</li> </ol>

Maslow (1968)	«Un individu en santé mentale est particulièrement capable de s'ajuster à son environnement» (traduction libre)
Massé et al. (1998c)	La santé mentale se mesure par : 1) le bien-être psychologique 2) la détresse psychologique
Meltzer & Ludwig (1971)	La santé mentale comporte quatre dimensions : 1) la perception de soi 2) la maturité, 3) l'organisation de la personnalité 4) la relation à l'environnement
OMS (1946)	« Un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »
OMS (1986)	« Ensemble de ressources (personnelles, sociales et physiques) quotidiennes, permettant à l'individu de mener une vie personnelle, sociale et économique productive. »
Santé Canada (1996)	«Ressources, capacités qu'un individu possède afin d'atteindre ses objectifs et de continuer à se développer. Un individu en santé aura les ressources et les capacités nécessaires pour maîtriser ou s'adapter à son environnement.»
Santé et bien-être social Canada (1988)	La santé mentale est la capacité de l'individu, du groupe et de l'environnement d'avoir des interactions qui contribuent au bien-être subjectif, au développement et à l'emploi optimaux des capacités mentales (cognitives, affectives et relationnelles), à la réalisation de buts individuels et collectifs justes et à la création de conditions d'égalité fondamentale.
Skube (1993)	La santé psychologique inclut : l'estime de soi, l'actualisation de soi, la maturité, la santé mentale, l'ajustement psychologique, les habiletés sociales, l'individuation, la connaissance de soi, le développement émotionnel, l'efficacité individuelle, l'ouverture d'esprit, un faible niveau de névrotisme et l'attitude défensive.

---

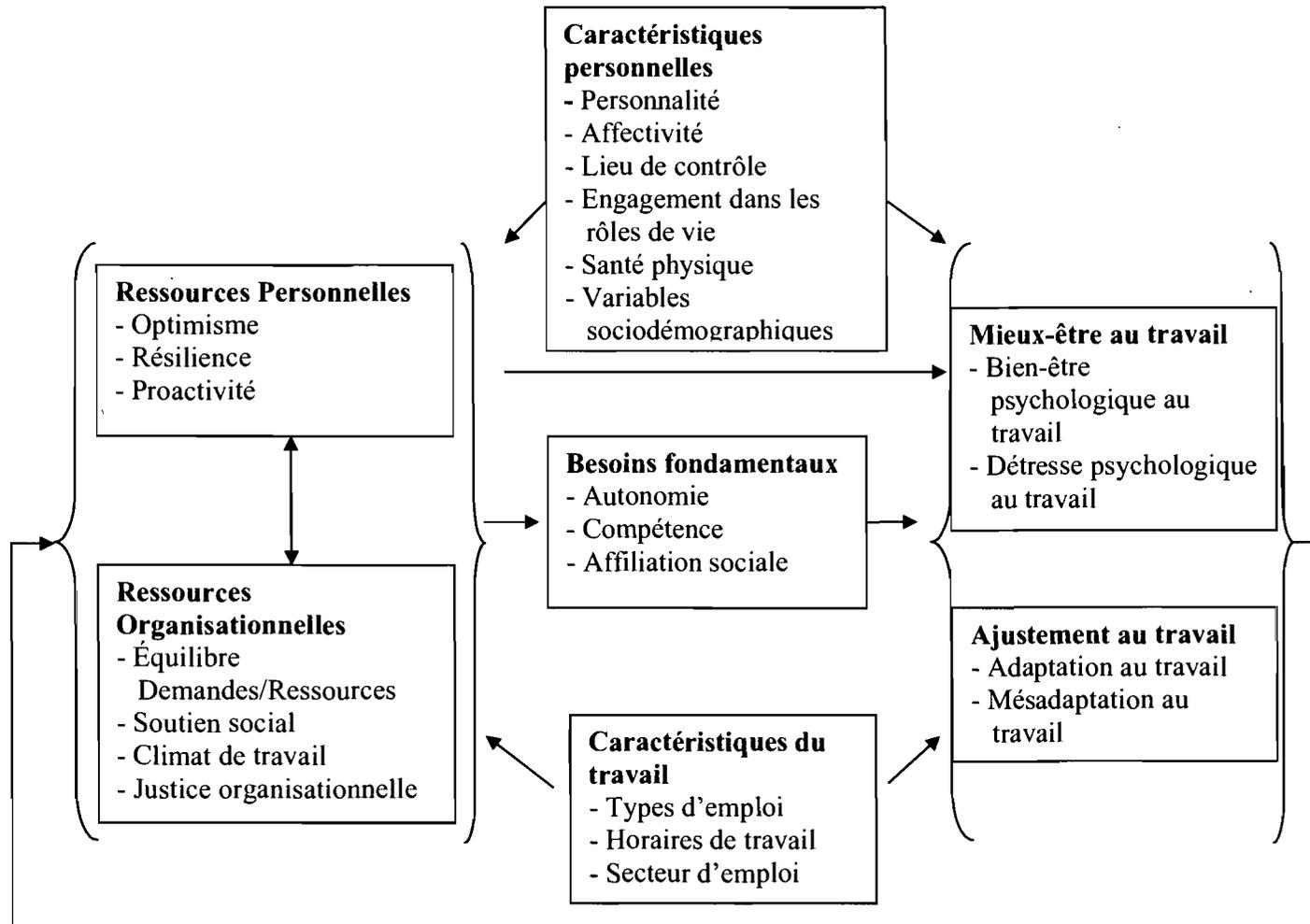
Stephens, Dulberg, & Joubert (1999)	Sur le plan conceptuel, la santé mentale est considérée ici comme un ensemble d'attributs affectifs/relationnels et cognitifs qui permettent à l'individu d'assumer les fonctions voulues avec résilience et ainsi bien relever les défis du fonctionnement tant mental que physique. La satisfaction au travail et le bonheur font partie de ces états souhaitables, tout comme l'estime de soi, le sentiment de contrôle et le sentiment de cohésion. Même si certains estiment que ces derniers sont des déterminants de la santé mentale, nous considérons ici qu'il s'agit d'indicateurs (positifs) de l'état de santé mentale, puisqu'ils contribuent à la résilience et à la capacité d'adaptation.
U.S. Public Health Services (1999)	La santé mentale est plus que l'absence de psychopathologie, c'est «... un état de performance réussie des fonctions mentales qui favorisent des activités productives, des relations enrichissantes avec les gens, l'habileté à s'adapter au changement et à affronter l'adversité»
Ware & Sherbourne (1992)	La santé mentale comporte deux dimensions : 1) la détresse (anxiété, dépression et perte de contrôle) 2) le bien-être
Warr (1987)	Cinq composantes de la santé mentale : 1) Bien-être (activation et plaisir) 2) Compétences (individu qui possède les ressources psychologiques nécessaires pour faire face aux pressions de l'environnement) 3) Autonomie (indépendance) 4) Aspirations (intérêts, engagement) 5) Fonctionnement intégré (harmonie)

---

Tableau 2. Recension des demandes et des ressources organisationnelles

Demandes organisationnelles	Charge de travail (quantité)
	Charge émotive
	Défis à relever
	Diversité des tâches à accomplir
	Responsabilités à assumer
	Effort physique
	Pression à produire
	Demandes des collègues et/ou subordonnés
	Complexité des tâches à accomplir
Ressources organisationnelles	Clarté de rôle
	Temps alloué pour faire le travail
	Autorité conférée
	Latitude décisionnelle
	Possibilités de promotion
	Rétroactions (feed-back) sur la performance
	Perfectionnement et formation
	Dispositifs assurant la sécurité physique
	Sécurité d'emploi
	Flexibilité d'horaire
	Soutien à l'autonomie
	Diffusion des informations requises pour le travail
	Soutien du superviseur
	Soutien des collègues
	Manifestation de reconnaissance
Matériel mis à la disposition des employés	

Figure 3. Modèle de santé psychologique au travail



Montréal, le 14 avril 2009

## Identification de l'étudiant et du programme :

Nom de l'étudiant :	Marie-Hélène Gilbert
Titre du programme et option :	Psychologie Psychologie du travail et des organisations, Ph.D R/I

## Description de l'article :

Auteurs :	Marie-Hélène Gilbert Véronique Dagenais-Desmarais André Savoie
Titre :	Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail : Validation québécoise de bien-être et de détresse psychologique adaptées au contexte de travail.
Revue :	Revue canadienne des sciences du comportement En préparation
État de l'article :	

## Déclaration des coauteurs autres que l'étudiant :

À titre de coauteur de l'article identifié ci-dessus, je suis d'accord pour que Marie-Hélène Gilbert inclue cet article dans sa thèse de doctorat qui a pour titre *La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement.*

ANDRÉ SAUVÉ

Coauteur

Signature

28 avril 2010

Date

Véronique DAGENAI-DESMARIS

Coauteur

Signature

10/5/2010

Date

Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail?  
Validation québécoise des échelles de bien-être et de détresse psychologiques  
adaptées au contexte de travail

Marie-Hélène Gilbert

Université de Montréal

Véronique Dagenais-Desmarais

Université de Montréal

André Savoie

Université de Montréal

## Résumé

L'objectif du présent article est de valider l'Échelle de mesure des manifestations du bien-être psychologique (ÉMMBEP) et celle des manifestations de la détresse psychologique (ÉMMDP) élaborées initialement par Massé et al. (1998a; 1998b) et adaptées au monde du travail dans cette étude. Des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires ont été effectuées afin de faire émerger les structures dimensionnelles propres aux concepts de bien-être psychologique au travail (BEPT) et de détresse psychologique au travail (DPT). Ces analyses ont été réalisées auprès de 561 travailleurs québécois provenant de milieux de travail diversifiés. Les résultats montrent que le BEPT et la DPT pourraient posséder des structures dimensionnelles différentes de celles du bien-être et de la détresse psychologiques en général (BEP et DP). Effectivement, cette étude suggère que le BEPT et la DPT soient tous deux composés de trois dimensions. Des analyses corrélationnelles avec certains critères tels l'optimisme, le climat de travail et la justice organisationnelle ont également été réalisées. Les résultats indiquent que l'adaptation au travail de ces deux instruments de mesure présente des qualités psychométriques satisfaisantes et que ces instruments prédisent les variables pertinentes dans le sens attendu.

Mots clés : Bien-être psychologique au travail, détresse psychologique au travail, optimisme, climat de travail, justice organisationnelle.

### Abstract

The aim of this study is to validate two French scales: Well-Being Manifestations Measure Scale (WBMMS) and Psychological Distress Manifestations Measure Scale (PDMMS) elaborated by Massé et al. (1998a; 1998b) and adapted to a work context. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to find structural dimensions for the concepts of psychological well-being at work (PWBW) and psychological distress at work (PDW). The sample consisted of 561 Quebecers who work in different work domains. Results suggest that the two concepts could present different dimensions in comparison to general measures of psychological well-being and distress. This study shows that high scores on optimism, organizational climate and justice are positively correlate with PWBW and negatively with PDW. Finally, results suggest that the adaptation for work of these two scales have good psychometric properties.

**Key words:** Psychological well-being at work, psychological distress at work, optimism, organizational climate, organizational justice.

Depuis quelques années, les problèmes de santé psychologique au travail (ci-après SPT) sont en hausse et affectent un nombre considérable d'employés. Au Québec, le nombre de réclamations à la CSST pour des raisons d'ordre psychologique a presque doublé entre 1990 et 2000 (Marsan, 2002). Cette augmentation des problèmes de SPT entraîne d'importantes conséquences pour les individus, les organisations et la société. En effet, les symptômes relatifs à un mauvais état de santé chez les employés seraient notamment liés à une augmentation du taux d'absentéisme au travail, des coûts d'assurance-santé accrus, des poursuites judiciaires et une diminution de la productivité (Danna et Griffin, 1999), ce qui entraîne des coûts estimés entre 14 milliards (Santé Canada, 2001) et 33 milliards de dollars par année au Canada (Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, 2004).

Devant de tels constats, les gestionnaires, intervenants et chercheurs dans le domaine de la santé au travail tentent de mettre leurs connaissances en commun afin d'élaborer de meilleurs outils de diagnostic et d'intervention qui permettront de soutenir et d'améliorer la santé psychologique des travailleurs. Dans le but de pouvoir intervenir efficacement, il importe d'ancrer les efforts d'intervention dans un bassin de connaissances théoriques et empiriques bien établi. Toutefois, l'absence de consensus concernant la définition et la mesure de la SPT contrecarre présentement les efforts d'intervention déployés. En effet, à la lumière d'une analyse critique de différents programmes d'intervention déjà existants en matière de SPT, Harvey et ses collègues (2006) concluent que pour pouvoir élaborer des plans de prévention efficaces, la notion de SPT se doit d'être mieux définie a priori.

#### *Compréhension de la santé psychologique au travail*

Bruchon-Schweitzer (2002) mentionne que les chercheurs ont longtemps conceptualisé la santé psychologique comme étant l'absence de maladie (conception unidimensionnelle). Désormais, la santé psychologique est conçue comme étant non seulement l'absence de maladie, mais aussi la présence d'aspects positifs (Bruchon-Schweitzer, 2002). Cette conception bidimensionnelle de la santé est maintenant la

plus répandue parmi les chercheurs (Achille, 2003a, 2003b; Hobfoll, 1988; Jahoda, 1958; Kelloway et Day, 2005; Keyes, 2003, 2005; OMS, 1946; Warr 1987). Les auteurs s'accordent généralement pour dire que le bien-être et la détresse psychologiques sont les deux principales composantes de la santé psychologique (p. ex., Forest, 2005; Keyes, 2003; Massé et al. 1998c; Ware et Sherbourne, 1992) et ce sont ces deux variables qui sont le plus souvent mesurées dans l'étude de la santé psychologique. D'ailleurs, les résultats d'analyses factorielles confirmatoires (Karademas, 2007; Massé et al., 1998c; Veit et Ware, 1983) montrent que le bien-être et la détresse psychologiques sont des concepts distincts, mais inversement liés, qui sont tous deux nécessaires pour représenter adéquatement la santé psychologique.

Sur la base de la recommandation de Harvey et ses collaborateurs (2006), Gilbert et Savoie (voir article 1) ont réalisé une recension de la documentation sur les diverses conceptions et définitions de la SPT afin de fournir une base conceptuelle à l'élaboration de mesures et d'outils d'intervention. À la lumière de cette synthèse, ces mêmes auteurs définissent la SPT comme étant «la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement au travail et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles». Selon le modèle théorique élaboré par ces auteurs, le bien-être et la détresse psychologiques au travail (ci-après BEPT et DPT) apparaissent comme étant des composantes essentielles à la mesure de l'état de SPT.

Le présent article a pour objectif de valider la conceptualisation ainsi que l'instrumentation du BEPT et de la DPT compte tenu que ces deux concepts sont considérés comme étant les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail.

### *Le bien-être psychologique*

Bien qu'il existe encore une certaine confusion théorique entre les concepts de bien-être psychologique (ci-après BEP) et de santé psychologique (Voyer et Boyer, 2001), il semble y avoir de plus en plus un consensus à l'effet que le BEP est un

indicateur de la santé (Karademas, 2007; Keyes, 2003; Massé et al., 1998c; Santé Canada, 1996; Warr, 1987; 1990). D'ailleurs, Santé Canada (1996) mentionne l'importance de bien distinguer ces deux concepts, même si ceux-ci sont liés de façon positive. À ce jour, il n'existe pas de consensus quant à la définition et la signification du BEP (Danna et Griffin, 1999). Bien que les auteurs semblent s'entendre sur le fait que le BEP est composé d'aspects à la fois affectifs et cognitifs (Dagenais-Desmarais, 2005), la conceptualisation de ce construit demeure encore nébuleuse. En effet, plus d'une vingtaine de modèles du BEP ont pu être répertoriés dans la documentation (Dagenais-Desmarais, 2005), un constat qui souligne la nécessité de mieux définir la structure de ce construit.

#### *La détresse psychologique*

La détresse psychologique (ci-après DP) est le concept traditionnellement utilisé dans l'étude de la santé psychologique (Baba, Jamal et Tourigny, 1998; Prévaille, Boyer, Potvin, Perrault et Légaré, 1987). En effet, suite à la seconde guerre mondiale, les interventions et les recherches des psychologues portaient principalement sur les pathologies et ils ont ainsi développé un lexique très médical, centré sur l'anormalité et les troubles de fonctionnement (Seligman, 2002). Conséquemment, les modèles théoriques de la santé psychologique élaborés étaient davantage axés sur les problèmes de santé tels que la détresse psychologique, le stress et le burnout. D'ailleurs, la plupart des questionnaires prétendant mesurer la santé psychologique étaient composés de mesures d'anxiété et de dépression (Veit et Ware, 1983). Au plan conceptuel, il semble y avoir consensus à l'effet que la DP est composée minimalement de ces deux dimensions (Massé et al., 1998b; Mirowski, 1989; Prévaille, Potvin et Boyer, 1995), mais la structure dimensionnelle du construit reste encore à confirmer.

#### *Conceptualisation du bien-être et de la détresse psychologiques*

Parmi l'ensemble des conceptualisations proposées du BEP et de la DP, le modèle élaboré par Massé et ses collaborateurs (1998a; 1998b) apparaît particulièrement pertinent. D'abord, conformément au consensus de plus en plus clair

sur la nature bidimensionnelle de la SP, ces auteurs considèrent le BEP et la DP comme ses deux sous-dimensions. De plus, les instruments de mesure du BEP et de la DP développés par les auteurs ont été élaborés à partir d'une étude qualitative d'envergure et ensuite validés dans le cadre d'une étude quantitative rigoureuse. Enfin, ces instruments de mesure ont été créés auprès d'un échantillon de canadiens francophones, qui représente une population-cible d'intérêt dans la présente recherche.

Le modèle obtenu par Massé et ses collaborateurs indiquent la présence de six facteurs distincts du BEP expliquant 52 % de la variance (Massé et al., 1998a) : 1) l'estime de soi (p. ex., se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi, etc.); 2) le bonheur (p. ex., se sentir bien, profiter de la vie, etc.); 3) le contrôle de soi et des événements (p. ex., affronter de façon positive les obstacles, garder son calme, etc.); 4) l'équilibre (p. ex., harmonie entre les activités personnelles et professionnelles, stabilité émotionnelle); 5) l'engagement social (p. ex., ouverture face à son entourage, intérêt pour diverses activités, ambition, etc.) et 6) la sociabilité (développer de bonnes relations sociales, être à l'écoute d'autrui, etc.). Ces facteurs présentent des coefficients de cohérence interne allant de 0,71 à 0,85.

En ce qui concerne la détresse psychologique, leur modèle est composé de quatre facteurs de DP expliquant 52,1 % de variance (Massé et al., 1998b) : soit 1) l'auto-dévalorisation (p. ex., auto-critique, diminution de l'estime de soi, etc.); 2) l'irritabilité/agressivité (p. ex., arrogance, être en conflit, colère, etc.); 3) l'anxiété/dépression (p. ex., tristesse, préoccupations, stress, etc.) et 4) le désengagement social (p. ex., désintérêt, être moins réceptif à son entourage, etc.). En ce qui a trait aux coefficients alpha de Cronbach, ils varient entre 0,81 et 0,89.

#### *Les prédicteurs de bien-être et de détresse psychologique*

La présente section concerne les variables avec lesquelles le bien-être et la détresse psychologiques sont liés. Les liens entre ces variables et le BEP et la DP

serviront de critères pour établir la qualité de l'adaptation de ces deux instruments au contexte du travail.

Tout d'abord, le BEP et la DP semblent être influencés tant par des variables individuelles qu'organisationnelles. Par exemple, au plan individuel, certains auteurs (Karademas, 2007; Turkum, 2005) montrent que l'optimisme serait un prédicteur du BEP. L'optimisme est cette capacité qu'ont les individus d'anticiper des moments positifs même lorsqu'ils vivent des difficultés (Carver et Scheier, 2002). Des études montrent que cette variable est liée à plusieurs facettes du BEP (Diener, Oishi et Lucas, 2003; Eid et Diener, 2004; Makikangas et Kinnunen, 2003) et qu'elle est négativement liée à la DP (David, Montgomery et Bovbjerg, 2006; Karademas, 2006; 2007; Vickers et Vogeltanz, 2000). Ainsi, les individus qui s'attendent à ce que de bonnes choses leur arrivent auraient tendance à rapporter davantage de BEP et moins de DP.

Ensuite, au plan des variables organisationnelles, il semblerait que le climat de travail ainsi que la justice organisationnelle soient liés au BEP et à la DP. Les travailleurs se basent sur le climat de travail (Brunet et Savoie, 1999) et sur la justice organisationnelle (Duval, Ménard, Brunet et Savoie, 2003; Greenberg, 1990) pour juger de la façon dont ils sont traités dans et par leur organisation. Brunet et Savoie (1999) mentionnent que le climat perçu par les individus génère des réactions et des conduites individuelles telles que le stress, la satisfaction au travail, la santé, l'engagement et la délinquance. D'autres études montrent également un lien entre le climat organisationnel et le burnout (Stone, Du et Gershon, 2007) ainsi que la frustration, le stress et la satisfaction (Keenan et Newton, 1984). Les études sur le climat de travail font ressortir plusieurs composantes (Roy, 1989; Savoie, 1993), mais la présente étude se consacrera sur trois dimensions qui ont été obtenues suite à la réalisation d'analyses factorielles préliminaires: 1) l'autonomie/considération qui concerne le degré de latitude laissé aux employés ainsi que la perception de se sentir reconnu par l'organisation (Brunet et Savoie, 1999); 2) l'environnement qui réfère à

la perception de la qualité du milieu physique de travail (Roy, 1989); 3) les méthodes qui sont utilisées pour inciter les employés à travailler (Savoie, 1993).

En matière de justice organisationnelle, selon Kausto, Elo, Lipponen et Elovainio (2005), les travailleurs qui perçoivent de l'iniquité dans leur organisation et qui vivent de l'insécurité quant à leur travail sont plus à risque de rapporter des symptômes de stress ainsi que de l'épuisement émotionnel. Les résultats obtenus par Tepper (2001) montrent également une relation négative et significative entre deux dimensions de la justice organisationnelle (procédurale et distributive) et la dépression. La justice procédurale concerne la perception de justice quant aux décisions qui sont prises (Cropanzano, 1993) tandis que la justice distributive a trait au ratio investissement/bénéfices (Adams, 1965). Enfin, les résultats obtenus par Gilbert, Lebrock et Savoie (2008) montrent qu'un bon climat de travail ainsi qu'une perception de justice organisationnelle sont positivement liés au BEP et négativement liés à la DP chez les travailleurs.

#### *Mesures contextualisées*

Malgré l'importance croissante accordée au bien-être et à la détresse psychologiques au travail, peu d'efforts de recherche ont été consacrés au développement de leur conceptualisation et de leur mesure. C'est pourquoi les opérationnalisations du bien-être et de la détresse psychologiques non contextualisées à un domaine de vie particulier sont encore utilisées dans les études en psychologie du travail. Toutefois, il semblerait avantageux de développer une conceptualisation et une instrumentation ajustées au bien-être et à la détresse psychologiques en milieu de travail. En effet, certains auteurs (English, 2003; Hunthausen, Truxillo, Bauer et Hammer, 2003) ont montré de façon empirique que les mesures adaptées au contexte de travail prédisent davantage la performance en emploi comparativement à des mesures génériques (p. ex., mesures de la personnalité). En effet, il semblerait que le BEP soit lié de modérément à fortement au BEP spécifique à un domaine de vie (Diener, 1994), ce qui laisse croire qu'il s'agit de concepts connexes, mais distincts. Enfin, cet auteur propose que les dimensions du BEP puissent différer d'un domaine

de vie à l'autre. À la lumière de ces informations, il semble possible que des modèles et des mesures de BEP et de DP contextualisés au milieu de travail (BEPT et DPT) aient un apport considérable dans la prédiction de résultantes individuelles et même organisationnelles comparativement à des mesures non contextualisées.

Le principal objectif de cette étude est donc de valider la conceptualisation ainsi que l'instrumentation du BEPT et de la DPT. Pour ce faire, les échelles de mesure des manifestations du bien-être psychologique (EMMBEP) et des manifestations de la détresse psychologique (EMMDP) élaborées par Massé et ses collaborateurs (1998a; 1998b) ont été adaptées au contexte du travail. Tout d'abord, les structures dimensionnelles de ces deux instruments seront examinées afin de savoir si elles corroborent ou non celles découvertes par Massé et ses collaborateurs (1998a; 1998b). De plus, les propriétés psychométriques des instruments seront évaluées.

### Méthode

Cette expérimentation a été réalisée par des étudiants de deuxième et de troisième année de niveau baccalauréat. Les données ont été recueillies dans le cadre d'un laboratoire de recherche portant sur la santé psychologique au travail offert à l'automne 2005 et 2006 à l'Université de Montréal. Une formation était donnée aux étudiants afin d'uniformiser le mode de passation des questionnaires et par la suite, il était demandé à ceux-ci de faire appel à leur réseau de contacts afin de les inviter à participer à la recherche. Les répondants complétaient le questionnaire de type papier/crayon sur une base volontaire, ils devaient être âgés d'au moins 18 ans et devaient être à l'emploi de la même organisation depuis au moins six mois. Un formulaire de consentement était signé par chacun des participants et assurait la confidentialité de leurs réponses (voir annexes 1, 2 et 3).

L'échantillon utilisé comporte 561 participants (65,1% de femmes et 34,9% d'hommes). La plupart des répondants sont âgés entre 21 et 30 ans (34,3%),

possèdent un diplôme de niveau collégial ou technique (39,4%) et travaillent surtout dans le domaine de la vente et des services (26,7%).

#### *Instruments de mesure*

Dans le cadre de l'étude, les participants étaient appelés à compléter les instruments de mesure du BEPT, de la DPT, de variables critères ainsi que des questions d'ordre sociodémographique.

*Bien-être psychologique au travail.* Le BEPT a été mesuré grâce à une version adaptée pour le travail de l'échelle de mesure des manifestations du bien-être psychologique (ÉMMBEP; Massé et al., 1998a). Afin de contextualiser l'instrument original au domaine de vie du travail, des modifications mineures ont été apportées (voir annexe 4). Tout d'abord, la consigne de l'instrument a été modifiée ainsi : «Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail». Enfin sept items sur une totalité de 25 ont été modifiés. Par exemple, l'item «j'ai vécu avec modération, en évitant de tomber dans les excès» a été adapté de la façon suivante « je travaille avec modération, en évitant de tomber dans les excès». L'échelle de réponse originale a été conservée, allant de 1 (jamais) à 5 (presque toujours).

*Détresse psychologique au travail.* L'instrument utilisé pour évaluer la détresse psychologique est une version adaptée au travail de l'échelle de mesure des manifestations de la détresse psychologique (ÉMMDP; Massé et al., 1998b). Cet instrument a été adapté de la même façon que celui du bien-être psychologique au travail (voir annexe 5). Ainsi, la même consigne générale modifiée a été utilisée et l'échelle de réponse de Massé et ses collaborateurs (1998b) a été préservée. Parmi les 23 items composant le questionnaire original, quatre items ont été modifiés. Par exemple, l'item «j'ai été en conflit avec mon entourage» est devenu «je suis en conflit avec mes collègues, supérieurs ou subordonnés».

### *Variables critères*

Les instruments présentés ci-dessous ont servi à la validation par critères de l'adaptation au travail des instruments de BEPT et de DPT.

*Optimisme.* L'instrument psychométrique utilisé pour mesurer cette variable est l'adaptation française (Trottier, 2008) du *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R) de Scheier, Carver et Bridges (1994). Ce dernier est composé de dix items dont quatre sont présents à titre de leurre (voir annexe 6). Dans cette étude, le coefficient alpha de Cronbach obtenu pour les six items mesurant l'optimisme est de  $\alpha = 0,74$  et le coefficient *split-half* avec correction de Spearman-Brown est de  $r = 0,70$ .

*Climat de travail.* L'échelle mesurant le climat de travail est basée sur les travaux de Roy (1989) ainsi que ceux de Brunet et Savoie (1999). Cet instrument est composé de 33 items qui mesurent l'autonomie et la considération, l'environnement physique de travail ainsi que les méthodes d'incitation au travail (voir annexe 7). Dans la présente étude, les coefficients alpha des dimensions de l'instrument oscillent entre  $\alpha = 0,77$  et  $\alpha = 0,94$  et les coefficients *split-half* avec correction de Spearman-Brown varient entre  $r = 0,80$  et  $r = 0,94$ .

*Justice organisationnelle.* Le questionnaire utilisé pour mesurer la justice organisationnelle est basé sur les travaux de Moorman (1991) ainsi que ceux de Price et Mueller (1986) et comporte 17 items (voir annexe 8). Les coefficients alpha obtenus sont de  $\alpha = 0,91$  pour la justice procédurale et de  $\alpha = 0,93$  pour la justice distributive. En ce qui concerne les coefficients *split-half* avec correction de Spearman-Brown, ils sont respectivement de  $r = 0,86$  et de  $r = 0,93$ .

## Résultats

### *Analyses préliminaires*

Avant de procéder aux analyses principales, les données ont été étudiées afin de vérifier l'exactitude de la saisie des données, la présence de données manquantes et le

respect des postulats rattachés aux analyses principales (Tabachnick et Fidell, 2006). Aucun problème n'est apparu à ces trois rubriques. À l'aide des indices de voussure et d'aplatissement, la normalité de la distribution des variables a été analysée. En ce qui concerne le BEPT, les coefficients d'asymétrie vont de  $S = -0,98$  à  $S = -0,33$  tandis que les coefficients d'aplatissement varient entre  $K = -0,51$  et  $K = 0,64$ . Pour ce qui a trait à la DPT, les coefficients d'asymétrie oscillent de  $S = 0,61$  à  $S = 1,37$  alors que les coefficients d'aplatissement vont de  $K = 0,16$  à  $K = 1,49$ . Ces distributions de données peuvent donc être considérées comme normales car elles varient entre +2 et -2 (Tabachnick et Fidell, 2006).

Les données manquantes représentaient moins de 5% des réponses des participants et semblaient se répartir aléatoirement. Les données manquantes ont donc été remplacées par la moyenne lors des analyses principales. Enfin, les scores extrêmes ont été examinés. Grâce à des analyses descriptives, les scores  $Z$  se situant au-delà d'une valeur absolue de  $Z = 3,29$  ont été identifiés. Ces scores extrêmes ont été remplacés par des scores situés à la limite de  $Z = 3,29$ .

### *Analyses principales*

#### *Vérification des modèles du bien-être et de la détresse psychologiques au travail.*

Dans le but de vérifier si les construits de BEPT et de DPT possèdent les mêmes structures dimensionnelles que les concepts de BEP et de DP, des analyses factorielles confirmatoires ont d'abord été réalisées sur l'échantillon de 561 participants avec la méthode d'extraction *Maximum Likelihood* (ML) à l'aide du logiciel AMOS 4.

Afin de déterminer l'ajustement du modèle aux données, différents indices d'adéquation, les résiduels et la signification des coefficients ont été étudiés (Kline, 2005). Un modèle s'ajuste bien aux données lorsque le chi-carré n'est pas significatif à  $p > 0,05$  ( $\chi^2/dl < 3$ ), le GFI et le CFI sont supérieurs à 0,90, le RMR standardisé (SRMR) est inférieur à 0,05 et que le RMSEA est inférieur à 0,08 (la borne inférieure

de l'intervalle de confiance doit être  $< 0,05$  et la borne supérieure doit être  $< 0,10$ ) (Byrne, 2001; Kline, 2005).

D'abord, un premier modèle en six dimensions reproduisant la structure dimensionnelle du BEP selon Massé et ses collaborateurs (1998a) a été testé sur les items mesurant le BEPT. Les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire révèlent que ce modèle n'est pas adéquat pour représenter les données (voir tableau 1), tel qu'en témoignent les nombreux indices d'adéquation insatisfaisants. En effet, bien que les paramètres estimés dans ce modèle soient conceptuellement sensés et sont tous statistiquement significatifs ( $p < 0,01$ ), le tableau 1 indique que le  $\chi^2$  est significatif ( $\chi^2/dl > 3$ ), le GFI et le CFI sont inférieurs à 0,90, le SRMR est supérieur à 0,05 et le RMSEA est supérieur à 0,05 ( $0,09 \leq IC \leq 0,10$ ). De plus, il y a présence d'un coefficient standardisé supérieur à 1 ainsi que d'une variance négative, indiquant que la solution est inadmissible. Ces résultats montrent que la structure dimensionnelle du BEPT ne correspond pas à celle du BEP en général, laissant croire que le BEPT possède plutôt une structure qui lui est propre.

Parallèlement, une analyse factorielle confirmatoire visant à répliquer la structure dimensionnelle de la DP obtenue par Massé (1998b) sur les items mesurant la DPT a été effectuée. Les résultats de l'analyse montrent également que le modèle à quatre dimensions de la DP (Massé et al., 1998b) ne s'ajuste pas bien aux données de la présente étude. En effet, bien que les paramètres estimés sont tous significatifs ( $p < 0,01$ ) et qu'ils soient cohérents avec la théorie, les indices d'ajustement sont insatisfaisants (voir tableau 2). En effet, le  $\chi^2$  est significatif ( $\chi^2/dl > 3$ ), les indices GFI et CFI sont inférieurs à 0,90, le SRMR est supérieur à 0,05 et le RMSEA est supérieur à 0,05 ( $0,15 \leq IC \leq 0,16$ ). Comme pour la mesure du BEPT, ces résultats semblent indiquer que la DPT détient une structure factorielle différente de celle de la DP.

*Exploration de modèles alternatifs du BEPT et de la DPT.* Les résultats de cette première série d'analyses factorielles confirmatoires ont montré que les structures du

BEPT et de la DPT ne peuvent être adéquatement comprises par la simple transposition des structures du BEP et de la DP aux construits adaptés pour le travail. Afin de dégager des solutions statistiquement adéquates et conceptuellement sensées, permettant de générer des hypothèses quant à la structure du BEPT et de la DPT, une série d'analyses factorielles exploratoires utilisant différentes méthodes d'extraction et de rotation ont été réalisées pour chaque instrument. Bien qu'il soit recommandé d'utiliser des analyses factorielles confirmatoires pour corroborer la structure dimensionnelle d'un instrument, il est conseillé d'employer la méthode exploratoire a priori, particulièrement dans le cas où la structure d'un construit n'est pas bien comprise (Byrne, 1994; Gerbing et Hamilton, 1996).

En ce qui concerne la mesure du BEPT, les résultats obtenus suite aux analyses factorielles exploratoires révèlent deux solutions potentiellement intéressantes. La première solution, obtenue grâce à la méthode d'extraction par factorisation en axes principaux (PAF) avec rotation Oblimin, a permis d'extraire cinq facteurs sur la base des valeurs propres supérieures à 1 (voir tableau 3). Avec un seuil de 0,30 pour contribuer à l'interprétation d'un facteur, sept items ne se positionnent pas dans le modèle obtenu. Ce modèle explique 62,85% de la variance du BEPT. Les libellés suivants sont proposés afin de représenter le contenu des cinq facteurs obtenus : Contrôle de soi et des événements (six items), Implication au travail (trois items), Équilibre de vie (trois items), Bonheur (trois items) et Relations positives avec autrui (trois items). Cette structure est intéressante car elle est conceptuellement proche de celle proposée par Massé et ses collaborateurs (1998a). Par ailleurs, plus du quart des items ont dû être éliminés pour parvenir à cette solution. Également, quatre dimensions comportent seulement trois items et deux d'entre elles affichent une cohérence interne insatisfaisante. Les coefficients alphas de Cronbach des dimensions varient de 0,65 à 0,83 (voir tableau 4).

Parmi les solutions testées, celle à trois facteurs, obtenue par la méthode d'extraction de factorisation en axes principaux (PAF) avec rotation Oblimin, apparaît la plus intéressante (voir tableau 5). En utilisant un seuil de 0,30 pour

contribuer à l'interprétation d'un facteur, trois items ne se positionnent pas dans le modèle obtenu, lequel explique 51,80% de la variance du BEPT. Les trois facteurs peuvent être identifiés par les libellés suivants : Équilibre personnel (dix items), Implication au travail (cinq items) et Harmonie avec le milieu de travail (sept items). Les coefficients alphas de Cronbach oscillent entre 0,82 et 0,86 (voir tableau 6).

Ce dernier modèle apporte une contribution novatrice à la compréhension du BEPT. En effet, il propose un modèle plus parcimonieux pour représenter la structure du BEPT, il affiche une meilleure cohérence interne et il conserve un plus grand nombre d'items que la première solution factorielle. De plus, il introduit un modèle du BEPT distinct de celui du BEP, ce qui souligne l'unicité du concept et témoigne des caractéristiques uniques du monde du travail.

En ce qui a trait à l'échelle de mesure de la DPT, une solution à trois facteurs semble la plus satisfaisante. Cette solution a été obtenue sur la base des valeurs propres supérieures à 1 et elle a aussi été extraite grâce à la méthode de factorisation en axes principaux (PAF) avec rotation Oblimin (voir tableau 7). La totalité des 23 items demeurent présents dans le modèle obtenu, qui explique 58,64% de la variance du phénomène. Ces trois facteurs ont pu être nommés : Irritabilité/agressivité (sept items), Anxiété/dépression (neuf items) et Désengagement (sept items).

Cette solution à trois facteurs constitue un modèle tout de même assez similaire à celui proposé par Massé et ses collaborateurs (1998b). Ce modèle comporte également une bonne consistance interne avec des coefficients alphas de Cronbach variant entre 0,85 et 0,91 (voir tableau 8).

*Confirmation de la structure du BEPT et de la DPT.* Dans le but de vérifier l'adéquation aux données des nouveaux modèles de BEPT et de DPT obtenus dans le cadre de la démarche exploratoire (Gerbing et Hamilton, 1996), des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées sur l'échantillon de 561 participants.

D'abord, les modèles du BEPT à cinq et à trois facteurs ont été examinés afin de vérifier lequel s'ajuste mieux aux données. Le tableau 1 permet d'examiner l'ajustement des différents modèles testés et spécifiés, en vue de trouver un équilibre entre la pertinence théorique d'un modèle et son adéquation statistique aux données. La solution spécifiée à cinq facteurs possède des indices d'adéquation satisfaisants (voir tableau 1): le chi-carré n'est pas significatif ( $\chi^2 = 368,57, p > 0,05; \chi^2/dl = 2,90$ ), le GFI et le CFI sont supérieurs à 0,90 (GFI = 0,93; CFI = 0,94), le SRMR est de 0,05 et le RMSEA est de 0,06 ( $0,05 \leq I.C. \leq 0,07$ ). De plus, les paramètres estimés sont tous conceptuellement cohérents et statistiquement significatifs ( $p < 0,01$ ).

Le modèle à trois facteurs du BEPT, quant à lui, s'ajuste adéquatement aux données (voir tableau 1). Les résultats obtenus avec ce modèle indiquent un khi-carré non significatif ( $\chi^2 = 579,31, p > 0,05; \chi^2/dl = 2,96$ ), des indices d'ajustement satisfaisants (GFI = 0,92; CFI = 0,93), un SRMR de 0,05 et un RMSEA de 0,06 ( $0,05 \leq I.C. \leq 0,07$ ). De plus, les paramètres estimés sont conceptuellement adéquats et sont également tous statistiquement significatifs ( $p < 0,01$ ).

Des analyses factorielles confirmatoires ont également été effectuées afin de confirmer la solution à trois facteurs de la DPT identifié préalablement. Une fois spécifié, ce modèle comporte de bons indices d'adéquation (voir tableau 2). En effet, le khi-carré n'est pas significatif ( $\chi^2 = 650,29, p > 0,05 \chi^2/dl = 2,98$ ), les indices d'ajustement sont supérieurs à 0,90 (GFI = 0,91; CFI = 0,94), le SRMR est de 0,04 et le RMSEA est de 0,06 ( $0,05 \leq I.C. \leq 0,07$ ). Enfin, les paramètres estimés dans ce modèle sont tous statistiquement significatifs ( $p < 0,01$ ) et sont admissibles au plan théorique.

Les résultats des analyses corrélationnelles interdimensions pour les facteurs de BEPT et de DPT vont dans le sens attendu (voir tableau 9). En effet, le BEPT est significativement et inversement lié à la DPT  $r = -0,66$  ( $p < 0,01$ ). Au niveau des corrélations entre les dimensions du BEPT et celles de la DPT, elles oscillent entre  $r$

= -0,61 ( $p < 0,01$ ) et  $r = -0,41$  ( $p < 0,01$ ), ce qui corrobore la validité de construit de ces deux instruments.

Somme toute, les analyses factorielles confirmatoires ont permis de corroborer les modèles alternatifs du BEPT et de la DPT découverts lors de la démarche exploratoire. Les résultats montrent que les modèles du BEPT à cinq et à trois facteurs comportent des indices d'adéquation acceptables (voir tableau 1). Cependant, le modèle à trois facteurs semble mieux représenter le phénomène du BEPT, puisque la cohérence interne de la structure à cinq facteurs est peu satisfaisante et que sept items ont dû être éliminés. En ce qui a trait au modèle de la DPT, les résultats montrent que cette solution s'avère être une explication pertinente des données à l'étude.

*Validité critériée des instruments de mesure du BEPT et de la DPT.* En plus des évidences relatives à la fidélité des mesures ainsi qu'à la validité de contenu et de construit fournies par les analyses effectuées précédemment, la validité critériée des deux instruments de mesure a été examinée grâce à des corrélations entre le BEPT, la DPT et les variables-critères individuelles et organisationnelles suivantes : l'optimisme, le climat de travail et la justice organisationnelle.

Tout d'abord, l'optimisme est positivement lié au BEPT ( $r = 0,43$ ,  $p < 0,01$ ) et à ses sous-dimensions ( $0,31 \leq r \leq 0,39$ ,  $p < 0,01$ ; voir tableau 9), ce qui appuie la validité convergente de la mesure. À l'inverse, démontrant la validité divergente de l'instrument, l'optimisme est négativement lié à la DPT ( $r = -0,47$ ,  $p < 0,01$ ) et à ses sous-dimensions ( $-0,38 \leq r \leq -0,46$ ,  $p < 0,01$ ).

De plus, les trois dimensions du climat de travail sont liées positivement au BEPT ( $0,19 \leq r \leq 0,51$ ,  $p < 0,01$ ). À l'inverse, ces trois dimensions sont négativement liées à la DPT ( $-0,50 \leq r \leq -0,15$ ,  $p < 0,01$ ). Ces données appuient également la validité critériée des deux mesures (voir tableau 9).

Enfin, la justice procédurale est liée positivement au BEPT ( $r = 0,41, p < 0,01$ ) et à ses sous-dimensions ( $0,30 \leq r \leq 0,39$ ), alors qu'elle est corrélée négativement à la DPT ( $r = -0,41, p < 0,01$ ) ainsi que ses composantes ( $-0,42 \leq r \leq -0,398, p < 0,01$ ). La justice distributive, quant à elle, est liée positivement au BEPT ( $r = 0,20, p < 0,01$ ) et à ses indicateurs ( $0,16 \leq r \leq 0,18, p < 0,01$ ). Inversement, elle est corrélée négativement à la DPT ( $r = -0,19, p < 0,01$ ) et à ses sous-dimensions ( $-0,23 \leq r \leq -0,12, p < 0,01$ ) Ces éléments corroborent la validité convergente de la mesure du BEPT et la validité divergente de l'instrument évaluant la DPT (voir tableau 9).

Somme toute, à la lumière des analyses corrélationnelles effectuées, il est possible d'affirmer que les mesures de BEPT et de DPT possèdent une bonne validité critériée.

### Discussion

Cette étude avait pour objectif d'entamer la validation québécoise de l'adaptation au monde du travail des Échelles de mesures des manifestations du bien-être psychologique (ÉMMBEP) et celle des manifestations de la détresse psychologique (ÉMMDP) élaborées par Massé et ses collaborateurs (1998a; 1998b).

Pour ce faire, des analyses factorielles confirmatoires ont tout d'abord été réalisées afin de confirmer si les structures dimensionnelles originales du BEP et de la DP obtenues par Massé et al. (1998a; 1998b) pouvaient s'appliquer aux mesures de BEPT et de DPT dans le présent échantillon. Les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne au domaine du travail et en utilisant un échantillon différent des auteurs originels, la structure à six facteurs du bien-être psychologique (BEP) et celle à quatre facteurs de la détresse psychologique (DP) obtenues originalement par Massé et ses collaborateurs (1998a) n'étaient pas retrouvées dans la présente étude. Ces résultats suggèrent ainsi que le bien-être et la détresse psychologiques au travail pourraient posséder des structures dimensionnelles différentes de celles du bien-être et de la détresse psychologiques en général. Ces

résultats mettent en évidence ce qui semble être la nécessité d'utiliser des mesures spécifiques au monde du travail dans les études en psychologie du travail et des organisations.

Ensuite, des analyses factorielles exploratoires ont été effectuées afin de faire ressortir des facteurs distincts et ainsi découvrir les conceptualisations possibles du BEPT et de la DPT. En ce qui concerne le BEPT, deux solutions ont émergées. La première représentait une solution à cinq facteurs : 1) contrôle de soi et des événements, 2) implication au travail, 3) équilibre de vie, 4) bonheur, 5) relations positives avec autrui. Cette conceptualisation du BEPT s'apparente tout de même à celle du BEP de Massé et al. (1998a) qui était plutôt composée de six facteurs. Bien que cette structure était intéressante au plan conceptuel, les indices de cohérence interne pour les facteurs « équilibre de vie » et « bonheur » se trouvaient sous le seuil généralement reconnu de  $\alpha = 0,7$  et plusieurs items ont été supprimés, indiquant ainsi qu'une autre solution était peut-être à privilégier. Ainsi, la seconde solution trouvée a été celle à trois facteurs : 1) équilibre personnel, 2) implication au travail, 3) harmonie avec le milieu de travail. Cette solution est pertinente aux plans conceptuels et statistiques et a été privilégiée dans la présente étude.

Selon les résultats obtenus, lorsqu'une personne éprouve du bien-être psychologique au travail, elle se sent équilibrée émotionnellement, elle a le désir de s'engager et de s'impliquer dans son travail et fait preuve d'ambition en ce sens; aussi, elle se montre disposée à entretenir de belles relations avec son entourage au travail et est ouverte à ce qui se passe dans ce milieu de travail.

En ce qui a trait à la détresse psychologique au travail, les analyses factorielles exploratoires font ressortir une solution à trois facteurs qui présentent une bonne cohérence interne ainsi qu'une pertinence au plan théorique : 1) l'irritabilité/agressivité, 2) l'anxiété/dépression, 3) le désengagement. Cette solution ressemble aux facteurs trouvés par Massé et al. (1998b) à l'exception d'un facteur « auto-dévalorisation », qui ne ressort plus comme un facteur distinct puisqu'il est

fusionné au facteur « désengagement ». À cet effet, Massé et al. (1998b, p. 186) mentionnent que « le repli sur soi associé à l'autodévalorisation conduit à une démotivation puis à diverses manifestations de retrait social ». D'ailleurs, dans l'étude de Massé et al. (1998b), les facteurs « auto-dévalorisation » et « désengagement social » démontraient la plus forte corrélation entre les divers facteurs, ce qui peut expliquer leur fusion dans la présente étude. Les résultats démontrent ainsi que les individus éprouvant de la détresse psychologique au travail peuvent se sentir irritables et agressifs (perdre patience, être en conflit, être arrogants, etc.), anxieux ou dépressifs (tristesse, préoccupations, stress, etc.) et ont la perception de se désengager de leur travail (plus le goût de travailler, isolement, désintérêt, etc.).

Ces résultats montrent que le concept de détresse psychologique et celui de détresse psychologique au travail apparaissent assez semblables dans cette étude. En effet, la DP semble être un construit assez stable à travers les domaines de vie. Ceci peut peut-être être expliqué par le fait que ce concept a été beaucoup étudié par les chercheurs dans le domaine de la santé (Seligman, 2002) et que la compréhension qu'ont les chercheurs ainsi que la population générale de ce qu'est ce concept est plus ancrée que celle du BEP. Pour ce qui est du construit du bien-être psychologique au travail, la structure de ce concept apparaît connexe à la mesure plus générique de BEP, mais semble tout de même distincte, tel qu'en témoigne sa conceptualisation unique découverte dans le cadre de cette étude. Il apparaît donc que ce qui constitue le BEPT puisse être différent des éléments sous-tendant le concept plus vaste de BEP.

Les résultats obtenus suite aux analyses corrélationnelles indiquent que le BEPT et la DPT sont des concepts distincts et inversement liés. En effet, ils peuvent être considérés comme étant distincts (Massé et al., 1998c) car l'intensité des indices de corrélations entre les dimensions des deux concepts varient de moyenne à légèrement élevée (Cohen, 1992). Le fait que ces deux concepts soient inversement liés confirme également la validité divergente de ces deux instruments. La validité convergente et divergente a aussi été démontrée par les relations positives entre le BEPT et les variables critères tels l'optimisme, le climat de travail et la justice

organisationnelle. Cette étude montre aussi des relations négatives entre ces dernières variables et la DPT. Il est donc possible d'affirmer que ces deux instruments sont valides en plus de posséder de bons indices de cohérence interne.

Bien que cette étude présente des résultats intéressants, elle comporte toutefois certaines limites. En effet, les questionnaires utilisés dans le cadre de cette expérimentation étaient tous de type auto-rapportés. Il est ainsi possible que l'utilisation de ce type d'instruments entraîne un problème de variance commune entre les mesures (Lindell et Whitney, 2001). Ensuite, bien qu'une procédure bien établie de cueillette de données ait été adoptée, des variations dans les façons de faire ont pu survenir. De plus, bien que la consigne ainsi que les items aient été modifiés pour le monde du travail, il s'avère toutefois que la banque d'items, qui avait été obtenue suite à des études qualitatives, avait pour focus des mesures génériques et non des mesures spécifiques au travail. Ainsi, il serait pertinent de reproduire la même méthodologie que Massé et ses collaborateurs, mais dans une perspective spécifiquement dédiée à l'obtention de mesures liées au travail afin de vérifier si les items recueillis seraient vraiment différents.

Cette étude met en évidence que les structures dimensionnelles du BEP et de la DP, conçues par Massé et ses collaborateurs, ne semblent pas être tout à fait les mêmes au travail que dans la vie en général. Cette recherche a permis de proposer deux solutions pour le concept de BEPT et une pour la DPT. Dans cette étude, il s'avère que le BEPT est conçu différemment que le BEP dans la vie en général, tandis que la DPT est conçu de façon relativement semblable à la DP globale. Il s'est avéré pertinent d'adapter au travail les instruments de mesures génériques afin d'obtenir des mesures plus précises, surtout en ce qui a trait au BEPT. Cette étude a aussi permis de confirmer que les construits de BEPT et de DPT étaient bien des concepts multidimensionnels comme le BEP et la DP. Les solutions factorielles obtenues dans le présent article apparaissent comme étant valides et fidèles, c'est-à-dire qu'elles comportent des qualités psychométriques satisfaisantes. Ces instruments

de mesure pourront donc être utilisés pour la mesure d'indices de santé psychologique au travail.

Plusieurs pistes de recherches futures pourront être investiguées sur la base des conclusions de cette étude. Il serait intéressant de vérifier si les structures à trois facteurs du BEPT et de la DPT pourraient également être répliquées dans d'autres recherches. L'étude des propriétés métriques de ces conceptualisations et leurs mesures associées pourrait notamment être approfondie, à travers l'étude de la stabilité temporelle des instruments et par l'étude d'autres critères organisationnels documentés comme la performance en emploi ou certaines données de santé physique. En matière de validité de la structure du BEPT, il serait aussi pertinent de poursuivre l'examen de la solution à cinq facteurs du BEPT trouvée dans la présente étude, car elle représentait un modèle alternatif qui n'a pas pu être complètement rejeté. Enfin, les conceptualisations du BEPT et de la DPT pourraient être mises à l'épreuve dans des milieux de travail spécifiques. Effectivement, il pourrait être intéressant d'examiner si les manifestations de BEPT et de DPT sont semblables ou différentes chez des groupes d'emploi spécifiques.

#### Références

- Achille, M. A. (2003a). Définir la santé au travail : I. Base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 65-89). Montréal : Éditions Nouvelles.
- Achille, M. A. (2003b). Définir la santé au travail : II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 91-109). Montréal : Éditions Nouvelles.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Éds). *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2), (pp. 267-299). New York: Academic Press.

- Baba, V. V., Jamal, M., & Tourigny, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. *Psychologie Canadienne/Canadian Psychology*, 39, 94-107.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes* (pp. 43-66). Paris : Dunod.
- Brunet, L. et Savoie, A. (1999). *Le climat de travail*. Montréal : Éditions Logiques.
- Byrne, B.M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/windows: Basic concepts, applications, and programming*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates, publishers.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology* (pp. 231- 243). Oxford: Oxford University press.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Cropanzano, R. (1993). *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates, Publishers.
- Dagenais-Desmarais, V. (2005). *Revue de la documentation portant sur les liens entre le bien-être psychologique et le rendement individuel au travail*. Examen-synthèse présenté à l'Université de Montréal comme exigence partielle du doctorat en psychologie.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
- David, D., Montgomery, G. H., & Bovbjerg, D. H. (2006). Relations between coping responses and optimism-pessimism in predicting anticipatory psychological distress

- in surgical breast cancer patients. *Personality and Individual Differences*, 40, 203-213.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Duval, M., Ménard, J., Brunet, L., & Savoie, A. (2003). Liens entre la justice organisationnelle et les comportements antisociaux au travail. Dans C. Vanderberghe., N. Delobbe, & G. Karnas (Eds). *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel* (pp. 219-229). Belgique : Presses Universitaires de Louvain.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65, 245-277.
- English, A. D. (2003). *When personality traits need a frame of reference: Enhancing the predictive validity of non-cognitive measures*. Unpublished doctoral dissertation, Florida Tech, Melbourne.
- Forest, J. (2005). *Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité subjective au travail*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- Gerbing, D. W., & Hamilton, J. G. (1996). Viability of exploratory factor analysis as a precursor to confirmatory factor analysis. *Structural equation modeling*, 3, 62-72.
- Gilbert, M.-H., Lebrock, P., & Savoie, A. (2008). Validation initiale d'un modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail. Dans N. Kridis, A. Balikdjian, P. Salengros, & C. Lemoine (Eds). *Identité et diversité dans le monde du travail : Vol.3. Santé psychologique, stress et harcèlement au travail*. Actes du 14<sup>ième</sup> Congrès de

l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF) (pp.11-22). L'Harmattan.

Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health (2004). CE) survey on mental health). Disponible au [http://www.mentalhealthroundtable.ca/apr\\_2004/CEO\\_survey\\_march\\_2004.pdf](http://www.mentalhealthroundtable.ca/apr_2004/CEO_survey_march_2004.pdf).

Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.

Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O., & Morin, A. (2006). *Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail : Une synthèse des approches au niveau international*. Rapport de recherche présenté en collaboration avec l'IRSST, Québec.

Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere publishing corporation.

Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88, 545-551.

Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books, Inc., publishers.

Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290.

Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, 43, 277-287.

Kausto, J., Elo, A-L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European journal of work and organizational psychology*, 14, 431-452.

- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). La constitution d'un milieu de travail sain: ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 37, 236-249.
- Keenan, A., & Newton, T. J. (1984). Frustration in organizations: Relationships to role stress, climate, and psychological strain. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 57-65.
- Keyes, C.L.M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21<sup>st</sup> century. In C.L.M. Keyes & J. Haidt (Eds), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). Washington: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 26, 145-163.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2e éd.). New York: The Guilford press.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J., (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional designs. *Journal of Applied Psychology*, 86, 114-121.
- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Marsan, J. S. (2002). Santé mentale : l'organisation du travail est-elle malade? *Effectif*, 5, 38-41.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Revue canadienne de santé publique*, 89, 352-357.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian journal of public health, 89*, 183-187.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998c). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social indicators research, 45*, 475-504.
- Mirowski, J., & Ross, C. E. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York: Addyde de Gruyter.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of applied psychology, 76*, 845-855.
- Organisation Mondiale de la Santé (1946). *Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946*. Disponible au [www.who.int/about/definition/fr/](http://www.who.int/about/definition/fr/)
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1987). *La détresse psychologique : Détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête santé québec*. Gouvernement du Québec; Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- Préville, M., Potvin, L., & Boyer, R. (1995). The structure of psychological distress. *Psychological Reports, 77*, 275-293.
- Price, J.L., & Mueller, C. W. (Eds.). (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pittman.
- Roy, F. (1989). *Élaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail*. Université de Montréal : Mémoire de Maîtrise en psychologie.

- Santé Canada (1996). *Santé de la population: définir la notion de santé*. [http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def\\_health](http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def_health)
- Santé Canada (2001). *Le fardeau économique des problèmes de santé mentale au Canada*. [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/edie-mcc/22-1/d\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/edie-mcc/22-1/d_f.html).
- Savoie, C. (1993). *Validation de construit du Questionnaire sur le Climat de Travail (QCT)*. Université de Montréal : Mémoire de Maîtrise en psychologie.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67, 1063-1078.
- Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. 3-9.
- Stone, P. W., Du, Y., & Gershon, R. R. M. (2007 ). Organizational climate and occupational health outcomes in hospital nurses. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49, 50-58.
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2006). *Using multivariate statistics* (6<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: Tests of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 197-215.
- Trottier, C., Mageau, G. A., Trudel, P., & Halliwell, W. R. (2008). Validation canadienne-française du “Life orientation test-revised”. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 40, 238-243.
- Turkum, A. S. (2005). Do optimism, social network richness, and submissive behaviors predict well-being? Study with a Turkish sample. *Social Behavior and Personality*, 33, 619-626.

- Veit, C. T., & Ware, Jr, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51*, 730-742.
- Vickers, K. S., & Vogeltanz, N. D. (2000). Dispositional optimism as a predictor of depressive symptoms over time. *Personality and Individual Differences, 28*, 259-272.
- Voyer, P., & Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins : Une analyse conceptuelle comparative. *Santé Mentale au Québec, 26*, 274-296.
- Ware, J. E., & Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care, 30*, 473-483.
- Warr, P. B (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.

Tableau 1. Résultats des analyses factorielles confirmatoires pour les divers modèles du BEPT.

Modèles	$\chi^2$	$\chi^2$ <i>normé</i>	GFI	CFI	SRMR	RMR	RMSEA	I.C. 90%	
								Inf.	Sup.
6 dimensions	1645,966	6,119	0,782	0,779	0,0729	0,060	0,096	0,091	0,100
5 dimensions (initial)	450,908	3,469	0,918	0,915	0,0520	0,040	0,066	0,060	0,073
5 dimensions (final)	368,566	2,902	0,931	0,936	0,0468	0,037	0,058	0,051	0,065
3 dimensions (initial)	972,031	4,719	0,856	0,856	0,0607	0,048	0,081	0,076	0,087
3 dimensions (final)	579,312	2,956	0,915	0,928	0,0477	0,037	0,059	0,054	0,065

*Note.* I. C. signifie intervalles de confiance

Tableau 2. Résultats des analyses factorielles confirmatoires pour les divers modèles de la DPT.

Modèles	$\chi^2$	$\chi^2$ normé	GFI	CFI	SRMR	RMR	RMSEA	I.C. 90%	
								Inf.	Sup.
original 4 dimensions	3378,234	14,644	0,731	0,572	0,2717	0,276	0,156	0,151	0,161
3 dimensions (initial)	1372,578	6,020	0,848	0,844	0,1160	0,127	0,095	0,090	0,100
3 dimensions (final)	650,287	2,983	0,909	0,941	0,0415	0,025	0,060	0,054	0,065

*Note.* I. C. signifie intervalles de confiance

Tableau 3. Résumé des coefficients de saturation pour la solution en cinq facteurs avec rotation Oblimin pour la version adaptée de l'ÉMMBEP

Items	Coefficients de saturation				
	1	2	3	4	5
24. Je sais affronter positivement des situations difficiles	0,835				
17. Je trouve facilement des solutions à mes problèmes	0,644				
25. J'ai un bon moral	0,643				
22. Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même	0,474				
13. Je peux faire la part des choses lorsque confronté(e) à des situations complexes	0,411				
16. Je suis plutôt calme, posé(e)	0,354				
20. J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail		-0,892			
14. Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter		-0,862			
6. J'ai des buts, des ambitions		-0,394			
15. Ma vie est bien équilibrée entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles			0,737		
7. J'ai le goût de pratiquer des loisirs et des activités hors travail			0,526		
19. Je travaille avec modération, j'évite les excès			0,488		
21. J'ai beaucoup d'humour, je fais rire mes collègues				0,419	
12. Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses				0,390	
9. J'ai facilement un beau sourire				0,312	
18. Je suis en bon terme avec mes collègues					-0,623
1. Je me sens en confiance					-0,551
5. Je me sens aimé et apprécié					-0,549

Tableau 4. Matrice de corrélation entre les cinq dimensions du BEPT

	1	2	3	4	5
Facteur 1	(0,826)				
Facteur 2	0,476	(0,785)			
Facteur 3	0,506	0,239	(0,662)		
Facteur 4	0,562	0,469	0,396	(0,653)	
Facteur 5	0,578	0,472	0,416	0,492	(0,723)

Toutes les corrélations sont significatives à  $p < 0,01$

Note : les alphas de Cronbach sont représentés entre parenthèses sur la diagonale.

Tableau 5. Résumé des coefficients de saturation pour la solution en trois facteurs avec rotation Oblimin pour la version adaptée de l'ÉMMBEP

Item	Coefficients de saturation		
	1	2	3
23. Je me sens en santé, en pleine forme	0,782		
24. Je sais affronter positivement les situations difficiles	0,734		
22. Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même	0,729		
25. J'ai un bon moral	0,705		
17. Je trouve facilement des solutions à mes problèmes	0,560		
4. Je me sens équilibré(e) émotionnellement	0,526		
15. Ma vie est bien équilibrée entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles	0,501		
16. Je suis plutôt calme, posé	0,455		
7. J'ai le goût de pratiquer loisirs et activités hors travail	0,361		
19. Je travaille avec modération, j'évite les excès	0,358		
3. Je suis fonceur, j'entreprends plein de choses		-0,690	
14. Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter		-0,653	
20. J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail		-0,610	
6. J'ai des buts, des ambitions		-0,558	
2. Je suis satisfait(e) de mes réalisations, fier		-0,508	
11. J'ai une bonne écoute pour mes collègues			0,789
18. Je suis en bon terme avec mes collègues			0,572
9. J'ai facilement un beau sourire			0,548
10. Je suis égal à moi-même, naturel			0,502
5. Je me sens aimé et apprécié			0,489
12. Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses			0,445
21. J'ai beaucoup d'humour, je fais rire mes collègues			0,395

Tableau 6. Matrice de corrélation entre les trois dimensions du BEPT

	1	2	3
Facteur 1	(0,861)		
Facteur 2	0,487	(0,835)	
Facteur 3	0,671	0,568	(0,818)

Toutes les corrélations sont significatives à  $p < 0,01$

Note : les alphas de Cronbach sont représentés entre parenthèses sur la diagonale.

Tableau 7. Résumé des coefficients de saturation pour la solution en trois facteurs avec rotation Oblimin pour la version adaptée de l'ÉMMDP

Items	Coefficients de saturation		
	1	2	3
2. Je suis agressif pour tout et pour rien	0,669		
8. Je suis en conflit avec mes collègues	0,604		
12. Je suis arrogant et même bête avec mes collègues	0,583		
5. Je suis facilement irritable, je réagis mal aux commentaires	0,553		
22. Je suis moins réceptif aux idées de mes collègues	0,540		
15. Je perds patience	0,516		
3. J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde	0,395		
14. Je me sens préoccupé, anxieux		-0,811	
13. Je manque de confiance en moi		-0,801	
20. Je me sens mal dans ma peau		-0,691	
16. Je me sens déprimé, « down »		-0,682	
4. J'éprouve de la difficulté à faire face à mes problèmes		-0,605	
21. Je me sens stressé, sous pression		-0,576	
10. Je me sens triste		-0,494	
23. Difficulté à me concentrer		-0,466	
11. J'ai l'impression que personne ne m'aime		-0,309	
19. Je me sens désintéressé par mon travail			-0,880
9. J'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner			-0,644
7. Je me sens dévalorisé, je me sens diminué			-0,548
18. J'ai le sentiment d'être inutile			-0,547
17. Je manque d'initiative, je suis moins fonceur			-0,540
6. Je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus			-0,521
1. J'ai l'impression d'avoir raté ma carrière			-0,517

Tableau 8. Matrice de corrélation entre les trois dimensions de la DPT

	1	2	3
Facteur 1	(0,848)		
Facteur 2	0,716	(0,911)	
Facteur 3	0,727	0,737	(0,882)

Toutes les corrélations sont significatives à  $p < 0,01$

Note : les alphas de Cronbach sont représentés entre parenthèses sur la diagonale

Tableau 9. Moyennes, écarts-types et intercorrélations entre les dimensions du BEPT et de la DPT et les critères

	Moyennes	É.T.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. BEPT1	3,97	0,58											
2. BEPT2	3,72	0,74	0,487										
3. BEPT3	4,17	0,58	0,666	0,543									
4. DPT1	1,66	0,52	-0,483	-0,407	-0,516								
5. DPT2	1,81	0,60	-0,605	-0,434	-0,468	0,717							
6. DPT3	1,76	0,68	-0,476	-0,614	-0,469	0,727	0,738						
7. Climat D1	3,64	1,04	0,310	0,596	0,450	-0,469	-0,353	-0,561					
8. Climat D2	3,76	1,03	0,286	0,319	0,313	-0,349	-0,247	-0,323	0,493				
9. Climat D3	4,49	1,37	0,154	0,135	0,185	-0,157	-0,120	-0,140	0,192	0,150			
10. Optimisme	3,40	0,73	0,392	0,373	0,313	-0,376	-0,458	-0,422	0,326	0,218	0,127		
11. Justice procédurale	3,45	1,07	0,296	0,377	0,393	-0,422	-0,307	-0,398	0,697	0,524	0,205	0,307	
12. Justice distributive	3,54	1,98	0,164	0,176	0,165	-0,161	-0,124	-0,227	0,273	0,188	0,205	0,183	0,342

*Note.* Toutes les corrélations sont significatives à  $p < 0,01$

Montréal, le 14 avril 2009

## Identification de l'étudiant et du programme :

Nom de l'étudiant :	Marie-Hélène Gilbert
Titre du programme et option :	Psychologie Psychologie du travail et des organisations, Ph.D R/I

## Description de l'article :

Auteurs :	Marie-Hélène Gilbert André Savoie Luc Brunet
Titre :	Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail
Revue :	Acte de congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF) 15 <sup>ième</sup> édition, Québec, Québec.
État de l'article :	Accepté

## Déclaration des coauteurs autres que l'étudiant :

À titre de coauteur de l'article identifié ci-dessus, je suis d'accord pour que Marie-Hélène Gilbert inclue cet article dans sa thèse de doctorat qui a pour titre *La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement.*

LUC BRUNET

Coauteur

Signature

Date

27 avril 2010

ANDRÉ SAVOIE

Coauteur

Signature

Date

28 avril 2010

Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre  
deux ressources organisationnelles (justice et climat)  
et la santé psychologique au travail

Marie-Hélène Gilbert

Université de Montréal

André Savoie

Université de Montréal travail

Luc Brunet

Université de Montréal

## Résumé

Cette étude vise à vérifier le rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles, soit le climat de travail et la justice organisationnelle, et les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail que sont le bien-être et la détresse psychologiques au travail. Cette étude a été réalisée auprès de 273 travailleurs québécois provenant de milieux diversifiés. Des analyses de régressions multiples confirment une médiation complète entre les deux ressources organisationnelles, la satisfaction des besoins et le bien-être psychologique au travail. Une médiation complète est également observée entre le climat de travail, la satisfaction des besoins et la détresse psychologique au travail. Les implications de ces résultats au plan de la pratique et de la recherche sont discutées.

Mots clés : Climat de travail, justice organisationnelle, satisfaction des besoins fondamentaux, bien-être psychologique au travail, détresse psychologique au travail.

### Abstract

The objective of this study is to examine the mediating role of the satisfaction of fundamental needs in the relation between two organizational resources (organizational climate and justice) and the principal indicators of psychological health at work (psychological well-being and distress at work). The sample consisted of 273 Quebecers who work in different domains. Results of multiple regression analyses confirm a complete mediation of the satisfaction of fundamental needs in the relation between the organizational resources and psychological well-being. A complete mediation has also been found between organizational climate, need satisfaction and psychological distress. The implications of these results for future research and for practice are discussed.

Key words: Organizational climate, organizational justice, satisfaction of fundamental needs, psychological well-being at work, psychological distress at work.

Depuis quelques années, les problèmes liés à la santé psychologique au travail ont augmenté de façon considérable (Schott, 1999). En effet, l'incapacité de travail due à des problèmes de santé psychologique a presque doublé dans la population québécoise passant de 7% en 1987 à 13% en 1998 (Vézina et Bourbonnais, 2001). Cette aggravation peut être en partie expliquée par les nombreux changements qui sont survenus sur le marché du travail (p. ex., l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication, la mondialisation des marchés, la fusion d'activités, la réduction des effectifs, l'augmentation des cadences de travail, les nouvelles formes d'horaire, etc.) (Foucher, Savoie et Brunet, 2003). Ces problèmes ont d'importantes répercussions tant au plan humain qu'au plan financier. Selon Danna et Griffin (1999), les symptômes de non-santé chez les employés seraient liés à d'importantes conséquences négatives telles l'augmentation du taux d'absentéisme au travail, des coûts d'assurance-santé, des poursuites judiciaires et à la perte de productivité pour les organisations. De plus, la santé psychologique coûterait entre 14 et 33 milliards de dollars aux entreprises canadiennes à chaque année (*Global business and economic roundtable on addiction and mental health*, 2004; Santé Canada, 2001).

L'ampleur de ces constats incite les intervenants, les gestionnaires et les chercheurs dans le domaine à redoubler d'efforts afin de mettre au point des méthodes efficaces d'intervention et de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. Selon Seligman (2002), les psychologues ont trop longtemps porté leur attention sur les pathologies et sur l'élaboration de modèles de non-santé. Seligman et Csikszentmihalyi (2000) mentionnent d'ailleurs l'importance de s'intéresser à la fois aux aspects positifs et négatifs pour une plus grande complémentarité. Ainsi, dans le but de développer des méthodes de prévention encore plus efficaces, certains auteurs suggèrent de se baser sur des modèles de santé positive afin de cibler et développer les ressources des individus dans le but d'atteindre un niveau de santé psychologique optimal (Keyes et Lopez, 2002; Seligman, 2002; 2003).

Le présent article a pour but de cibler deux ressources organisationnelles qui sont réputées affecter la santé psychologique des travailleurs, soit le climat de travail et la justice organisationnelle. Plus précisément, le rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux, variable considérée centrale dans l'étude de la santé psychologique au travail (voir article 1), sera examiné dans la relation entre ces deux variables organisationnelles et la santé psychologique au travail.

### *La santé psychologique au travail*

Les chercheurs dans le domaine de la santé psychologique ont longtemps porté leur attention sur la compréhension et l'intervention des diverses pathologies en psychologie (Seligman, 2002). Ils considéraient ainsi la santé comme étant l'inverse ou l'absence de maladie (Bruchon-Schweitzer, 2002). C'est en 1946, que l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définissait la santé psychologique non pas comme un concept unidimensionnel, mais plutôt comme étant «un état complet de bien-être mental [...] et pas simplement l'absence de maladie». Cette définition a eu un impact considérable sur l'ensemble des chercheurs dans le domaine et, de plus en plus, ceux-ci ont adopté cette perspective bidimensionnelle en définissant la santé non seulement comme l'absence de maladie, mais également comme la présence d'aspects positifs (Achille, 2003; Kelloway et Day, 2005; Keyes, 2005).

Suivant la recommandation de l'utilisation d'indicateurs positifs et négatifs pour mesurer la santé psychologique, il s'est avéré, à la lumière des recherches réalisées dans ce domaine, que le bien-être et la détresse psychologiques étaient les principaux indicateurs de santé psychologique (Forest, 2005; Keyes, 2003; Massé et al., 1998c; OMS, 2001). D'ailleurs, certains auteurs (Karademas, 2007; Massé et al., 1998c; Veit et Ware, 1983) montrent, à l'aide d'analyses factorielles confirmatoires, que le bien-être et la détresse psychologiques sont des concepts distincts, mais inversement liés et qu'ils sont tous deux nécessaires pour une compréhension de la santé psychologique.

En ce qui concerne le bien-être psychologique général, il semble y avoir consensus parmi les auteurs à l'effet que ce concept couvre deux volets, l'un affectif et l'autre cognitif (Dagenais-Desmarais, 2005). Pour ce qui est de la détresse psychologique, deux dimensions émergent de l'ensemble des définitions, à savoir l'anxiété et la dépression (Mirowski, 1989; Prévile, Potvin et Boyer, 1995). Gilbert, Lebrock et Savoie (2008) ont adaptés au travail les questionnaires de Massé et al. (1998a, 1998b) mesurant le bien-être et la détresse psychologiques en général et ont réalisé une étude auprès de 273 travailleurs québécois (cette étude diffère de celle réalisée pour le second article de cette thèse). Les résultats d'une analyse factorielle exploratoire sur les 25 items du premier instrument révèle la présence de quatre facteurs de bien-être psychologique au travail expliquant 54,11% de la variance : le bien-être par rapport à soi, le bonheur au travail, l'équilibre et l'ambition (désir d'aller de l'avant). L'analyse factorielle exploratoire réalisée sur les 23 items du second instrument met en évidence quatre facteurs de détresse psychologique au travail expliquant 56,9% de la variance, soit l'auto-dévalorisation, l'anxiété/dépression, l'irritabilité/agressivité et le désengagement social.

#### *La satisfaction des besoins fondamentaux*

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 2001) considère que les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont innés, universels et essentiels, et que ceux-ci doivent être satisfaits pour qu'un individu se développe de façon optimale (Deci et Ryan, 2000; Ryan et Deci, 2000).

Le premier besoin se réfère au fait de se sentir libre de choisir et de coordonner soi-même ses activités. Un individu perçoit que son besoin d'autonomie est satisfait lorsqu'il considère qu'il est libre d'agir selon ses valeurs et intérêts (Deci et Ryan, 2000).

Le second besoin réfère à la perception de maîtrise sur son environnement, au sentiment de se sentir efficace dans la plupart des situations. Le besoin de compétence est comblé lorsque l'individu effectue des activités qui lui offrent des

défis à la hauteur de ses habiletés (Deci et Ryan, 2002). Ainsi, celui-ci a l'opportunité d'utiliser l'ensemble de ses compétences et même d'en développer de nouvelles (Deci, 1975; White, 1959).

Quant au troisième besoin, il est satisfait lorsque l'individu se sent accepté par les autres et qu'il a l'impression de faire partie d'un groupe (Deci et Ryan, 2000). Celui qui perçoit son besoin d'affiliation sociale comme étant comblé percevra qu'il peut être lui-même lorsqu'il est en relation avec les autres (Deci et Ryan, 2002).

Selon Sheldon, Elliot, Kim et Kasser (2001), ces trois besoins sont fondamentaux et font partie des quatre besoins répertoriés comme étant les plus importants pour les individus. De plus, la satisfaction de ces trois besoins serait essentielle pour atteindre un état optimal et ressentir du mieux-être (Deci et Ryan, 2000). En effet, plusieurs études ont démontré que la satisfaction des besoins fondamentaux était liée à de multiples conséquences positives telles que la sécurité de l'attachement (La Guardia, Ryan, Couchman et Deci, 2000), les affects positifs, la vitalité et l'estime de soi (Gagné, Ryan et Bargmann, 2003). Certains auteurs (Sheldon et Elliot, 1999) ont même démontré, à l'aide d'une étude longitudinale, que le fait de percevoir que les besoins fondamentaux sont satisfaits à chaque jour favorise le bien-être à long terme. La satisfaction des besoins semble également liée à un faible niveau d'anxiété et de somatisation (Baard, Deci et Ryan, 2004) et à la satisfaction de vie au travail (Richer, Blanchard et Vallerand, 2002). Des liens ont également été établis entre la satisfaction des trois besoins et les différentes dimensions du *General Health Questionnaire* (Goldberg et Hillier, 1970) mesurant la santé générale (anxiété/insomnie, dysfonctions sociales, dépression sévère, symptômes somatiques). Les résultats montrent que plus les besoins sont satisfaits, moins il y a présence de symptômes négatifs.

#### *Les ressources organisationnelles*

Les ressources organisationnelles correspondent à tous les aspects du travail (physiques, psychologiques, sociaux, organisationnels) qui a) favorisent le

développement personnel et l'apprentissage, b) facilitent l'atteinte d'objectifs d'emploi, ou c) diminue la quantité de travail à faire et le poids psychologique lié à cette charge de travail (Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2003). Deux ressources organisationnelles seront traitées dans la présente étude, soit le climat de travail et la justice organisationnelle, qui sont considérées comme étant des inducteurs incontournables de la santé psychologique au travail (Foucher, Savoie et Brunet, 2003).

Le climat de travail est défini par Roy (1989) comme étant «la perception qu'ont la majorité des acteurs organisationnels de la façon dont ils sont traités et gérés» dans et par l'organisation. La justice organisationnelle, quant à elle, correspond à «la perception d'un individu quant au traitement qu'il reçoit dans son milieu de travail» (Greenberg, 1990). Le climat concerne davantage le volet interpersonnel, tandis que la justice reflète plutôt le volet administratif. Gagné et Deci (2005) mentionnent que des variables organisationnelles peuvent avoir un impact sur la satisfaction des besoins. D'une part, certains auteurs (Baard, Deci et Ryan, 2004; Gagné, Ryan et Bargmann, 2003; Mageau et Vallerand, 2003) indiquent qu'un climat de travail de soutien est lié positivement à la satisfaction des trois besoins fondamentaux et ce, dans divers secteurs d'activités. Ainsi, plus les employés considèrent qu'ils sont bien traités et gérés, plus ceux-ci se perçoivent comme étant autonomes, compétents et satisfaits de leurs relations au travail. D'autre part, Shapiro et Brett (2005) indiquent que la perception de justice au travail est liée à la perception qu'ont les employés de se sentir plus en contrôle et que leur point de vue est pris en considération. D'ailleurs, Kuuvas (2006) mentionne que la perception d'équité des employés favorise la satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence. Enfin, Grenier, Gilbert et Savoie (soumis) rapportent une relation de médiation partielle entre la justice procédurale, la satisfaction des besoins fondamentaux et la motivation autodéterminée.

Des liens positifs ont également été rapportés entre un bon climat de travail et certaines réactions ou conséquences positives tels le bien-être psychologique et les

comportements prosociaux (Brunet et Savoie, 1999; Gilbert, Lebrock et Savoie, 2008; Leblanc, Lafrenière, St-Sauveur, Simard, Duval, LeBrock, Girard, Savoie et Brunet, 2004). La justice organisationnelle est également liée positivement à des conséquences souhaitables tels le bien-être psychologique, la passion, l'engagement au travail ainsi que la motivation au travail (Colquitt et al., 2001; Gagné, Donia et Bérubé, 2007; Grenier, Beaulieu et Brunet, 2006; Gilbert et al., 2008).

### *Objectifs de l'étude*

Le fait d'étudier les ressources organisationnelles dans le cadre de la santé psychologique au travail s'avère fort pertinent car il est possible d'agir sur ces variables dans les organisations et ainsi s'en servir comme levier d'actions pour favoriser la santé psychologique des travailleurs. Ainsi, comme la satisfaction des besoins fondamentaux est considérée comme étant une variable centrale dans le cadre du modèle de santé psychologique au travail (voir article 1), il est présumé qu'elle agira en tant que variable médiatrice entre les inducteurs organisationnels et les indicateurs de santé psychologique au travail.

L'objectif de la présente étude est donc de vérifier le modèle ci-dessous et, par le fait même, l'hypothèse selon laquelle la satisfaction des besoins agit en tant que variable médiatrice dans la relation entre deux ressources organisationnelles (climat de travail et justice organisationnelle) et les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail (bien-être et détresse psychologiques au travail).

-----  
Insérer la figure 1 ici  
-----

## Méthodologie

### *Déroulement et échantillon*

Les données ont été recueillies à l'automne 2005 par un groupe de recherche de l'Université de Montréal. Ce groupe comportait une vingtaine d'étudiants de premier cycle qui avaient reçu une formation dans le but d'uniformiser les méthodes de recrutement. Les étudiants avaient pour mandat de faire appel à leur réseau de contacts afin de participer à la recherche. Les répondants complétaient le questionnaire en ayant en tête leur principal travail et devaient être à l'emploi de la compagnie depuis au moins six mois. Un formulaire de consentement était signé par chacun des participants et assurait la confidentialité de leurs réponses (voir annexes 1, 2 et 3). Cette étude exploratoire a été réalisée auprès de 273 travailleurs québécois (67,6% de femmes et 32,4% d'hommes) provenant de divers milieux de travail (éducation, sports, santé, sécurité, etc.). Parmi les répondants, 35,7% d'entre eux étaient âgés de 21 à 30 ans et 34,6% ont complété un diplôme d'études collégiales ou techniques. En moyenne, ils travaillaient pour la même organisation depuis 3 à 5 ans.

### *Mesure des variables*

Le questionnaire regroupe une série d'instruments mesurant, entre autres, les variables présentées ci-dessous. De plus, chaque participant a répondu à des questions d'ordre sociodémographique.

*Climat de travail.* L'échelle mesurant le climat de travail est basée sur les travaux de Roy (1989) ainsi que ceux de Brunet et Savoie (1999). Cet instrument (GR-CAAT, 2003) est composé de 33 items qui mesurent l'autonomie et la considération (17 items), l'environnement physique (8 items) et les méthodes d'incitation au travail (4 items). Les répondants expriment leur niveau d'accord à l'aide d'une échelle allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord) (voir annexe 7).

*Justice organisationnelle.* Le questionnaire utilisé pour mesurer cette variable est celui du groupe GRCA- 1 qui est basé sur les travaux de Moorman (1991) ainsi que

ceux de Price et Mueller (DJI : 1986) (voir annexe 8). Cette échelle est composée de 17 items et mesure deux types de justice : procédurale (9 items) et distributive (8 items). Les participants y répondent en se référant à une échelle de type likert allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord). Cet instrument a été utilisé car il mesure les deux principales dimensions de la justice organisationnelle soit la justice procédurale et distributive (Colquitt, Greenberg et Zapata-Phelan, 2005).

*Satisfaction des besoins fondamentaux.* Les besoins de compétence, d'autonomie et d'affiliation sociale ont été mesurés grâce à l'échelle de la perception des besoins fondamentaux dans le domaine du travail (Forest et Mageau, en rédaction) (voir annexe 9). Cette échelle de 12 items est l'adaptation française de l'échelle *Perceptions of fundamental needs scale* de Ryan (1998) et a été adaptée au monde du travail (Forest et Mageau, en rédaction). Les répondants expriment leur niveau d'accord à l'aide d'une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (très fortement en accord).

*Bien-être psychologique au travail.* Cet indicateur de santé psychologique a été évalué grâce à l'échelle de mesure des manifestations du bien-être psychologique (ÉMMBEP) élaborée par Massé et ses collaborateurs (1998a). Pour les fins de cette étude, le questionnaire de bien-être a été adapté pour le monde du travail (voir annexe 4). Selon l'étude de Massé et al. (1998a), cet instrument mesure six dimensions (estime de soi, équilibre, engagement social, sociabilité, contrôle de soi et des événements et bonheur). Le bien-être est évalué par 25 items dont les choix de réponse vont de 1 (jamais) à 5 (presque toujours).

*Détresse psychologique au travail.* L'outil de mesure utilisé afin d'évaluer la détresse psychologique est l'échelle de mesure des manifestations de la détresse psychologique (ÉMMDP) élaboré par Massé et ses collaborateurs (1998b). Selon ces auteurs, cet instrument mesure quatre dimensions : l'auto-dévalorisation, l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement social. Les réponses aux 23 énoncés sont relevées à l'aide d'une échelle de fréquence allant de 1 (jamais) à

5 (presque toujours). Pour les fins de cette étude, cet instrument de mesure a également été adapté au monde du travail (voir annexe 5).

## Résultats

Les analyses statistiques réalisées dans le cadre de cette étude se divisent en deux sections. La première concerne les analyses préliminaires à effectuer en vue de réaliser les analyses principales. La seconde section, quant à elle, décrit les étapes de vérification de l'effet de médiation.

### *Les analyses préparatoires*

Tout d'abord, les données recueillies ont été vérifiées afin de cibler les erreurs de codage. Les valeurs extrêmes univariées et multivariées ont également été examinées et gérées selon la stratégie de l'attribution des valeurs correspondantes au score limite de  $z = \pm 3.29$ . En ce qui concerne les données manquantes, elles ont été remplacées par la moyenne de l'échantillon (moins de 5% de l'échantillon). La normalité de la distribution des données a aussi été vérifiée et confirmée en regard des indices d'asymétrie et d'aplatissement entre -1 et +1.

Des analyses factorielles exploratoires ont été effectuées afin de vérifier les structures dimensionnelles des instruments de mesure utilisés. Le tableau 1 présente les méthodes d'extraction et les types de rotation choisis pour chacune des variables traitées ainsi que les résultats obtenus suite aux analyses factorielles. Les méthodes d'extraction utilisées ont été choisies afin d'optimiser notre objectif qui était d'en arriver à dégager des solutions statistiquement saines et conceptuelles sensées.

-----  
Insérer le Tableau 1 ici  
-----

Des analyses corrélationnelles ont également été réalisées afin d'examiner les liens entre les variables à l'étude. L'examen de la matrice de corrélations (voir tableau 2) permet de constater la présence de coefficients assez élevés entre les

variables, confirmant ainsi la pertinence d'examiner plus en profondeur leur relation grâce à des analyses de régression.

-----  
Insérer le Tableau 2 ici  
-----

### *Les analyses principales*

Des analyses de régressions hiérarchiques (voir tableau 3) ont été effectuées dans le but de vérifier si la satisfaction des besoins fondamentaux agissait en tant que variable médiatrice entre les ressources organisationnelles et la santé psychologique au travail. Tout au long des analyses, les variables socio-démographiques (sexe, âge, nombre d'années d'expérience dans l'organisation et nombre d'années d'expérience dans le poste) ont été contrôlées. De plus, considérant le fait que des analyses de régression ont été réalisées pour deux variables dépendantes, le seuil de signification des coefficients de régression a été divisé en deux à 0,025.

Les directives de Preacher et Leonardelli (2001; voir aussi Baron et Kenny, 1986) ont été suivies afin de vérifier si les postulats de base d'un effet de médiation étaient respectés. L'examen des postulats a donc été réalisé séparément pour les deux variables dépendantes.

Premièrement, ces auteurs mentionnent que, pour conclure à un effet de médiation, les variables indépendantes doivent être liées à la variable médiatrice. À cet effet, les résultats d'analyses de régression montrent que la justice organisationnelle ( $\beta = 0,26, p < 0,025$ ) ainsi que le climat de travail ( $\beta = 0,43, p < 0,025$ ) sont significativement liés à la satisfaction des besoins, confirmant ainsi le premier postulat.

Deuxièmement, il est nécessaire que les variables indépendantes soient liées significativement aux variables dépendantes. Ainsi, les résultats révèlent une relation

significative entre le climat de travail et le bien-être psychologique au travail ( $\beta = 0,36, p < 0,025$ ). En ce qui concerne la justice organisationnelle, elle s'avère aussi liée significativement au bien-être psychologique au travail ( $\beta = 0,18, p < 0,025$ ). Ensuite, les résultats montrent que le climat de travail est lié à la détresse psychologique au travail ( $\beta = -0,44, p < 0,025$ ). Pour ce qui est de la justice organisationnelle, elle n'apparaît pas liée à la détresse psychologique au travail de façon significative ( $\beta = -0,09, p > 0,025$ ). Ainsi, comme le second postulat n'est pas respecté au niveau de la justice organisationnelle et de la détresse psychologique, l'examen de la relation de médiation doit s'arrêter à cette étape.

Troisièmement, la variable médiatrice doit être liée aux variables dépendantes. Ainsi, cette condition est respectée car la satisfaction des besoins fondamentaux est significativement liée au bien-être psychologique au travail ( $\beta = 0,69, p < 0,025$ ) et à la détresse psychologique au travail ( $\beta = -0,71, p < 0,025$ ).

Enfin, selon Baron et Kenny (1986), une médiation complète est observée lorsque la VI n'a plus d'effet sur la VD lorsque la VM est contrôlée. Les résultats indiquent que, lorsque la satisfaction des besoins fondamentaux est contrôlée, le climat de travail ( $\beta = 0,09, p > 0,025$ ) ainsi que la justice organisationnelle ( $\beta = 0,02, p > 0,025$ ) n'affectent plus de façon significative le bien-être psychologique au travail. Pour ce qui est de la détresse psychologique, le climat de travail ne l'affecte également plus de façon significative ( $\beta = -0,12, p > 0,025$ ).

Sur la base des résultats obtenus (voir tableau 3), il est possible de conclure qu'il existe une médiation complète de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre les deux ressources organisationnelles et le bien-être psychologique au travail car les VI n'affectent plus significativement la VD lorsque la VM est contrôlée. Cette même conclusion s'avère tout aussi vraie entre le climat de travail, la satisfaction des besoins et la détresse psychologique au travail.

-----  
Insérer le Tableau 3 ici  
-----

### Discussion

La présente étude avait pour objectif de vérifier le rôle médiateur de la satisfaction des trois besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (climat de travail et justice organisationnelle) et deux indicateurs principaux de santé psychologique au travail (bien-être et détresse psychologiques au travail). Les résultats indiquent que la satisfaction des trois besoins exerce une médiation complète entre les deux ressources organisationnelles et l'un des indicateurs de santé psychologique, soit le bien-être psychologique au travail. Cette étude permet également de confirmer la médiation complète de la satisfaction des besoins dans la relation entre le climat de travail et la détresse psychologique au travail. Les résultats de la présente recherche montrent que la justice organisationnelle n'est pas significativement liée à la détresse psychologique au travail lorsque le climat de travail est inclus dans la relation.

Le climat de travail ainsi que la justice organisationnelle sont définis comme étant la perception quant à la façon d'être traité dans et par l'organisation (le climat est le volet plus interpersonnel tandis que la justice, le volet plus administratif) (Brunet et Savoie, 1999). La satisfaction des besoins fondamentaux rend compte du vécu perçu par l'individu quant au degré auquel ses besoins sont comblés. Dans ces perspectives, il est logique que le climat et la justice soient fortement liés au degré de satisfaction des trois besoins fondamentaux, même que la satisfaction de ces trois besoins en arrive à les supplanter en tant que variable prévisionnelle du bien-être psychologique au travail. En effet, le degré de satisfaction traduit encore plus intimement l'expérience à laquelle réfère le climat et la justice puisqu'on passe d'une perception de traitement (climat/justice) à une perception de vécu (satisfaction des trois besoins).

La justice organisationnelle n'entretient pas de lien significatif avec la détresse psychologique au travail lorsque le climat est présent dans l'équation. Il est probable que le climat absorbe la variance expliquée par la justice organisationnelle car, lorsque le climat de travail est retiré de l'équation, la justice redevient prévisonelle de la détresse psychologique au travail et la satisfaction des trois besoins exerce à nouveau une médiation complète. Étant donné l'importance, en termes de corrélations, des liens qu'entretient la justice avec le bien-être et la détresse de même qu'avec la satisfaction des trois besoins, il est préférable de ne pas amoindrir l'importance de cette variable dans la compréhension de l'état de santé psychologique, bien que, pratiquement, la justice organisationnelle peut être considérée comme une dimension, plus administrative, du climat (modalités d'attribution des ressources et récompences dans une entreprise).

Cette étude tend également à confirmer le rôle central de la satisfaction des besoins fondamentaux dans l'étude de la santé psychologique au travail. Le fait que les travailleurs perçoivent leurs besoins de compétence, d'autonomie et d'affiliation sociale comme étant comblés serait lié de façon considérable au fait qu'ils se sentent bien et qu'ils ressentent moins de symptômes de détresse psychologique. Ainsi le rehaussement de la qualité du climat de travail ainsi que la justice organisationnelle perçus pourrait favoriser la satisfaction des besoins fondamentaux et, subséquemment, un meilleur bien-être au travail. En effet, les dirigeants gagneraient à mettre sur pied des méthodes de gestion qui favorisent la satisfaction des besoins fondamentaux de leurs employés (Kelloway et Day, 2005) en créant un climat de travail sain et en faisant preuve d'équité dans les décisions prises et les récompences offertes à ceux-ci.

Cette étude comporte toutefois certaines limites. Tout d'abord, les modalités de recrutement et de passation des sujets ont vraisemblablement varié étant donné qu'une vingtaine de personnes participaient à l'expérimentation. Comme les étudiants ont fait appel à leur cercle de connaissances et d'amis pour compléter le questionnaire, l'échantillon ne peut être ainsi considéré comme étant aléatoire.

Ensuite, comme les instruments de mesure utilisés sont de type auto-rapportés, il est établi que l'emploi de ce type de questionnaire amène un problème de variance commune entre les mesures (Lindell et Whitney, 2001). De plus, les participants qui ont complété le questionnaire n'étaient pas numériquement équivalents au plan du genre. Ainsi, comme les femmes étaient plus représentées que les hommes dans l'échantillon étudié, ceci peut avoir un impact au plan de la généralisation des résultats. Enfin, il est important de noter que la dimension «autonomie» se retrouve à la fois dans le climat de travail (autonomie et considération) ainsi que dans la satisfaction des trois besoins fondamentaux (besoin d'autonomie). Des précautions pour éviter le chevauchement de ses deux échelles auraient dues être prises.

Pour ce qui est des pistes de recherches futures, il serait pertinent d'examiner l'effet de médiation pour chacun des besoins fondamentaux. Il serait également intéressant de réaliser les analyses en distinguant les dimensions du climat de travail ainsi que celles de la justice organisationnelles. D'ailleurs, plusieurs auteurs appuient le caractère distinct des deux dimensions de cette dernière variable (voir méta-analyse de Colquitt et al., 2001). De plus, une troisième dimension de la justice, soit la justice interactionnelle (voir Colquitt et al., 2001; Moorman, 1991) pourrait aussi être examinée. Le fait de vérifier si certaines dimensions ressortent comme étant plus significatives que d'autres dans l'explication de la santé psychologique au travail serait une piste de recherche intéressante.

#### Références

- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail : I. Base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*, (pp. 65-89). Montréal : Éditions Nouvelles.

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045-2068.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 393, 417.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes*. Paris : Dunod.
- Brunet, L., & Savoie, A. (1999). *Le climat de travail : un levier pour le changement* : Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analysis of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*, 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dagenais-Desmarais, V. (2005). *Revue de la documentation portant sur les liens entre le bien-être psychologique et le rendement individuel au travail*. Examen-synthèse présenté à l'Université de Montréal comme exigence partielle du doctorat en psychologie
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management, 25*, 357-384.

- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ``What`` and ``Why`` of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2001). *Handbook of self-determination research*. New York: University of Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-Determination Theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (2002). *Handbook of self-Determination Research* (pp. 3-33). Rochester NY: The University of Rochester press.
- Forest, J. (2005). *Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité subjective au travail*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- Forest, J., & Mageau, G. A. (2005). *Validation de l'Échelle de la perception des besoins fondamentaux de compétence, d'autonomie et de connexion sociale dans le domaine du travail*. Manuscript en rédaction, Université de Montréal, Montréal, Canada.
- Foucher, R., Savoie, A., & Brunet, L. (2003). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 331-362.

- Gagné, M., Donia, M., & Bérubé, N. (2007). *Relationships Between Organizational Justice and Different Motivational Orientations*. Conference act. SIOP Congress, New York, USA.
- Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372-390.
- Gilbert, M.-H., Lebrock, P., & Savoie, A. (2008). Validation initiale d'un modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail. Dans N. Kridis, A. Balikdjian, P. Salengros, & C. Lemoine (Eds). *Identité et diversité dans le monde du travail : Vol.3. Santé psychologique, stress et harcèlement au travail*. Actes du 14<sup>ième</sup> Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF) (pp.11-22). L'Harmattan.
- Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health (2004, Mars). CEO survey on mental health). Disponible au [http://www.mentalhealthroundtable.ca/apr\\_2004/CEO\\_survey\\_march\\_2004.pdf](http://www.mentalhealthroundtable.ca/apr_2004/CEO_survey_march_2004.pdf).
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled down version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medecine*, 9, 139-145.
- GR-CAAT (2003). Groupe de recherche sur les comportements antisociaux au travail. Université de Montréal.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Grenier, S., Beaulieu, G. & Brunet, L. (2006). *La justice procédurale peut-elle influencer la passion au travail?* Affiche présentée au congrès de la Société Québécoise de Psychologie (SQPTO), Montréal.
- Grenier, S., Gilbert, M. H., & Savoie, A. (soumis). La justice procédurale comme variable prévisionnelle de la motivation intrinsèque en milieu de travail. *Revue de Psychologie du Travail et des Organisations*.

- Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences, 43*, 277-287.
- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). La constitution d'un milieu de travail sain: ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 37*, 236-249.
- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds). *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). New York: Oxford University Press.
- Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21<sup>st</sup> century. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds). *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). Washington: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie, 26*, 145-163.
- Kuuvas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 365-385.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: a self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*, 367-384.
- Leblanc, G., Lafrenière, A., St-Sauveur, C., Simard, M., Duval, M., LeBrock, P., Girard, C., Savoie, A., & Brunet, L. (2004). Explication des comportements antisociaux au travail: présentation d'un modèle intégratif. *Psychologie du Travail et des Organisations, 10*, 61-74.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J., (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional designs. *Journal of Applied Psychology, 86*, 114-121.

- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 89, 352-357.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian Journal of Public Health*, 89, 183-187.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998c). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.
- Mirowski, J., & Ross, C. E. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York: Addyne de Gruyter.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Organisation Mondiale de la Santé (1946, juin). *Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946*. Disponible au [www.who.int/about/definition/fr/](http://www.who.int/about/definition/fr/).
- Organisation Mondiale de la Santé (2001). Renforcement de la promotion de la santé mentale, aide-mémoire no 220. Disponible au <http://www.who.int/inf-fs/fr/am220.html>.
- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001, mars). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation (computer software). Disponible au <http://www.unc.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>.

- Préville, M., Potvin, L., & Boyer, R. (1995). *The structure of psychological distress. Psychological Reports, 77*, 275-293.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (Eds.). (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pittman.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 2089-2113.
- Roy, F. (1989). *Élaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail*. Mémoire de Maîtrise en psychologie. Université de Montréal.
- Ryan, R.M. (1998). *Perception of Fundamental Needs Scale*. Unpublished Scale, University of Rochester, Rochester, NY, USA.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry, 11*, 319-338.
- Santé Canada (2001). Le fardeau économique des problèmes de santé mentale au Canada. Disponible au [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/22-1/d\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/22-1/d_f.html).
- Schott, R. L. (1999). Managers and mental health: Mental illness and the workplace. *Public Personnel Management, 28*, 161-183.
- Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. (pp.3-9). Oxford University Press: Oxford.
- Seligman, P. (2003). Foreword : The past and future of positive psychology. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds). *Flourishing : Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. xi-xx). Washington: American Psychological Association.
- Seligman, M. E, & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.

- Shapiro, D. L., & Brett, J. M. (2005). What is the role of control in organizational Justice? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds). *Handbook of organizational justice* (pp.155-178). New Jersey, LEA.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325-339.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4<sup>e</sup> ed.). Needham heights, MA: Allyn & Bacon.
- Veit, C. T., & Ware, Jr, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 730-742.
- Vézina, M., & Bourbonnais, R. (2001). Incapacité au travail pour des problèmes de santé mentale, ch. 12, dans *Portrait social du Québec : données et analyses*. Institut de la statistique du Québec. Québec : Condition de vie.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.

Figure 1. Cadre conceptuel de la présente étude

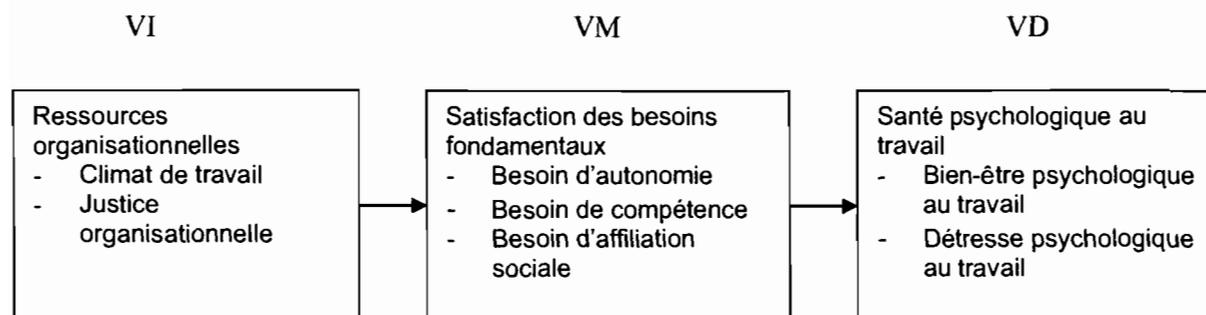


Tableau 1. Résumé des analyses factorielles exploratoires réalisées sur les variables impliquées dans cette étude

Variables	Méthodes d'extraction et types de rotation	% de variance expliquée	Dimensions	Nombre d'items	Cohérence interne
Bien-être psychologique au travail	Axes principaux et OBLIMIN	54,11%	Bien-être par rapport à soi	10	.87
			Bonheur au travail	6	.80
			Équilibre	3	.64
			Désir d'aller de l'avant	4	.74
Déresse psychologique au travail	Axes principaux et OBLIMIN	56,86%	Irritabilité/agressivité	8	.85
			Anxiété/dépression	8	.91
			Désengagement social	7	.87
Satisfaction des besoins fondamentaux	Moindres carrés non-pondérés et PROMAX	64,69%	Autonomie	5	.65
			Compétence	3	.90
			Affiliation sociale	4	.90
Climat de travail	Moindres carrés non-pondérés et PROMAX	57,90%	Autonomie/considération	17	.96
			Environnement physique	8	.82
			Incitation au travail	4	.82
Justice organisationnelle	Axes principaux et PROMAX	59,45%	Justice procédurale	9	.94
			Justice distributive	8	.86

Tableau 2. Moyennes, écarts-types et coefficients de corrélations entre les variables à l'étude

Dimensions	Moyennes	Écarts- types	1	2	3	4	5
1 BEPT	4,06	0,48	1.00				
2 DPT	1,82	0,51	-.72**	1.00			
3 Besoins	5,44	0,75	.68**	-.69**	1.00		
4 Climat	4,63	0,75	.48**	-.49**	.62**	1.00	
5 Justice	3,63	0,97	.44**	-.40**	.57**	.71**	1.00

*Note.* Les moyennes de BEPT, DPT et optimisme sont sur une échelle allant de un à cinq, la moyenne de la satisfaction des trois besoins est sur une échelle de sept et les moyennes de la justice et du climat sont sur une échelle de six. \*\* $p < .01$

Tableau 3. Résultats des analyses de régression se référant à la procédure de Baron et Kenny (1986)

Variables indépendantes	<i>B</i>	<i>SEB</i>	$\beta$	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup> ajusté
VI-VM					.41
Sexe	-.04	.08	-.03	.60	
Age	-.03	.04	-.05	.43	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	.05	.03	.13	.09	
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	.02	.03	.06	.43	
Justice organisationnelle	.21	.05	.26	.00	
Climat de travail	.43	.07	.43	.00	
VI-VD (bien-être)					.24
Sexe	.06	.06	.06	.31	
Age	-.01	.03	-.03	.73	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	.00	.02	.01	.96	
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	.02	.02	.08	.30	
Justice organisationnelle	.09	.04	.18	.01	
Climat de travail	.23	.05	.36	.00	
VI-VD (détresse)					.24
Sexe	-.04	.06	-.03	.55	
Age	.05	.03	.12	.10	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	-.02	.02	-.08	.35	
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	-.01	.02	-.02	.79	
Justice organisationnelle	-.05	.04	-.09	.22	
Climat de travail	-.30	.05	-.44	.00	
VM-VD (bien-être)					.46
Sexe	.07	.05	.06	.16	
Age	.01	.02	.02	.75	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	-.02	.02	-.09	.21	

Variables indépendantes	<i>B</i>	<i>SEB</i>	$\beta$	<i>p</i>	<i>R<sup>2</sup> ajusté</i>
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	.01	.02	.05	.49	
Satisfaction des 3 besoins	.44	.03	.69	.00	
VM-VD (détresse)					.48
Sexe	-.05	.05	-.04	.34	
Age	.03	.03	.07	.22	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	.00	.02	.02	.84	
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	.01	.02	.02	.79	
Satisfaction des 3 besoins	-.48	.03	-.71	.00	
VI-VM-VD(bien-être)					.46
Sexe	.07	.05	.07	.12	
Age	.00	.02	.01	.92	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	-.02	.02	-.08	.31	
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	.01	.02	.05	.47	
Justice organisationnelle	.01	.03	.02	.76	
Climat de travail	.06	.04	.09	.18	
Satisfaction des 3 besoins	.40	.04	.62	.00	
VI-VM-VD(détresse)					.48
Sexe	-.05	.05	-.05	.27	
Age	.04	.03	.09	.14	
Nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation	.00	.02	-.00	.97	
Nombre d'années d'ancienneté dans le poste	.00	.02	.02	.82	
Climat de travail	-.08	.04	-.12	.04	
Satisfaction des 3 besoins	-.44	.04	-.64	.00	

Note : N=273. Le tableau présente les coefficients Beta non-standardisés (*B*), les écarts-types de ces coefficients Beta non-standardisés (*SEB*), les coefficients Beta standardisés ( $\beta$ ), ainsi que le seuil de signification de ces coefficients.

Conclusion

Cette conclusion vise à mettre en lumière la contribution de la présente thèse à l'avancement des connaissances dans le domaine de la psychologie du travail. Elle a aussi pour but de cibler des pistes de recherche qui pourraient être investiguées dans le futur.

*La santé psychologique : un concept populaire, mais ambiguë*

Bien des personnes ont vécu ou connaissent des gens ayant vécu des problèmes de santé psychologique au travail. Ces problèmes se répercutent non seulement sur la personne elle-même, sur l'organisation, mais aussi sur tous ceux qui les entourent (conjoint(e), enfant(s), amis(es), etc.). Le concept de santé psychologique au travail (SPT) est ainsi devenu populaire et suscite de fortes réactions lorsqu'il est évoqué. En effet, les gens pensent tout de suite au stress, à la pression vécue au travail, aux nombreux cas de dépression et d'épuisement, à la surcharge de travail, au manque de ressources ainsi qu'aux problèmes de harcèlement et de violence qu'ils ont déjà vus, entendus ou vécus au travail.

Pourquoi se fait-il que le concept de santé psychologique au travail soit associé à tant de négatif? Les intervenants dans le domaine ont longtemps porté leur attention sur les nombreux problèmes de SPT. Bien que cela soit essentiel, le volet positif de ce concept a été mis de côté et oublié avec le temps (Seligman, 2002). Ainsi, la majorité des études portant sur la santé au travail visait à trouver des moyens pour éviter les problèmes. Toutefois, les adeptes de la psychologie positive (p. ex., Seligman, 2002) affirment que la meilleure méthode de prévention des problèmes de santé est de miser sur les ressources des individus et sur leur développement afin de connaître les moyens permettant d'optimiser son mieux-être. La psychologie positive ne conseille pas de s'intéresser seulement aux aspects positifs, mais incite à mettre l'accent sur l'importance de considérer à la fois les volets positifs et négatifs dans un objectif de complémentarité (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000). Cette thèse est une contribution en ce sens car elle permet de concevoir la SPT autant par des indicateurs positifs que négatifs. Elle propose aussi des variables clés permettant d'optimiser la SP des travailleurs.

*Apports de la thèse*

Le premier article contribue de façon substantielle à la compréhension de la SPT. En effet, les auteurs ont posé un regard neuf sur la SPT et ont clarifié ce concept en effectuant une recension rigoureuse de l'ensemble de la documentation sur le sujet. Ils ont aussi proposé une définition ainsi qu'un modèle permettant de cibler les variables importantes à la compréhension de la SPT. La définition ainsi que le modèle proposés sont en soi une source importante d'hypothèses pour les recherches futures (p. ex., est-ce que les ressources personnelles et organisationnelles présentées dans le modèle sont vraiment les plus importantes en matière de SPT? Y aurait-il présence d'autres besoins fondamentaux prédisant la SPT? Comment mesurer l'adaptation et les comportements mésadaptés au travail (validation d'instruments de mesure)? Est-ce que les caractéristiques personnelles et du travail agissent vraiment comme variables modératrices? Est-ce que la satisfaction des besoins fondamentaux agit en tant que variable médiatrice pour l'ensemble des ressources organisationnelles mentionnées dans le modèle? Est-ce que toutes les ressources individuelles sont directement liées aux indicateurs de SPT ou il est possible d'observer des effets de médiation pour certaines de ces ressources avec la satisfaction des besoins fondamentaux? etc.). Il serait aussi intéressant de vérifier s'il existe un effet en boucle avec ce modèle, c'est-à-dire d'examiner si le fait d'être en SPT fait en sorte qu'il est plus facile de développer ses ressources personnelles et organisationnelles. La définition ainsi que le modèle présentés dans le cadre de la présente thèse sont aussi intéressants dans la mesure où la définition peut être utilisée dans tous les contextes de travail et le modèle peut être adapté de façon plus spécifique à chaque domaine d'emploi si nécessaire.

Le second article qui compose cette thèse avait pour objectif de valider deux instruments de mesure qui ont été adaptés au contexte du travail : l'échelle des manifestations du bien-être psychologique et celle des manifestations de la détresse psychologique, élaborées par Massé et ses collaborateurs (1998a; 1998b). Cette étude présente les étapes de validation des deux instruments et semble confirmer que l'adaptation au travail de ces outils de mesure démontre de bonnes qualités

psychométriques. Ainsi, cet article propose deux instruments (bien-être et de la détresse psychologiques au travail) valides et fidèles. De plus, les dimensions trouvées à l'aide des analyses factorielles favorise une meilleure compréhension de ce qu'est le BEPT et la DPT. Les futurs chercheurs souhaitant mesurer ces deux principaux indicateurs de SPT pourront donc utiliser des mesures adaptées au contexte de travail.

En ce qui concerne le troisième article présenté dans cette thèse, il avait pour but d'examiner la relation existant entre deux ressources organisationnelles (climat de travail et justice organisationnelle), la satisfaction des besoins fondamentaux et les deux principaux indicateurs de SPT : bien-être et détresse psychologiques au travail. Cet article démontre que la satisfaction des besoins fondamentaux agit à titre de variable médiatrice (médiation complète) entre les deux ressources organisationnelles et le BEPT. Une médiation complète est également observée dans la relation entre le climat de travail, la satisfaction des besoins fondamentaux et la DPT. Cette étude met également en lumière l'importance du climat de travail, de la justice organisationnelle ainsi que de la satisfaction des besoins de compétence, d'autonomie et d'affiliation sociale (Deci et Ryan, 2000) dans l'étude de la SPT. En effet, cet article incite les organisations à se servir du climat de travail et de la justice organisationnelle en tant que leviers d'action et de mettre en application des mesures ayant pour but de satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs afin qu'ils puissent développer un état de SP. Enfin, cette étude souligne aussi l'importance de considérer la justice organisationnelle dans l'étude de la SPT car la satisfaction des besoins fondamentaux agit aussi en tant que variable médiatrice (médiation complète) dans sa relation avec la détresse psychologique lorsque le climat de travail n'est pas inclus dans l'équation. La question à savoir si la justice organisationnelle est une composante du climat de travail ou bien un concept distinct est aussi posée par les auteurs.

Ainsi, il est possible de constater que la présente thèse contribue à l'avancement des connaissances si ce n'est que par la définition et le modèle

retrouvés dans le premier article qui pourra servir de cadre de référence pour des recherches à venir.

*Si c'était à refaire*

Il est évidemment plus facile de constater des failles d'une recherche après sa réalisation que lorsque celle-ci est préparée. En tant que chercheur, il est nécessaire de poser un regard critique sur ce qui a été fait et c'est notre devoir de prendre note de ces failles afin de continuer à améliorer nos façons de faire.

Alors, s'il était possible de refaire la recherche et d'améliorer les choses, certains changements dans la méthodologie gagneraient à être effectués. Premièrement, en ce qui concerne la cueillette de données, il serait préférable de réaliser le tout grâce à un nombre réduit d'étudiants car même si une formation de base a été donnée à ceux-ci afin d'uniformiser les façons de faire, une certaine variabilité est tout de même probable. Ensuite, il aurait été intéressant de cibler un milieu de travail plus spécifique, réputé pour vivre des problèmes de SPT, tel que les milieux de l'éducation ou hospitalier (Brun et al., 2003; Dionne-Proulx et Pépin, 1997) afin de favoriser la variabilité des résultats (surtout pour les mesures de détresse et de mésadaptation au travail). Il aurait aussi été souhaitable de recueillir un plus grand nombre de données afin d'obtenir des échantillons plus grands pour la réalisation des analyses. Le contexte dans lequel les données ont été recueillies faisait en sorte que nous avons une contrainte de temps. De plus, il aurait été intéressant de reproduire la démarche qualitative et quantitative réalisée par Massé et al. (1998a; 1998b) en allant questionner les travailleurs afin de recueillir des items de BEPT et de DPT. En effet, il aurait été intéressant de vérifier si cette démarche aurait donné les mêmes résultats que celle qui a été utilisée dans la présente thèse. Cependant, cet objectif aurait exigé un travail considérable et aurait pu être en soi le sujet d'une thèse à lui tout seul.

Pour terminer, il est important de noter que cette thèse répond aux objectifs proposés par son titre : la santé psychologique : conceptualisation, instrumentation et

facteurs organisationnels de développement. En effet, elle propose une définition ainsi qu'un modèle de SPT, elle présente deux mesures valides et fidèles des deux principaux indicateurs de SPT et enfin, elle montre l'importance de développer un climat de travail sain, une perception de justice organisationnelle ainsi que de satisfaire les trois besoins fondamentaux des travailleurs dans le développement d'un niveau optimal de SPT. Cette thèse permet clairement de mieux comprendre ce qu'est la SPT. D'ailleurs, il est nécessaire de savoir ce que c'est si on veut l'atteindre. Cette thèse, qui fait preuve de créativité, est aussi un point de départ pertinent pour les recherches futures dans le domaine et contribuera certainement à faire progresser les connaissances afin que les travailleurs et employeurs connaissent les moyens à prendre pour se sentir davantage en santé psychologique au travail.

#### Références

- Brun, J. P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. IRSST et Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval.
- Dionne-Proulx, J., Pépin, R. (1997). Le travail et ses conséquences potentielles à long terme : comparaison de trois groupes professionnels québécois. *Revue Québécoise de psychologie* 18, 21-40.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 89, 352-357.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b).  
Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique  
dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian  
Journal of Public Hhealth*, 89, 183-187.
- Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy.  
In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. 3-9.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : An  
Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

**Annexe 1**

**Formulaire de consentement des participants**

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (PARTICIPANTS)

Université   
de Montréal

Faculté des arts et des sciences  
Département de psychologie

**Titre du projet :** Étude sur la vie au travail

**Chercheurs principaux :** Marie-Hélène Gilbert, doctorante en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal ainsi que André Savoie, Ph.D et Luc Brunet, Ph.D, professeurs titulaires au département de psychologie de l'Université de Montréal.

### A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS :

**1. Objectif de la recherche :** Ce projet de recherche a pour objectif d'étudier la vie en milieu de travail.

**2. Participation à la recherche :** La participation à cette recherche consiste à répondre à un questionnaire de façon individuelle et d'une durée d'environ 30 à 45 minutes. Ce questionnaire porte sur diverses caractéristiques personnelles du participant (sexe, âge, occupation) ainsi que sur plusieurs variables liées à la vie des travailleurs.

**3. Critères d'inclusion :** Vous pouvez participer à cette étude que si vous êtes âgé de plus de 18 ans et que vous travaillez depuis plus de 3 mois au sein d'une même entreprise.

**4. Confidentialité :** Les informations fournies par les participants demeureront strictement confidentielles et leur anonymat sera préservé en tout temps. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seul le chercheur principal et/ou la personne mandatée à cet effet auront la liste des participants et le numéro qui leur aura été accordé. Les renseignements seront conservés dans un classeur sous clé situé dans un bureau fermé. Les données seront analysées globalement, c'est-à-dire que ce sont les résultats de groupe qui intéressent les chercheurs et non les résultats individuels. Ainsi, les participants ne pourront jamais être identifié(e) par les membres de leur organisation.

**5. Avantages et inconvénients :** En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances dans le domaine de la vie au travail. Votre participation pourra également vous donner l'occasion de vous connaître davantage. Par contre, si le fait de répondre au questionnaire vous fait ressentir de l'inconfort par les réflexions qu'il suscite, n'hésitez pas à en parler avec l'agent de recherche. S'il y a lieu, celui-ci pourra vous référer à une personne-ressource.

**6. Droit de retrait :** Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps de l'étude et ce, sans aucune justification de votre part. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur et toutes les informations recueillies à votre sujet seront détruites.

**B) CONSENTEMENT :** Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions concernant ma participation à cette étude et avoir compris le but, la nature, les avantages et les inconvénients de cette recherche. J'ai également été informé du fait que toutes les données que je fournirai seront classifiées par un numéro et que cette procédure fera en sorte que mon nom ne sera jamais associé aux données. Après réflexion, je consens librement à participer à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans justification.

**Nom, prénom :** \_\_\_\_\_ **Date :** \_\_\_\_\_

**Signature du participant :** \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

**Nom, prénom :** \_\_\_\_\_ **Date :** \_\_\_\_\_

**Signature du chercheur (ou représentant) :** \_\_\_\_\_

Pour toute question concernant l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Marie-Hélène Gilbert doctorante en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal, au numéro de téléphone suivant : (514) 343-6111 poste 5458 ou aux adresses électroniques suivantes :

\_\_\_\_\_

Toute plainte relative à votre participation à cette étude peut être adressée à l'Ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel [ombudsman@umontreal.ca](mailto:ombudsman@umontreal.ca).

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être préservé par le participant.

**Annexe 2**  
**Formulaire de consentement organisationnel**

## FORMULE DE CONSENTEMENT (ORGANISATIONS)



Cette recherche a pour but d'étudier la vie au travail. Elle est dirigée par Marie-Hélène Gilbert, doctorante en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal ainsi que par André Savoie, Ph.D et Luc Brunet, Ph.D, professeurs titulaires au département de psychologie de l'université de Montréal.

Vos employés auront à remplir un questionnaire pendant environ 45 minutes. Nous vous assurons que leurs réponses demeureront anonymes puisque les chercheurs s'intéressent uniquement aux résultats globaux et non aux résultats obtenus sur une base individuelle. De plus, le nom de votre organisation restera anonyme pour les mêmes raisons. Les questionnaires seront conservés sous clé et accessibles seulement au groupe de recherche et d'intervention auprès des organisations.

Nous tenons à vous assurer que votre participation est fortement appréciée. Si vous avez des questions ou commentaires concernant le questionnaire ou la recherche, veuillez contacter

- ◆ Marie-Hélène Gilbert : (514) 343-6111 ext : 5458 ou [REDACTED]
- ◆ M. André Savoie : (514) 343-2342 ou [REDACTED]
- ◆ M. Luc Brunet : (514) 343-5733 ou [REDACTED]

Je, soussigné, \_\_\_\_\_, représentant de \_\_\_\_\_

*Nom de l'entreprise*

consens à participer à cette recherche et je conserve une copie du présent formulaire.

*Signature* \_\_\_\_\_

*Date* \_\_\_\_\_

**Annexe 3**  
**Consignes du questionnaire**

Faculté des Arts et des Sciences  
Département de Psychologie

## QUESTIONNAIRE SUR LA VIE AU TRAVAIL

### Consignes générales

- (1) Le recours à la forme masculine pour désigner des personnes a pour seul but d'alléger le texte et il identifie les individus des deux sexes sans discrimination.
- (2) Ce questionnaire n'est ni un test ni une évaluation. Répondez de façon **personnelle** et **spontanée**. Il n'existe pas de mauvaise réponse.
- (3) Vous pouvez répondre à la plupart des questions en **encerclant** un chiffre. Si vous ne trouvez pas la réponse qui vous convient exactement, alors choisissez celle qui se rapproche le plus de votre situation. Si vous considérez que l'énoncé ne s'applique pas à vous, encerclez le x.
- (4) Il est possible que certaines questions vous paraissent semblables, mais il est important pour nous que vous répondiez à l'ensemble du questionnaire.
- (5) Ce questionnaire concerne **votre milieu de travail actuel**. Si vous avez plus d'un emploi, répondez aux questions en vous référant à votre emploi pour lequel vous travaillez le plus d'heures par semaine.
- (6) Vos réponses seront traitées **confidentiellement**.
- (7) Si vous avez des questions concernant l'étude ou le questionnaire, n'hésitez pas à communiquer avec la responsable du projet : Mme Marie-Hélène Gilbert (514) 343-6111 poste 5458.
- (8) Si vous avez des commentaires ou des explications, n'hésitez pas à les noter dans la marge ou dans l'espace réservé à cet usage à la fin du questionnaire.
- (9) N'oubliez pas de signer le formulaire de consentement.

Laboratoire de recherche sur la vie au  
travail (PSY2007)

Université   
de Montréal

**Annexe 4**

**Échelle de mesure du bien-être psychologique au travail**

**Consigne**

**Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail**

1	2	3	4	5
Jamais	Rarement	La moitié du temps	Fréquemment	Presque toujours

**Ces temps-ci, dans mon emploi:**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je me sens en confiance.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je suis satisfait de mes réalisations, je suis fier de moi.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Je suis fonceur, j'entreprends plein de choses.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Je me sens équilibré émotionnellement.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je me sens aimé et apprécié.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. J'ai des buts, des ambitions.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. J'ai tout de même le goût de pratiquer mes loisirs et activités préférés en dehors du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je me sens utile.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. J'ai facilement un beau sourire.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Je suis égal à moi-même, naturel, en toutes circonstances.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. J'ai une bonne écoute pour mes collègues (supérieurs ou subordonnés).                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Je peux faire la part des choses lorsque je suis confronté à des situations complexes.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. J'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

16. Je suis plutôt calme, posé.	1	2	3	4	5
17. Je trouve facilement des solutions à mes problèmes.	1	2	3	4	5
18. Je suis en bon terme avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés).	1	2	3	4	5
19. Je travaille avec modération, en évitant de tomber dans les excès.	1	2	3	4	5
20. J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail.	1	2	3	4	5
21. J'ai beaucoup d'humour, je fais facilement rire mes collègues (supérieurs ou subordonnés).	1	2	3	4	5
22. Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même.	1	2	3	4	5
23. Je me sens en santé, en pleine forme.	1	2	3	4	5
24. Je sais affronter positivement les situations difficiles.	1	2	3	4	5
25. J'ai un bon moral.	1	2	3	4	5

Annexe 5

Échelle de mesure de la détresse psychologique au travail

Consigne  
**Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail**

1	2	3	4	5
Jamais	Rarement	La moitié du temps	Fréquemment	Presque toujours

**Ces temps-ci, dans mon emploi:**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. J'ai l'impression d'avoir raté ma carrière.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je suis agressif pour tout et pour rien.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. J'éprouve de la difficulté à faire face à mes problèmes.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je suis facilement irritable, je réagis plutôt mal et/ou avec colère aux commentaires qu'on me fait. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Je me sens dévalorisé, je me sens diminué.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je suis en conflit avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés).                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. J'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Je me sens triste.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. J'ai l'impression que personne ne m'aime.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. J'ai suis arrogant et même "bête" avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés).                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Je manque de confiance en moi.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Je me sens préoccupé, anxieux.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Je perds patience facilement.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Je me sens déprimé, ou "down".  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Je manque d'initiative en général, je suis moins fonceur.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

18. J'ai le sentiment d'être inutile.	1	2	3	4	5
19. Je me sens désintéressé par mon travail.	1	2	3	4	5
20. Je me sens mal dans ma peau.	1	2	3	4	5
21. Je me sens stressé, sous pression.	1	2	3	4	5
22. J'ai tendance à être moins réceptif aux idées (opinions) de mes collègues (supérieurs ou subordonnés).	1	2	3	4	5
23. J'éprouve de la difficulté à me concentrer sur quoi que ce soit.	1	2	3	4	5

Annexe 6

Échelle de mesure de l'optimisme

**Consigne**

En utilisant l'échelle de réponse ci-dessous, indiquez votre niveau d'accord concernant chaque situation selon votre perception.

Totalement en désaccord 1	Plutôt en désaccord 2	Neutre 3	Plutôt d'accord 4	Totalement d'accord 5
------------------------------	--------------------------	-------------	----------------------	--------------------------

1. Dans les moments d'incertitude, je m'attends habituellement au mieux.	1	2	3	4	5
2. J'ai de la facilité à relaxer.	1	2	3	4	5
3. S'il y a des chances que ça aille mal pour moi, ça ira mal.	1	2	3	4	5
4. Je suis toujours optimiste face à mon avenir.	1	2	3	4	5
5. J'apprécie beaucoup mes ami(e)s.	1	2	3	4	5
6. C'est important pour moi de me tenir occupé(e).	1	2	3	4	5
7. Je ne m'attends presque jamais à ce que les choses aillent comme je le voudrais.	1	2	3	4	5
8. Je ne me fâche pas très facilement.	1	2	3	4	5
9. Je m'attends rarement à ce que de bonnes choses m'arrivent.	1	2	3	4	5
10. Dans l'ensemble, je m'attends à ce que plus de bonnes choses m'arrivent que de mauvaises.	1	2	3	4	5

**Annexe 7**  
**Échelle de mesure du climat de travail**

**Consigne**  
**Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.**

1	2	3	4	5	6
Tout à fait en désaccord	Assez fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord	Assez fortement en accord	Tout à fait en accord

**À travers la façon dont vous êtes traité et/ou géré :**

- |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Vous êtes traité avec respect et dignité.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Vous êtes libre d'utiliser vos compétences comme bon vous semble.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Vous pouvez développer votre potentiel au travail.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Vous avez la marge de manoeuvre requise pour faire votre travail.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. On vous offre la possibilité de vous perfectionner.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Vous compter pour l'organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. On vous incite à prendre des décisions lorsque cela vous concerne.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Votre travail actuel vous permet de développer vos talents.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Votre contribution est reconnue.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Vous êtes libre d'exécuter votre travail selon votre jugement.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. On vous donne l'occasion d'utiliser pleinement vos habiletés.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Vous vous sentez valorisé.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Votre travail actuel est une source d'épanouissement.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Vos droits en tant qu'employé sont considérés.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Vous pouvez poursuivre les objectifs de performance que vous souhaitez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

16. La température est convenable.	1	2	3	4	5	6
17. On vous incite à travailler en utilisant des punitions.	1	2	3	4	5	6
18. L'horaire de travail est appliqué de façon souple.	1	2	3	4	5	6
19. L'éclairage est adéquat.	1	2	3	4	5	6
20. Des commentaires positifs sont utilisés pour vous inciter à travailler.	1	2	3	4	5	6
21. La propreté des lieux est acceptable.	1	2	3	4	5	6
22. Vous êtes libre d'agir à votre guise.	1	2	3	4	5	6
23. L'équipement est approprié.	1	2	3	4	5	6
24. On vous incite à travailler en utilisant des menaces.	1	2	3	4	5	6
25. Les risques pour votre santé sont limités.	1	2	3	4	5	6
26. L'organisation impose des procédures rigides de travail.	1	2	3	4	5	6
27. On vous incite à travailler en utilisant des récompenses.	1	2	3	4	5	6
28. La superficie des lieux est adéquate compte tenu du nombre d'employés qui y travaillent.	1	2	3	4	5	6
29. L'organisation applique ses règles de conduite de façon stricte.	1	2	3	4	5	6
30. Des promesses sont utilisées pour vous inciter à travailler.	1	2	3	4	5	6
31. Les procédures mises en place sont justifiées.	1	2	3	4	5	6
32. Le niveau de bruit est acceptable.	1	2	3	4	5	6
33. Des commentaires négatifs sont utilisés pour vous inciter à travailler.	1	2	3	4	5	6

Annexe 8

Échelle de mesure de la justice organisationnelle

**Consigne**  
**Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.**

1	2	3	4	5	6
Tout à fait en désaccord	Assez fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord	Assez fortement en accord	Tout à fait en accord

### Lorsque les décisions sont prises...

1. L'information pertinente et nécessaire à la prise de décision est recueillie.	1	2	3	4	5	6
2. Votre point de vue est pris en compte.	1	2	3	4	5	6
3. On interagit honnêtement avec vous.	1	2	3	4	5	6
4. Tous les partis touchés par la décision sont représentés.	1	2	3	4	5	6
5. On vous communique des justifications adéquates concernant les décisions.	1	2	3	4	5	6
6. Vous avez la possibilité de contester les décisions	1	2	3	4	5	6
7. L'application des décisions est uniforme pour tous les partis impliqués.	1	2	3	4	5	6
8. Ceux qui prennent les décisions ne se laissent pas influencer par leurs intérêts personnels.	1	2	3	4	5	6
9. Les demandes de clarification ou d'explication additionnelles sont permises.	1	2	3	4	5	6

### Les récompenses offertes aux employés sont :

1. Attribuées selon le mérite de chacun.	1	2	3	4	5	6
2. Attribuées selon des critères objectifs (p. ex., ancienneté, expérience acquise, scolarité).	1	2	3	4	5	6
3. Accessibles à tous.	1	2	3	4	5	6
4. Attribuées selon la contribution de chacun.	1	2	3	4	5	6

5. Faciles à obtenir par tout le monde.	1	2	3	4	5	6
6. Attribuées en fonction des efforts.	1	2	3	4	5	6
7 Attribuées en fonction des responsabilités qui incombent à chacun.	1	2	3	4	5	6
8. Attribuées en fonction du stress et des tensions de l'emploi effectué.	1	2	3	4	5	6

**Annexe 9**

**Échelle de mesure de la satisfaction des besoins fondamentaux**

**Consigne**

**Les énoncés suivants correspondent à vos perceptions au travail. En utilisant l'échelle ci-dessous, veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chacun des énoncés suivants.**

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout en accord	Très peu en accord	Un peu en accord	Moyennement en accord	Assez en accord	Fortement en accord	Très fortement en accord

1. Il arrive souvent que je me fasse pousser dans le dos pour faire mon travail. 1 2 3 4 5 6 7

2. J'ai le droit de modifier mes tâches afin d'être plus efficace. 1 2 3 4 5 6 7

3. Quand je suis au travail, je me sens comme dans une prison. 1 2 3 4 5 6 7

4. Je me sens libre d'exécuter mes tâches à mon rythme et selon mes valeurs. 1 2 3 4 5 6 7

5. En général, j'éprouve des difficultés à bien faire mon travail. 1 2 3 4 5 6 7

6. J'ai développé de très bonnes compétences dans mon travail. 1 2 3 4 5 6 7

7. Je crois que je suis très efficace dans mon travail. 1 2 3 4 5 6 7

8. Dans l'ensemble, je crois être bon dans mon travail. 1 2 3 4 5 6 7

**Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens ...**

1. ...compris. 1 2 3 4 5 6 7

2. ...écouté. 1 2 3 4 5 6 7

3. ...en confiance avec eux. 1 2 3 4 5 6 7

4. ...un ami pour eux. 1 2 3 4 5 6 7