

**LE COMPORTEMENT DE « PRISE DE PAROLE » (VOICE) : VALIDATION DE LA
VERSION FRANÇAISE DE LA MESURE DE MAYNES ET PODSAKOFF**

**THE "VOICE" BEHAVIOUR: FRENCH VALIDATION OF THE MAYNES AND
PODSAKOFF' SCALE**

Guillaume R. M. DEPREZ¹, Adalgisa BATTISTELLI², & Marco PEÑA JIMENEZ³

Auteur correspondant :

¹Guillaume Roland Michel Déprez, Bordeaux, France, Université de Bordeaux, Laboratoire de Psychologie EA4139, 0786842010, guillaume.deprez@u-bordeaux.fr

Auteurs :

²Adalgisa Battistelli, Bordeaux, Université de Bordeaux, Laboratoire de Psychologie EA4139

³Marco Peña Jimenez, Bordeaux, Université de Bordeaux, Laboratoire de Psychologie EA4139

1

2

3

4 **LE COMPORTEMENT DE « PRISE DE PAROLE » (VOICE) : VALIDATION DE LA**
5 **VERSION FRANÇAISE DE LA MESURE DE MAYNES ET PODSAKOFF**

6

7 **THE "VOICE" BEHAVIOUR: FRENCH VALIDATION OF THE MAYNES AND**
8 **PODSAKOFF' SCALE**

9

10

11

12

RÉSUMÉ

1
2 La prise de parole est un comportement essentiel susceptible d'inhiber ou de générer des
3 processus d'innovation et de changement organisationnel. À ce jour, peu d'échelles de mesure
4 adaptées au contexte français et permettant d'analyser ce comportement existent. Cet article
5 propose de traduire l'échelle de prise de parole en 4 facteurs de Maynes et Podsakoff (2014).
6 La traduction de cette échelle a été testée par 4 études sur différents échantillons regroupant
7 1275 travailleurs français de milieux organisationnels divers. Tout d'abord, les premières
8 études testent la fiabilité, la cohérence interne, les validités divergente et convergente de
9 l'échelle. Puis, une analyse d'invariance en fonction du genre teste les propriétés métriques de
10 l'échelle. Les résultats obtenus présentent des qualités psychométriques acceptables validant
11 ainsi la version française.

12 Mots-Clefs : Prise de Parole, traduction d'échelle, soutien organisationnel perçu, obstruction
13 organisationnelle perçue, invariance du genre

ABSTRACT

14
15 Voice is an essential behaviour that can inhibit or generate processes of innovation and
16 organisational change. To date, few measurement scales adapted to the French context and
17 allowing to analyse this behaviour exists. This article proposes to translate the 4'factors Voice
18 scale from Maynes and Podsakoff (2014). The translation of this scale was tested by 4 studies
19 on different samples of 1275 French workers from various organisational backgrounds. The
20 first studies test the reliability, internal consistency, divergent and convergent validity of the
21 scale. Then, a gender invariance analysis tests the metric properties of the scale. The results
22 obtained present acceptable psychometric qualities that validate the French version.

23 Key-words: Voice, scale translation, perceived organisational support, perceived
24 organisational obstruction, gender invariance

1 INTRODUCTION

2 Le monde du travail est en constante évolution, connaissant une transformation
3 profonde de sa nature (Salas, Kozlowski, & Chen, 2017). Les organisations recherchent ainsi
4 des travailleurs actifs, disposés à modifier leurs postes et environnements de travail afin
5 d'optimiser leur fonctionnement et leur compétitivité (Bindl & Parker, 2010). Parmi les
6 comportements recherchés, la Prise de Parole (PrPa ; *Voice*) vise à défier et/ou à modifier le
7 *statu quo* et à faciliter l'adaptation des organisations face à l'évolution du travail (LePine &
8 Van Dyne, 1998). En 1970, Hirschman l'introduisait, via le modèle *Exit, Voice, Loyalty,*
9 *Neglect*, comme une tentative pour « *changer, au lieu de s'échapper d'une situation*
10 *contestable* » (p. 30). Ce type de comportement a été initialement considéré comme extra-rôle
11 (Van Dyne & LePine, 1998) et actuellement, comme un comportement proactif (Parker &
12 Collins, 2010). Ainsi, par sa nature propice au changement et à l'innovation (Potočnik &
13 Anderson, 2016), la PrPa devient un objet d'étude suscitant l'intérêt, tant au niveau de la
14 recherche que de l'activité professionnelle (Chamberlin, Newton, & LePine, 2016). Maynes et
15 Podsakoff (2014) recensent moins de 15 articles sur ce sujet de 1970 à 1994, contre environ
16 600 articles entre 1994 et 2014 (Potočnik & Anderson, 2016). Les travaux de Van Dyne et
17 LePine (1998) marquent un tournant décisif, clarifiant la définition de la PrPa (i.e., expression
18 d'un défi constructif afin d'améliorer la façon de faire les choses) et opérationnalisant une
19 échelle de mesure.

20 Bien que célèbre et largement utilisée, l'échelle de Van Dyne et LePine (1998) permet
21 seulement de mesurer la PrPa comme une intention positive de défier le *statu quo*. Cette
22 approche délaisse un pan de la littérature proposant que la PrPa ne consiste pas uniquement à
23 défier le *statu quo* (e.g., Morrison, 2011 ; Liang, Farh, & Farh, 2012), mais peut également le
24 supporter (Van dyne, Ang, & Botero, 2003) ou tenter de le détruire (Gorden, 1988). Dans
25 cette optique, Van Dyne et al. (2003) ont développé une mesure permettant d'évaluer une

1 PrPa supportant le *statu quo*. Gorden (1988), quant à lui, avait tenté d'analyser la PrPa comme
2 une intention négative de défier le *statu quo*. Cependant, selon Maynes et Podsakoff (2014),
3 sur la douzaine de comportements de PrPa référencée dans la littérature, seule l'échelle de
4 Van Dyne et LePine (1998) est validée. Ainsi, pour répondre à l'appel des chercheurs de
5 développer une échelle plus adaptée, Maynes et Podsakoff (2014) proposent un outil valide et
6 adapté à l'organisation¹, regroupant 4 dimensions de la PrPa orientées à la prohibition, à la
7 promotion, à la préservation et au défi. Le croisement de ces dimensions permet d'extraire 4
8 types de comportements de PrPa (solidaire, constructive, défensive et destructive). À ce jour,
9 l'intégration des 4 principaux types de PrPa et la validation statistique de cette échelle, en fait
10 la plus adaptée pour mesurer les comportements de PrPa. L'objectif de cet article est donc de
11 traduire et valider en langue française l'échelle de mesure de Maynes et Podsakoff (2014).

12 Plusieurs apports sont à noter. Tout d'abord, le cadre conceptuel et les définitions des
13 types de PrPa présentent un construit émergent. Ensuite, l'analyse des qualités
14 psychométriques confirme les validités interne et externe de l'adaptation française de
15 l'échelle. De plus, l'analyse du soutien organisationnel perçu (SOP) et de l'obstruction
16 organisationnelle perçue (OOP) comme antécédents de la PrPa indique une relation à
17 l'organisation peu explorée. Enfin, la réalisation d'une analyse d'invariance en fonction du
18 genre confirme la stabilité de la mesure.

19 **Cadre Conceptuel**

20 La PrPa est souvent présentée comme un construit unidimensionnel visant à
21 promouvoir l'amélioration de l'organisation (e.g., Morrison, 2011 ; Van Dyne & LePine,
22 1998). Cependant, Gorden (1988) considère la PrPa comme un acte négatif pour le
23 fonctionnement organisationnel. Dès lors, Liang et al. (2012) présentent la PrPa comme un
24 comportement étendu et complexe. Des travaux ont répertorié les corrélats des types de PrPa

¹ Leur article aurait été cité 205 fois (*Google Scholar*, juin 2019).

1 (Chamberlin et al., 2016) et l'impact de la PrPa dans les niveaux de l'organisation (Bashshur
2 & Oc, 2014). Ainsi, Maynes et Podsakoff (2014) ont proposé un cadre conceptuel intégratif
3 de la PrPa clarifiant et distinguant les types de PrPa.

4 La PrPa se définit comme « *une communication ouverte et volontaire de la part du*
5 *travailleur envers d'autres travailleurs de l'organisation dans le but de promouvoir un*
6 *changement dans l'environnement de travail* » (Maynes & Podsakoff, 2014, p.88). Cela
7 renvoie aux caractéristiques de la PrPa se différenciant d'autres comportements proches par
8 son ouverture, sa pertinence pour l'organisation, son orientation vers la recherche d'un
9 changement organisationnel et sa réception par au moins un autre membre de l'organisation
10 (e.g., Van Dyne et al., 2003). La PrPa est exprimée de façon verbale, ou encore sous la forme
11 de mails (Van Dyne et al., 2003). Selon Liang et al. (2012), la PrPa intègre une vision
12 *promotrice*, liée à la communication des initiatives afin de développer l'organisation par le
13 changement des pratiques organisationnelles ; et *une vision prohibitive*, liée à l'expression
14 d'idées pour mettre en garde face à de possibles résultats négatifs ou des pratiques et activités
15 existantes dans l'organisation. La dimension promotrice de la PrPa correspond au partage de
16 nouvelles idées avec un objectif organisationnel, alors que la dimension prohibitive de la PrPa
17 correspond à la communication des pratiques problématiques pour les standards de sécurité
18 organisationnelle. La PrPa distinguerait également deux dimensions liées à la tentative de
19 *préserver* et de *défier le statu quo* (Maynes & Podsakoff, 2014). L'analyse croisée de ces
20 dimensions identifie 4 types de PrPa : *solidaire*, *constructive*, *défensive* et *destructive*
21 (Tableau 1). L'élaboration et le fonctionnement de ces derniers contribueraient à mieux
22 comprendre les implications théoriques et les relations avec d'autres variables
23 organisationnelles (Chamberlin et al., 2016). Ainsi, Maynes et Podsakoff (2014) proposent
24 une mesure intégrant ces 4 types de PrPa.

25 [Tableau 1]

1 La PrPa solidaire serait un comportement de soutien semblable à la PrPa
2 d'acquiescement (Van Dyne et al., 2003) et à la loyauté organisationnelle (Graham, 1991).
3 Elle se différencie par son évaluation du comportement de soutien via la communication
4 d'informations et la volonté d'apporter un changement. La PrPa constructive insiste sur
5 l'amélioration de l'environnement de travail. Elle « *peut inclure des suggestions sur des*
6 *façons nouvelles ou améliorées de faire les choses, des façons de régler les problèmes avec*
7 *les méthodes de travail et procédures existantes, ou des solutions aux problèmes qui ont déjà*
8 *été identifiés* » (Maynes & Podsakoff, 2014). La PrPa constructive se différencie de la PrPa
9 active/constructive (Gorden, 1988) et de la PrPa prosociale (Van Dyne et al., 2003) par son
10 appartenance au concept de proactivité. La PrPa défensive est similaire à son homonyme
11 proposé par Van Dyne et al. (2003) et à la résistance au changement (Oreg, 2003), mais elle
12 s'en différencie néanmoins par sa volonté de protéger le *statu quo* et sa nature active non-
13 discrétionnaire. La PrPa destructive est semblable à la PrPa active/destructive (Gorden, 1988)
14 et à la citoyenneté organisationnelle de manque d'esprit sportif (Organ, 1988), mais s'en
15 différencie par ses items, spécifiques au contexte organisationnel, aux pratiques et aux
16 méthodes de travail et par sa nature dénigrante.

17 L'échelle de mesure de Maynes et Podsakoff (2014) regroupe les 4 types de PrPa,
18 repartis chacun en 5 items, pour un total de 20 items. L'échelle a initialement été testée et
19 validée auprès d'une population d'étudiants nord-américains, via une évaluation de type
20 Likert allant de 1 (« fortement en désaccord ») à 7 (« fortement en accord »). Au contraire de
21 l'adaptation française (auto-évaluation), les items initiaux demandaient une hétéroévaluation.
22 La version anglo-saxonne présentait une validité discriminante, nomologique, critérielle et un
23 niveau élevé de validité véridique (i.e., variation de la mesure liée à la variation du
24 comportement de PrPa réel) et des coefficients de fidélité satisfaisants ($\alpha > .70$). Nous avons
25 ainsi adapté et validé en langue française l'échelle de mesure de PrPa de Maynes et Podsakoff

1 (2014).

2 MÉTHODE

3 Une analyse multiple en 4 études (Hinkin, 1995) a testé les propriétés
4 psychométriques de l'échelle traduite. Afin de déterminer le meilleur modèle d'ajustement de
5 la traduction française, la fiabilité et la cohérence interne ont été testées via une analyse
6 factorielle confirmatoire (AFC ; Etude 1). Puis, pour tester les validités externes, une
7 réplication de l'AFC du modèle en 4 facteurs et des analyses de corrélations avec des
8 construits théoriques similaires ont testé les validités convergente et divergente (Etude 2). De
9 plus, une AFC sur le modèle en 4 facteurs et une analyse d'antécédents théoriquement reliés à
10 l'ensemble des types de PrPa, pour tester la validité de construit de l'échelle, ont été réalisées
11 (Etude 3). Enfin, une analyse d'invariance a testé les propriétés métriques de l'échelle (Etude
12 4).

13 Les analyses ont été effectuées avec le logiciel *Mplus* 8.2 (Muthen & Muthen, 2017).
14 Les données ont été recueillies via les réseaux sociaux (e.g., Facebook, Viadeo, LinkedIn)
15 auprès d'échantillons de travailleurs français volontaires provenant de milieux
16 organisationnels divers. Les questionnaires de chaque étude ont été distribués à des groupes
17 de discussions destinés à l'entraide, à la recherche d'emploi et à des groupes ciblant des
18 métiers spécifiques (e.g., infirmières, juristes, employés polyvalents). Un message leur
19 proposant de participer à l'étude contenait un lien hypertexte permettant d'accéder au
20 questionnaire sur une plateforme privée et anonyme (Limesurvey). Ce message invitait
21 également les participants à laisser un commentaire lorsqu'ils avaient complété le
22 questionnaire. Tout d'abord, cette démarche a permis de remercier chacun des participants, et
23 d'actualiser le message sur les pages des groupes de discussions. Chacune des études a été
24 réalisée à des moments séparés dans le temps et auprès de groupes différents afin de garantir
25 l'indépendance des répondants entre les échantillons. Il était préalablement demandé aux

1 répondants s'ils étaient en situation d'emploi, s'ils travaillaient minimum 20h par semaine et
2 s'ils avaient déjà participé à une étude menée par notre équipe. Les questionnaires étaient
3 anonymes et demandaient, via une échelle de type Likert, de 1 (« Fortement en désaccord ») à
4 5 (« Fortement en accord »), dans quelle mesure chaque énoncé caractérisait les
5 comportements sur le lieu de travail.

6 **Étude 1 : Traduction et Analyse Factorielle Confirmatoire**

7 La traduction des échelles suit les recommandations de Brislin (1970) et respecte la
8 procédure : traduction, retraduction et validation. La traduction/retraduction a été réalisée par
9 deux personnes bilingues. Lors de la phase préliminaire de validation, les traductions ont été
10 présentées à des experts de la psychologie du travail et des organisations. Les traductions
11 faisant consensus ont été retenues.

12 **Méthodes**

13 L'échantillon ($N = 214$; 61% de femmes) est constitué d'individus ($M_{age} = 35$, $SD =$
14 11) travaillant pour la plupart en équipe (80%) dans des organisations des secteurs public
15 (33%), privé (46%) et associatif (21%). La majorité des répondants étaient des étudiants en
16 situation d'emploi à durée indéterminée (76%) dans les secteurs de la grande distribution
17 (35%), de la restauration (35%), de l'hospitalier (19%) et d'autres secteurs (11%).

18 **Résultats**

19 Une AFC a été réalisée sur l'échelle de PrPa. La distribution des données suivait
20 approximativement une loi normale, permettant d'utiliser l'indice d'estimation du maximum
21 de vraisemblance robuste (MLR). Pour tester la validité interne de l'échelle, le modèle initial
22 de Maynes et Podsakoff (2014) a été comparé avec 5 modèles alternatifs (Tableau 2).

23 [Tableau 2]

24 Le modèle initial a révélé des indices d'ajustement acceptables ($\chi^2 (164) = 278.67$, $p <$
25 $.001$; RMSEA = .05 ; CFI = .92 ; TLI = .90 ; SRMR = .08). Concernant les scores de

1 RMSEA et SRMR, une valeur inférieure ou égale à .08 indique un ajustement acceptable
2 (Browne & Cudeck, 1993), une valeur de .06 ou moins indique un bon modèle d'ajustement
3 (Hu & Bentler, 1999) et une valeur inférieure à .05 indique un ajustement de très bonne
4 qualité (MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996). Pour les indices de CFI et TLI, la règle
5 générale est d'accepter une valeur supérieure à .90 pour un modèle acceptable (Brown, 2015)
6 et une valeur supérieure à .95 pour un très bon modèle (Hu & Bentler, 1999). Les seuils
7 retenus pour cet article sont présentés dans le Tableau 2. Les résultats des corrélations inter-
8 factorielles, des moyennes (*M*), des écarts types (*SD*), des alphas de Cronbach (α) et des
9 scores de fiabilités des composants (*CR* ; *Composite Reliabilities*) sont présentés dans le
10 Tableau 3.

11 [Tableau 3]

12 Le modèle initial a surpassé les modèles alternatifs². Le modèle alternatif (1), en trois
13 facteurs, présentait l'indépendance entre les types solidaire (préservation), constructif (défi)
14 de la PrPa et la dimension prohibitive (réunissant les types défensif et destructif en un seul
15 facteur) ($\Delta\chi^2 = 46.03$, *ddl* = 3, $p < .01$). Le second (2) intégrait les deux types (constructif et
16 solidaire) de la dimension promotion en un seul facteur et l'indépendance entre les types
17 défensif (préservation) et destructif (défi) de la PrPa ($\Delta\chi^2 = 113.34$, *ddl* = 3, $p < .01$). Le
18 troisième (3), en trois facteurs, présentait l'indépendance entre les types solidaire (promotion),
19 défensif (prohibitive) de la PrPa et la dimension de défi (réunissant les types constructif et
20 destructif en un seul facteur) ($\Delta\chi^2 = 46.03$, *ddl* = 3, $p < .01$). Le quatrième (4) intégrait la
21 dimension de préservation (réunissant les types défensif et destructif en un seul facteur) et
22 l'indépendance des types de PrPa constructive (promotion) et destructive (prohibitive ; $\Delta\chi^2 =$
23 113.34, *ddl* = 3, $p < .01$). Le cinquième (5), en 2 facteurs, combinait les types de PrPa

² Afin d'assurer une viabilité du modèle traduit, la procédure de comparaison des modèles a été répétée pour chaque étude. La structure des modèles 1 à 7, présentée dans l'étude 1, demeure la même pour les études 1, 2, 3 et 4. Les indices de *fit* et *chi carré* de Satorra-Bentler respectifs sont dans le Tableau 2.

1 solidaire et constructive en un facteur de la dimension promotion et les types de PrPa
2 défensive et destructive en un facteur de la dimension prohibitive ($\Delta\chi^2 = 129.82$, $ddl = 5$, $p <$
3 $.01$). Le sixième (6), en 2 facteurs, combinait les types de PrPa solidaire et défensive en un
4 facteur de la dimension préservation et les types constructif et destructif de la PrPa en un
5 facteur de la dimension défi (non convergence due à un nombre d'itérations excessives). Le
6 septième (7) en un facteur se composait de tous les éléments des 4 sous-échelles ($\Delta\chi^2 = 50.26$,
7 $ddl = 6$, $p < .01$). Ces résultats attestent de la validité interne de l'échelle et du modèle
8 théorique en 4 facteurs. La Figure 1 présente les scores de corrélations factorielles
9 standardisés, les scores de corrélations entre les facteurs estimés et les scores de variances
10 d'erreur du modèle initial.

11 [Figure 1]

12 **Étude 2 : Analyse des Validités Convergente et Divergente**

13 Les construits sélectionnés pour vérifier les propriétés convergentes et divergentes de
14 la PrPa sont la déviance négative (Robinson & Bennett, 1995), la recherche de feedback
15 (Ashford, 1986) et la prise en main (Morrison & Phelps, 1999). Ces comportements sont
16 choisis car la PrPa est répertoriée à la fois comme un comportement déviant (Vadera, Pratt, &
17 Mishra, 2013), un comportement extra-rôle (Van Dyne et al., 2003) et un comportement
18 proactif (Parker & Collins, 2010). Ces construits permettent d'examiner les différentes
19 approches de la PrPa et de vérifier que la traduction des items soit bien différente de
20 construits proches et opposés.

21 Robinson et Bennett (1995) définissent la déviance tel un « *comportement volontaire*
22 *qui enfreint les normes importantes de l'organisation et, ce faisant, met en danger le bien-être*
23 *de l'organisation, de ses membres, ou les deux* » (p. 557). Ainsi, le comportement déviant est
24 souvent considéré comme négatif avec des objectifs destructeurs (Bennett & Robinson, 2000).
25 Pourtant, selon Warren (2003), la déviance serait aussi positive via des comportements de

1 transgression des normes bénéfiques à l'organisation. Ainsi, la PrPa, par sa caractéristique de
2 défier le *statu quo*, a également été intégrée aux comportements de déviance (Vadera et al.,
3 2013). Dans une optique de différencier la déviance de la PrPa, Galperin (2012) a montré via
4 l'échelle de Van Dyne et LePine (1998) que la PrPa était positivement reliée à la déviance
5 constructive et négativement à la déviance destructive. De plus, les comportements de
6 déviance positive et négative étant négativement corrélés (Galperin & Burke, 2006), les types
7 de PrPa liés à la dimension de promotion devraient être négativement reliés à la déviance
8 destructive et les types de PrPa liés à la dimension prohibitive devraient être positivement
9 reliés à la déviance négative. Les hypothèses suivantes sont formulées :

10 Hypothèse 1a : les types de PrPa solidaire et constructive seront négativement reliés
11 aux comportements de déviance négative.

12 Hypothèse 1b : les types de PrPa défensive et destructive seront positivement reliés
13 aux comportements de déviance négative.

14 La recherche de feedback vis-à-vis de son supérieur immédiat est un comportement
15 intentionnel déterminant si les démarches et comportements mis en place sont en accord avec
16 les objectifs organisationnels (Ashford, Blatt, & Walle, 2003). Cette recherche d'informations
17 pour atteindre des résultats souhaitables pour le travailleur (Ashford et al., 2016) en a fait un
18 comportement perçu comme extra-rôle (Ashford & Black, 1996). En effet, comme pour la
19 PrPa, la recherche de ressources pour identifier les situations ou activités inefficaces au travail
20 peut ne pas être requise par l'organisation. Cela peut entraîner la mise en place de
21 comportements de PrPa pour proposer des solutions et améliorations possibles (Qian, Song,
22 Jin, Wang, & Chen, 2018). De plus, une relation positive entre la PrPa de promotion et les
23 comportements de feedback a été observée (Parker & Collins, 2010). Il existerait ainsi une
24 relation positive avec les dimensions de la PrPa. Toutefois, la nature extra-rôle de la recherche
25 de feedback ne permet pas de supposer de relation positive avec les types de la dimension de

1 la PrPa prohibitive. En effet, la recherche de feedback permet de pouvoir se conformer au
2 groupe, de clarifier le rôle de l'individu et de mieux comprendre les dynamiques
3 organisationnelles (Ashford et al., 2003 ; Whitaker, Dahling, & Levy, 2007). Ainsi, les types
4 de la dimension prohibitive pouvant être perçus comme contre-normatifs (Maynes &
5 Podsakoff, 2014), la recherche de feedback devrait alors être négativement reliée aux types de
6 la dimension de la PrPa prohibitive. Les hypothèses suivantes sont formulées :

7 Hypothèse 2a : les types de PrPa solidaire et constructive seront positivement liés à la
8 recherche de feedback.

9 Hypothèse 2b : les types de PrPa défensive et destructive seront négativement liés à la
10 recherche de feedback.

11 La prise en main est définie comme « *l'effort volontaire et constructif, de la part de*
12 *chaque employé pour effectuer des changements organisationnels fonctionnels en lien avec la*
13 *façon dont le travail est exécuté dans le contexte de son emploi, de son unité de travail ou de*
14 *son organisation* » (Morrison & Phelps, 1999, p. 403). Initialement considérée comme un
15 comportement extra-rôle (Morrison & Phelps, 1999), la prise en main, comme la PrPa, est un
16 comportement constituant le facteur d'ordre supérieur « *comportement de travail proactif* »
17 (Parker & Collins, 2010). La PrPa et la prise en main sont deux comportements proches avec
18 des objectifs similaires orientés vers l'amélioration. Cependant, la PrPa fait référence à un
19 spectre plus large et multidimensionnel de comportements que la prise en main (Farrel, 1983).
20 Ainsi, contrairement à la prise en main, la PrPa est composée de dimensions non
21 promotionnelles aux objectifs opposés à l'amélioration (Morrison & Phelps, 1999). Alors, les
22 hypothèses suivantes sont formulées :

23 Hypothèse 3a : les types de PrPa solidaire et constructive seront positivement liés à la
24 prise en main.

25 Hypothèse 3b : les types de PrPa défensive et destructive seront négativement corrélés

1 à la prise en main.

2 **Méthodes**

3 L'échantillon ($N = 370$, 81 % de femmes) est composé de travailleurs ($M_{age} = 33$, $SD =$
4 11) des secteurs public (46%) et privé (54%), travaillant en équipe (90%) et dans leur
5 organisation depuis plus de 3 ans (75%). Les répondants appartenait pour la plupart au
6 secteur de la santé (78%), dont la majorité était des aides-soignantes (40%), des infirmières
7 (36%) ou des psychologues (17%).

8 **Mesures**

9 *Recherche de feedback.* Elle a été mesurée via l'échelle d'Ashford et Black (1996),
10 évaluant les comportements dans la recherche de feedback vis-à-vis de son superviseur (4
11 items). La version originale (VO) et la version de notre article (VF) avaient des alphas de
12 Cronbach acceptables (VO, $\alpha = .92$; VF, $\alpha = .79$). Un exemple d'item est « Demander l'avis
13 de votre superviseur sur votre travail ».

14 *Prise en Main.* L'échelle de Morrison et Phelps (1999), en une dimension (10 items), a
15 été administrée de façon autoévaluée et présente des qualités de validité interne acceptables
16 (VO, $\alpha = .93$; VF, $\alpha = .90$). Un exemple d'item est « Sur mon lieu de travail j'essaye
17 d'éliminer des procédures inutiles ».

18 *Déviante négative.* L'échelle de Bennett et Robinson (2000) constituée des 2
19 dimensions organisationnelle (12 items ; VO, $\alpha = .81$; VF, $\alpha = .74$) et interpersonnelle (7
20 items ; VO, $\alpha = .78$; VF, $\alpha = .66$) a été utilisée. Un exemple d'item pour le facteur
21 organisationnel est « Dégrader votre environnement de travail ». Un exemple d'item pour le
22 facteur interpersonnel est « Se moquer de quelqu'un au travail ».

23 **Résultats**

24 Tout d'abord, les résultats d'une AFC revalident la structure factorielle de l'échelle (χ^2
25 $(164) = 317.74$, $p < .001$; RMSEA = .05 ; CFI = .94 ; TLI = .93 ; SRMR = .06). Le modèle

1 initial en 4 facteurs surpassait les modèles alternatifs (voit Tableaux 2, étude 2). Puis, des
2 analyses de cohérence interne (alpha de Cronbach) ont évalué la fidélité des mesures utilisées.
3 En général, les coefficients sont satisfaisants, variant de $\alpha = .70$ à $\alpha = .90$ (voir Tableau 4),
4 excepté pour la déviance négative interpersonnelle ($\alpha = .66$). L'analyse de la validité externe a
5 été réalisée à l'aide des variables de recherche de feedback, de prise en main et des deux
6 dimensions de la déviance négative (l'interpersonnelle et l'organisationnelle). Les résultats
7 des corrélations sont reportés dans le Tableau 4.

8 [Tableau 4]

9 Les analyses indiquent une absence de corrélations entre les deux types de promotion
10 de la PrPa et les variables de déviances négatives ($r = -.04$ à $.11$; $p = ns$). De même, les
11 analyses de régressions ne présentent pas de lien significatif entre les types de PrPa
12 constructive (interpersonnelle : $\beta = .12$, $t = 2.83$, $p = ns$; organisationnelle : $\beta = -.00$, $t = -.01$,
13 $p = ns$) et solidaire (interpersonnelle : $\beta = .07$, $t = 1.52$, $p = ns$; organisationnelle : $\beta = .02$, $t =$
14 $.39$, $p = ns$), validant l'hypothèse 1a. Concernant les types de PrPa de la dimension
15 prohibitive, la PrPa défensive n'est reliée à aucune des dimensions de déviance ($r = .09$, $.10$;
16 $p = ns$), alors que la PrPa destructive leur est positivement corrélée ($r = .25$, $.27$; $p < .01$). Les
17 analyses de régression indiquent des résultats similaires pour les types de PrPa défensive
18 (interpersonnelle : $\beta = .09$, $t = 1.03$, $p = ns$; organisationnelle : $\beta = .10$, $t = 1.47$, $p = ns$) et de
19 PrPa destructive (interpersonnelle : $\beta = .16$, $t = 2.98$, $p < .01$; organisationnelle : $\beta = .22$, $t =$
20 3.96 , $p < .01$), validant partiellement l'hypothèse 1b. Les coefficients obtenus entre les types
21 de PrPa de la dimension promotion, la recherche de feedback ($r = .24$ à $.26$; $p < .01$) et la
22 prise en main ($r = .49$ à $.65$; $p < .01$) révèlent des corrélations positives. Les analyses de
23 régressions révèlent des corrélations positives pour les types de PrPa constructive (feedback :
24 $\beta = .10$, $t = 2.38$, $p < .05$; prise en main : $\beta = .62$, $t = 15.45$, $p < .01$) et solidaire (feedback : β
25 $= .11$, $t = 2.53$, $p < .05$; prise en main : $\beta = .47$, $t = 10.04$, $p < .01$), validant les hypothèses 2a

1 et 3a. Aucune relation n'est observée entre la recherche de feedback, la prise en main et les
2 types de PrPa de la dimension prohibitive ($r = -.04$ à $.07$; $p = ns$). Ces résultats sont
3 concordants avec les analyses de régressions concernant les types de PrPa défensive
4 (feedback : $\beta = .03$, $t = .69$, $p = ns$; prise en main : $\beta = .07$, $t = 1.38$, $p = ns$) et destructive
5 (feedback : $\beta = -.06$, $t = -1.22$, $p = ns$; prise en main : $\beta = .09$, $t = 1.82$, $p = ns$), invalidant les
6 hypothèses 2b et 3b. Une relation positive est observée entre les types de PrPa de la
7 dimension promotion et le type de PrPa destructive ($r = .05$; $p < .05$; $r = .19$; $p < .01$). De
8 même, le type de PrPa constructive est relié au type de PrPa défensive ($r = .59$; $p < .05$).
9 Enfin, une forte corrélation est observable entre les deux types de PrPa de la dimension
10 promotion ($r = .66$; $p < .05$) et entre les deux types de PrPa de la dimension prohibitive ($r =$
11 $.59$; $p < .05$).

12 ***Discussion***

13 Les résultats de l'étude 2 vérifient les propriétés convergentes et divergentes de
14 l'échelle de mesure de PrPa (John & Benet-Martinez, 2000). En effet, la validité convergente
15 est observée lorsque l'échelle testée présente des relations positives modérées à élevées avec
16 des construits proches. Une validité divergente est constatée si l'instrument testé montre des
17 relations non-significatives ou négativement faibles à modérées avec des construits opposés.
18 Les analyses des régressions et corrélations indiquent que les types de PrPa se distinguent
19 bien de la déviance négative, la recherche de feedback et la prise en main. Les scores de
20 corrélations et régressions des types de PrPa de la dimension de promotion indiquent une
21 relation positive avec les construits extra-rôle et proactifs, ce qui révèle la spécificité de la
22 PrPa à rechercher l'apport de changement et d'amélioration. Les types de PrPa de la
23 dimension prohibitive montrent des scores de régressions et corrélation inexistantes ou
24 positives avec la déviance négative. Ceci peut s'expliquer par le fait que le type de PrPa
25 défensive serait par sa nature orientée vers la préservation, impliquant une dynamique plus

1 discrétionnaire que pour le type de PrPa destructive (Maynes & Podsakoff, 2014). De plus, la
2 relation inexistante entre les types de PrPa de la dimension prohibitive et la recherche de
3 feedback corrobore les résultats trouvés par Guzman et Espejo (2019). La relation positive à
4 la déviance négative, quant à elle, confirme l'orientation du type de PrPa destructive à
5 dégrader la dynamique organisationnelle.

6 Les scores corrélationnels entre les types de PrPa sont cohérents avec ceux des
7 analyses de validités véridiques de Maynes et Podsakoff (2014). Cependant, la corrélation
8 positive entre les types de PrPa des dimensions prohibitive et de promotion s'expliquerait par
9 la nature de l'échantillon. L'étude 4 examine plus amplement ce résultat.

10 **Étude 3 : Analyse de la Validité de Construit**

11 Se basant sur la théorie de l'échange social (Blau, 1964), cette étude examine des
12 antécédents reliés à la PrPa comme le SOP (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa,
13 1986) et l'OOP (Gibney, Zagencyk, & Masters, 2009). Ces deux construits complémentaires
14 font partie du spectre de la perception de la relation employé/organisation (Gibney et al.,
15 2009). Le choix s'est porté sur ces deux comportements car plusieurs auteurs (e.g., Bindl &
16 Parker, 2011 ; Crant, 2000) ont proposé que le SOP jouait un rôle dans le développement des
17 comportements de proactivité. L'OOP est, quant à elle, un construit émergent dans la
18 littérature organisationnelle et est théoriquement reliée au SOP (Gibney et al., 2009). De plus,
19 selon Morrison (2011), le contexte organisationnel (e.g., climat, culture et structure) promeut
20 ou empêche la présence de la PrPa et la perception de l'organisation.

21 Selon Eisenberger et al. (1986), le SOP est la perception de la façon dont
22 l'organisation « *valorise les contributions et se soucie du bien-être* » des travailleurs (p. 503).
23 Le SOP est une ressource sociale permettant aux employés d'affronter des conditions de
24 travail adverses (Marchand & Vandenberghe, 2014). Selon Loi, Ao et Xu (2014), le SOP
25 permet aux travailleurs de percevoir qu'ils sont soutenus, écoutés, reconnus et valorisés. De

1 plus, ces auteurs ont montré que sur la base de la théorie de l'échange social, la perception de
2 soutien devrait favoriser la mise en place des types de PrPa reliés à la dimension de
3 promotion. En effet, par l'action de promouvoir des idées ou pratiques susceptibles
4 d'améliorer le contexte organisationnel, les individus auraient la possibilité de renvoyer le
5 soutien perçu à leur organisation. Concernant les types de PrPa reliés à la dimension
6 prohibitive, Liang et al. (2012) ont montré que dans le cadre d'une relation d'échange social de
7 faible qualité, les collègues témoins de l'échange se sentaient obligés de retourner une PrPa
8 prohibitive afin de défendre les idées présentées. En accord avec ces résultats, une relation
9 positive entre le SOP et la PrPa prohibitive a été observée par Loi et al. (2014). De plus, la
10 PrPa prohibitive vise à prévenir de potentielles pertes (sociales ou économiques) provoquées
11 par un changement et à attirer l'attention sur des problèmes non détectés ou des initiatives
12 organisationnelles inappropriées (Liang et al., 2012 ; Maynes & Podsakoff, 2014). Mettre en
13 place des types de PrPa propres à la dimension prohibitive impliquerait alors un degré élevé
14 de risque social pour l'acteur prohibitif. Son action provoquerait des réactions négatives chez
15 les personnes engagées dans les processus de changements en cours (Liang et al., 2012 ; Lin
16 & Jonhson, 2015). Les utilisateurs de la PrPa prohibitive requièrent alors un environnement
17 soutenant (Liang et al., 2012) leur permettant d'anticiper et contrôler les réactions
18 émotionnelles d'autrui (Lin & Jonhson, 2015). Ainsi, des individus percevant du soutien
19 organisationnel devraient se sentir plus légitimes à s'exprimer pour soi ou autrui sur les
20 implications négatives d'un changement ou d'une innovation. Cependant, au niveau
21 conceptuel, la PrPa prohibitive étudiée par Liang et al. (2012) et Loi et al. (2014) se réfère à la
22 dimension de préservation (type de PrPa défensive) et ne prend pas en compte la dimension
23 de défi (type de PrPa destructive). La PrPa destructive, par sa nature, vise à heurter autrui
24 intentionnellement (Maynes & Podsakoff, 2014). Ce comportement extrême serait
25 l'élaboration d'une réponse à la perception de ne pas être pris en compte dans les dynamiques

1 et processus organisationnels (Spector et al., 2006). Ainsi, la perception d'un environnement
2 soutenant devrait réduire l'utilisation du type de PrPa destructive au profit du type de PrPa
3 défensive. En effet, des relations négatives entre le type de PrPa destructive et le SOP ont été
4 observées (Choi, Madjar, & Yun, 2018 ; Ng, Feldman, & Butts, 2014). Il est alors attendu une
5 relation négative entre le SOP et le type de PrPa destructive (Choi et al., 2018 ; Ng et al.,
6 2014), ainsi qu'une relation positive entre le SOP et les autres types de PrPa (Loi et al., 2014 ;
7 Morrison & Milliken, 2000 ; Rhoades & Eisenberger, 2002). Les postulats sont :

8 Hypothèse 4a : Le SOP devrait être positivement relié aux types de PrPa solidaire,
9 constructive et défensive.

10 Hypothèse 4b : Le SOP devrait être négativement relié au type de PrPa destructive.

11 Eby, Butts, Lockwood et Simon (2004) affirment que « *les expériences relationnelles*
12 *négatives ne doivent pas se conceptualiser simplement comme une déviation du positif, mais*
13 *(au contraire), un phénomène qui fait partie de l'ensemble de l'expérience relationnelle* » (p.
14 415). Malgré cela, peu d'études sur les aspects négatifs ont abordé ce sujet (Baruch, 2005).

15 L'OOP correspond à « *la croyance du travailleur que son organisation l'empêche, l'entrave*
16 *ou interfère dans l'accomplissement de ses objectifs et impact son bien-être* » (Gibney et al.,
17 2009, p. 667). Elle amènerait les travailleurs à communiquer leur avis ou ressenti aux
18 collègues ou superviseurs (Gibney, Masters, Zagencyk, Amlie, & Brady, 2012). Des
19 employés percevant de l'OOP sont susceptibles d'adopter des comportements de PrPa
20 (Gibney et al., 2009) et peuvent se désidentifier de l'organisation (Gibney, Zagencyk, Fuller,
21 Hester, & Caner, 2011). En effet, les comportements de PrPa liés à la promotion sont
22 généralement mis en place pour proposer une amélioration des conditions de travail ou des
23 conditions sociales existantes dans l'organisation (Liang et al., 2012 ; Maynes & Podsakoff,
24 2014 ; Van Dyne & LePine, 1998). Ainsi, la perception d'être bloqué par son organisation
25 devrait favoriser la génération de types de PrPa s'intégrant dans la dimension de promotion.

1 Dans une optique similaire, la perception d'obstruction peut favoriser la mise en place de
2 comportements antisociaux et de retrait (Spector et al., 2006). De plus, en accord avec la
3 littérature sur l'identité sociale, les individus en situation d'obstruction vont mettre en place
4 des comportements visant à se protéger (Kristof, 1996). Ainsi, la nature
5 prohibitive/préservation de la PrPa défensive et la nature prohibitive/défi de la PrPa
6 destructive devrait favoriser l'existence d'une relation positive à l'OOP. Enfin, il a été
7 démontré que la perception d'obstruction peut générer de la PrPa de promotion proposant et
8 valorisant des changements, et aussi de la PrPa prohibitive par le déni ou l'agression (Gibney
9 et al., 2011). Il est alors proposé :

10 Hypothèse 5 : L'OOP serait positivement reliée à l'ensemble des types de PrPa.

11 **Méthodes**

12 Les travailleurs ($N = 212$, 81% de femmes) provenaient de différents milieux
13 organisationnels ($M_{age} = 34$, $SD = 11$). Le secteur privé (60%) était le plus représenté et 90%
14 des individus avaient plus d'un an d'ancienneté dans leur métier et travaillaient en équipe
15 (89%). Une majorité de répondants étaient en situation d'emploi à durée indéterminée (76%).
16 Peu de répondants étaient des cadres (32%). La plupart des individus travaillaient en France
17 métropolitaine (81%) et en Polynésie française (19%). Enfin, le secteur le plus représenté est
18 l'éducation supérieure (44%), suivi du secteur de la santé (31%) et du secteur industriel
19 (17%).

20 **Mesures**

21 *Soutien organisationnel perçu*. Le SOP a été mesuré par 6 items (Marchand &
22 Vandenberghe, 2015), basé sur une version française (Vandenberghe, Bentein, &
23 Stinglhamber, 2004) de l'échelle originale d'Eisenberger et al. (1986). La traduction présente
24 des qualités de validité interne acceptables (VO, $\alpha = .89$; VF, $\alpha = .91$). Un exemple est « mon
25 organisation tire une certaine fierté de mes réalisations au travail ».

1 opinions (Loi et al., 2014). Dans la mesure où la PrPa est utilisée lors d'innovation et de
2 changements, ce contexte serait générateur de propositions et de communications de
3 résistance au changement. Le SOP inhiberait ainsi les types de PrPa solidaire et destructive,
4 alors perçues comme non nécessaire dans ce contexte. De plus, l'absence de relation entre le
5 SOP, la PrPa solidaire et la PrPa destructive ne correspond pas aux résultats de Liang et al.
6 (2012). Cela peut s'expliquer par le fait que leur mesure ne prenait ni en compte l'aspect de
7 défi présent dans la dimension de PrPa prohibitive, ni l'aspect préservation présent dans la
8 dimension de la PrPa de promotion.

9 Une relation positive existe entre l'OOP et tous les types de PrPa. La perception d'être
10 bloqué par l'organisation génère des types de PrPa de la dimension prohibitive caractérisées
11 par le retrait de l'individu et/ou l'agression d'autrui (Gibney et al., 2009). Ces résultats
12 corroborent les travaux sur l'émergence de la déviance négative (O'Boyle, Forsyth, &
13 O'Boyle, 2011). La relation positive entre les types de PrPa de la dimension de promotion et
14 l'OOP correspond aux processus d'émergence d'innovation en contexte organisationnel
15 négatif (Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004). Ceci implique la volonté de faire changer une
16 situation néfaste pour soi, autrui ou l'organisation en passant par la communication d'idées
17 constructives ou de soutien.

18 Comme dans l'étude 2, des corrélations positives sont observées entre les types de
19 PrPa. Bien que ces corrélations soient liées aux analyses véridiques de l'échelle originale, il
20 est nécessaire d'examiner cette différence entre la version française et originale.

21 **Étude 4 : Mesure d'Invariance en Fonction du Genre**

22 Les corrélations inter-facteur de la PrPa, variant selon les échantillons des 3 études,
23 supposent l'existence de différences entre des sous-groupes de l'échantillon en fonction du
24 nombre d'hommes et de femmes. Les femmes ont plus tendance à échanger avec leurs
25 collègues et superviseurs que les hommes (Anderson & Martin, 1995), mais les hommes ont

1 des scores de PrPa plus élevés (Detert & Burris, 2007). Wang et al. (2014) expliquent ces
2 incohérences par le fait que les hommes utiliseraient la PrPa en lien avec leur objectif de
3 carrière, alors que la PrPa des femmes dépendrait de leur sentiment d'efficacité (Greene &
4 Debacker, 2004). De plus, la perception des comportements constructifs et destructifs varie en
5 fonction du genre (Eagly & Wood, 1991). Il est donc nécessaire de tester les propriétés
6 d'invariance de la mesure de PrPa.

7 **Méthodes**

8 Nous avons évalué l'invariance de mesure de l'échelle ($N = 469$; $M_{age} = 34$, $SD =$
9 11.4) avec 211 hommes et 258 femmes principalement issus du secteur privé (59%). Environ
10 83 % des individus travaillaient dans leur organisation depuis plus d'un an. Les secteurs les
11 plus représentés dans cet échantillon sont le secteur industriel manutentionnaire (27%) et celui
12 de la justice (24%).

13 **Résultats**

14 Une AFC en 4 facteurs, de l'échantillon total ($N = 469$), indique des indices
15 d'ajustement acceptables ($\chi^2(164) = 381.8661$, $p < .001$; $RMSEA = .05$; $CFI = .93$; $TLI =$
16 $.91$; $SRMR = .06$). La comparaison du modèle initial en 4 facteurs surpassait les 7 modèles
17 alternatifs (voir Tableaux 2, étude 4).

18 Une comparaison entre les deux groupes a testé le niveau d'invariance (Vandenberg &
19 Lance, 2000). Aucun effet significatif n'a été trouvé, affirmant la présence d'une invariance
20 de configuration (*Metric against Configural* : $\Delta\chi^2 = 11.97$, $\Delta ddl = 16$, $p = ns$). Une invariance
21 métrique entre les échantillons a été montrée car il n'y avait pas de facteur significativement
22 différent (non normalisés) (*Scalar against configural* : $\Delta\chi^2 = 26.90$, $\Delta ddl = 32$, $p = ns$).
23 L'analyse d'égalité des intercepts entre les groupes montre une invariance (*Scalar against*
24 *Metric* : $\Delta\chi^2 = 15.26$, $\Delta ddl = 16$, $p = ns$).

25 En fonction des échantillons, une différence était observée sur les scores de

1 corrélations factorielles. L'échantillon féminin, ($\chi^2(164) = 309.90, p < .001$; RMSEA = .05 ;
2 CFI = .91 ; TLI = .90 ; SRMR = .06), montrait des corrélations positives avec la plupart des
3 types de PrPa : entre les types de PrPa constructive et solidaire ($r = .73$; $p < .01$), les types de
4 PrPa destructive et défensive ($r = .66$; $p < .01$), ou les types de PrPa constructive, solidaire et
5 destructive ($r = .41$; $p < .01$; $r = .31$; $p < .01$). Une relation positive entre les types de PrPa
6 constructive et défensive était observée ($r = .25$; $p < .01$), ce qui n'était pas le cas pour la
7 relation défensive/solidaire ($r = .12$; $p = ns$). L'échantillon masculin, ($\chi^2(164) = 262.31, p <$
8 $.001$; RMSEA = .05 ; CFI = .93 ; TLI = .92 ; SRMR = .08), montrait des scores négativement
9 corrélés ou inexistantes entre les dimensions prohibitive et de promotion, et entre les types de
10 PrPa constructive, solidaire et le type de PrPa destructive ($r = -.21$; $p < .05$; $r = -.07$; $p = ns$),
11 ou avec la défensive ($r = -.28$; $p < .01$; $r = -.15$; $p = ns$).

12 **Analyse Additionnelle : Biais de Variance Commune**

13 Le recueil de données via différents échantillons visait à réduire les problèmes
14 associés à l'utilisation de données autodéclarées. Cependant, le fait que chaque étude ait des
15 données transversales pourrait causer une inflation des résultats due à un biais de variance
16 commune (*Common Method Variance, CMV* ; Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff,
17 2003). Nous avons utilisé la méthode des facteurs latents non mesurés pour tester les effets de
18 la CMV (Podsakoff et al., 2003) ; consistant à rajouter un facteur orthogonal regroupant
19 l'ensemble des items des modèles hypothétiques testés. Concernant l'étude 1, un facteur de
20 CMV était ajouté au modèle en 4 facteurs composé des PrPa constructive, solidaire, défensive
21 et destructive. Ce modèle fournissait de meilleurs indices d'ajustements que le modèle initial
22 de l'étude 1 ($\chi^2(144) = 262.31, p < .001$; RMSEA = .04 ; CFI = .95 ; TLI = .93 ; SRMR =
23 $.04$; $\Delta\chi^2 = 52.27, ddl = 20, p < .01$). Cependant, le facteur de CMV représentait 24% de la
24 variance expliquée, ce qui était un score inférieur à la médiane (26%) du seuil habituellement
25 retenu (50% ; Podsakoff et al., 2003 ; Williams, Cote, & Buckley, 1989). L'étude 2, quant à

1 elle, ajoutait un facteur de CMV à un modèle en 9 facteurs composé des 4 types de PrPa, de la
2 recherche de feedback, de la prise en main et de la déviance négative interpersonnelle et
3 organisationnelle. Les indices d'ajustement pour ce modèle étaient meilleurs que pour le
4 modèle en 9 facteurs ($\chi^2(1235) = 1676.45, p < .001$; RMSEA = .03 ; CFI = .03 ; TLI = .02 ;
5 SRMR = .01 ; $\Delta\chi^2 = 223.17, ddl = 53, p < .01$). Le score de variance du facteur de CMV était
6 de 17%. Pour l'étude 3, un facteur de CMV avait été ajouté à un modèle en 6 facteurs
7 comprenant les 4 types de PrPa, le SOP et l'OOP. Les indices d'ajustement du modèle de
8 CMV surpassaient le modèle en 6 facteurs ($\chi^2(393) = 565.27, p < .001$; RMSEA = .04 ; Δ CFI
9 = .94 ; Δ TLI = .93 ; SRMR = .05 ; $\Delta\chi^2 = 98.30, ddl = 26, p < .01$) et la variance du facteur de
10 CMV était acceptable (21%). Enfin, pour l'étude 4 un facteur de CMV avait été ajouté au
11 modèle initial en 4 facteurs de l'échantillon total. Les indices d'ajustement obtenus
12 surpassaient ceux du modèle initial ($\chi^2(144) = 290.07, p < .001$; RMSEA = .04 ; CFI = .95 ;
13 TLI = .93 ; SRMR = .03 ; $\Delta\chi^2 = 84.46, ddl = 20, p < .01$). La variance du facteur de CMV
14 était de 28%. Dans l'ensemble, les résultats permettaient de supposer qu'il était peu probable
15 que le biais de variance commune constituait à lui seul une menace sérieuse pour ces études.

16 DISCUSSION GÉNÉRALE

17 L'objectif de cet article était de traduire et valider la mesure de l'échelle de PrPa en
18 langue française via 4 études, en montrant ses qualités psychométriques. Tout d'abord, les
19 AFC réalisées sur l'ensemble des échantillons confirment que la validité interne et structurelle
20 de la version française correspond bien à celle de l'échelle originale nord-américaine. Puis, les
21 scores corrélationnels des analyses de validités convergente et divergente corroborent les
22 propositions de la littérature sur la PrPa. Ces résultats appuient les travaux de Maynes et
23 Podsakoff (2014) proposant qu'il existe quatre types distincts de PrPa. De plus, ces analyses
24 confirment la structure promotion/prohibitive des dimensions de la PrPa. Ensuite, la relation
25 observée avec les variables de perception organisationnelle vérifie les résultats préalablement

1 observés dans la littérature sur le lien entre les comportements de PrPa et les types de relation
2 employés/organisation. Enfin, la dernière étude confirme la stabilité des propriétés factorielles
3 de la mesure de PrPa selon le genre. Ainsi, la différence de corrélation inter-factorielle selon
4 le groupe interrogé vérifie un effet du genre sur la perception de la PrPa. Contrairement aux
5 femmes, les hommes percevraient une différence de polarité entre les types de PrPa des
6 dimensions prohibitive et de promotion. Ils seraient moins enclins à percevoir la PrPa comme
7 déviante, mais plus comme des opportunités (Wang et al., 2014). L'influence du genre sur la
8 PrPa serait importante à étudier.

9 Dans l'ensemble, les résultats obtenus corroborent ceux observés pour l'échelle nord-
10 américaine de Maynes et Podsakoff (2014). Cependant, la différence de corrélations observée
11 dans les études 2 et 3, entre la version originale (i.e., destructive et constructive : négative) et
12 la version française (i.e., destructive et constructive : positive), pour les dimensions de PrPa
13 soulève des questionnements. Bien que l'étude 4 permette de répondre en partie à cette
14 différence de corrélation observée entre les deux versions, ces résultats pourraient également
15 indiquer l'existence d'une différence culturelle (Milfont & Fischer, 2010) sur la perception
16 des comportements de PrPa (Maynes & Podsakoff, 2014). La traduction et validation de
17 l'échelle de PrPa en français permettra alors d'investiguer ces possibles différences
18 interculturelles. De plus, cette validation devrait fournir un outil plus élaboré pour évaluer les
19 limites et apports des comportements de PrPa en contexte organisationnel français.

20 ***Limites***

21 Les données ont été recueillies de façon autoévaluée pouvant entraîner des biais
22 méthodologiques (Podsakoff et al., 2003). Toutefois, les analyses post-hoc réalisées sur le
23 biais de variance commune ont permis de réduire l'éventualité d'une inflation des résultats
24 suite à l'utilisation de données transversales. De plus, la version originale évaluait la PrPa par
25 le biais des collègues, l'analyse des propriétés de l'échelle sur des données issues de

1 l'évaluation des superviseurs et collaborateurs serait nécessaire. Ensuite, les variables
2 convergentes et divergentes étaient des comportements reliés aux dimensions de la PrPa. De
3 futures recherches avec des construits comme la PrPa active/constructive ou active/destructive
4 (Gorden, 1988) seraient utiles. Il serait également important d'investiguer dans de futures
5 recherches le fonctionnement de l'échelle via une approche plus concentrée sur les
6 dimensions préservation/défi. En effet, cet article était plus orienté vers l'analyse des
7 propriétés promotion/prohibitive de l'échelle. Puis, l'analyse d'invariance selon le genre était
8 plus adéquate sur les échantillons présents. Toutefois, pour vérifier la généralisation de la
9 version française de l'échelle de PrPa, d'autres sous-groupes devraient être étudiés (e.g.,
10 culture nationale des répondants francophones). Enfin, les antécédents étudiés apportent de
11 nouveaux éléments à la littérature sur les comportements de PrPa, mais ceux-ci ne permettent
12 pas de montrer une opposition entre les types de PrPa. L'examen des différents antécédents et
13 conséquences des dimensions de la PrPa (Chamberlin et al., 2016) serait nécessaire. Par
14 exemple, il serait pertinent d'étudier via des analyses longitudinales la relation existante entre
15 le SOP, l'OOP, les différents types de PrPa et le bien-être au travail. En effet, la mise en place
16 de comportements proactifs demande des efforts et des investissements constants pouvant
17 impacter sur le bien-être de l'acteur proactif (Belschak, Den Hartog, & Fay, 2010). Ainsi,
18 pouvoir investiguer dans quelle mesure chaque concept s'auto-influence et favorise
19 l'émergence d'un type de PrPa plutôt qu'un autre et quel effet cette dynamique a sur le bien-
20 être de l'individu, serait primordial.

21 **Conclusion**

22 La PrPa joue un rôle fondamental dans de nombreux résultats organisationnels
23 positifs. Il est donc important d'établir des instruments psychométriques solides pour évaluer
24 cette variable. Les résultats de cette recherche indiquent que la version française de l'échelle
25 de mesure de Maynes et Podsakoff (2014) possède des qualités psychométriques fiables.

1 Comme l'échelle est relativement nouvelle, nous espérons qu'elle activera de nouvelles
2 recherches et techniques visant à améliorer la pratique de la PrPa en milieu organisationnel
3 dans la communauté Francophone.

4

5

6

7

8 Les auteurs déclarent ne pas avoir de lien d'intérêts.

RÉFÉRENCES

- 1
- 2 Anderson, C. M., & Martin, M. M. (1995). Why employees speak to coworkers and bosses:
3 motives, gender, and organizational satisfaction. *International Journal of Business*
4 *Communication, 32*, 249-265. doi: 10.1177/002194369503200303
- 5 Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation
6 research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of*
7 *organizational Behavior, 25*(2), 147-173. doi: 10.1002/job.236
- 8 Ashford, S. J. (1986). Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective.
9 *Academy of Management journal, 29*(3), 465-487. doi : 10.5465/256219
- 10 Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of
11 desire for control. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 199-214. doi: 10.1037/0021-
12 9010.81.2.199
- 13 Ashford, S. J., Blatt, R., & Walle, D. V. (2003). Reflections on the looking glass: A review of
14 research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management, 29*(6),
15 773-799. doi : 10.1016/S0149-2063_03_00079-5
- 16 Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behavior on e-mail and its impact.
17 *Information & management, 42*(2), 361-371. doi : 10.1016/j.im.2004.02.001
- 18 Bashshur, M. R., & Oc, B. (2014). When voice matters: A multilevel review of the impact of
19 voice in organizations. *Journal of Management, 41*(5), 1530–1554. doi :
20 10.1177/0149206314558302
- 21 Belschak, F.D., Den Hartog, D.N., & Fay, D. (2010). Exploring positive, negative and
22 context-dependant aspects of proactive behaviours at work. *Journal of occupational and*
23 *organizational psychology, 83*, 267-273. doi : 10.1348/096317910X501143
- 24 Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance.
25 *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349-360. doi: 10.1037/0021-9010.85.3.349

- 1 Bindl, U., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-
2 oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and*
3 *organizational psychology* (p. 567-598). Washington, USA: APA.
- 4 Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7,
5 452-457.
- 6 Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural*
7 *Psychology*, 1(3), 185–216. doi: 10.1177/135910457000100301
- 8 Brown, T.A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- 9 Chamberlin, M., Newton, D. W., & LePine, J. A. (2017). A meta-analysis of voice and its
10 promotive and prohibitive forms: Identification of key associations, distinctions, and
11 future research directions. *Personnel Psychology*, 70(1), 11-71. doi:
12 10.1111/peps.12185
- 13 Choi, W., Madjar, N., & Yun, S. (2018). Suggesting creative solutions or just complaining:
14 Perceived organizational support, exchange ideology, and learning goal orientation as
15 determining factors. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 12(1), 68-78.
16 doi: 10.1037/aca0000143
- 17 Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-
18 462. doi : 10.1016/S0149-2063(00)00044-1
- 19 Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door
20 really open?. *Academy of management journal*, 50(4), 869-884. doi :
21 10.5465/amj.2007.26279183
- 22 Eagly, A. H., & Wood, W. (1991). Explaining sex differences in social behavior: A meta-
23 analytic perspective. *Personality and social psychology bulletin*, 17(3), 306-315. doi :
24 10.1177/0146167291173011
- 25 Eby, L., Buits, M., Lockwood, A., & Simon, S. A. (2004). Protégés negative mentoring

- 1 experiences: Construct development and nomological validation. *Personnel*
2 *Psychology*, 57(2), 411-447. doi ; 10.1111/j.1744-6570.2004.tb02496.x
- 3 Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational
4 support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi: 10.1037/0021-
5 9010.71.3.500
- 6 Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A
7 multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 26(4), 596-607. doi :
8 10.5465/255909
- 9 Galperin, B.L. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: developing
10 and validating a measure of constructive deviance. *Journal of applied social*
11 *psychology*, 42(12), 2988–3025. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x
- 12 Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and
13 workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study. *International*
14 *Journal of resource management*, 17(2), 331–347. doi: 10.1080/09585190500404853
- 15 Gibney, R., Masters, M. F., Zagenczyk, T. J., Amlie, T., & Brady, S. (2012). Union
16 participation: A social exchange perspective. *Journal of Management Policy and*
17 *Practice*, 13(4), 35-49.
- 18 Gibney, R., Zagenczyk, T. J., Fuller, J.B., Hester, K. & Caner, T. (2011) Exploring
19 organizational obstruction and the expanded model of organizational identification.
20 *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 1081-1107. doi : 10.1111/j.1559-
21 1816.2011.00748.x
- 22 Gibney, R., Zagenczyk, T. J., & Masters, M. F. (2009). The negative aspects of social
23 exchange: An introduction to perceived organizational obstruction. *Group &*
24 *Organization Management*, 34(6), 665–697. doi: 10.1177/1059601109350987
- 25 Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights*

- 1 *Journal*, 1(4), 283–299. doi: 10.1007/BF01556937
- 2 Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee*
3 *Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270. doi : 10.1007/BF01385031
- 4 Greene, B. A., & DeBacker, T. K. (2004). Gender and orientations toward the future: Links to
5 motivation. *Educational Psychology Review*, 16(2), 91-120. doi :
6 10.1023/B:EDPR.0000026608.50611.b4
- 7 Guzman, F. A., & Espejo, A. (2019). Introducing changes at work: How voice behavior
8 relates to management innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 73-90.
9 doi : 10.1002/job.2319
- 10 Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations.
11 *Journal of Management*, 21(5), 967–988. doi: 10.1177/014920639502100509
- 12 Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms,*
13 *organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 14 Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure
15 analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*,
16 6, 1–55. doi : 10.1080/10705519909540118
- 17 John, O. R., & Benet-Martinez, V. (2000). Measurement: Reliability, construct validation, and
18 scale construction. In H. T. Reis, & C. M. Judd (Eds.) *Handbook of research methods in*
19 *social and personality psychology* (pp. 339-369). New York: Cambridge University
20 Press,
- 21 Kozlowski, S. W., Chen, G., & Salas, E. (2017). One hundred years of the Journal of Applied
22 Psychology: Background, evolution, and scientific trends. *Journal of Applied*
23 *Psychology*, 102(3), 237. doi : 10.1037/apl0000192
- 24 Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations,
25 measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49. doi :

- 1 10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- 2 LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of*
3 *Applied Psychology*, 83(6), 853-868. doi: 10.1037/0021-9010.83.6.853
- 4 Liang, J., Farh, C., & Farh, L. (2012). A two-wave examination of the psychological
5 antecedents of voice behavior. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92. doi:
6 10.5465/amj.2010.0176
- 7 Lin, S.-H. (J.), & Johnson, R. E. (2015). A suggestion to improve a day keeps your depletion
8 away: Examining promotive and prohibitive voice behaviors within a regulatory focus
9 and ego depletion framework. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1381-1397. doi :
10 10.1037/apl0000018
- 11 Loi, R., Ao, O. K., & Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker
12 support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International*
13 *Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30. doi : 10.1016/j.ijhm.2013.08.001
- 14 MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Sugawara, H.M. (1996). Power analysis and
15 determination of sample size for covariance structural modeling. *Psychological*
16 *Methods*, 1, 130–149. doi : 10.1037/1082-989X.1.2.130
- 17 Marchand, C., & Vandenberghe, C. (2014). Le soutien organisationnel perçu peut-il agir
18 comme une ressource sociale ? Une analyse sous l'angle de la théorie de la conservation
19 des ressources. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(1), 63-89. doi:
20 10.1016/S1420-2530(16)30043-7
- 21 Marchand, C. & Vandenberghe, C. (2015). Soutien organisationnel perçu, perception de perte
22 de ressources, et santé psychologique : l'effet modérateur de l'affectivité négative. *Le*
23 *travail humain*, 78(3), 193-216. doi : 10.3917/th.783.0193_
- 24 Maynes, T. D., & Posakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: An examination of the
25 nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors.

- 1 *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87-112. doi:10.1037/a0034284
- 2 Milfont, T. L., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups:
3 Applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychological*
4 *Research*, 3, 111–121.
- 5 Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and
6 the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*,
7 92(4), 1159-1168. doi : 10.1037/0021-9010.92.4.1159
- 8 Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future
9 research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412. doi:
10 10.5465/19416520.2011.574506
- 11 Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and
12 development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, 25(4), 706-725.
13 doi : 10.5465/amr.2000.3707697
- 14 Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work. Extrarole efforts to initiate
15 workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419. doi:
16 10.5465/257011
- 17 Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (1998-2017). *Mplus User's Guide*. Eighth Edition. Los
18 Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- 19 Ng, T. W., Feldman, D. C., & Butts, M. M. (2014). Psychological contract breaches and
20 employee voice behaviour: The moderating effects of changes in social
21 relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 537-
22 553. doi : 10.1080/1359432X.2013.766394
- 23 O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., & O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: An
24 examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive
25 work behavior. *Group & Organization Management*, 36(1), 39-69. doi :

- 1 10.1177/1059601110390998
- 2 Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal*
3 *of applied psychology*, 88(4), 680. doi : 10.1037/0021-9010.88.4.680
- 4 Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
5 Lexington Books/DC Heath and Com.
- 6 Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple
7 proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. doi :
8 10.1177/0149206308321554
- 9 Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method
10 biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended
11 remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879. doi : 10.1037/0021-9010.88.5.879
- 12 Potočnik, K., & Anderson, N. (2016). A constructively critical review of change and
13 innovation-related concepts: towards conceptual and operational clarity. *European*
14 *Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 481-494. doi :
15 10.1080/1359432X.2016.1176022
- 16 Qian J, Song B, Jin Z, Wang B, Chen H. (2018) Linking empowering leadership to task
17 performance, taking charge, and voice: the mediating role of feedback-seeking.
18 *Frontiers in Psychology*. doi :10.3389/fpsyg.2018.02025
- 19 Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the
20 literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698. doi : 10.1037/0021-
21 9010.87.4.698
- 22 Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviours: A
23 multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. doi:
24 10.2307/256693
- 25 Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Brursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The

- 1 dimensionality of counterproductivity: are all counterproductive behaviours created
2 equal? *Journal of vocational behaviour*, 68, 446–460. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005
- 3 Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations:
4 Integrating and moving forward. *Journal of Management*, 39(5), 1221-1276. doi :
5 10.1177/0149206313475816
- 6 Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. (2003). Conceptualizing employee silence and employee
7 voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359–
8 1392. doi: 10.1111/1467-6486.00384
- 9 Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of
10 construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119.
11 doi: 10.5465/256902
- 12 Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement
13 invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational
14 research. *Organizational Research Methods*, 3(1), 4–70. doi:
15 10.1177/109442810031002
- 16 Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the
17 organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of*
18 *Vocational Behavior*, 64, 47-71. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00029-0
- 19 Wang, Q., Weng, Q., McElroy, J. C., Ashkanasy, N. M., & Lievens, F. (2014). Organizational
20 career growth and subsequent voice behavior: The role of affective commitment and
21 gender. *Journal of vocational behavior*, 84(3), 431-44. doi : 10.1016/j.jvb.2014.03.004
- 22 Warren, D. E. (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of*
23 *Management Review*, 28(4), 622–632. doi: 10.2307/30040751
- 24 Whitaker, B. G., Dahling, J. J., & Levy, P. (2007). The development of a feedback
25 environment and role clarity model of job performance. *Journal of*

- 1 *Management*, 33(4), 570-591. doi : 10.1177%2F0149206306297581
- 2 Williams, L. J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of method variance in self-
- 3 reported affect and perceptions at work: reality or artifact?. *Journal of applied*
- 4 *psychology*, 74(3), 462. doi : 10.1037/0021-9010.74.3.462

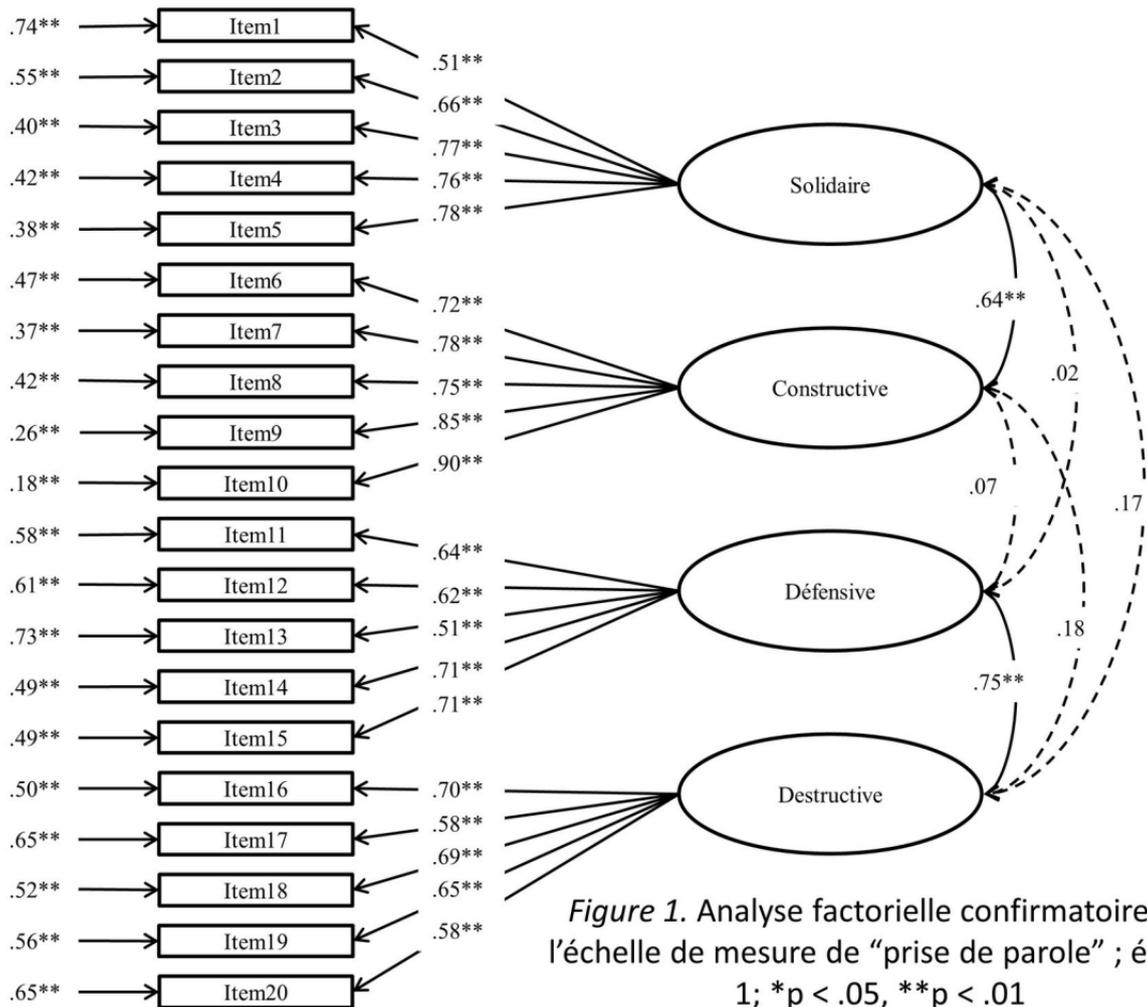


Figure 1. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle de mesure de "prise de parole" ; étude 1; * $p < .05$, ** $p < .01$

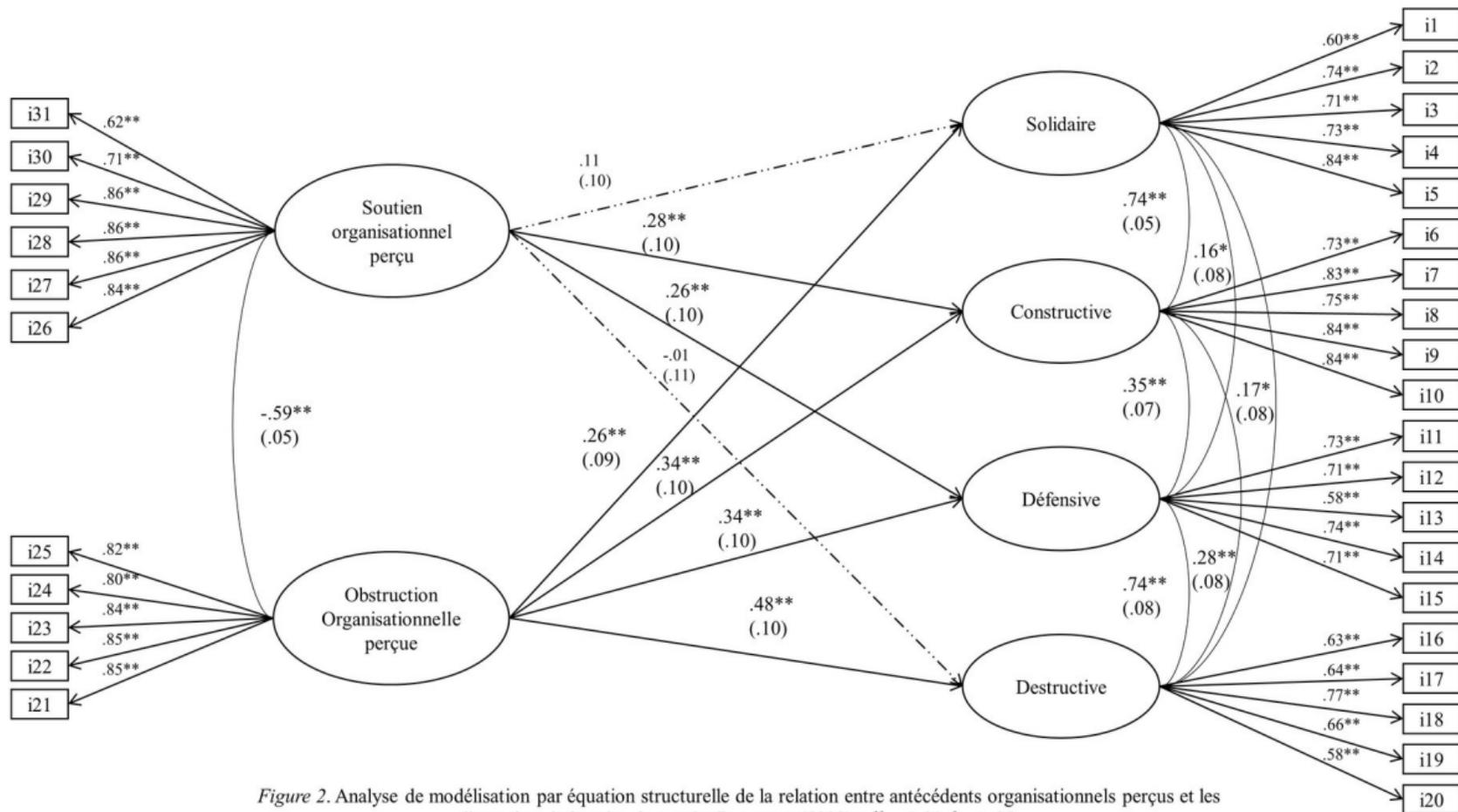


Figure 2. Analyse de modélisation par équation structurelle de la relation entre antécédents organisationnels perçus et dimension de la prise de parole; Bootstrap (5000) ; ** $p < .01$. * $p < .05$.

Tableau 1. *Dimensions et définitions des concepts de la prise de parole (Adapté de Maynes & Podsakoff, 2014, p. 91)*

Dimension	Préservation	Défi
	Prise de Parole Solidaire	Prise de Parole Constructive
	<p><u>Définition</u></p> <p>L'expression de soutien aux activités, procédures, politiques, etc., dans le but de les défendre ou les soutenir quand ces dernières sont injustement critiquées</p> <p><u>Exemple</u></p> <p>« Communiquer aux autres membres de l'organisation les bénéfices d'une pratique managériale critiquée par d'autres collègues »</p> <p><u>Items</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Défends des programmes organisationnels qui valent la peine lorsque d'autres les critiquent injustement Exprime mon soutien vis-à-vis de procédures de travail quand d'autres expriment des critiques non justifiées Me prononce en faveur des politiques organisationnelles qui ont du mérite quand d'autres employés soulèvent des inquiétudes injustifiées Défends les politiques organisationnelles utiles quand d'autres employés les critiquent injustement Défends des méthodes de travail efficaces lorsque les autres expriment des critiques invalides 	<p><u>Définition</u></p> <p>L'expression d'avis ou au partage d'information qui vise à promouvoir un changement positif du contexte organisationnel</p> <p><u>Exemple</u></p> <p>« Proposer des idées pour améliorer les procédures dans l'organisation »</p> <p><u>Items</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Fais fréquemment des suggestions sur comment faire les choses de façons nouvelles Suggère souvent des changements aux projets de travail pour les rendre meilleurs M'exprime souvent avec des recommandations sur la façon de résoudre les problèmes liés au travail Fais fréquemment des suggestions sur la façon d'améliorer les méthodes ou pratiques de travail Propose régulièrement des idées pour des méthodes de travail plus efficaces
	Prise de Parole Défensive	Prise de Parole Destructive
	<p><u>Définition</u></p> <p>Représente l'opposition manifeste aux propositions de changement de l'environnement de travail, même si ces changements semblent nécessaires</p> <p><u>Exemple</u></p> <p>« Exprimer verbalement son désaccord avec le changement d'une procédure du travail »</p> <p><u>Items</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Argumente obstinément contre la modification des méthodes de travail, même si les changements proposés ont du mérite Me prononce contre une modification des politiques de travail, même quand le fait de faire ce changement serait pour le mieux M'oppose à voix haute aux changements de la façon de faire les choses, même si cela est inévitable Argumente de façon rigide contre la modification des procédures de travail, même quand implanter les changements a du sens Argumente contre le changement des pratiques de travail, même quand le fait de le faire est nécessaire 	<p><u>Définition</u></p> <p>Fait allusion aux critiques destructives, voire dégradantes, envers les politiques, activités, pratiques managériales, etc., déjà existantes dans l'organisation</p> <p><u>Exemple</u></p> <p>« Faire une mauvaise publicité des procédures de travail dans l'organisation »</p> <p><u>Items</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Dénigre souvent la politique ou les objectifs de l'organisation Fais souvent des commentaires insultants sur des programmes ou initiatives liées au travail Fais fréquemment des commentaires trop critiques sur comment les choses sont faites dans l'organisation Fais fréquemment des commentaires plus que critique sur des pratiques et méthodes organisationnelles Critique durement la politique organisationnelle, même si mes critiques sont sans fondement
Promotion		
Prohibitive		

Note. Adapté de Maynes et Podsakoff (2014; p. 91)

Tableau 2. Statistiques d'ajustement des modèles initiaux et alternatifs

Modèle	χ^2	ddl	RMSEA ^a ($\leq .08$)	RMSEA 90% CI	CFI ^a ($\geq .9$)	TLI ^a ($\geq .9$)	SRMR ^a ($\leq .08$)	AIC	BIC	$\Delta\chi^2$	\neq Modèle	Δ CFI	Δ TLI
<i>Etude 1 (N = 214)</i>													
Initial	278.67	164	.057	.04, .06	.921	.908	.080	11154.43	11376.59	M (i) vs initial	-	-	-
M (1)	312.26	167	.064	.05, .07	.900	.886	.084	11191.25	11403.30	$\chi^2(3)=$ 46.03**	1 vs initial	-.021	-.012
M (2)	431.74	167	.086	.07, .09	.817	.792	.093	11332.15	11544.21	$\chi^2(3)=$ 113.34**	2 vs 1	-.083	-.094
M (3)	539.86	167	.102	.09, .11	.743	.707	.145	11459.51	11671.57	$\chi^2(3)=$ 171.82**	3 vs 1	-.157	-.179
M (4)	563.70	167	.105	.09, .11	.726	.689	.152	11484.55	11696.61	$\chi^2(3)=$ 214.07**	4 vs 1	-.174	-.197
M (5)	462.78	169	.090	.08, .10	.797	.772	.097	11369.99	11575.32	$\chi^2(5)=$ 129.82**	5 vs 2	-.020	-.114
M (6)	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a
M (7)	872.98	170	.139	.13, .14	.515	.458	.171	11875.72	12077.68	$\chi^2(6)=$ 50.26**	7 vs 5	-.282	-.314
<i>Etude 2 (N = 370)</i>													
Initial	317.74	164	.050	.04, .05	.941	.932	.060	17509.16	17767.45	M (i) vs initial	-	-	-
M (1)	398.17	167	.061	.05, .06	.912	.899	.064	17601.19	17847.74	$\chi^2(3)=$ 98.28**	1 vs initial	-.029	-.032
M (2)	515.05	167	.075	.06, .08	.867	.849	.072	17743.29	17989.84	$\chi^2(3)=$ 156.78**	2 vs 1	-.045	-.051
M (3)	773.29	167	.099	.09, .10	.769	.737	.142	18057.99	18304.54	$\chi^2(3)=$ 265.14**	3 vs 1	-.143	-.163
M (4)	878.84	167	.107	.10, .11	.728	.691	.154	18182.57	18429.12	$\chi^2(3)=$ 342.23**	4 vs 1	-.184	-.209
M (5)	593.61	169	.082	.07, .09	.838	.818	.075	17837.29	18076.02	$\chi^2(5)=$ 214.13**	5 vs 2	-.029	-.031
M (6)	1208.7	169	.129	.12, .13	.603	.554	.172	18596.55	18835.28	$\chi^2(5)=$ 485.09**	6 vs 5	-.235	-.264
M (7)	1362.9	170	.138	.13, .14	.545	.491	.171	18805.37	19040.18	$\chi^2(6)=$ 513.32**	7 vs 6	-.058	-.063
<i>Etude 3 (N = 212)</i>													
Initial	283.86	164	.059	.04, .07	.922	.910	.061	10426.83	10648.36	M (i) vs initial	-	-	-
M (1)	335.29	167	.069	.05, .08	.891	.876	.064	10486.77	10698.24	$\chi^2(3)=$ 87.92**	1 vs initial	-.031	-.034
M (2)	383.40	167	.078	.06, .08	.860	.841	.069	10546.55	10758.02	$\chi^2(3)=$ 133.55**	2 vs 1	-.031	-.035
M (3)	514.45	167	.099	.08, .10	.775	.744	.130	10722.40	10933.87	$\chi^2(3)=$ 135.61**	3 vs 1	-.116	-.132
M (4)	592.81	167	.110	.10, .11	.725	.687	.139	10812.14	11023.60	$\chi^2(3)=$ 259.15**	4 vs 1	-.166	-.189
M (5)	431.55	169	.086	.07, .09	.830	.809	.072	10604.62	10809.37	$\chi^2(5)=$ 169.62**	5 vs 2	-.030	-.032
M (6)	764.85	169	.129	.12, .13	.615	.567	.161	11049.08	11253.83	$\chi^2(5)=$ 264.28**	6 vs 5	-.215	-.242
M (7)	811.19	170	.133	.12, .14	.585	.536	.152	11116.99	11318.39	$\chi^2(6)=$ 277.38**	7 vs 6	-.030	-.031
<i>Etude 4 (N = 469)</i>													
Initial	381.61	164	.051	.04, .05	0.930	0.919	0.063	25186.18	25464.74	M (i) vs initial	-	-	-
M (1)	469.02	167	.060	.05, .06	0.903	0.890	0.068	25294.89	25560.79	$\chi^2(3)=$ 131.21**	1 vs initial	-.027	-.029
M (2)	679.10	167	.078	.07, .08	0.836	0.813	0.078	25567.81	25833.71	$\chi^2(3)=$ 251.41**	2 vs 1	-.067	-.077
M (3)	1187.9	167	0.118	.11, .12	0.683	0.639	0.146	25761.60	26019.36	$\chi^2(3)=$ 17963**	3 vs 1	-.220	-.251
M (4)	997.92	167	0.106	.10, .11	0.742	0.706	0.129	25526.38	25784.13	$\chi^2(3)=$ 3904.4**	4 vs 1	-.161	-.184
M (5)	763.69	169	.084	.07, .09	0.809	0.785	0.082	25677.98	25935.44	$\chi^2(5)=$ 315.24**	5 vs 2	-.027	-.028
M (6)	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a
M (7)	1448.1	170	.122	.11, .12	0.590	0.541	0.147	26607.97	26861.21	$\chi^2(6)=$ 565.22**	7 vs 5	-.219	-.244

Note. ** $p < .01$; ^aseuil, ^b pas de convergence, nombre d'itérations dépassé ; $\Delta\chi^2$ = chi carrée Satorra-Bentler ; M = modèle.

Tableau 3. *Matrice de corrélation de facteurs, moyenne, écarts-types et fiabilités*

	CR	M	SD	1	2	3	4
<i>Etude 1 (N = 214)</i>							
1. Solidaire	.82	3.55	.84	(.84)			
2. Constructive	.90	2.45	.92	.64**	(.90)		
3. Defensive	.77	1.94	.79	.02	.07	(.76)	
4. Destructive	.78	1.85	.76	.17	.18	.75**	(.77)
<i>Etude 2 (N = 370)</i>							
1. Solidaire	.84	3.34	.80	(.84)			
2. Constructive	.89	3.32	.84	.73**	(.89)		
3. Defensive	.81	1.87	.70	.03	.18**	(.80)	
4. Destructive	.78	1.87	.68	.08	.22**	.72**	(.77)
<i>Etude 3 (N = 212)</i>							
1. Solidaire	.85	3.08	.84	(.84)			
2. Constructive	.90	2.94	.87	.75**	(.89)		
3. Defensive	.82	1.97	.76	.32**	.40**	(.81)	
4. Destructive	.79	1.88	.76	.24**	.32**	.72**	(.78)

Note. ** $p < .01$; Les chiffres entre parenthèses sont les scores d'alpha de Cronbach. CR = score de fiabilité des composants

Tableau 4. *Corrélations entre les dimensions de prise de parole et entre les comportements théoriquement corrélés*

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Solidaire	3.34	.80	(.84)							
2. Constructive	3.32	.84	.66**	(.89)						
3. Defensive	1.87	.70	.05	.18**	(.80)					
4. Destructive	1.87	.68	.05*	.19**	.59**	(.77)				
5. Recherche de feedback	3.26	.89	.24**	.26**	.05	-.04	(.79)			
6. Prise en main	3.73	.70	.49**	.65**	.07	.04	.26**	(.90)		
7. Déviance Négative interpersonnelle	1.63	.44	.08	.11	.09	.25**	.00	-.00	(.66)	
8. Déviance Négative organisationnelle	1.55	.37	-.02	-.04	.10	.27**	-.02	-.14**	.43**	(.74)

Note. $N = 370$; Les chiffres entre parenthèses sont les scores d'alpha de Cronbach ; * $p < .05$, ** $p < .01$;