

G

BF
149.05
U.S.
C67
2013

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

THÈSE PRÉSENTÉE À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PAR
©ALEXANDRA CÔTÉ

CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL, SENS DU TRAVAIL ET SANTÉ
PSYCHOLOGIQUE : UNE ÉTUDE INCLUANT LES TROIS GÉNÉRATIONS

AOÛT 2013

Composition du jury

Cette thèse intitulée :

Caractéristiques du travail, sens du travail et santé psychologique : Une étude incluant
les trois générations

Présentée par :
Alexandra Côté

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Marie Papineau, directrice de recherche
Département de Psychologie, Université de Sherbrooke
Nicole Chiasson, membre du jury
Département de Psychologie, Université de Sherbrooke
Geneviève Hervieux, membre du jury
Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal

Sommaire

Les conditions dans lesquelles le travail s'accomplit ont une influence sur l'état psychologique des travailleuses et travailleurs. Des études empiriques ont fait ressortir que certaines caractéristiques du travail peuvent avoir un impact négatif sur la santé psychologique et, en contrepartie, que d'autres caractéristiques peuvent avoir un impact positif. Notamment, la charge de travail, les horaires de travail, l'autonomie, la qualité des relations, la participation aux décisions, sont des facteurs qui ont été étudiés.

La présente étude a exploré les relations entre certaines caractéristiques du travail qui ont été mises de l'avant par Morin (2008) (Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement et Qualité générale des relations) et les composantes négative et positive de la santé psychologique, telles que définies par l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique. Elle a aussi étudié la relation entre les caractéristiques du travail et le sens du travail. Puis, elle a vérifié si le sens du travail joue un rôle médiateur dans la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique. Finalement, elle a observé si la relation entre le sens du travail et la santé psychologique est modulée en fonction de la génération de l'employée et l'employé, pour tenir compte du contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre. En effet, connaître les caractéristiques du travail qui donnent un sens au travail pourrait être un atout majeur pour attirer et retenir les employées et employés appartenant aux trois générations.

Les données ont été recueillies dans un centre hospitalier de la région de Montréal. L'échantillon était composé de 426 participantes et participants. En accord avec les résultats des recherches antérieures, des liens positifs significatifs ont pu être observés entre les caractéristiques du travail et le bien-être psychologique. Une relation négative et significative a été observée entre les caractéristiques du travail et l'épuisement professionnel. Des liens significatifs ont également été notés entre les caractéristiques du travail et le sens du travail. Cependant, les résultats n'ont pas démontré un effet médiateur du sens du travail sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique. Bien que les résultats indiquent que l'effet du sens du travail sur la santé psychologique ne varie pas en fonction de la génération, certaines différences sont toutefois ressorties entre les groupes d'âge. Les participantes et participants plus jeunes (Génération Y) se sont avérés plus susceptibles de développer un épuisement professionnel que les participantes et participants des autres groupes d'âge (Génération X et *Baby-boomers*). À l'inverse, les participantes et participants plus âgés (*Baby-boomers*) ont montré un niveau plus élevé de bien-être psychologique que les employées et employés des deux autres groupes d'âge (Génération X et Génération Y). Des implications théoriques et pratiques qui découlent de ces résultats sont énoncées ainsi que de nouvelles pistes de recherche.

Mots-clés : générations, santé psychologique au travail, épuisement professionnel, bien-être psychologique, sens du travail, caractéristiques du travail.

Table des matières

Sommaire	iii
Liste des tableaux.....	vii
Liste des figures.....	ix
Remerciements.....	x
Introduction	1
Contexte théorique.....	5
Santé psychologique au travail	7
Définition de la santé.....	7
Définition de la santé psychologique.....	7
Définition de la santé psychologique au travail.....	8
Composante négative de la santé psychologique au travail	9
Épuisement professionnel en tant qu'indicateur de la composante négative de la santé psychologique au travail.....	11
Études sur la composante négative de la santé psychologique au travail.....	13
Études sur l'épuisement professionnel	14
Composante positive de la santé psychologique au travail	15
Bien-être psychologique en tant qu'indicateur de la composante positive de la santé psychologique au travail.....	20
Études sur la composante positive de la santé psychologique au travail.....	21
Études sur le bien-être psychologique en lien avec le travail.....	22
Trois générations au travail.....	24
Baby-boomers.....	25
Génération X	26
Génération Y	27
Études sur les différences entre les trois générations.....	29
Sens du travail.....	33
Origine du concept du sens du travail	33
Études sur le sens du travail	38
Caractéristiques du travail	43
Études sur les caractéristiques du travail	58
Objectifs et questions de recherche	70
Hypothèses.....	70
Méthode.....	73
Recrutement et échantillonnage	74
Données sociodémographiques des participantes et participants	77
Procédures de passation des questionnaires	79
Considérations éthiques	80
Instruments de mesure.....	81
Résultats	86
Description des analyses statistiques	87
Variables de contrôle	87
Respect des postulats.....	88

Analyse préliminaire : analyse factorielle confirmatoire	89
Analyses initiales : régressions simples	91
Analyses de l'effet de médiation	91
Analyses de l'effet de modération	92
Statistiques descriptives	93
Analyse factorielle confirmatoire	95
Analyses corrélationnelles	97
Régressions simples et multiples sur l'épuisement professionnel	102
Régressions simples et multiples sur le bien-être psychologique	112
Régressions simples et multiples pour la variable Sens du travail	115
Analyses de médiation par équation structurelle	117
Analyses de modération	120
Discussion	127
Discussion des résultats selon les hypothèses de l'étude	128
Hypothèse 1	128
Hypothèse 2	137
Hypothèse 3	142
Hypothèse 4	144
Hypothèse 5	148
Limites de la présente étude	155
Pistes de recherches futures	158
Réflexions sur les retombées pratiques et conclusion	161
Références	165
Appendices	186

Liste des tableaux

Tableau 1	Synthèse comparative des trois générations au travail.....	29
Tableau 2	Description de l'échantillon.....	78
Tableau 3	Statistiques descriptives des variables à l'étude.....	94
Tableau 4	Résumé des statistiques d'adéquation de l'analyse factorielle confirmatoire.....	95
Tableau 5	Corrélations pour les variables à l'étude.....	99
Tableau 6	Résultats des régressions simples et multiples prédisant la dimension Exténuat[i]on Émotionnelle.....	105
Tableau 7	Résultats des régressions simples et multiples prédisant la dimension Cynisme.....	108
Tableau 8	Résultats des régressions simples et multiples prédisant la dimension Sentiment d'inefficacit[i] professionnelle.....	111
Tableau 9	Résultats des régressions simples et multiples prédisant le Bien-être psychologique.....	114
Tableau 10	Résultats des régressions simples et multiples prédisant la variable Sens du travail.....	116
Tableau 11	Statistiques d'ajustement pour les modèles d'équations structurelles testés.....	119
Tableau 12	Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Exténuat[i]on Émotionnelle.....	121
Tableau 13	Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur la dimension Exténuat[i]on Émotionnelle.....	121
Tableau 14	Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Cynisme.....	122
Tableau 15	Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur la dimension Cynisme.....	123

Tableau 16	Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Sentiment d'inefficacité professionnelle.....	123
Tableau 17	Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle.....	124
Tableau 18	Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Bien-être psychologique.....	125
Tableau 19	Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur le Bien-être psychologique.....	126

Liste des figures

Figure 1. Modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham.....	45
Figure 2. Modèle du stress au travail de Karasek.....	47
Figure 3. Modèle Efforts/Récompenses de Siegrist.....	48
Figure 4. Modèle des six facteurs organisationnels sur la relation entre l'épuisement professionnel et l'engagement de Leiter et Maslach.....	49
Figure 5. Modèle de Morin sur l'organisation du travail, le sens donné au travail et la santé psychologique.....	54
Figure 6. Modèle congruence/incongruence des facteurs organisationnels sur la relation entre l'épuisement professionnel et l'engagement de Leiter et Maslach.....	63
Figure 7. Le sens du travail comme variable médiatrice entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique.....	72
Figure 8. La génération comme variable modératrice entre le sens du travail et la santé psychologique.....	72
Figure 9. Répartition des participantes et participants selon la génération.....	79
Figure 10. Modèle structurel avec les coefficients standardisés.....	119
Figure 11. Modèle de Morin sur l'organisation du travail, le sens donné au travail et la santé psychologique.....	143
Figure 12. La génération comme variable modératrice entre le sens du travail et la santé psychologique.....	149

Remerciements

En préambule, je tiens à adresser mes remerciements les plus sincères et les plus chaleureux aux personnes qui m'ont accompagnée, soutenue et qui ont contribué, de près ou de loin, à la réussite de mon parcours universitaire.

D'abord, j'exprime mes profonds remerciements à ma directrice de thèse, Marie Papineau, pour son soutien inestimable et pour ses précieux conseils qui ont contribué à alimenter mes réflexions. Tout au long de cette démarche de rédaction de thèse, elle a su me guider et mettre de la lumière là où je n'en percevais pas. Elle a continuellement cru en mes capacités et mon potentiel et elle m'a accordé sa pleine confiance et son support moral et intellectuel.

Je tiens aussi à remercier précieusement mon professeur, Olivier Laverdière, pour sa disponibilité, son ouverture, sa patience et son aide dans une étape des plus importantes d'une thèse, soit les analyses statistiques.

J'exprime une profonde reconnaissance à mes parents pour leur appui et leur amour inconditionnel. Maman, papa, vous m'avez toujours encouragés à poursuivre mes rêves et ce, depuis le moment où, à l'âge de 4 ans, je vous ai mentionné, avec toute ma candeur, qu'un jour j'allais faire des études universitaires. Vous avez été les premiers à m'inspirer, à m'encourager et à me suivre tout au long de mon parcours vers le chemin de la connaissance. Le fait que vous avez toujours cru en moi et la fierté qui est perceptible dans vos yeux m'ont donné la force et la persévérance d'aller au bout de mon rêve. Je vous en suis très reconnaissante et je vous remercie d'avoir cultivé ma curiosité intellectuelle et de m'avoir transmis le sens de l'accomplissement.

Je remercie aussi soigneusement l'écu de mon cœur, Louis-Pierre, pour avoir apaisé mes inquiétudes, pour son appui inconditionnel qui m'a incité à me dépasser, pour sa

patience et son écoute. Grâce à toi, j'ai relevé le défi de réaliser des analyses statistiques complexes.

Je tiens à remercier chaleureusement Jean-François, Anne-Marie et Nathalie du Centre hospitalier universitaire de Montréal, qui ont facilité l'étape de recherche de participants, et par le fait même, la cueillette de données. Aux participantes et participants qui, grâce à leur collaboration, ont contribué à la réalisation et au succès de cette recherche.

À tous mes proches et amis qui m'ont suivi à travers ce parcours et qui ont partagé mes peines et mes joies sans porter de jugement. Je vous remercie de faire partie intégrante de ma vie! Notre amitié est infaillible et ensemble nous pouvons surmonter de grandes choses.

Finalement, je tiens à remercier spécialement mes collègues de doctorat que j'estime beaucoup et avec qui j'ai partagé de beaux moments. Chacun et chacune d'entre vous a contribué au développement de la psychologue que je suis devenue.

Introduction

Le travail est une activité centrale dans laquelle une personne peut utiliser ses habiletés et ses compétences, actualiser son plein potentiel et contribuer à sa communauté. Même s'il peut favoriser la santé, le travail peut aussi être source de tension et causer des problèmes de santé psychologique (Morin & Forest, 2007; St-Arnaud, Saint-Jean, & Rhéaume, 2003). Plusieurs chercheurs se sont intéressés à déterminer les conditions de travail qui ont un impact tant positif que négatif sur la santé psychologique (Brun, Biron, & St-Hilaire, 2009; Cordes & Dougherty, 1993; Deci & Ryan, 2000; De Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000; Hackman & Oldham, 1975; Karasek, 1979; Lee & Ashforth, 1996; Leiter & Maslach, 1999; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Siegrist, 1996). Entre autres, Leiter et Maslach (1999) ont identifié six facteurs organisationnels qui ont un impact sur une composante négative de la santé psychologique, plus précisément sur l'épuisement professionnel. Ces facteurs organisationnels sont : le contrôle, les valeurs, les récompenses, l'équité, la communauté, et la charge de travail. D'autres travaux font ressortir que la satisfaction au travail, l'utilisation de son plein potentiel, la participation aux décisions, la circulation de l'information et l'engagement sont autant de facteurs qui ont une incidence sur le bien-être psychologique (Brun, Biron, & St-Hilaire, 2009; Dagenais-Desmarais, 2010; Dagenais-Desmarais & Privé, 2010; Deci & Ryan, 2000; Ryff & Keyes, 1995). Toutefois, il n'existe pas présentement un portrait global et complet des caractéristiques inhérentes au travail qui ont une influence sur la santé psychologique. Au Québec,

Morin (2008) a identifié cinq autres caractéristiques du travail qui ont un impact sur la santé psychologique, soit l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, la qualité générale des relations, les occasions d'apprentissage et de développement et l'autonomie. Cette chercheuse a observé que ces cinq caractéristiques du travail pouvaient contribuer à donner du sens au travail (Morin, 2008, 2010). Suite à ses travaux, Morin fait l'hypothèse que la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique varierait en fonction du sens au travail donné par les individus. Il serait intéressant de vérifier de façon empirique si ces caractéristiques du travail de Morin, qui ont été peu étudiées en dehors de ses propres travaux de recherche, peuvent s'ajouter aux autres facteurs organisationnels étudiés en lien avec la santé psychologique au travail.

Présentement, notre société fait face au vieillissement de la main-d'œuvre, qui se manifeste par le départ imminent des *Baby-boomers*¹ à la retraite (Audet, 2004; Vandenberghe, 2004). Cet enjeu engendre déjà depuis le début du XXI^e siècle des défis importants pour les organisations (Cardinal, 2006). Entre autres, la fidélisation des employés sera un problème pour les organisations qui veulent atteindre leurs objectifs et attirer une main-d'œuvre plus jeune pour assurer la relève (Vandenberghe, 2004). Les entreprises vont devoir tenir compte des valeurs propres aux trois générations, les *Baby-boomers*, les générations X et Y, afin de mettre en place les caractéristiques du travail

¹ L'expression *Baby-boomers* réfère aux personnes constituant l'importante génération née lors de la hausse soudaine de la natalité, appelée *baby-boom*, qui a suivi la Seconde Guerre mondiale (Le Petit Larousse, 2012).

qui vont fidéliser les premiers et attirer les derniers. (Audet, 2004). Il serait donc intéressant qu'il y ait une étude qui vérifie empiriquement si les caractéristiques du travail ayant un impact sur la santé psychologique sont les mêmes pour les trois générations.

Tenant compte de la problématique décrite, la présente thèse cherchera à faire avancer l'état des connaissances sur les caractéristiques du travail, le sens du travail, leur impact sur la santé psychologique, et ce, dans une perspective multigénérationnelle.

La présente thèse se divise en quatre sections. D'abord, la première section portera sur le contexte théorique, qui présentera les écrits et les études reliées aux objectifs de recherche de la thèse. La deuxième section décrira la méthodologie employée pour l'expérimentation de même que les instruments utilisés. La troisième section rapportera les résultats des analyses statistiques des données. Finalement, la quatrième section présentera l'interprétation des résultats de même que les limites de cette recherche, des propositions de pistes de recherche ainsi que des réflexions sur les retombées pratiques.

Contexte théorique

Au début du XXI^e siècle, la santé psychologique des individus sur le marché du travail constitue une préoccupation grandissante. Les transformations économiques, technologiques et sociodémographiques des dernières années ont amené les organisations à effectuer de nombreuses restructurations et à modifier les conditions de travail dans un but de demeurer concurrentielles (Foucher, Savoie, & Brunet, 2003). La modification des conditions d'exercice du travail a mené à un alourdissement et une complexification des tâches, à une accélération du rythme de travail ainsi qu'à une précarisation des emplois (Foucher et al., 2003; Malenfant, Larue, Jetté, Vézina, & St-Arnaud, 2004). Ces changements ont engendré des impacts négatifs sur la santé psychologique des employés et employées (Foucher et al., 2003). Actuellement, les problèmes liés à la santé psychologique au travail s'avèrent être une des causes les plus importantes d'absentéisme au travail (Dewa, McDaid, & Ettner, 2007; Harnois & Gabriel, 2000; Hilton, Sheridan, Cleary, & Whiteford, 2009; St-Arnaud, Briand, Corbière, Durand, & Bourbonnais, 2011; Vézina & Bourbonnais, 2001). Pour prendre en compte cette problématique, des initiatives ou des programmes de prévention ont été mis en place dans les organisations afin de contrer les coûts directs et indirects associés aux problèmes liés à la santé psychologique au travail ou par préoccupation du bien-être psychologique des employés et employées (APSAM, 2007). La santé psychologique au travail est donc un sujet de grande importance pour lequel les organisations portent un intérêt de plus en plus manifeste.

Santé psychologique au travail

Cette section présentera d'abord une définition de la santé en général pour poursuivre avec une définition de la santé psychologique et une définition de la santé psychologique appliquée au travail. Par la suite, la composante négative et la composante positive de la santé psychologique au travail seront définies.

Définition de la santé

En 1946, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) avait retenu une définition de la santé qui demeure encore aujourd'hui utilisée : « la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ». Cette définition mettait en relief deux aspects importants. D'une part, elle faisait ressortir que la santé est un concept multidimensionnel. D'autre part, cette définition fait réfléchir au fait que la santé comprend à la fois la présence d'éléments positifs et l'absence d'éléments négatifs (Achille, 2003a), puisqu'elle indique que la santé représente plus que l'absence de maladies.

Définition de la santé psychologique

Avant la définition de l'OMS, les premières réflexions à l'égard de la santé psychologique portaient sur la composante négative, alors que la tendance dans les années subséquentes, et jusqu'à maintenant, est de considérer conjointement les composantes négative et positive. Plusieurs auteurs abordent en effet la santé

psychologique comme un construit multidimensionnel qui englobe autant l'absence de manifestations négatives que la présence de manifestations positives (Achille, 2003b; Berkman, 1971; Dejours, 1995; Keyes, 2005; Massé et al., 1998c). Le *U.S. Public Health Service* (1999) définit la santé psychologique comme une absence de problèmes psychopathologiques et un état de performance réussi des fonctions mentales qui se manifeste par des activités productives, des relations harmonieuses et enrichissantes avec les autres, ainsi que la capacité à s'adapter et à faire face à l'adversité. De la même façon, Bloch et al. (1991) définissent la santé psychologique par l'aptitude du psychisme à fonctionner de façon harmonieuse, agréable, efficace et à faire face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre. Bien qu'il existe plusieurs définitions de la santé psychologique, aucune d'entre elles ne fait actuellement l'unanimité. Cependant, la tendance actuelle est de considérer la santé psychologique comme un construit composé de deux dimensions, soit la détresse psychologique représentant la composante négative et le bien-être psychologique étant la composante positive (Gilbert, 2009; Provencher & Keyes, 2003; Massé et al. 1998c).

Définition de la santé psychologique au travail

Achille (2003a, 2003b) a mis en relief le besoin d'établir une définition de la santé psychologique au travail en incluant les aspects positifs et négatifs. Sans exposer une définition de la santé psychologique au travail, Achille présente certains paramètres qui pourraient orienter l'élaboration d'une définition de ce concept. Selon cette chercheuse, la définition de la santé psychologique au travail devrait non seulement présenter des

indicateurs négatifs et positifs de la santé, mais aussi des indicateurs de détérioration progressive de la santé. La notion d'équilibre devrait également s'y retrouver, c'est-à-dire l'équilibre entre les besoins de l'individu et les exigences de son environnement de travail et l'équilibre entre la vie au travail et la vie à l'extérieur du travail. Gilbert (2009) a fait une tentative de définir la santé psychologique au travail en se basant sur une recension des définitions de la santé générale et de la santé psychologique. Selon sa recension de la documentation sur le sujet, elle a proposé cette définition de la santé psychologique au travail, « *la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être (présence de bien-être psychologique et absence de détresse psychologique) et dans une perspective d'ajustement au travail, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles* » (p.27). Comme cette définition tient compte des indicateurs négatifs et positifs de la santé psychologique et qu'elle est spécifiquement orientée vers le milieu de travail, elle sera retenue pour la présente recherche.

Composante négative de la santé psychologique au travail

La composante négative de la santé psychologique au travail, n'étant pas définie de façon consensuelle, elle a été associée à plusieurs indicateurs, notamment, l'anxiété, la dépression, la détresse psychologique et l'épuisement professionnel (Institut de la statistique du Québec, 2010; Marchand, 2004). Il peut s'avérer difficile de distinguer ces différents indicateurs puisque chacun expose la présence d'un déséquilibre ou d'une atteinte psychique de l'individu sans faire la description de symptômes liés à une

pathologie spécifique (Marchand, 2004). Afin d'avoir une compréhension commune de ces indicateurs, une brève description de chacun sera présentée. L'anxiété peut être décrite comme une réaction émotionnelle qui s'explique par des manifestations physiologiques et des modifications comportementales. De façon plus précise, l'anxiété réfère à un état de tension interne défini par trois composantes : la perception d'un danger, réel ou incertain, une attitude d'anticipation face à ce danger, et une impression d'impuissance face à ce danger (Bridou & Aguerre, 2012; Rachman, 2012). La dépression, quant à elle, est caractérisée par une humeur dépressive, souvent accompagnée par une baisse de l'intérêt ou de plaisir dans les activités normalement appréciées. La dépression comporte également un certain nombre de symptômes, tels une perte de poids, de la tristesse, de la fatigue, de l'insomnie, un sentiment de culpabilité, un ralentissement psychomoteur, une diminution de la concentration, des pensées négatives ou des idées suicidaires (DSM IV-TR, 2003; Toker & Biron, 2012). Certains de ces symptômes peuvent se retrouver à la fois dans l'anxiété et la dépression, ce qui a amené certains auteurs à utiliser l'indicateur plus englobant de la détresse psychologique. Massé et al. (1998b) ont proposé une description de la détresse psychologique en quatre dimensions : l'anxiété/dépression, l'auto-dévalorisation, l'irritabilité/agressivité et le désengagement social. L'indicateur de détresse psychologique englobe donc des signes d'un déséquilibre psychique liés aux concepts d'anxiété, de dépression et d'épuisement professionnel (Marchand, 2004). Notamment, la dimension de désengagement social de la détresse psychologique est aussi considérée comme une des dimensions de l'épuisement professionnel. Ces symptômes peuvent se

manifester dans différents contextes de vie. En effet, les signes de dépression, d'anxiété et de détresse psychologique ne sont pas inhérents à une situation ou à un lieu spécifique dans le cadre duquel les symptômes se manifesteraient (Marchand, 2004). Ces indicateurs s'apparentent donc davantage à la santé psychologique générale des individus. En revanche, l'épuisement professionnel, comme l'indique son nom, est directement lié à la santé psychologique dans un contexte de travail. (Marchand, 2004). En particulier, l'épuisement professionnel est décrit comme une réponse face à une exposition prolongée à des facteurs de stress organisationnels (Chevrier, 2009; Cordes & Dougherty, 1993; Maslach & Goldberg, 1998; Shirom, 1989). Par conséquent, il semble pertinent d'utiliser l'indicateur de l'épuisement professionnel lorsqu'il s'agit de mesurer la composante négative de la santé psychologique en milieu de travail. La section qui suit présentera quelques définitions de l'épuisement professionnel et précisera celle qui sera utilisée dans la présente étude.

Épuisement professionnel en tant qu'indicateur de la composante négative de la santé psychologique au travail

La définition de l'épuisement professionnel a évolué depuis celle de Freudenberg (1974), qui fut l'une des premières, pour en arriver aux définitions actuelles. La définition proposée par Freudenberg (1974) suggérait que l'épuisement professionnel est un état de fatigue chronique, de dépression et de frustration découlant de la dévotion à une cause, un mode de vie, ou une relation, qui échoue à produire les récompenses attendues et conduit en fin de compte à diminuer l'implication et

l'accomplissement du travail. Freudenberger a introduit le terme de *burnout*, en faisant allusion au fait que la personne s'était « brulée ». Actuellement, les définitions davantage utilisées dans la documentation scientifique sont celle de Pines et Aronson (1988) et celle de Maslach, Schaufeli et Leiter (2001). Selon Pines et Aronson (1988) l'épuisement professionnel est un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par une longue implication dans des situations exigeantes émotionnellement. Maslach et al. décrivent l'épuisement professionnel comme un syndrome de détresse psychologique intense lié au travail et composé de trois dimensions distinctes soit l'exténuation émotionnelle, le cynisme et le sentiment d'inefficacité professionnelle. Selon ces auteurs, l'exténuation émotionnelle représente l'état de fatigue particulier que ressent un individu qui compose avec les exigences inhérentes à son travail, exigences qui le vident de ses ressources et le rendent plus vulnérable au stress. Le cynisme est défini par un désengagement au travail, par l'adoption d'une attitude d'indifférence et par la création d'une distance cognitive entre l'individu et les personnes qui l'entourent dans son milieu de travail. Le sentiment d'inefficacité professionnelle est décrit comme une autodévaluation que l'individu fait de ses compétences et de son rendement au travail (Maslach et al., 2001). La définition de Maslach et al. est celle qui est la plus utilisée actuellement dans les recherches empiriques et c'est cette définition qui sera privilégiée dans la présente étude.

Les concepts liés à la composante négative de la santé psychologique ayant été introduits, certaines études empiriques portant sur la composante négative de la santé

psychologique au travail en général seront maintenant présentées. Par la suite, des études portant spécifiquement sur l'épuisement professionnel seront aussi présentées puisque c'est ce dernier concept qui est retenu dans la présente étude comme indicateur négatif de la santé psychologique au travail.

Études sur la composante négative de la santé psychologique au travail

Plusieurs études ont fait ressortir que le travail pouvait avoir des conséquences dommageables au niveau de la santé psychologique des individus (Cordes & Dougherty, 1993; Harnois & Gabriel, 2000; Morin, 2008). La détresse psychologique, plutôt que d'autres indicateurs potentiels, a été utilisée comme indicateur de la santé psychologique, (Keyes, 2007). Lazarus et Folkman (1984) avaient étudié l'impact du travail sur l'état de santé psychologique des individus. Ils avaient observé que, lorsque les demandes de l'environnement de travail dépassent les ressources de l'individu, ou qu'il y a un manque de ressources offertes par l'organisation, ces conditions peuvent amener l'individu à ressentir des symptômes de détresse psychologique. Conséquemment à leur recherche, Lazarus et Folkman semblent considérer les demandes trop exigeantes et le manque de ressources dans l'environnement de travail comme des facteurs de risque liés à la détresse psychologique.

D'autres études se sont penchées sur l'observation des facteurs de risque associés à l'émergence de la détresse psychologique (Brun, Biron, Martel, & Ivers, 2003; Jackson, 1983; Kelloway & Day, 2005; Martens, Nijhuis, Van Boxtel, & Knottnerus,

1999). Par exemple, Martens et al. (1999) ont étudié la relation entre certaines conditions de travail et l'apparition de problèmes de santé psychologique. Les résultats de cette étude indiquent que les participants montraient un niveau de détresse psychologique significativement plus élevé lorsqu'ils étaient soumis à des conditions de travail jugées insatisfaisantes. Brun et al. (2003) ont, quant à eux, effectué une recherche qui visait à étudier la problématique de la santé psychologique au travail. Ils ont observé que près de la moitié des participants rapportaient un niveau significativement élevé de détresse psychologique. Selon leur étude, ce résultat était lié à une exposition prolongée à certains facteurs de risque perçus comme nocifs soit, la surcharge de travail, la faible reconnaissance des collègues ou du supérieur, la présence de relations non significatives avec le supérieur, la faible participation aux décisions et la mauvaise circulation de l'information.

En résumé, les résultats des recherches présentés ci-haut suggèrent l'existence de liens entre le travail, les conditions dans lesquelles il est effectué et la détresse psychologique des employés et employées.

Études sur l'épuisement professionnel

Karasek (1979) a mené une étude longitudinale entre 1968 et 1974. Les résultats de cette étude ont permis de faire ressortir que les tensions engendrées par le travail et son contexte sont significativement reliées à une manifestation de symptômes d'épuisement professionnel. Maslach et divers collaborateurs ont mené plusieurs études à propos du phénomène de l'épuisement professionnel (Leiter & Maslach, 1988; Leiter

& Maslach, 1999; Maslach, 2001; Maslach & Goldberg, 1998; Maslach & Leiter, 2008; Maslach et al., 2001). Entre autres, dans une de ces études, il est ressorti que l'épuisement professionnel était plus fréquent chez les participants qui avaient une perception négative des relations interpersonnelles dans leur environnement de travail (Leiter & Maslach, 1988). Maslach et Florian (1988) ont fait une étude exploratoire afin d'évaluer la relation entre l'épuisement professionnel, l'évaluation de soi et les conditions du contexte de travail. Les résultats de cette étude indiquent que le niveau d'épuisement professionnel est significativement lié à l'évaluation de soi, à certains aspects du contexte de travail évalués négativement ainsi qu'au niveau de satisfaction générale au travail. Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001) ont observé que l'environnement de travail peut être lié au développement d'un épuisement professionnel chez un individu quand les demandes organisationnelles ou les contraintes liées au travail dépassent les capacités et les ressources de ce dernier. Selon eux, ce serait ce déséquilibre entre les demandes et les ressources qui amènerait l'individu à éprouver des problèmes de santé psychologique, tel que l'épuisement professionnel.

Composante positive de la santé psychologique au travail

Maslow (1943) et Rogers (1962) ont été parmi les premiers à s'intéresser à la composante positive de la santé psychologique. En présentant la pyramide des besoins fondamentaux de l'être humain, qu'il nomme parfois holarchie des besoins, Maslow (1943) a postulé que tous les individus cherchent à satisfaire cinq besoins de base, soit les besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'estime de soi et

d'actualisation. Avec l'approche de la thérapie centrée sur la personne, Rogers (1962) a mis à l'avant-plan que chaque individu possède les ressources intérieures nécessaires à son épanouissement personnel. En effet, selon Rogers, chaque individu posséderait les capacités pour se comprendre, pour modifier l'idée qu'il a de lui-même et pour changer son attitude et ses comportements. Suite au courant humaniste existentiel, le courant de la psychologie positive a continué à se pencher sur la composante positive de la santé psychologique en étudiant les forces, le développement optimal et l'épanouissement de l'être humain (Dagenais-Desmarais, 2010; Schui & Krampen, 2010). Seligman et certains collaborateurs (cités dans Mandeville, D'Arcy-Dubois, Labrecque, & Bouffard, 2008) se sont intéressés à la composante positive de la santé psychologique afin de contrebalancer les réflexions concernant la pathologie en psychologie. Dans un article publié sur la santé positive, Seligman (2008) a retenu trois composantes du bonheur : les émotions positives, l'engagement et le sens. Seligman a aussi fait référence à certains auteurs qui ont abordé, plus particulièrement, la notion de bien-être psychologique (Diener, 2000 ; Myers, 2000 ; Seligman, 2008; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Les notions de bonheur et de bien-être psychologique sont demeurées des concepts importants jusqu'à maintenant dans le courant de la psychologie positive (Dagenais-Desmarais, 2010; Kobau et al., 2011).

La composante positive de la santé psychologique au travail a aussi été abordée sous l'angle de la satisfaction face à la vie et de l'engagement. En ce qui concerne la satisfaction face à la vie, elle réfère à l'évaluation de la satisfaction qu'une personne fait

par rapport à sa propre vie en général (Lent, cité dans Duffy, Bott, Allan, & Torrey, 2013). La satisfaction au travail a été définie par Dion (1986) comme un état affectif résultant de la concordance entre ce qu'une personne s'attend de recevoir de son travail et l'évaluation de ce qu'elle en reçoit réellement. Certains auteurs ont choisi la satisfaction au travail comme indicateur positif de la santé psychologique au travail (Brun, Biron, & Ivers, 2007; Kawada & Otsuka, 2011; Near, Rice, & Hunt, 1978; Pasca & Wagner, 2012; Warr & Inceoglu, 2012). D'autres ont privilégié l'engagement pour représenter la composante positive de la santé psychologique (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Leiter, Gascón, & Martinez-Jaretta, 2010; Leiter & Maslach, 2004; Maslach & Leiter, 2008; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Warr & Inceoglu, 2012). À cet égard, Maslach et Leiter (1997) ont introduit le concept d'engagement comme indicateur positif de la santé psychologique au travail. Ces auteurs définissent la notion d'engagement par une implication vigoureuse dans des activités personnellement gratifiantes qui permettent de développer un sentiment d'efficacité professionnelle (Maslach & Leiter, 2008). Selon ces mêmes auteurs, l'engagement serait constitué de trois composantes soit l'énergie, l'implication et le sentiment d'efficacité (Maslach & Leiter, 1997).

La majorité des auteurs a choisi le bien-être psychologique pour représenter la composante positive de la santé psychologique au travail puisqu'il représente l'état psychologique plus général d'un individu. (Cronpanzano & Wright, 1999; Danna & Griffin, 1999; Deci & Ryan, 2008; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryff & Keyes,

1995). En effet, des indicateurs comme la satisfaction au travail et l'engagement sont associés à des comportements spécifiques de l'individu ou à l'attitude qu'il adopte à l'égard de son travail (MacIntosh & Doherty, 2010; Munir, Nielsen, Garde, Alberten & Carneiro, 2012 ; Tett & Meyer, 1993). De plus, dans les études empiriques, les indicateurs de satisfaction au travail et d'engagement ont parfois été utilisés comme des variables médiatrices ou modératrices plutôt que comme des variables dépendantes. La présente étude utilisera par conséquent le bien-être psychologique comme indicateur de la composante positive de la santé psychologique au travail.

Deux perspectives, l'hédonisme et l'eudémonisme, seront maintenant présentées, puisqu'elles sont intéressantes à considérer en lien avec le concept de bien-être psychologique. La notion de bien-être psychologique peut, en effet, être considérée de deux points de vue, hédonique et eudémonique (Ryan & Deci, 2001). D'abord, la perspective hédonique renvoie au principe de rechercher le plaisir et d'éviter la souffrance (Kahneman, Diener, & Schwartz, 1999). Le bien-être psychologique serait alors constitué de trois dimensions : une satisfaction dans la vie, un niveau élevé d'affects positifs et un faible niveau d'affects négatifs (Diener, 1984). De son côté, la perspective eudémonique réfère à des notions de sens, de réalisation de la personne et d'actualisation de son plein potentiel (Dagenais-Desmarais, 2010; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryan & Deci, 2001). Selon cette perspective, le bien-être psychologique serait défini comme la perception d'engagement de l'individu dans les défis existentiels

de la vie et du développement humain, et ce bien-être surviendrait lorsque l'individu donne un sens à sa vie (Keyes et al., 2002).

Massé et al. (1998a) se sont inspiré des approches hédonique et eudémonique pour conceptualiser le bien-être psychologique en lien avec la santé psychologique. Selon eux, le bien-être psychologique se définit comme un état d'équilibre du corps et de l'esprit, caractérisé par l'estime de soi, l'épanouissement, l'équilibre psychologique, la maîtrise de soi et des événements, la sociabilité, l'implication sociale et un sentiment de bonheur. Selon leur modèle, le bien-être psychologique est composé des six dimensions suivantes : 1) l'estime de soi, définie par le fait de se sentir en confiance, apprécié et aimé, utile, fier de soi et satisfait de ses réalisations; 2) l'équilibre, qui s'exprime au niveau émotif et au niveau des activités professionnelles et familiales; 3) l'engagement social, s'observant à travers l'intérêt pour ce qui se passe autour de soi, le goût de pratiquer des activités de loisir, le fait d'avoir des ambitions et le goût d'entreprendre des activités; 4) la tendance à socialiser, se manifestant par l'humour et la joie tout en étant à l'écoute des autres; 5) le sentiment de contrôle de soi et des événements, qui se définit par la capacité d'affronter de façon constructive et dans le calme les difficultés de la vie, et finalement 6) le bonheur, se reflétant par le fait de se sentir bien dans sa peau, de se sentir en forme, de jouir de la vie et d'avoir un bon moral.

Dans la présente étude, la notion de bien-être psychologique sera comprise comme incluant les deux perspectives hédoniques et eudémoniques,

Bien-être psychologique en tant qu'indicateur de la composante positive de la santé psychologique au travail

En se basant sur les réflexions de Massé et al. (1998a), Gilbert, Lebrock et Savoie (2008) ont utilisé le concept de bien-être psychologique en tant qu'indicateur de la composante positive de la santé psychologique au travail, mais sans élaborer une définition de ce construit. Ils ont plutôt appliqué la notion de bien-être psychologique au monde du travail en apportant des modifications à un questionnaire portant sur le bien-être psychologique. Notamment, ils ont changé la consigne générale de l'instrument et ont modifié certains items afin de faire référence au travail. Par exemple, ils ont transformé l'item « j'ai trouvé la vie excitante et j'ai eu envie d'en profiter » pour qu'il devienne « je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter ». Malgré cet effort, il n'existe toujours pas de définition spécifique du construit de bien-être psychologique au travail. Par conséquent, la présente étude retiendra la définition du bien-être psychologique de Massé et al. (1998a).

Les concepts liés à la composante positive de la santé psychologique ayant été décrits, il s'avère maintenant pertinent de présenter des études empiriques portant sur la composante positive de la santé psychologique au travail, autres que le bien-être psychologique. Ensuite, des études portant spécifiquement sur le bien-être psychologique, utilisé comme indicateur de la santé psychologique au travail, seront présentées.

Études sur la composante positive de la santé psychologique au travail

Certaines études empiriques font ressortir que le travail peut avoir un impact positif sur la santé psychologique des individus (Foucher & Leduc, 2001; Harnois & Gabriel, 2000). En ce qui concerne la satisfaction au travail comme indicateur de la santé positive au travail, Kim (2002) a fait une étude dont l'objectif était d'explorer la relation entre le style de gestion participatif et la satisfaction au travail. Les résultats de cette étude ont montré que la gestion participative, l'implication des employés dans le processus de planification stratégique et la circulation de l'information, sont associées à des niveaux élevés de satisfaction au travail. Dans le même sens, une étude de Munir, Nielsen, Garde, Albertsen et Carneiro (2012) avait pour but de vérifier la relation entre le *leadership* transformationnel et la satisfaction au travail. Les résultats associés à cette étude ont fait ressortir que le style de *leadership* transformationnel était significativement relié à la satisfaction au travail.

D'autres études ont utilisé l'engagement comme indicateur positif de la santé psychologique au travail. Leiter, Day, Harvie et Shaughnessy (2007) ont fait une étude pour explorer les relations entre le transfert de connaissances et l'engagement. Les résultats de cette étude ont fait ressortir l'impact significatif du transfert de connaissances sur le niveau des dimensions de l'engagement, soit l'énergie, l'implication et le sentiment d'efficacité. Schaufeli et Bakker (2004) ont fait une étude portant sur les ressources disponibles dans l'emploi et l'engagement. Les résultats de leurs analyses indiquent que l'engagement est significativement lié aux ressources

disponibles dans l'emploi. Bien que ces études se soient intéressées à des indicateurs différents pour aborder la santé positive au travail, elles ont par ailleurs observé des liens similaires. En effet, ces études suggèrent que certains aspects liés au travail, tels la circulation de l'information, le style de gestion, les ressources disponibles, etc., ont des impacts positifs sur la santé psychologique des employés et employées.

Études sur le bien-être psychologique en lien avec le travail

Dans une étude sur les conditions de travail pouvant conduire au bien-être psychologique, Howard et Gould (2000) ont observé que le fait d'offrir un environnement de travail où les employés peuvent se dépasser, constamment relever de nouveaux défis, mettre à profit leurs ressources et leurs compétences, recevoir de la rétroaction et participer à des formations, étaient des conditions ayant un lien significatif avec le bien-être psychologique au travail. Warr (1987) a observé que la présence d'émotions positives au travail et l'évaluation positive que l'individu fait de sa relation avec son travail étaient des conditions significativement liées au sentiment de bien-être psychologique. Sheldon et Elliot (1999) ont réalisé une étude longitudinale concernant la satisfaction des besoins psychologiques sur les lieux de travail. Les résultats de leur étude ont fait ressortir que la satisfaction des besoins psychologiques (autonomie, compétence et affiliation sociale) était significativement liée au niveau de bien-être psychologique. Plus précisément, leur étude a permis d'observer que l'individu atteint un niveau de bien-être psychologique optimal lorsqu'il perçoit que ses buts et ses actions sont initiés par lui-même plutôt que par des facteurs extérieurs à lui. Comme le bien-être

psychologique est souvent étudié comme un état constant, une étude réalisée par Reis, Sheldon, Gable, Roscoe et Ryan (2000) s'est intéressée à la fluctuation du bien-être psychologique. Le but de leur étude était d'explorer l'impact de la variation quotidienne de la satisfaction des besoins psychologiques (autonomie, compétence et affiliation sociale) sur le niveau de bien-être psychologique. Les résultats de cette étude ont permis d'observer que la satisfaction des trois besoins psychologiques au travail est positivement et significativement liée au bien-être psychologique. Les études s'intéressant à la composante positive de la santé psychologiques, qui viennent d'être présentées, ont permis d'observer les liens qui existent entre le travail, les besoins auxquels il répond, la perception que s'en fait l'individu et le bien-être psychologique. Globalement, elles font ressortir que le travail semble avoir des conséquences positives sur la santé psychologique des employées et employés.

Plus tôt dans cette section, il a été mentionné que les organisations s'intéressent de plus en plus à la santé psychologique au travail. Parmi les conditions qui affectent la santé psychologique au travail, l'une d'entre elles est le vieillissement de la population de travailleuses et travailleurs. Cette situation engendre de nombreux départs à la retraite, et ce phénomène pourrait avoir des effets négatifs sur la santé psychologique des employées et employés qui demeurent au travail. En effet, en dépit de ce contexte de réduction de main-d'œuvre, les organisations s'attendent à ce que le personnel en place demeure aussi performant et accomplisse le travail avec efficacité, et ce, en disposant de moins de ressources (Brodeur, 2010; Koeber, 2002; Partenheimer, 2001). En

contrepartie, cette pénurie de main-d'œuvre conduit à une nouvelle réalité dans les organisations, soit la présence de trois générations sur les lieux de travail (Gursoy, Maier, & Chi, 2008). Ce constat suscite un intérêt plus marqué envers les particularités de ces trois générations (Arsenault, 2003; Audet, 2004). Les organisations veulent mieux comprendre leurs caractéristiques respectives, de manière à non seulement trouver des stratégies efficaces pour faciliter leur cohabitation, mais aussi afin de fidéliser les employées et employés appartenant à la génération vieillissante, retardant ainsi leur départ à la retraite, et afin d'attirer ceux appartenant à la génération Y (Saba & Guérin, 2004; Vandenberghe, 2004).

Trois générations au travail

Actuellement, les trois générations qui se retrouvent au sein des organisations sont appelées couramment les *Baby-boomers*, la Génération X et la Génération Y. Le débat contemporain sur les différences générationnelles prend de plus en plus d'ampleur au sein des organisations afin de cerner les valeurs, les croyances et les attentes face au travail propres à chacune de ces cohortes de travailleurs. Dans cette partie, une description de chacune des générations sera présentée et les valeurs qui leur sont propres seront décrites. Il s'ensuivra une présentation de certaines études empiriques qui ont porté spécifiquement sur les différences entre les générations.

Baby-boomers

En 2013, les *Baby-boomers* ont de 49 à 67 ans. Les plus âgées et âgés d'entre eux sont sur le point de passer à une autre étape de leur vie, la retraite (Foot, 2005; Lamari, 2010; Smola & Sutton, 2002; Twenge, 2010; Westerman & Yamamura, 2007). De façon générale, ayant bénéficié d'une conjoncture économique favorable, cette génération ne semble pas avoir vécu de difficultés d'intégration sur le marché du travail (Saba, 2009; Simon, 2006). Selon Fize (2002), ce sont les *Baby-boomers* qui auraient été les instigateurs de nombreux changements sociaux et ils se percevraient par conséquent comme des pionniers de l'amélioration des conditions de travail. Plusieurs auteurs les définissent comme des idéalistes à la recherche de gratification personnelle et des passionnés et passionnées à la recherche d'expériences de travail leur permettant de progresser au sein de leur organisation. En général, ils semblent être à la recherche d'un statut, avoir un fort sentiment d'appartenance envers leur organisation, avoir du respect pour l'autorité et la structure hiérarchique et valoriser les règles et les normes (D'Amato & Herzfeldt, 2008; Gursoy, Maier, & Chi, 2008; Lagacé et al., 2010; Samson, 2005). Sessa et al. (2007) décrivent les *Baby-boomers* comme des personnes travaillant bien en équipe. Certains auteurs ont fait ressortir que le travail semble être la partie la plus importante de leur vie. En effet, il a été observé que les *Baby-Boomers* travaillent souvent de nombreuses heures (Deal, & Brown, 2007; Foot, 2005; Gursoy et al., 2008; Sessa, Kabacoff). De façon générale, il semble que les *Baby-boomers* vivent une nostalgie du bon temps, veulent garder leur jeunesse à tout prix et souhaitent pouvoir garder le contrôle sur leur vie le plus longtemps possible (Foot & Venne, 2011; Sessa et

al., 2007). Samson (2005) a observé que les *Baby-boomers* ont comme objectifs de demeurer actifs de corps et d'esprit et de continuer à apprendre.

Génération X

En 2013, les individus de la Génération X ont entre 33 et 48 ans et ils représentent presque le tiers de la main-d'œuvre au Canada (Lamari, 2010). Cette génération a été éprouvée par le changement constant de nouveaux moyens de communication et de nouvelles façons de faire (Lamari, 2010). Les gens de cette génération sont nés au moment de la crise énergétique et ont grandi dans la crise de l'emploi des années 1970 et 1980 (Gursoy et al., 2008; Lamari, 2010; Simon, 2006). Simon (2006) a observé que les personnes de la Génération X sont plus enclines à être pragmatiques, autonomes, indépendantes, individualistes et entrepreneures. Elles s'adaptent bien aux changements et ont dû se servir de créativité et de débrouillardise pour faire leur chemin sur le marché du travail. Il semble que les gens de cette génération ont de grandes habiletés sur le plan technologique, prônent l'efficacité, sont orientés vers les résultats et accordent beaucoup d'importance à l'équilibre de vie, tant du point de vue personnel que professionnel (Saba, 2009; Solomon, 2000). D'Amato et Herxfeldt (2008) ont observé que cette génération est scolarisée et que l'éducation représente pour eux un processus évolutif pouvant s'échelonner sur une vie. En outre, il semble que les gens de la Génération X sont plus susceptibles d'être à la recherche constante de compétences nouvelles et variées, ce qui les conduit à changer facilement d'emploi. Par conséquent, la sécurité d'emploi et la fidélité à l'égard de leur employeur

ne semblent pas être des priorités. Par contre, bien qu'ils ne soient pas fidèles, pendant qu'ils sont au service d'un employeur, ces individus sont décrits comme faisant preuve de loyauté envers leurs supérieures et supérieurs et leurs collègues, ainsi qu'envers leur organisation (Samson, 2005). Comparativement aux *Baby-boomers* qui semblent être des « bourreaux du travail », les gens de cette génération sont décrits comme des individus qui recherchent activement un sens à leur travail (Gursoy et al., 2008; Lagacé et al., 2010; Simon, 2006). Ils veulent des emplois qui leur offrent des défis et qui leur donnent la possibilité de prendre des initiatives. Il semble qu'une partie importante de leur motivation provienne de leur implication dans les décisions de l'organisation.

Génération Y

En 2013, la Génération Y comprend les personnes entre 19 et 32 ans (Smola & Sutton, 2002). Cette génération constitue la relève appelée à combler le départ massif à la retraite des générations précédentes (Lamari, 2010). Les personnes de cette génération sont nées avec l'avènement d'Internet, technologie qui représente pour elles un outil privilégié de savoir et de socialisation (Gursoy et al., 2008). Selon certains auteurs, il semble qu'elles ne se définissent pas dans un cadre hiérarchique, voulant être traitées comme des égales aux autres générations, et qu'elles n'aiment pas la routine. Il a été observé qu'elles s'attendent à recevoir du support, des communications fréquentes, et une rétroaction constante. Elles s'attendent à avoir un mentor disponible et accessible (Kim, Knight, & Crutsinger, 2009; Lagacé et al., 2010). Cette génération semble tolérer facilement la diversité, valoriser le travail en équipe et avoir une grande capacité

d'implication et d'engagement. Il apparaît que les personnes de cette génération peuvent adopter un fonctionnement multitâche, mais présentent une très faible loyauté aux organisations qui les emploient (Gursoy et al., 2008; Wilson & Folz, 2005). Aussi, selon Ng, Schwitzer et Lyons (2010), les personnes appartenant à la Génération Y accordent au travail une valeur moins grande que les individus des autres générations et le salaire ne semble pas être un motif suffisant pour les maintenir en emploi. Plusieurs auteurs ont commenté que les gens de cette génération cherchent d'abord un travail stimulant, comportant plusieurs défis (Audet, 2004; Cennamo & Gardner, 2008; Gursoy et al., 2008). Ils se réalisent dans des organisations où les structures hiérarchiques sont souples et priorisent l'épanouissement au travail comme celui hors travail (Hershatter & Epstein, 2010; Sessa et al., 2007; Smola & Sutton, 2002). Les personnes appartenant à la Génération Y veulent avoir une qualité de vie satisfaisante et s'attendent à avoir des patrons compréhensifs et sensibles à leurs conditions de vie. Finalement, il semble que les personnes de cette génération ont tendance à vouloir bénéficier des meilleurs avantages dès le début de leur carrière (Audet, 2004). Elles ne semblent pas prêtes à attendre, ce qui pourrait expliquer la grande mobilité de cette génération sur le marché du travail.

Le Tableau I présente une synthèse illustrant les comparaisons entre les trois générations au travail en regard de leurs caractéristiques, de leur rapport au travail et de leur style de gestion valorisé.

Tableau 1

Synthèse comparative des trois générations au travail

	<i>Baby-boomers</i>	Génération X	Génération Y
Âge aujourd'hui	Entre 49 et 67 ans	Entre 33 et 48 ans	Entre 19 et 32 ans
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Idéalisme ▪ Optimisme ▪ Orientation vers les règles et les processus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individualisme ▪ Cynisme ▪ Pragmatisme ▪ Indépendance et autonomie ▪ Orientation vers les résultats ▪ Adaptabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Immédiateté ▪ Confiance ▪ Multitâche
Rapport au travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilité et sécurité financière ▪ Importance du travail, du statut et des succès professionnels ▪ Respect de l'autorité ▪ Loyauté organisationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Équilibre vie familiale et vie professionnelle ▪ Implication dans les décisions et la résolution des problèmes ▪ Recherche les défis au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quête de développement personnel ▪ Valorise le travail en équipe ▪ Reconnaissance individuelle des compétences ▪ Loyauté envers les collègues
Style de gestion valorisé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collégialité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Résultats ▪ Crédibilité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liberté ▪ Contribution ▪ Rétroaction constructive

Études sur les différences entre les trois générations

Plusieurs études ont tenté de vérifier si des différences étaient observées de façon empirique entre les trois générations, en comparant les trois groupes sous l'angle de diverses variables. Parmi ces variables, les valeurs accordées au travail, la satisfaction au travail, l'engagement affectif, l'intention de quitter l'emploi et l'adéquation entre l'individu et l'organisation ont fait l'objet de recherches empiriques (Cennamo & Gardner, 2008; D'Amato & Herzfeldt, 2008; Smola & Sutton, 2002; Westerman & Yamamura, 2007). Cennamo et Gardner (2008) ont fait ressortir que les personnes

appartenant à la Génération Y accorderaient une plus grande importance aux valeurs de liberté que les autres générations. Aussi, il semble qu'elles souhaitent un travail leur permettant d'être autonomes, d'avoir une certaine latitude et d'avoir des possibilités d'avancement, ce qui a un impact sur leur niveau de satisfaction au travail. Les chercheurs en concluent que, si ces conditions ne sont pas remplies, les individus appartenant à la Génération Y seront plus enclins à quitter leur organisation. Une étude réalisée par D'Amato et Herzfeldt (2008) a permis d'observer que l'intention de demeurer au sein de l'organisation est moins élevée chez les personnes de la Génération X que chez les *Baby-boomers*. Les résultats font également ressortir que l'engagement envers l'organisation est moins élevé chez la Génération X que chez les *Baby-boomers*. Une autre étude a observé que les *Baby-boomers* perçoivent le travail comme un aspect central de leur vie comparativement aux personnes de la Génération Y qui, elles, accordent davantage d'importance à l'équilibre travail/famille/loisirs (Deal, Altman, & Rogelberg, 2010).

D'autres études se sont penchées sur les différences intergénérationnelles à l'égard de leur perception des caractéristiques d'un bon *leader*, quant à leurs traits psychologiques et leur impact sur l'environnement de travail (Arsenault, 2003; Sessa et al., 2007; Twenge & Campbell, 2008). Plus particulièrement, l'étude d'Arsenault (2003) avait pour objectif de comprendre les différences intergénérationnelles et les caractéristiques que les générations admirent chez un *leader*. Les résultats de cette étude indiquent que les trois générations (*Baby-Boomers*, Génération X et Génération Y)

rapportent que l'honnêteté est la caractéristique la plus importante pour un *leader*. Une autre similitude observée par cette étude entre les générations est que chaque génération a placé la compétence et la loyauté comme deuxième, troisième ou quatrième caractéristique les plus importantes chez un *leader*. Il est ressorti peu de différences significatives à l'égard des caractéristiques privilégiées chez un bon *leader*. Sessa et al. (2007) ont mené des recherches pour mieux comprendre les différences entre les générations en regard des attributs qu'ils apprécient chez leur gestionnaire. Les résultats ont permis d'observer que les trois générations valorisent l'honnêteté, la contribution au travail d'équipe et l'écoute chez leur gestionnaire. Par ailleurs, certaines différences ont également été observées. Notamment, il apparaît que les *Baby-Boomers* valorisent plus la délégation comme attribut d'un bon gestionnaire que la Génération X et la Génération Y. Il semble aussi que les *Baby-Boomers* estiment davantage que les autres groupes un gestionnaire qui adopte une vision à long terme.

Certaines études ont étudié les facteurs du travail auxquels chaque génération accorde de l'importance. Kowske, Rasch et Wiley (2010) ont observé que, comparativement aux autres générations, les *Baby-boomers* accorderaient moins d'importance que la Génération X et la Génération Y à la satisfaction au travail, la reconnaissance, les possibilités de développement et l'avancement. Cependant, ils n'ont pas observé de différences intergénérationnelles concernant la satisfaction à l'égard du salaire, des avantages sociaux et de l'intention de quitter. Kim, Knight et Crutsinger (2009) ont exploré l'impact de l'environnement de travail sur la performance des

employées et employés de la génération Y, leur satisfaction au travail et leur intention de carrière, tout en examinant l'effet médiateur des caractéristiques du travail. Leur étude a révélé que les individus appartenant à la génération Y sont plus confiants et préfèrent un environnement de travail peu structuré et où ils ont du contrôle sur la façon d'exécuter leurs tâches. De plus, les individus appartenant à cette génération seraient plus enclins que ceux des générations qui les précèdent à vouloir modifier les caractéristiques de leur travail pour qu'elles aient un sens significatif pour eux.

Pour faire une synthèse des éléments qui ont été préalablement présentés, il apparaît que la santé psychologique des individus au travail pourrait être affectée en raison de l'imminente pénurie de la main-d'œuvre et des nombreux changements qui sont orchestrés dans les organisations (Audet, 2004; Vandenberghe, 2004). Il ressort que la notion de santé psychologique est composée d'une dimension négative et d'une dimension positive. Dans le cadre de cette recherche, c'est l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique qui ont été retenus pour représenter la composante négative et la composante positive de la santé psychologique au travail. Dans ce contexte où la santé psychologique représente une problématique importante dans les organisations, trois générations se côtoient désormais sur les lieux de travail. Ces trois générations semblent avoir des valeurs différentes et des rapports différents vis-à-vis de leur travail (Saba & Guérin, 2004; Smola & Sutton, 2002). La pénurie d'effectifs qui se fait présente au sein des organisations pourrait occasionner une surcharge de travail ou une détérioration des conditions de travail pour les personnes qui demeureront en poste. Il est ainsi plausible

de croire que les individus au travail, peu importe leur appartenance générationnelle, pourraient éprouver davantage de problèmes de santé psychologique. Pour pallier à cette situation, de nombreuses organisations tendent actuellement à trouver des moyens pour promouvoir et favoriser la santé psychologique au travail en cherchant à assainir le milieu de travail.

Certains auteurs ont réfléchi au fait que le sens du travail pourrait contribuer à promouvoir la santé psychologique, en soulevant l'hypothèse que le sens du travail pourrait être perçu différemment en fonction des trois générations au travail puisqu'elles se différencient par une histoire et des valeurs qui leur sont propres. Comme ces trois générations ne semblent pas entretenir le même rapport vis-à-vis de leur travail, il est possible d'envisager que le fait de donner du sens au travail pourrait être un moyen de retenir plus longtemps les employées et employés appartenant à la génération des *Baby-boomers* de même que d'attirer les plus jeunes, en facilitant leur cohabitation. Avant de poursuivre et d'expliquer les liens potentiels entre le sens du travail et les trois générations, le concept du sens du travail sera présenté.

Sens du travail

Origine du concept du sens du travail

Le mot « sens » se définit de différentes façons. D'abord, il peut signifier la raison d'être, la valeur et la finalité de quelque chose, ce qui justifie et explique une situation. Le mot sens peut aussi signifier la direction, l'orientation que prend quelque

chose (Le Petit Larousse, 2012). En philosophie, le « sens de la vie » est une expression qui sous-tend un questionnement sur le but de l'existence humaine. Plus précisément, cette expression fait référence à une interrogation fondamentale de l'homme au sujet de l'origine, la nature et la finalité de la vie, et plus particulièrement de sa propre existence. (Grondin, 2001).

En psychologie, selon Yalom (1980), la notion de sens se rapporte à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude que l'humain peut vivre à certains moments de sa vie. Le sens a également été associé, du point de vue psychologique, à la raison d'être, à la raison de vivre ainsi qu'à la vocation (Frankl, 1969). Ces deux auteurs ont été parmi ceux qui ont fait ressortir que l'être humain a besoin d'un système de valeurs, de priorités de vie, de croyances et de leviers motivationnels pour l'aider à comprendre et trouver un sens aux événements de sa vie, sens qui guidera par la suite ses actions (Frankl, 1969; Yalom, 1980).

Ce n'est que depuis environ une trentaine d'années que la psychologie s'est intéressée en particulier au sens que les individus donnent à leur travail (Morin, 2003). Certains auteurs ont défini le sens du travail par l'interprétation que l'individu fait de son travail, de son utilité et de sa signification (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). D'autres auteurs ont exploré le sens du travail sous l'angle de la signification qu'un individu donne à son travail, des attitudes ou croyances générales à l'égard du travail, de l'importance du travail, ou encore de l'habilitation psychologique

(Brief & Nord, 1990; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Spreitzer, 1995). Selon certains auteurs, la notion de sens est conçue comme l'une des quatre sous-dimensions de l'habilitation psychologique. Ces quatre sous-dimensions sont : 1) le sens du travail, ou la valeur perçue d'un objectif ou d'une finalité du travail en lien avec ses croyances, attitudes et valeurs personnelles; 2) la compétence, ou la croyance en ses capacités d'effectuer son travail avec succès; 3) l'autodétermination, ou le sentiment d'avoir la liberté de faire des choix dans l'initiation et la régulation de ses actions; et 4) l'impact, ou le degré avec lequel l'individu perçoit qu'il peut influencer les conséquences stratégiques, administratives ou opérationnelles de son travail (Boudrias, Gobert, Savoie, & Vandenberghe, 2003; Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990).

Quelques auteurs ont tenté de mieux définir les divers éléments qui sont compris dans la notion de sens du travail (Brief & Nord, 1990; Isaksen, 2000; May et al., 2004; Pratt & Ashforth, 2003). Notamment, Brief et Nord (1990) postulent que le sens du travail comporte deux parties, soit l'intention et la compréhension. Selon eux, l'intention référerait au fait de trouver que son travail a du sens s'il correspond à un but qu'il valorise. La compréhension renverrait au fait de trouver un sens aux actions entreprises une fois que l'individu est engagé vers l'atteinte du but qu'il valorise dans l'exécution de son travail. La compréhension pourrait aussi référer à trouver des justifications ou des rationalisations au fait d'accomplir son travail (Denis, 2002). Isaksen (2000) définit le sens du travail comme un état de satisfaction occasionné par la perception d'une adéquation entre les valeurs de la personne et le travail qu'elle accomplit. May et al.

(2004) mentionnent que le sens du travail apparaît lorsque l'individu perçoit son travail comme ayant un but, de la valeur et de l'importance. Finalement, Pratt et Ashforth (2003) postulent que le sens accordé au travail proviendrait d'une expérience subjective de l'individu et qu'il serait influencé par l'environnement ou le contexte social.

Une distinction peut être faite entre le sens *du* travail et le sens *au* travail. Il apparaît que le développement d'un sens en lien avec le travail pourrait se faire à partir des propriétés inhérentes au travail lui-même, c'est-à-dire le contenu (sens *du* travail), ou à partir de l'environnement ou du contexte dans lequel le travail s'effectue (sens *au* travail) (Pratt & Ashforth, 2003; Morin, 2010). À cet égard, la présente étude portera à la fois sur le sens *du* travail et le sens *au* travail, en englobant les deux notions sous le terme de sens du travail.

Dans sa recension des écrits sur le sens du travail, Morin (1996) a rapporté que le sens du travail était abordé par les divers auteurs sous trois angles différents. Premièrement, elle observe que le sens du travail a été abordé sous l'angle de la signification qu'un individu donne à son travail. Deuxièmement, Morin remarque que le sens du travail a été défini par l'orientation du travail, c'est-à-dire ce que l'individu recherche dans son travail. Finalement, elle note que le sens du travail a été utilisé pour référer à l'effet de cohérence entre l'individu et le travail accompli par ce dernier. Une définition de chacune des façons d'aborder le sens du travail est présentée dans la partie qui suit.

Signification du travail. La signification du travail réfère aux représentations que se font les individus de ce qu'est le travail (Morin, 2000; Morin & Forest, 2007; Morin, 2008). Cet aspect du sens du travail est en continuité avec la réflexion sur le sens du travail effectuée par le groupe *Meaning of Work* (MOW, 1987), pour lequel la signification du travail désigne l'importance que le travail a dans la vie d'un individu à une étape de sa vie personnelle. Selon ce même groupe, une façon de déterminer la signification du travail est d'identifier les diverses définitions personnelles que les individus construisent pour se représenter le travail en tant que tel. Morin (2006) évoque que la dimension *signification du travail* correspondrait à la valeur qu'un individu accorde à son travail ou, autrement dit, à la centralité du travail pour celui-ci, comparativement à l'importance des autres sphères de sa vie.

Orientation envers le travail. Cet aspect du sens du travail fait référence à la direction que les individus donnent à leur travail et aux buts qui guident leurs choix en lien avec leur travail (Morin, Joulain, & Maujonnet, 2003). L'orientation envers le travail réfère également aux valeurs associées au travail, ainsi qu'aux diverses fonctions utilitaires et expressives de celui-ci (Denis, 2002). De façon plus précise, les valeurs associées au travail ou les buts recherchés dans le travail seraient le reflet des valeurs fondamentales de l'individu, telles que l'accomplissement, le plaisir, l'autonomie, la bienveillance, le pouvoir, la sécurité, etc. Selon Morin et al. (2003), les buts qu'un individu recherche dans son travail découleraient des valeurs fondamentales que cet individu prône en lien avec le travail.

Effet de cohérence. La notion de cohérence, en lien avec le sens du travail, fait référence au degré d'harmonie ou d'équilibre qu'un individu atteint dans sa relation avec le travail (Yalom, 1980). Selon Morin et Cherré (1999) ainsi que Forest (2005), l'effet de cohérence peut être décrit comme l'écart entre les attributs qu'un individu donne à un travail qui a du sens pour lui et les caractéristiques qu'il perçoit dans le travail qu'il accomplit. L'effet de cohérence s'apparente à la notion d'orientation du travail qui a été discutée plus tôt, et qui réfère à la direction que les individus donnent à leur travail. D'ailleurs, selon Denis (2002), l'effet de cohérence a été inspiré des écrits sur l'orientation du travail. Ces deux façons de considérer le sens du travail sont similaires puisqu'elles abordent toutes deux ce qu'un individu recherche dans son travail. L'effet de cohérence apparaît plus englobant comme concept, en ajoutant la notion d'équilibre entre ce qui est recherché et ce qui est perçu dans le travail par l'individu.

Études sur le sens du travail

Certaines études ont été faites pour étudier de façon empirique le concept de sens du travail. Une des premières recherches sur le sens du travail, réalisée par Morse et Weiss (1955), a abordé le sens du travail sous l'angle de la *signification du travail*. Morse et al. ont voulu mesurer la place que le travail occupe dans la vie des individus, ou la centralité du travail. Pour ce faire, ils ont demandé à 401 personnes si elles continueraient de travailler advenant le cas où elles hériteraient d'un montant d'argent suffisant pour vivre confortablement sans travailler. Les répondantes et répondants devaient également donner les raisons justifiant leur réponse. De cet échantillon, 80 %

des personnes questionnées ont indiqué qu'elles continueraient de travailler. Les raisons évoquées pour poursuivre le travail malgré l'absence de besoin étaient les suivantes : pour être en relation avec d'autres, pour ressentir un sentiment d'appartenance, pour avoir quelque chose à faire, pour avoir un but dans la vie et pour éviter l'ennui. Cette étude simple voulait faire ressortir l'importance que peut avoir le travail au-delà de son lien avec la sécurité financière.

En 1987, le groupe de recherche MOW a réalisé une étude de grande envergure sur le sens du travail auprès de 14 700 personnes provenant de 8 pays différents, afin de décrire le sens du travail dans une perspective transculturelle. Les résultats de cette recherche ont indiqué que le sens du travail semble être influencé par la définition du travail qu'ont les individus et par l'importance qu'ils lui accordent par rapport aux autres secteurs de la vie. Le groupe de recherche MOW a demandé aux participants d'établir un ordre d'importance entre les loisirs, la communauté, le travail, la religion et la famille. Il est ressorti que 27 % de l'échantillon attribue la deuxième place au travail, comme secteur de vie d'importance. Selon les résultats à cette même étude, le sens du travail ne serait pas un concept fixe, mais plutôt un concept en évolution pour une même personne. Également, une même situation de travail pourrait revêtir un sens différent selon les personnes impliquées. Le groupe de recherche a observé que l'âge, le sexe, l'éducation et les expériences passées avaient une répercussion sur la perception du sens du travail. En ce qui concerne l'âge, il ressort que plus une personne est âgée, plus son travail apparaît important pour elle.

En abordant le sens du travail sous l'angle de *l'orientation du travail*, Super et Sverko (1995) ont réalisé une étude auprès d'environ 18 000 participants qui portait sur l'importance du travail à travers diverses cultures afin de comprendre les valeurs véhiculées et les objectifs recherchés par les gens dans leur travail. Pour déterminer les valeurs les plus importantes chez les gens qui ont participé à l'étude, ils ont utilisé un questionnaire comprenant 54 énoncés représentant 18 valeurs liées au travail. Parmi les résultats de leur étude, cinq valeurs sont ressorties comme étant les plus importantes pour les individus, peu importe leur culture d'origine. Ces valeurs étaient que le travail soit bien rémunéré, qu'il permette de s'actualiser, qu'il encourage l'autonomie, qu'il permette de prendre des risques et qu'il conduise à avoir des interactions sociales. Les résultats issus de la partie de l'échantillon représentant la population canadienne font ressortir que les travailleuses et les travailleurs canadiens se représentent leur travail de trois façons, soit : 1) comme un emploi ou un moyen de gagner sa vie, 2) comme une carrière ou un investissement personnel, c'est-à-dire un accomplissement ou un moyen d'obtenir un statut social plus élevé ou 3) comme une vocation, ou une activité indispensable et socialement désirable.

Dans un autre ordre d'idées, d'autres études se sont intéressées au sens du travail, observant un lien entre le stress ressenti par les individus et le sens du travail. Dans une étude menée auprès d'un échantillon de 393 membres du personnel cadre et auprès d'un échantillon de 128 employées et employés, Spreitzer, Kizilos et Nason (1997) ont exploré les liens entre diverses variables, par exemple, le stress, l'ambiguïté de rôle et

l'habilitation psychologique. Selon ces chercheurs, une des quatre composantes de la dernière variable énumérée, soit l'habilitation psychologique, est le sens. Les résultats provenant de l'échantillon de membres du personnel cadre ont fait ressortir que le stress ressenti au travail semblait avoir un impact sur la dimension « sens » de l'habilitation psychologique. Ils en ont conclu qu'un individu qui ressent un fort sentiment de sens à l'égard de son travail semble développer de solides liens affectifs avec son travail, ce qui l'amènerait à s'investir de façon importante dans son travail.

L'étude qualitative d'Isaksen (2000) dans laquelle il a réalisé des entrevues auprès de 28 personnes, lui a permis de faire ressortir que le quart d'entre elles (7 personnes) percevaient que leur travail n'avait pas de sens, en comparaison avec les trois-quarts des personnes interrogées (21 personnes), qui considéraient que leur travail avait du sens. Les résultats obtenus dans cette étude effectuée sous l'angle de la *cohérence au travail*, ont également permis d'observer que les personnes qui percevaient que leur travail n'avait pas de sens semblaient être plus déprimées et désespérées et qu'elles avaient une attitude plus négative à l'égard de leur travail, comparativement aux personnes qui percevaient que leur travail avait du sens. Il importe toutefois de souligner que la petite taille de l'échantillon de participants dans cette étude limite la généralisation des résultats.

Bien que Morin (2005, 2006, 2008) ait fait ressortir que le sens du travail peut être abordé sous trois angles différents (signification du travail, orientation du travail et

effet de cohérence), elle a par ailleurs poursuivi ses études empiriques seulement sous l'angle de la *cohérence au travail*. Ce choix a été privilégié par Morin car elle était intéressée à comparer ce que l'individu recherche dans son travail et ce qu'il y trouve réellement. Une étude menée par Morin et Audebrand (2008) avait comme objectif de déterminer le sens que les participantes et participants donnent à leur travail. L'échantillon de participantes et participants de cette étude était composé de 392 cadres du Réseau de la santé et des services sociaux du Québec. Cette étude a permis d'observer que le travail occupait une place importante dans la vie des participantes et participants. En effet, la majorité des personnes a répondu que le travail arrivait au deuxième rang d'importance, tout de suite après la famille. Selon les résultats de cette étude, il apparaît que le travail a du sens s'il permet d'apporter une contribution sociale, d'utiliser ses compétences, d'apporter une valeur ajoutée, de s'améliorer sur le plan personnel, d'obtenir un salaire convenable et de ressentir un sentiment d'appartenance envers son organisation. Finalement, les résultats ont fait ressortir que plus le travail a du sens aux yeux des participants, moins ceux-ci sont enclins à être à l'affût d'autres opportunités d'emploi qui pourraient se présenter.

Dans cette section, l'origine du concept de sens du travail a d'abord été présentée. Il est ressorti que le sens du travail pouvait être abordé selon trois angles différents : la signification du travail, l'orientation du travail et l'effet de cohérence. Chacune des façons d'aborder le sens du travail a été définie. Finalement, des études qui portaient spécifiquement sur le sens du travail ont été présentées et décrites. Dans la

prochaine section, il sera question de l'origine de l'intérêt à l'égard des caractéristiques du travail. Différents modèles portant sur les caractéristiques du travail seront présentés ainsi que des définitions de certaines caractéristiques du travail. Des études sur les caractéristiques du travail seront par la suite exposées.

Caractéristiques du travail

Depuis les années 1960, les organisations cherchent à simplifier le travail et en même temps à l'enrichir, de manière à rehausser la qualité de vie au travail, en améliorant les conditions de travail (Hackman, 1980). Ces préoccupations concernent un champ de connaissances relié à l'organisation du travail. Partant de certaines réflexions entourant l'organisation du travail, Herzberg (1974) a élaboré une théorie dans laquelle il fait ressortir l'importance des facteurs de motivation intrinsèques et extrinsèques liés au travail et leur impact sur la satisfaction au travail. Selon lui, les facteurs intrinsèques, qu'il appelle facteurs de motivation, sont associés au contenu du travail, soit la réussite, la considération, l'autonomie, les responsabilités et l'avancement. En revanche, les facteurs extrinsèques, qu'il appelle facteurs d'hygiène, sont associés au contexte de travail, soit les politiques organisationnelles, la supervision, les relations interpersonnelles, les conditions de travail et la sécurité d'emploi (Dolan, Gosselin, Carrière, & Lamoureux, 2002; Herzberg, 1974).

En lien avec la théorie de Herzberg (1974), Trist (1978) a développé un autre modèle décrivant l'organisation du travail à partir de la prémisse que l'insatisfaction au travail serait due à une mauvaise organisation du travail plutôt qu'à la rémunération reçue. Trist concevait qu'il devrait être possible d'organiser le travail de manière à ce qu'il corresponde aux motivations intrinsèques et extrinsèques des travailleurs. Selon les réflexions de Trist, il y aurait six facteurs intrinsèques au travail, soit la variété et le défi, l'apprentissage continu, l'autonomie et une marge discrétionnaire, la reconnaissance et le support, et une contribution sociale qui a un sens. Il y aurait également six facteurs extrinsèques au travail, soit le salaire, l'assurance en emploi, les avantages de l'emploi, la sécurité, la santé et l'équité des procédures. Ces facteurs intrinsèques et extrinsèques sont considérés dans le modèle de Trist comme des caractéristiques pouvant stimuler l'engagement au travail (Ketchum & Trist, 1992).

Les réflexions d'Hackman et Oldham à propos de l'organisation du travail ont été à l'origine de l'intérêt pour les caractéristiques du travail (Hackman & Oldham, 1976; Morin, 2003, 2005, 2008). Oldham et Hackman ont cherché à illustrer comment les relations entre les caractéristiques d'un emploi et les différences individuelles influencent la motivation et la satisfaction au travail. Selon ces auteurs, il y aurait cinq caractéristiques propres à l'emploi, soit la variété des compétences, l'identité du travail, la signification du travail, l'autonomie et le feed-back, dont la présence serait reliée à trois états psychologiques, soit un travail ressenti comme ayant du sens, une responsabilité ressentie à l'égard des résultats du travail et une connaissance des

résultats et des conséquences de son travail. Selon Hackman et Oldham (1976), l'enrichissement du sens du travail, par l'entremise de la présence de ces cinq caractéristiques de l'emploi, pourrait contribuer à l'apparition de ces trois états psychologiques positifs qui, à leur tour, susciteraient la motivation et la satisfaction au travail. La Figure 1 présente le modèle des caractéristiques de l'emploi élaboré par Hackman et Oldham (1975).

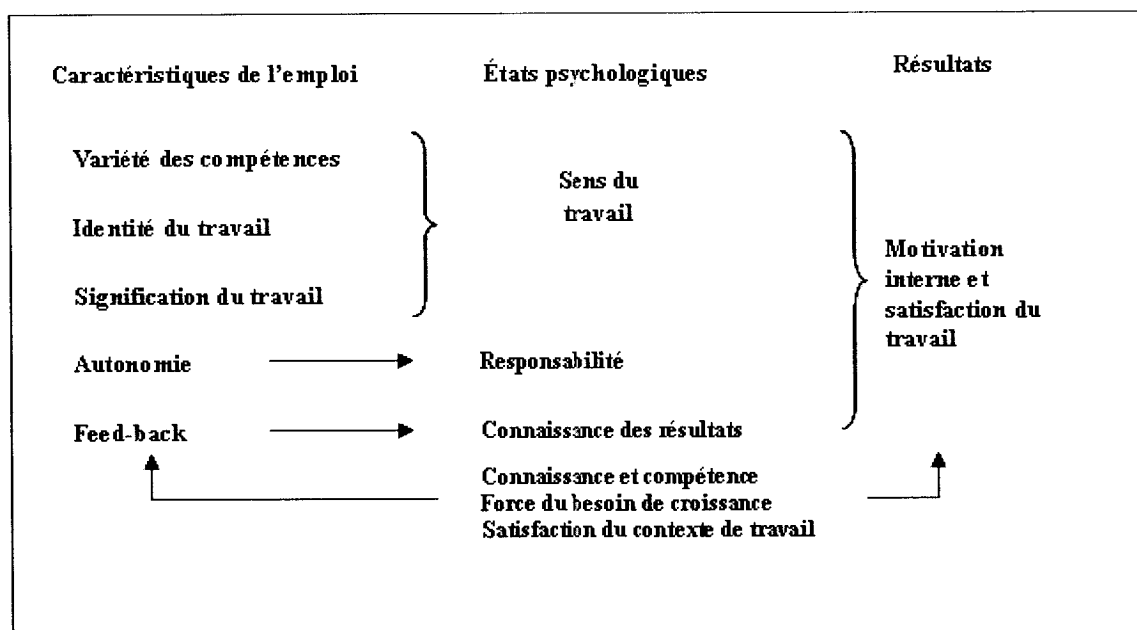


Figure 1. Modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1975).

Karasek (1979) s'est penché sur l'impact de la présence de deux autres caractéristiques dans l'organisation du travail, soit les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle, sur la motivation ainsi que sur les tensions psychologiques des individus au travail. Les demandes psychologiques réfèrent aux sources de stress inhérentes au travail, par exemple la charge de travail, les conflits, les échéanciers, les

responsabilités, etc. La latitude décisionnelle se définit, quant à elle, par deux composantes, soit l'autonomie décisionnelle, qui réfère à l'autonomie de l'individu dans la réalisation de son travail, et l'utilisation des habiletés, qui renvoie au contrôle qu'exerce l'individu sur l'utilisation de ses compétences et la possibilité d'en développer des nouvelles (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001; Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom, & Theorell, 1981; Karasek & Theorell, 1990). La Figure 2 illustre le modèle de Karasek (1979). Ce modèle indique qu'un individu devient détendu s'il est exposé à une faible demande psychologique en même temps qu'il dispose d'une grande latitude décisionnelle pour accomplir son travail. Un individu devient actif s'il est exposé à une demande psychologique élevée en même temps qu'il dispose d'une grande latitude décisionnelle. Cet état de motivation l'amène à développer de nouveaux comportements. À l'opposé, un individu devient passif s'il est exposé à une faible demande psychologique en même temps qu'il dispose d'une faible latitude décisionnelle. Finalement, un individu deviendra tendu, s'il est exposé à une forte demande psychologique en même temps qu'il dispose d'une faible latitude décisionnelle pour réaliser son travail. Cet état augmente les risques que l'individu ressente une tension psychologique et de développer des maladies mentales.

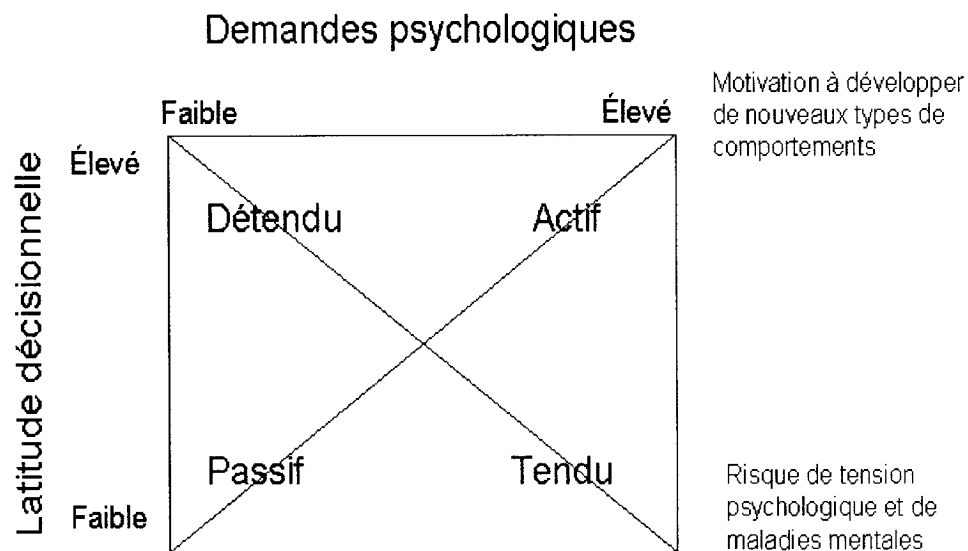


Figure 2. Modèle de stress au travail de Karasek (1979).

Dans un même courant d'idées, Siegrist (1996) a proposé un modèle lié aux caractéristiques du travail qui repose sur l'équilibre entre les efforts qu'un individu consent à fournir dans son travail et les récompenses qu'il reçoit en retour. Dans son modèle, il distingue deux concepts principaux : les efforts et les récompenses. D'abord, pour le premier concept, il fait ressortir deux types d'efforts, soit les efforts extrinsèques et les efforts intrinsèques. Pour illustrer la notion d'efforts extrinsèques, Siegrist reprend des éléments de la notion de demandes psychologiques de Karasek (1979) (contraintes de temps, heures supplémentaires, interruptions, responsabilités, charge physique, augmentation de la demande, etc.). La notion d'efforts intrinsèques représente l'investissement de l'individu à l'égard de ce qui est demandé par le travail (incapacité à se distancer du travail, compétitivité et hostilité, besoin d'approbation, impatience et irritabilité). Pour les récompenses apportées par le travail, Siegrist décrit qu'elles peuvent

être de type monétaire, qu'elles peuvent provenir de marques d'estime prodiguées par les collègues ou les supérieurs, ou qu'elles peuvent être liées au statut (sécurité d'emploi, perspectives de promotion). Comme la Figure 3 l'illustre, selon le modèle de Siegrist, il semble qu'un individu ressentirait un niveau de tension élevé s'il devait faire des efforts importants, extrinsèques ou intrinsèques, associés à l'obtention d'une faible récompense.

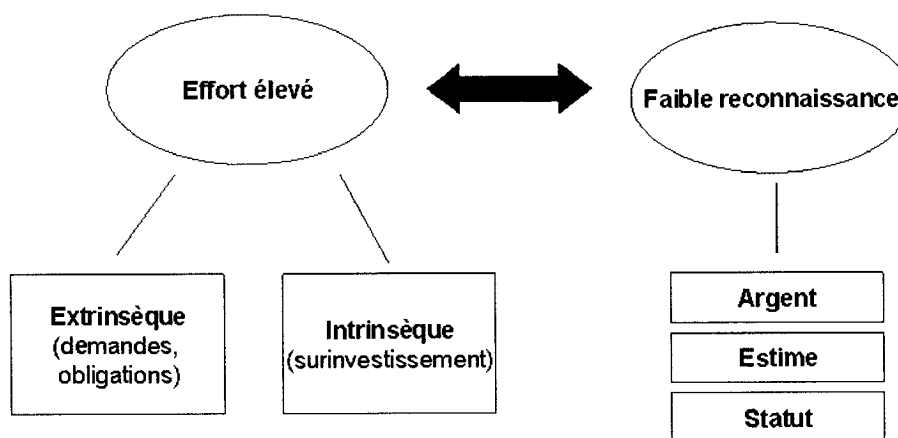


Figure 3. Modèle Efforts/Récompenses de Siegrist (1996).

Maslach et Leiter (Leiter & Maslach, 1999; Maslach & Leiter, 2008) se sont intéressés à d'autres caractéristiques présentes dans l'environnement de travail et à leur impact sur l'attitude envers le travail. Parmi les caractéristiques du travail sur lesquelles ils se sont penchés, ils ont identifié six facteurs organisationnels, soit la charge de travail, l'équité, les récompenses, la communauté, le contrôle et les valeurs. Ils ont mis de l'avant un modèle qui inclut ces facteurs organisationnels et le continuum entre l'épuisement professionnel et l'engagement. Comme l'illustre la Figure 4, le continuum

présente d'un côté l'expérience négative de l'épuisement professionnel et de l'autre côté l'expérience positive de l'engagement. Selon ces auteurs, il y aurait trois dimensions dans ce continuum : exténuation émotionnelle-énergie; cynisme-implication et sentiment d'inefficacité professionnelle-sentiment d'efficacité professionnelle. Leur modèle suggère que les six facteurs organisationnels énumérés plus haut ont un impact sur l'épuisement professionnel. Par exemple, si un individu perçoit qu'il y a de l'injustice dans son milieu de travail, il est plus enclin à ressentir de l'épuisement professionnel. À l'opposé, les six facteurs organisationnels sont des facteurs prédictifs de l'engagement lorsque leur présence est perçue dans l'environnement de travail. Notamment, si un individu perçoit qu'il y a de la reconnaissance dans son milieu de travail, il sera plus susceptible de ressentir de l'engagement (Leiter & Maslach, 2004).

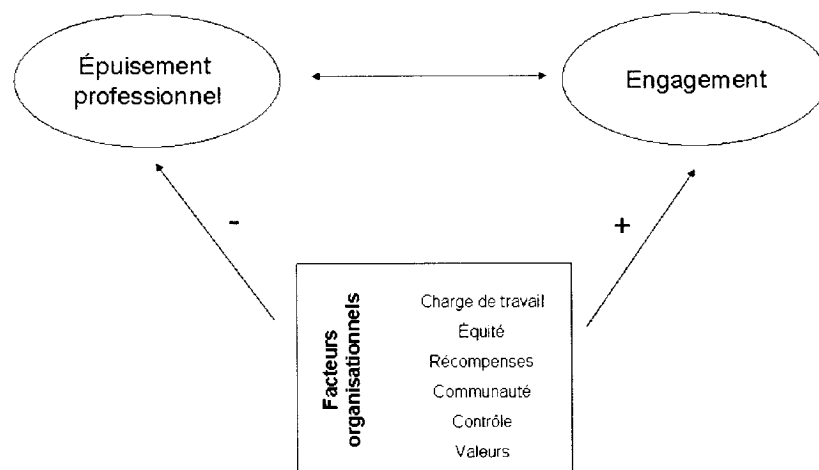


Figure 4. Modèle des six facteurs organisationnels sur la relation entre l'épuisement professionnel et l'engagement (Leiter & Maslach, 2000).

Les six facteurs organisationnels utilisés dans le modèle de Leiter et Maslach (2000) présenté ci-haut seront maintenant définis, puisqu'ils ont fait l'objet de nombreuses recherches et sont fréquemment mentionnés dans la littérature sur les caractéristiques du travail.

Charge de travail. La charge de travail représente l'équilibre entre les exigences de l'environnement de travail et les capacités de l'individu (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Il apparaît y avoir surcharge de travail lorsque les exigences de l'environnement de travail excèdent les capacités de l'individu à y faire face (Cordes & Dougherty, 1993). Selon Maslach et al., la charge de travail est une caractéristique essentielle dans l'analyse du contexte de travail puisqu'elle représente une demande importante en termes de temps, d'effort et d'énergie de la part des employées et employés (Maslach et al., 2001; Guériault-Chalvin & Cooper, 2004).

Équité. L'équité se définit par la perception de l'individu que les décisions prises au sujet du travail sont justes et équitables (Maslach & Leiter, 2008). Une autre appellation pourrait être la justice organisationnelle, qui désigne la perception d'un individu à l'égard du traitement qu'il considère recevoir dans son milieu de travail (Greenberg, 1990). L'équité est perçue dans un milieu de travail lorsque les décisions organisationnelles tiennent compte de l'ensemble des actrices et acteurs de ce milieu (Chevrier, 2009). Également, l'équité peut être ressentie lorsque les gestionnaires traitent de la même façon tous leurs employées et employés (Guériault-Chalvin & Cooper,

2004). À l'opposé, le sentiment d'iniquité résulte d'une perception d'inégalité de la charge de travail ou de la rémunération. Le sentiment d'iniquité peut aussi être vécu lors des évaluations de rendement ou lors de l'attribution d'une promotion, lorsqu'un individu est injustement évalué, ou est accusé à tort d'avoir commis une faute (Guériault-Chalvin & Cooper, 2004; Maslach et al., 2001). Selon Leiter et Maslach (1999) l'équité est une caractéristique importante du contexte de travail puisqu'elle favorise un climat de confiance mutuelle entre l'individu et l'organisation.

Récompenses. Le facteur des récompenses réfère à l'impression qu'un individu éprouve quand il ressent que sa contribution est reconnue à sa juste valeur (Maslach & Leiter, 2008). Les récompenses peuvent être d'ordre monétaire, mais elles peuvent aussi prendre d'autres formes. De plus, les récompenses peuvent provenir de l'organisation (formation, salaire, avantages sociaux), des collègues, des pairs ou des supérieurs (reconnaissance des compétences, du travail accompli, de la contribution dans l'organisation) (Chevrier, 2009). Enfin, il semble que l'obtention de récompenses adéquates permet aux employées et employés d'être reconnus dans leur travail et de percevoir que leurs efforts ainsi qu'eux-mêmes sont valorisés (Guériault-Chalvin & Cooper, 2004).

Communauté. La notion de communauté se définit selon Maslach et Leiter (2008) comme la qualité globale de l'interaction sociale au travail, incluant l'absence de conflits, le soutien mutuel, la proximité entre les gens et la capacité de travailler en

équipe. Lorsqu'une organisation fractionne les relations entre les gens, par exemple en isolant le travail des uns et des autres, c'est la cohésion et la synergie de l'équipe qui semblent être affectées, et la notion de communauté en est affaiblie (Maslach et al., 2001). Il semble que les individus s'épanouissent dans un environnement de travail où les relations entre eux sont harmonieuses et basées sur le respect (Guériault-Chalvin & Cooper, 2004).

Contrôle. Le contrôle réfère à la possibilité pour les employés et employées de participer à la prise des décisions qui les concernent, notamment à l'égard des tâches qui leur sont confiées et des ressources qui leur sont allouées pour mener ces tâches à bien (Guériault-Chalvin & Cooper, 2004). Il semble y avoir discordance à ce niveau lorsque les individus n'ont pas un contrôle suffisant des ressources mises à leur disposition pour faire leur travail ou lorsqu'ils n'ont pas l'autorité nécessaire pour réaliser leur travail de la façon qu'ils croient être la plus efficace. Il peut être incohérent pour un individu de se sentir responsable des résultats sans avoir les ressources ou la capacité pour effectuer le travail en vue de les atteindre (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Valeurs. La notion de valeurs réfère aux idéaux et aux motivations qui ont initialement attiré l'individu à son travail. Les valeurs peuvent également représenter le lien entre l'individu et son organisation, qui va au-delà d'un échange de temps, d'un salaire ou de possibilités d'avancement (Maslach & Leiter, 2008). Un conflit de valeurs peut survenir lorsqu'il y a un écart entre les exigences d'une fonction et les valeurs ou

principes moraux de l'individu qui remplit cette fonction. Un conflit de valeurs peut également apparaître lorsqu'il y a une incohérence entre la mission de l'organisation et les actions entreprises pour y répondre (Guériault-Chalvin & Cooper, 2004). Dans d'autres cas, il peut y avoir une inadéquation entre les aspirations professionnelles de l'individu et les valeurs de son organisation (Maslach et al., 2001). Il paraît être important pour les individus de ressentir de la cohérence entre leurs valeurs et celles de leur organisation afin de se sentir en harmonie (Chevrier, 2009).

Morin (2008) s'est aussi intéressée aux caractéristiques importantes dans un milieu de travail et elle a proposé un modèle qui diffère de celui de Maslach et ses collaborateurs. De façon plus spécifique, son modèle se base sur la prémisse que l'organisation du travail peut entraîner tant des effets négatifs que des effets positifs sur la santé psychologique et que cette relation peut être influencée par le sens que les individus accordent à leur travail. Son modèle, présenté à la Figure 5, suggère que le sens du travail peut provenir des propriétés inhérentes au travail lui-même (caractéristiques du travail), ou des conditions dans lequel il s'effectue (caractéristiques du milieu) (Morin, 2010). Par exemple, il apparaît que le sens du travail peut être relié aux caractéristiques présentes dans un travail (associées au contenu du travail), comme l'utilité sociale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, etc. Le sens du travail pourrait aussi découler des caractéristiques du milieu du travail (associées au contexte du travail), comme la perception de justice, la rectitude morale, la qualité des relations avec les supérieurs et les collègues, etc. Il est à noter que les caractéristiques du

travail abordées par Morin (2008) peuvent s'apparenter aux facteurs intrinsèques d'Herzberg (1974) et les caractéristiques du milieu aux facteurs extrinsèques. En effet, Herzberg (1974) mentionnait que les facteurs intrinsèques étaient associés au contenu du travail, tout comme les caractéristiques du travail de Morin (2008) alors que les facteurs extrinsèques étaient associés au contexte du travail, tout comme les caractéristiques du milieu de Morin (2008). Il apparaît donc y avoir une certaine similarité entre ces notions.

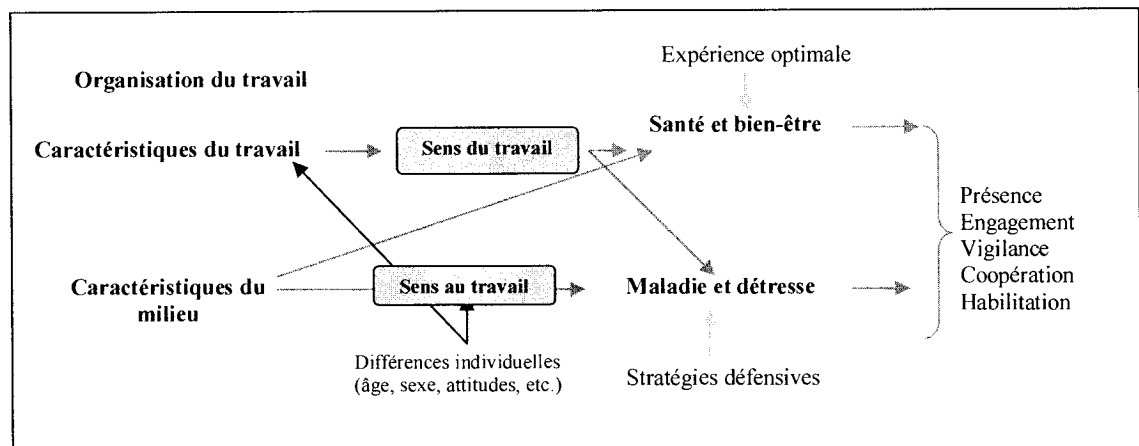


Figure 5. Modèle de Morin sur l'organisation du travail, le sens donné au travail et la santé psychologique (Morin, 2008).

Le modèle de Morin soutient que si un individu perçoit positivement son travail (caractéristiques du travail) et les conditions dans lesquelles il l'accomplit (caractéristiques du milieu), il sera plus enclin à trouver un sens à son travail, et par conséquent, à se sentir bien physiquement et psychologiquement. Ce faisant, il sera plus susceptible d'adopter des comportements positifs, tels s'engager affectivement à l'accomplissement de ses activités, à faire preuve de créativité dans l'exercice de ses fonctions, à collaborer avec les autres dans l'atteinte des objectifs et à donner un

rendement satisfaisant. À l'inverse, si un individu perçoit négativement son travail (caractéristiques du travail) et les conditions dans lesquelles il l'accomplit (caractéristiques du milieu), il sera plus enclin à trouver que celui-ci n'a pas de sens, et, par conséquent, il sera plus susceptible de présenter des symptômes de détresse psychologique (Morin, 2008). Selon ce même modèle, les caractéristiques du travail et les caractéristiques du milieu de travail auraient une influence sur la composante négative et positive de la santé psychologique. En bref, si un individu perçoit positivement son travail (caractéristiques du travail) et les conditions dans lesquelles il l'accomplit (caractéristiques du milieu), il serait plus enclin à ressentir un bien-être psychologique. Inversement, si un individu perçoit négativement son travail (caractéristiques du travail) et les conditions dans lesquelles il l'accomplit (caractéristiques du milieu), il serait prédisposé à ressentir de la détresse psychologique. Cette relation varierait selon le sens que les individus attribuent au travail (Morin, 2005; Morin, 2010; Morin, Aranha, & Audebrand 2007). En effet, si un individu perçoit positivement son travail, il aura tendance à trouver un sens à son travail et à ressentir un niveau de bien-être. Par ailleurs, si un individu perçoit négativement son travail, il aura tendance à trouver que son travail a peu de sens et il sera plus susceptible de ressentir des symptômes liés à la détresse psychologique.

Morin (2003, 2005, 2008, 2010) a présenté cinq caractéristiques du travail qui contribuent à donner du sens au travail, soit l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, l'autonomie, les occasions d'apprentissage et de développement et la qualité

générale des relations. Étant donné que ces caractéristiques du travail seront reprises dans la présente étude, une définition de chacune de ces caractéristiques du travail sera maintenant présentée.

Utilité sociale du travail

L'utilité sociale du travail réfère au fait d'accomplir quelque chose qui est perçu comme utile aux autres ou comme apportant une contribution à la société (Morin, 2008). Morin (2008) expose que le travail est perçu comme utile socialement lorsqu'il satisfait un besoin de donner un sens à son existence, de se sentir utile, de se réaliser comme personne ou de participer à une œuvre commune. Cet aspect du travail est lié au plaisir d'offrir des services aux autres et de contribuer à la société (Morin, 2006).

Rectitude morale

La rectitude morale réfère aux valeurs, aux règles de bienséance et de devoir que l'individu perçoit comme étant respectées dans son environnement de travail (Morin, 2003, 2005, 2008). La rectitude morale renvoie à un travail qui est perçu comme moralement justifiable, autant dans son accomplissement que dans les résultats qu'il génère (Morin & Forest, 2007). Morin considère que le travail prend un sens lorsqu'il est réalisé dans un milieu qui se préoccupe de l'équité, de la justice et de la dignité des personnes.

Autonomie

Selon Morin (2008, 2010), l'autonomie désigne le fait de pouvoir exercer ses compétences, son jugement et faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes inhérents au travail. Aussi, l'autonomie désigne le fait de pouvoir prendre les décisions qui concernent directement son travail. Morin décrit que l'autonomie consiste à pouvoir faire des choix et initier ses propres actions en lien avec son travail.

Occasions d'apprentissage et de développement

Les occasions d'apprentissage et de développement se définissent par la possibilité de développer ses compétences, de se perfectionner et de s'épanouir au travail (Morin, 2008). Selon Morin, le travail offre des occasions d'apprendre sur soi-même, d'explorer ses capacités et ses limites, de se dépasser et de développer son potentiel. Un travail satisfaisant permettrait à l'individu d'acquérir des compétences et de ressentir un sentiment d'accomplissement (Morin, 2010).

Qualité générale des relations

Finalement, la qualité générale des relations désigne, selon Morin (2003, 2005, 2008), la possibilité d'entretenir et de développer des relations positives, de créer une complicité avec ses collègues et d'obtenir leur soutien. Selon Morin, le travail prendrait un sens lorsqu'il est réalisé dans un environnement qui favorise l'établissement de relations harmonieuses. De telles relations permettraient alors de créer de bons rapports

avec les autres ainsi que d'exercer une influence auprès des autres dans son milieu de travail (Morin & Forest, 2007).

Des études empiriques ayant spécifiquement porté sur les caractéristiques du travail seront maintenant présentées. Par la suite, les objectifs liés à la présente recherche seront exposés ainsi que les hypothèses associées.

Études sur les caractéristiques du travail

Mitroff et Denton (1999) ont mené une étude qualitative qui visait à vérifier si le modèle de Trist (1978) était utile pour comprendre les caractéristiques qui donnent un sens au travail. Ils ont interrogé 230 gestionnaires et cadres provenant de diverses organisations. Spécifiquement, ils demandaient aux participantes et participants de déterminer les trois éléments qui donnent le plus de sens ou un but à leur travail. Les éléments qui sont ressortis étaient le fait de pouvoir réaliser son plein potentiel, suivi du fait de pouvoir faire un travail intéressant où il est possible d'utiliser sa créativité. Le fait de faire partie d'une organisation éthique est également ressorti comme un élément important. Le devis qualitatif de cette étude n'a pas permis de mesurer de façon quantitative le lien entre ces aspects du travail et le sens du travail. De même, cette étude n'a pas permis d'observer si les aspects du travail qui sont ressortis comme ayant de l'importance avaient un effet sur la santé psychologique des participantes et des participants.

Liden, Wayne et Sparrowe (2000) ont repris le modèle d'Hackman et Oldham (1976). Ils ont réalisé une étude auprès de 337 employées et employés ainsi qu'auprès de leurs supérieures et supérieurs immédiats. Les participantes et participants répondaient à un questionnaire portant sur certaines caractéristiques de l'emploi, l'habilitation psychologique (définie par quatre dimensions : sens, compétence, autodétermination et impact), la relation avec le supérieur, et l'engagement organisationnel. Les résultats indiquent que le sens du travail agirait comme variable médiatrice dans la relation entre certaines caractéristiques de l'emploi, soit la variété des compétences, l'identité du travail, la signification du travail et la présence de feed-back, et la satisfaction au travail. Également, le sens du travail est ressorti comme représentant une variable médiatrice entre ces mêmes caractéristiques et l'engagement à l'égard de l'organisation. Les résultats montrent que ces caractéristiques sont aussi liées à l'habilitation psychologique. Toutefois, la nature corrélationnelle de ce devis de recherche constitue une limite puisqu'il ne permet pas de vérifier le sens des relations entre les variables étudiées. De plus, cette étude ne met pas en relation certaines caractéristiques du travail avec la santé psychologique.

De leur côté, Lindeberg et al. (2010) ont réalisé une étude de grande envergure en Suède auprès de 2555 hommes et 2466 femmes âgés entre 45 et 64 ans. Le but de cette étude était d'explorer les liens entre les facteurs de stress, certaines caractéristiques de l'emploi et certaines composantes négatives de la santé psychologique au travail. Les résultats indiquent qu'une charge de travail élevée, une faible autonomie décisionnelle et

un faible soutien social sont associés à la présence d'épuisement professionnel et ce, autant chez les hommes que chez les femmes. Il est aussi observé que la charge de travail et l'autonomie décisionnelle seraient les deux variables les plus déterminantes agissant sur le niveau de tension au travail. En effet, une charge de travail élevée, associée à une faible autonomie décisionnelle, serait reliée significativement à des niveaux élevés de tension. Ces résultats confirment le modèle étudié. De plus, ces hauts niveaux de tension seraient reliés à des impacts négatifs sur la santé psychologique, plus particulièrement chez les femmes, prenant la forme d'un épuisement professionnel, de troubles de l'humeur, ou de troubles anxieux. Cette étude est intéressante puisqu'elle suggère une relation entre certaines caractéristiques du travail et la composante négative de la santé psychologique, soit l'épuisement professionnel. Cependant, l'instrument utilisé pour mesurer l'épuisement professionnel dans cette étude est une sous-échelle du SF-36, un questionnaire qui mesure la qualité de vie. L'instrument utilisé ne mesure pas spécifiquement le concept d'épuisement professionnel et il est peu employé pour l'évaluation de l'épuisement professionnel, surtout en contexte de travail.

Dans la même lignée que la précédente étude, De Jonge, Bosma, Peter et Siegrist (2000) ont conduit une étude qui visait à explorer les effets de certaines caractéristiques du travail faisant partie du modèle demande-contrôle de Karasek (1979) et du modèle effort-récompenses de Siegrist (1996) sur l'épuisement professionnel. Cette étude a été menée auprès d'un échantillon hollandais de 11 636 employées et employés. Les résultats montrent que les individus qui rapportaient des demandes élevées provenant de

leur travail ainsi qu'un faible contrôle sur leurs tâches présentaient des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel et d'insatisfaction au travail. Aussi, il est ressorti que des efforts élevés rapportés par les employées et employés, combinés à une faible reconnaissance, étaient reliés à des niveaux élevés d'épuisement professionnel et d'insatisfaction au travail. Cette étude est intéressante, mais elle est basée sur les modèles de Karasek et Siegrist uniquement, et n'inclut pas d'autres caractéristiques du travail. De Jonge et Schaufeli (1998) ont fait une étude qui stipulait que certaines caractéristiques de l'emploi (exigences du travail, autonomie au travail et soutien social) étaient liées, de façon non linéaire, à trois indicateurs du bien-être psychologique (satisfaction au travail, anxiété liée à l'emploi et exténuation émotionnelle). Un échantillon a été constitué à partir de 16 établissements hospitaliers aux Pays-Bas, pour un total de 1437 participantes et participants. Comme il avait été anticipé, les résultats ont fait ressortir que l'autonomie au travail était liée, de façon non linéaire, à l'exténuation émotionnelle. Pour sa part, le soutien social s'est avéré être lié de façon non linéaire à la satisfaction au travail et à l'exténuation émotionnelle. Toutefois, les exigences du travail ne se sont pas avérées liées, de façon non linéaire, à l'exténuation émotionnelle. Par ailleurs, de façon plus globale, il a été observé que certaines caractéristiques de l'emploi, entre autres les exigences du travail, le degré d'autonomie et le soutien social, étaient liées au bien-être psychologique des employées et employés. Cette étude permet de relever un problème quant à la définition et l'opérationnalisation de la variable dépendante, c'est-à-dire le bien-être psychologique. En effet, elle décrit le bien-être psychologique par trois composantes, soit la satisfaction au travail, l'anxiété et

l'exténuation émotionnelle. D'abord, comme il a déjà été mentionné la satisfaction au travail correspond à l'attitude qu'un individu adopte à l'égard de son travail (MacIntosh & Doherty, 2010; Munir et al., 2012; Tett & Meyer, 1993) alors que le bien-être psychologique renvoie à un état psychologique ressenti par un individu (Cropanzano & Wright, 1999; Danna & Griffin, 1999; Keyes et al., 2002). Ce sont donc deux notions différentes. Aussi, les auteurs de cette étude définissent le bien-être psychologique par des aspects positifs (satisfaction au travail) et négatifs (anxiété, exténuation émotionnelle), ce qui contribue à la confusion dans l'opérationnalisation de ce construit. En effet, l'anxiété et l'exténuation émotionnelle sont la plupart du temps associées à des indicateurs de la composante négative de la santé psychologique. Par conséquent, cette façon de définir le bien-être psychologique semble davantage correspondre à la définition plus globale de la composante négative de la santé psychologique qu'à celle plus communément répertoriée pour définir le bien-être psychologique.

Les études de Maslach et Leiter (Leiter & Maslach, 1999; Maslach & Leiter, 2008) ont permis d'observer que d'autres facteurs organisationnels (la charge de travail, l'équité, les récompenses, la communauté, le contrôle et les valeurs) pouvaient avoir une influence sur la composante négative de la santé psychologique, plus précisément l'épuisement professionnel (Leiter & Maslach, 1999; Demerouti et al., 2001; Maslach & Leiter, 2008). Plus particulièrement, Maslach et Leiter (2008) ont mené une étude longitudinale, conduite en deux temps, auprès d'un échantillon de 466 participants. L'objectif de cette étude était de prédire l'évolution du niveau d'épuisement

professionnel sur une période d'un an. D'abord, les résultats ont fait ressortir que lorsqu'il y avait une incongruence entre l'individu et son travail au temps 1, celui-ci était plus enclin à évoluer vers un épuisement professionnel au temps 2. Par exemple, il y a incongruence lorsque les valeurs d'un individu ne sont pas similaires à celles privilégiées par son organisation. Les résultats ont aussi fait ressortir qu'une incongruence à l'égard des six facteurs organisationnels était positivement liée à l'épuisement professionnel. Par exemple, un individu qui percevait, au temps 1, de l'iniquité dans son milieu de travail (favoritisme, inégalité, etc.) était plus enclin à évoluer vers un épuisement professionnel au temps 2. Ils ont également fait ressortir un lien significatif entre la charge de travail et le risque d'épuisement professionnel (voir Figure 6).

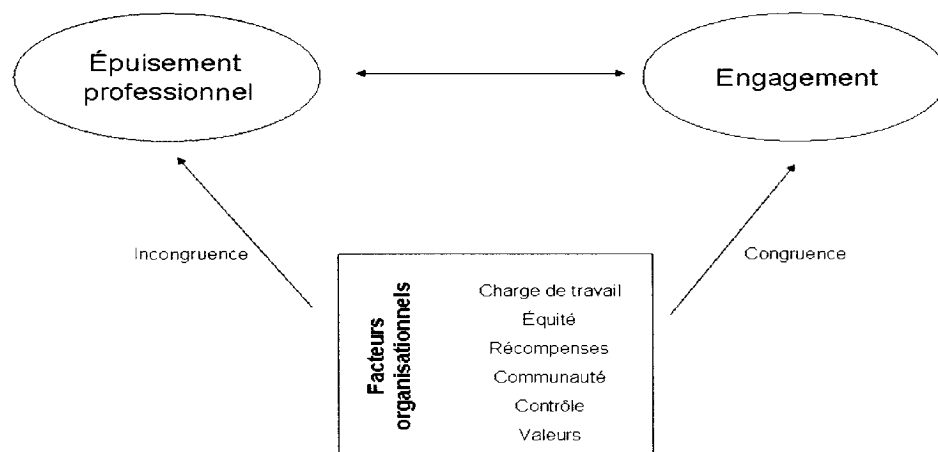


Figure 6. Modèle congruence/incongruence des facteurs organisationnels sur la relation entre l'épuisement professionnel et l'engagement (Leiter & Maslach, 2000).

Bien que cette étude soit intéressante puisqu'elle permet de mettre en relief l'existence d'une relation entre les facteurs organisationnels et l'épuisement professionnel, il n'en demeure pas moins que ces facteurs ont été largement étudiés. Cette étude n'apporte donc pas de regard nouveau à l'égard des caractéristiques du travail. Dans une optique de faire avancer l'état des connaissances à l'égard des caractéristiques du travail, il apparaît pertinent de se pencher sur celles qui ont été moins étudiées.

Pour sa part, Forest (2005) a réalisé une étude auprès de 439 participantes et participants. L'objectif de cette recherche était d'expliquer la relation entre deux types de passion (harmonieuse et obsessionnelle) ainsi que la satisfaction de trois besoins de base (autonomie, compétence et affiliation sociale) (Deci & Ryan, 2000) sur la performance, l'état de flow, la vitalité, le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Les résultats de cette étude mettent en évidence le rôle médiateur de la satisfaction des trois besoins de base sur la relation entre la passion harmonieuse et la santé psychologique. Il semblerait qu'un individu qui présente une passion harmonieuse élevée serait aussi plus enclin à ressentir une satisfaction élevée de ses trois besoins de base, ce qui ensuite, favoriserait un état de bien-être psychologique. Aussi, les résultats indiquent que la satisfaction des trois besoins de base aurait un lien positif et significatif avec le bien-être psychologique. À l'inverse, une faible satisfaction ou une insatisfaction des trois besoins de base aurait un lien négatif et significatif avec la détresse psychologique.

Dans cette recherche, Forest (2005) propose que la notion de satisfaction des trois besoins de base est conceptuellement comparable à la notion de sens du travail de Morin (2003). L'explication de cette proposition réside dans le fait que les trois besoins de base (autonomie, compétence et affiliation sociale) s'apparentent à certaines caractéristiques du travail de Morin (autonomie, occasions d'apprentissage et de développement et qualité générale des relations) et que ces mêmes trois besoins se retrouvent dans plusieurs approches conceptuelles du sens du travail (Forest, 2005). Bien qu'il apparaisse y avoir une ressemblance sur le plan conceptuel entre la notion de satisfaction des trois besoins de base et le sens du travail de Morin (2003), cette proposition n'est pour l'instant pas encore validée. L'étude de Forest (2005) est aussi différente de la présente étude puisqu'elle porte sur certaines variables qui ne seront pas étudiées dans celle-ci (p. ex : la passion, l'état de flow et la performance). Alors que l'étude de Forest (2005) visait à vérifier une relation entre la satisfaction des besoins des individus et la santé psychologique, la présente étude cherche à valider la présence d'une relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique. L'objectif de la présente thèse est ainsi d'élargir la vision des facteurs organisationnels et des caractéristiques du travail pouvant avoir une incidence sur la santé psychologique. De plus, une autre différence entre cette étude et la présente étude concerne la mesure de la composante négative de la santé psychologique. Forest a choisi la détresse psychologique comme indicateur négatif de la santé psychologique alors que la présente étude privilégie l'épuisement professionnel.

Enfin, Morin et Audebrand (2008) ont mené une étude de type transversal, s'échelonnant sur une période de six ans, auprès de plusieurs échantillons de participantes et participants. Les objectifs de cette étude étaient de faire ressortir les caractéristiques du travail qui seraient liées au sens du travail et d'explorer les relations entre le sens du travail, la santé mentale et l'engagement affectif (l'engagement affectif renvoie à l'attachement, l'identification et l'implication de l'individu dans son organisation). Cette étude a été menée auprès de 1623 personnes dans quatre organisations : un centre hospitalier, un centre de santé et de services sociaux, un centre de recherche en agriculture et une société conseil en ingénierie. Les résultats obtenus lors de la première partie de l'étude réalisée entre 2001 et 2003 dans un centre hospitalier indiquent que les caractéristiques du travail Utilité sociale du travail et Occasions d'apprentissage et de développement ont un effet positif et significatif sur le sens du travail. Par ailleurs, lorsque les caractéristiques du travail sont insérées simultanément dans l'équation de régression, c'est le facteur Occasions d'apprentissage et de développement qui explique le mieux la variance du bien-être psychologique et le facteur Autonomie qui explique le mieux la variance de la détresse psychologique. La deuxième partie de l'étude réalisée entre 2005 et 2007 auprès d'un centre de recherche en agriculture, d'un centre de services sociaux et d'une société conseil en ingénierie a fait ressortir que les caractéristiques du travail sont positivement et significativement corrélées avec le sens du travail. Les analyses de régression ont permis d'observer que les caractéristiques du travail Reconnaissance et Utilité sociale du travail expliquent une proportion significative de la variance du bien-être psychologique et de la détresse

psychologique. Finalement, l'insertion de la variable Sens du travail dans les analyses de régression a pour effet de rendre la caractéristique du travail Utilité sociale du travail non significative. Ainsi, les résultats suggèrent que le sens du travail pourrait agir comme variable médiatrice entre les caractéristiques du travail et les états psychologiques (Morin, 2008).

Diverses critiques peuvent être émises au sujet de cette étude. D'abord, cette étude porte sur la santé psychologique au travail alors qu'elle utilise le concept de détresse psychologique pour mesurer la composante négative de la santé psychologique. Il a déjà été noté que le concept de détresse psychologique n'est pas associé à une situation de travail, mais plutôt à différents domaines de la vie. Dans ce cas, il est plausible que l'état de détresse psychologique ressenti par les participantes et participants à cette étude ne soit pas associé à leur contexte de travail. Par ailleurs, il est difficile de savoir, à la lumière des résultats de cette étude, quelles caractéristiques du travail ont le plus d'effet sur le bien-être psychologique et la détresse psychologique. En effet, selon la première partie de l'étude, c'est la caractéristique du travail Occasions d'apprentissage et de développement qui explique le mieux la variance du bien-être psychologique et la caractéristique du travail Autonomie qui explique le mieux la variance de la détresse psychologique. Toutefois, selon la deuxième partie de l'étude, ce seraient les caractéristiques Reconnaissance et Utilité sociale du travail qui expliqueraient le mieux la variance du bien-être psychologique et de la détresse psychologique. Il semble donc y avoir confusion en ce qui concerne les caractéristiques

qui expliquent le mieux la variation des deux composantes de la santé psychologique. Enfin, il y a peu d'explication quant à l'effet de médiation du Sens du travail sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique. Également, la méthode employée et les méthodes d'analyses utilisées sont peu expliquées, ce qui rend difficile l'évaluation de la portée des résultats.

Globalement, plusieurs des études qui viennent d'être exposées dans cette section suggèrent l'existence de liens entre différentes caractéristiques du travail et l'une ou l'autre des composantes positive ou négative de la santé psychologique. Ainsi, il s'avère pertinent de s'intéresser à des caractéristiques moins souvent abordées dans les études et à leurs relations avec les deux composantes de la santé psychologique au travail.

En somme, le contexte théorique a d'abord présenté les différents concepts réunis dans cette recherche, notamment les composantes négative et positive de la santé psychologique au travail, les trois générations au travail, le sens du travail et les caractéristiques du travail, en faisant ressortir plus particulièrement les cinq caractéristiques du travail de Morin (2000, 2003, 2008, 2010). Des études ont également été présentées pour appuyer les liens entre ces concepts. Cependant, aucune de ces études n'a intégré l'ensemble de ces concepts dans une même recherche. Dans cette optique, il est pertinent de réaliser une étude portant sur les cinq caractéristiques du travail de Morin, le sens du travail, les trois générations et la santé psychologique, telle que définie par l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique. La contribution de la présente étude sera entre autres d'intégrer l'ensemble de ces variables dans un

devis en vue de faire avancer l'état des connaissances en tenant compte des divers aspects en jeu. Comme il est de plus en plus reconnu que la santé psychologique est un concept unissant une composante négative et une composante positive, la présente étude ira dans le même sens. Elle ne sera donc pas la première recherche à considérer la santé psychologique comme un construit englobant l'absence de détresse psychologique et la présence de bien-être psychologique. Toutefois, ce sera une des premières recherches à mettre l'accent sur une facette plus spécifique de la composante négative de la santé psychologique, en s'intéressant à l'épuisement professionnel dans un devis rassemblant diverses variables jamais réunies dans une même étude. Plusieurs caractéristiques du travail ont déjà été mises en relation avec le sens du travail ainsi qu'avec l'une ou l'autre des composantes de la santé psychologique (De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; De Jonge & Schaufeli, 1998; Karasek et al., 2010; Liden et al., 2000; Maslach & Leiter, 2008; Mitroff & Denton, 1999; Morin, 2008). Cette étude prendra en considération les caractéristiques du travail suggérées par le modèle de Morin (2000, 2003, 2008, 2010) afin de vérifier empiriquement les liens proposés entre les caractéristiques du travail, la santé psychologique et le sens du travail. Par ailleurs, peu d'études se sont intéressées à comprendre les différences entre les trois générations et le sens que chacune accorde au travail, tout en explorant le lien entre ces variables et les composantes négatives et positives de la santé psychologique. Il s'avère intéressant d'ajouter cet aspect multigénérationnel à la présente étude, puisqu'il s'agit d'une réalité à laquelle les organisations font face actuellement. La prochaine section présentera les objectifs de cette recherche ainsi que les hypothèses qui en découlent.

Objectifs et questions de recherche

La présente étude comporte cinq objectifs : 1) vérifier quel est le lien entre certaines caractéristiques du travail (Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement et Qualité générale des relations) et la composante positive de la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique; 2) vérifier quel est le lien entre certaines caractéristiques du travail et la composante négative de la santé psychologique, telle que définie par l'épuisement professionnel; 3) vérifier quel est le lien entre ces caractéristiques du travail et le sens du travail; 4) vérifier si le sens du travail a un effet médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique, pour la composante positive et l'épuisement professionnel, pour la composante négative et 5) vérifier si la génération (*Baby-boomers*, Génération X et Génération Y) a un effet modérateur sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique. En lien avec ces objectifs de recherche, des hypothèses ont été formulées afin de préciser comment les liens attendus entre les variables principales ont été opérationnalisés.

Hypothèses

Hypothèse 1 : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la composante négative de la santé psychologique, soit l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (a) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Exténuation émotionnelle de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (b) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Cynisme de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (c) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 2 : Ces cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées à la composante positive de la santé psychologique, soit le bien-être psychologique.

Hypothèse 3 : Ces cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées au sens du travail.

Hypothèse 4 : Le sens du travail a un effet médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail de Morin et la santé psychologique (telle que définie par l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique). Cette hypothèse est illustrée à la Figure 7.

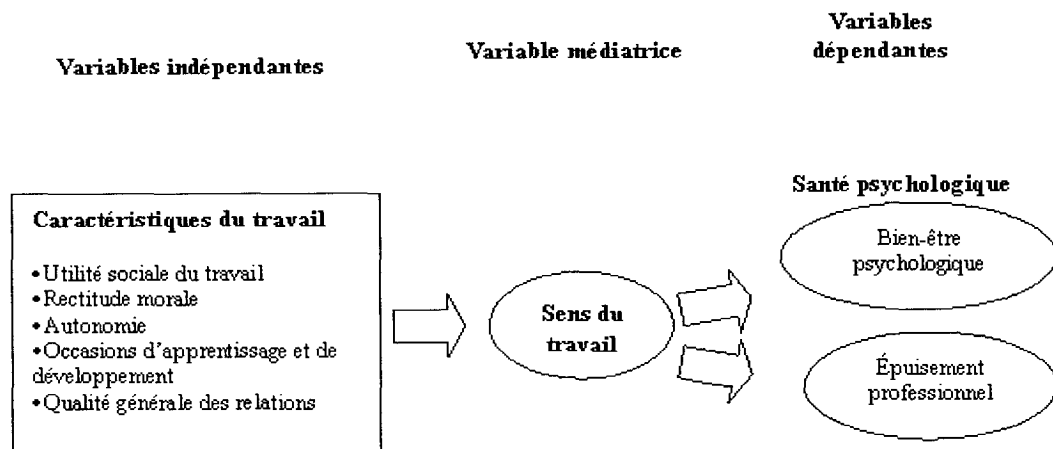


Figure 7. Le sens du travail comme variable médiatrice entre les caractéristiques du travail de Morin et la santé psychologique.

Hypothèse 5 : La génération a un effet modérateur sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique. Cette hypothèse est illustrée à la Figure 8.

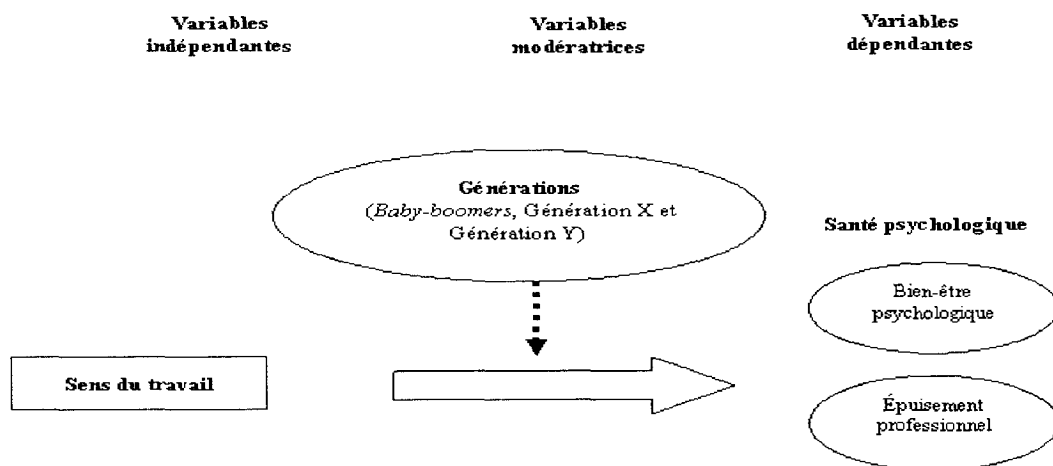


Figure 8. La génération comme variable modératrice entre le sens du travail et la santé psychologique.

Méthode

Dans cette section, la méthode utilisée pour effectuer la présente recherche est présentée. D'abord, le recrutement et l'échantillonnage sont décrits, puis les données sociodémographiques des participantes et participants, les procédures de passation des questionnaires ainsi que les considérations éthiques sont présentées. Finalement, les instruments de mesure et les analyses statistiques sont détaillés.

Recrutement et échantillonnage

Cette étude a été effectuée dans un établissement de santé, le Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM). Le milieu hospitalier a été choisi en tant que population pour cette recherche à la fois parce que ce milieu a souvent été ciblé dans les études sur la santé psychologique au travail et parce que les trois générations (*Baby-boomers*, Génération X et Génération Y) qui cohabitent maintenant sur le marché du travail y sont représentées de façon relativement comparable en termes de ratio.

Une rencontre préliminaire avec le directeur adjoint des ressources humaines a été réalisée afin de lui expliquer le but et l'utilité de cette recherche et, par le fait même, de conclure une entente de collaboration entre l'établissement et la chercheuse. La cueillette de données s'est déroulée sur une période de deux mois, en octobre et novembre 2010, et a ciblé toutes les divisions de l'organisation pour le recrutement des participantes et participants. Étant donné que le milieu hospitalier comporte une

diversité de travailleuses et travailleurs, les caractéristiques sociodémographiques ont été mesurées (voir Appendice A). Parmi la population totale des personnes étant à l'emploi du CHUM, s'élevant à environ 10 000 employées et employés, une liste de 1500 noms a été tirée pour composer le bassin potentiel de participantes et participants. Afin d'obtenir cette liste, un critère avait préalablement été établi concernant le nombre de participantes et participants représentant chaque groupe de génération. Ce critère visait principalement à avoir un nombre égal d'employées et employés de chacune des générations pour composer l'échantillon potentiel de participantes et participants (liste de 1500 noms). En conséquence, l'échantillon potentiel de participantes et participants était composé de 500 employées et employés appartenant à la Génération Y, 500, à la Génération X et 500, aux *Baby-boomers*. La taille de l'échantillon total visé était d'environ 300 à 400 participantes et participants, avec un minimum de 75 participantes et participants dans chacun des groupes générationnels. Deux critères d'exclusion ont également été utilisés. D'abord, cette étude ciblait la population étant présentement au travail, c'est-à-dire les personnes travaillant à temps plein ou à temps partiel, pour un minimum de 7 jours travaillés par quinzaine. Ensuite, les personnes retenues devaient avoir 18 ans au minimum et 65 ans au maximum, afin de respecter les limites d'âge des cohortes de générations. De l'échantillon potentiel de 1500 personnes, au total 545 ont répondu à l'invitation de participation à cette étude. Le taux de participation à la présente recherche est donc de 36,3 %.

Par la suite, les résultats de 94 participantes et participants ont été éliminés et n'ont pas fait l'objet d'analyses. La raison de cette exclusion est que ces participantes et participants n'avaient pas répondu à l'ensemble des questionnaires. Plus précisément, les résultats des répondants et répondantes qui n'avaient pas complété 80 % des questions pour chaque questionnaire ont été retirés de l'échantillon. Au total, 426 participantes et participants composent l'échantillon final de cette étude.

L'imputation multiple est une méthode qui aurait pu être employée afin de solutionner le problème des données manquantes. Cette méthode consiste à estimer les données manquantes par des valeurs de remplacement plausibles (Rubin & Schenker, 1986). Cependant, puisque l'échantillon final est composé de 426 participantes et participants, ce qui correspond à un échantillon suffisamment grand, et puisqu'il est apparu plus rigoureux de se baser sur des données réelles plutôt que sur des données projetées, la méthode d'imputation multiple n'a pas été retenue.

Il convient également de vérifier si la règle statistique de Tabachnick et Fidell est respectée, règle qui suggère d'avoir entre 15 et 20 participantes et participants pour chaque variable indépendante, le minimum acceptable étant de cinq participantes et participants par prédicteur (Tabachnick & Fidell, 2007). Dans la présente étude, il y a 85 participantes et participants pour chacune des cinq caractéristiques du travail (variable indépendante), nombre qui dépasse largement le minimum requis selon les balises de

Tabachnick et Fidell (2007). La taille de l'échantillon final a donc été considérée satisfaisante pour procéder aux analyses statistiques.

Données sociodémographiques des participantes et participants

Afin de mieux décrire la nature de l'échantillon, les données sociodémographiques des 426 participantes et participants sont présentées au Tableau 2. L'échantillon est majoritairement composé de femmes, soit 325 femmes (76,3 %) et 91 hommes (21,4 %). Les professions de la santé sont à prédominance féminine, ce qui explique la représentation plus importante de femmes dans l'échantillon. Pour ce qui est du statut civil, 272 participantes et participants sont mariés ou vivent avec une personne (63,8 %). Il y a 210 participantes et participants qui n'ont aucun enfant (49,3 %). Pour le type d'emploi, 345 participantes et participants occupent un poste à temps plein (81,0 %). Des 426 participantes et participants, 169 d'entre eux offrent des services directs à la clientèle (39,7 %), 128 offrent des services indirects à la clientèle (30,0 %), 105 sont des membres du personnel cadre et non-syndiqué (24,6 %) et 22 n'ont pas identifié leur titre d'emploi (5,2 %). En ce qui concerne la durée en emploi, 48 participantes et participants travaillent à l'hôpital depuis moins d'un an (11,3 %), 140 participantes et participants y travaillent depuis 1 à 5 ans (32,9 %), 63 participantes et participants y travaillent depuis 5 à 10 ans (14,8 %), 57 participantes et participants y travaillent depuis 10 à 15 ans (13,4 %), 22 participantes et participants y travaillent depuis 15 à 20 ans (5,2 %), et finalement, 95 participantes et participants y travaillent depuis plus de 20 ans (22,3 %). Pour le niveau de scolarité, 269 participantes et

participants possèdent un diplôme universitaire (63,1 %), 108 participantes et participants détiennent un diplôme d'études collégiales (25,4 %) et 49 participantes et participants détiennent un diplôme d'études secondaires (11,5 %).

Tableau 2
Description de l'échantillon

Variables sociodémographiques	Catégories	Nombre de participantes et participants	Pourcentage
Sexe	Femme	325	76,3 %
	Homme	91	21,4 %
Statut civil	Célibataire	115	27,0 %
	Marié(e) ou vivant avec une personne	272	63,8 %
	Séparé(e) ou divorcé(e)	31	7,3 %
	Veuf ou veuve	2	0,5 %
Âge	Génération Y (entre 18 et 31 ans)	111	26,1 %
	Génération X (entre 32 et 43 ans)	134	31,5 %
	<i>Baby-boomers</i> (entre 44 et 65 ans)	175	41,1 %
Niveau de scolarité	Secondaire (DES)	17	4,0 %
	Secondaire professionnel (DEP)	32	7,5 %
	Collégial général (DEC)	57	13,4 %
	Collégial professionnel	51	12,0 %
	Certificat	39	9,2 %
	Universitaire 1 ^{er} cycle	128	30,0 %
	Universitaire 2 ^e cycle	79	18,5 %
	Universitaire 3 ^e cycle	23	5,4 %
Type d'emploi	Temps plein	345	81,0 %
	Temps partiel	81	19,0 %
Ancienneté	Moins de 5 ans	188	32,9 %
	Entre 5 et 20 ans	142	33,3 %
	Plus de 20 ans	95	22,3 %
Situation familiale	Aucun enfant	210	49,3 %
	1-2 enfants	186	43,7 %
	3 enfants ou plus	30	7,0 %

La Figure 9, présentée ci-dessous schématise la proportion des participantes et des participants selon leur génération d'appartenance. De façon plus détaillée, 111

participantes et participants (26,1 %) appartiennent à la Génération Y (entre 18 et 31 ans), 134 participantes et participants (31,5 %) appartiennent à la Génération X (entre 32 et 43 ans) et 175 participantes et participants (42,4 %) appartiennent aux *Baby-boomers* (entre 44 et 65 ans).

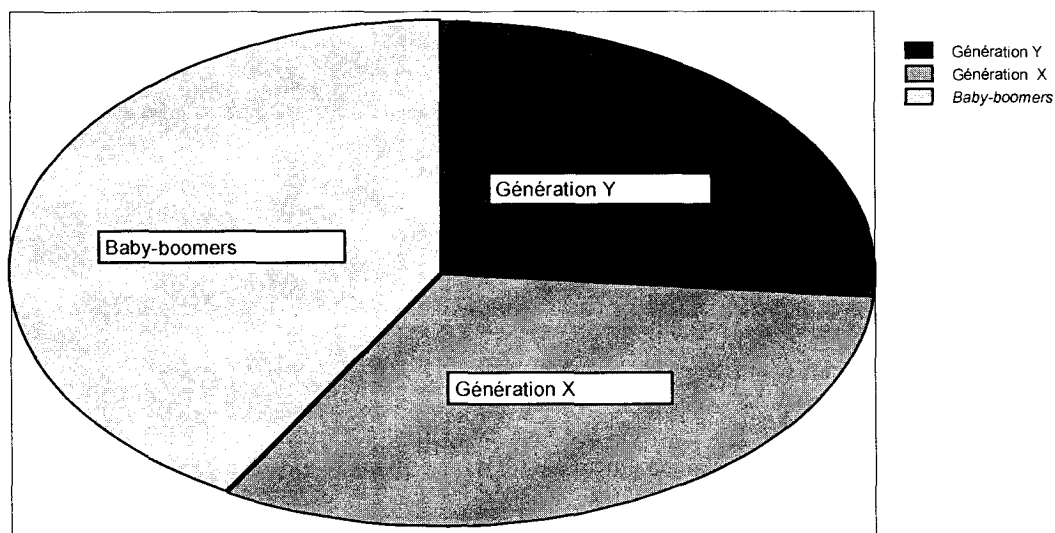


Figure 9. Répartition des participantes et des participants selon la génération.

Procédures de passation des questionnaires

Cette recherche a fait appel à la participation volontaire des individus. En collaboration avec le directeur adjoint des ressources humaines, il a été décidé de rendre les questionnaires accessibles sur Internet via la plate-forme électronique *Survey Monkey* plutôt que de procéder par publipostage. L'utilisation de la plate-forme électronique *Survey Monkey* a permis aux participantes et participants d'accéder aux questionnaires 24 heures par jour durant la période prévue pour la collecte de données, en leur permettant de répondre aux questionnaires au lieu et au moment de leur choix. Un

message a été envoyé par courriel aux participantes et participants potentiels, leur communiquant les objectifs de la recherche, les considérations éthiques devant être respectées et les invitant à cliquer sur l'hyperlien leur permettant d'accéder et de répondre aux différents questionnaires en ligne (voir Appendice B). Pour obtenir le nombre de participantes et participants requis pour chaque génération et afin d'obtenir un échantillon total d'environ 350 participantes et participants, un message de relance a été envoyé trois semaines après le premier message aux 1500 employées et employés qui avaient été préalablement ciblés dans chacun des groupes d'âge pour potentiellement former l'échantillon de cette étude.

Considérations éthiques

Tout au long de ce projet de recherche, les règles d'éthique et les normes déontologiques ont été respectées. Chaque participante et participant a d'abord lu et approuvé les clauses du formulaire de consentement électronique (voir Appendice C) avant de pouvoir accéder aux différents questionnaires en ligne. Sur le site sécurisé *Survey Monkey*, le consentement se fait en cochant la case à cet effet, ce qui est l'équivalent électronique de la signature. Le formulaire de consentement informait les participantes et les participants des objectifs de l'étude, de l'implication demandée, des bénéfices et des risques de la participation, du mode de traitement confidentiel des données et de l'utilisation des résultats de la recherche. Il était indiqué que les participantes et participants participaient volontairement à ce projet de recherche et qu'ils étaient libres de mettre un terme à la complétion des questionnaires à tout moment

et sans avoir à motiver leur décision, et sans subir de préjudice de quelque nature que ce soit. Puisque la complétion des questionnaires se faisait par le biais de la plate-forme électronique *Survey Monkey*, il était demandé aux participantes et participants de se faire une copie du formulaire de consentement en cliquant sur l'onglet à cet effet afin qu'ils puissent s'y référer au besoin. Le présent projet de recherche avait reçu l'approbation du comité d'éthique de la recherche de l'Université de Sherbrooke (CÉR) (No. de projet 2010-69) (voir Appendice D).

Instruments de mesure

Les instruments de mesure employés aux fins de cette recherche seront maintenant présentés. Un instrument a été utilisé pour mesurer les caractéristiques du travail (variable indépendante), un instrument, pour mesurer le sens du travail (variable médiatrice) et deux instruments, pour mesurer la santé psychologique (variable dépendante), l'un, pour en mesurer la composante négative et l'autre, pour en mesurer la composante positive.

Caractéristiques du travail. Le questionnaire développé par Morin (2008) (voir Appendice E) a été utilisé pour mesurer les cinq caractéristiques du travail qui contribuent à donner du sens au travail. Ce questionnaire est composé de 25 items, et chaque énoncé est évalué en y répondant par une échelle en six points où *1 = Fortement en désaccord*, *2 = Assez en désaccord*, *3 = Un peu en désaccord*, *4 = Un peu d'accord*, *5 = Assez d'accord* et *6 = Fortement d'accord*. Les indices de fidélité des cinq

caractéristiques du travail indiquent des coefficients alpha (α) relativement élevés, soit : 0,85 pour Utilité sociale du travail (quatre énoncés, tel « Mon travail est utile à la société ») ; 0,90 pour Rectitude morale (quatre énoncés, tel « Je travaille dans un milieu qui valorise l'équité (l'égalité de traitement) »); 0,77 pour Autonomie (quatre énoncés, tel « J'ai de l'autonomie dans mon travail »); 0,89 pour Occasions d'apprentissage et de développement (neuf énoncés, tel « Mon travail me permet de me perfectionner ») et 0,85 pour Qualité générale des relations (quatre énoncés, tel « J'ai des bonnes relations avec mes collègues de travail ») (Morin, 2008).

Sens du travail. La mesure du sens du travail provient du questionnaire évaluant l'habilitation psychologique, à l'aide de quatre sous-dimensions : le sens du travail, l'autonomie perçue, l'influence perçue et le sentiment de compétence (Boudrias, Rousseau, Migneault, Morin, & Courcy, 2010; Boudrias, Savoie, & Morin, 2003) (voir Appendice F). Cette mesure du sens du travail est en fait une sous-échelle d'une version francophone du questionnaire d'habilitation psychologique développé par Gobert (2000) et validé par Boudrias et al. (Boudrias, Rousseau, Migneault, Morin, & Courcy, 2010; Boudrias, Savoie, & Morin, 2003). Cette mesure du sens du travail (voir Appendice F) a été utilisée pour recueillir le point de vue des participantes et participants sur leur travail. Cette sous-échelle est composée de 3 items (p. ex., « Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi ») (Boudrias et al., 2009; Boudrias, Savoie & Morin, 2003). Les énoncés étaient évalués avec une échelle de type Likert en cinq points où 1 = *Entièrement en désaccord*, 2 = *Partiellement en désaccord*, 3 = *Indécis*, 4 = *Partiellement d'accord* et

5 = *Entièrement d'accord*. Le coefficient alpha (α) de cette échelle varie de 0,85 à 0,90 pour le sens du travail, démontrant l'homogénéité de cette échelle. Il est à noter que la variable du sens du travail n'a pas été mesurée par le même instrument que celui employé dans les études de Morin (2005, 2008). Morin a utilisé dans ces études une traduction de l'échelle de May et al. (2004). Dans la présente étude, le choix d'utiliser l'instrument de Boudrias et al. (2009) repose sur le fait que la sous-échelle qui mesure le sens du travail, une composante de l'habilitation psychologique, a été utilisée à maintes reprises dans diverses études et a été validée pour ses propriétés psychométriques et a été traduite en français. Cette sous-échelle constituait donc un choix plus intéressant étant donné que la validation des 6 items proposés par l'instrument de May et al. (2004) est peu appuyée de façon empirique et statistique.

Mesures de la santé psychologique au travail

Épuisement professionnel. Le niveau d'épuisement professionnel des participantes et participants a été évalué à l'aide de la version francophone du *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996; Papineau, Morin, Legault, Demers, Chevrier, & Côté, 2005) (voir Appendice G). Cet instrument a été utilisé parce qu'il a été très utilisé dans les études sur l'épuisement professionnel et démontre des qualités psychométriques (validité et fidélité) constantes à travers ces études (Guéritault-Chalvin & Cooper, 2004). Le MBI-GS comporte 16 items, évalués sur une échelle de type Likert en sept points où 1 = *Jamais*, 2 = *Quelques fois par année ou moins*, 3 = *Une fois par mois ou moins*, 4 = *Quelques fois par mois*,

5 = *Une fois par semaine*, 6 = *Quelques fois par semaine* et 7 = *Tous les jours*. Ces items sont groupés en trois dimensions : Exténuation émotionnelle (cinq énoncés, par exemple « Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail »), Cynisme (cinq énoncés, par exemple « Je suis maintenant moins intéressé(e) à mon travail que je l'étais quand j'ai commencé ») et Sentiment d'inefficacité professionnelle (six énoncés, par exemple « Je peux solutionner efficacement les problèmes qui surviennent dans mon travail »). La consistance interne du MBI-GS indique des coefficients *alpha* (α) entre 0,86 et 0,93 (Exténuation émotionnelle, Cynisme, entre 0,75 et 0,83 et Sentiment d'inefficacité professionnelle, entre 0,74 et 0,83 (Loiselle, Courcy, & Morin, 2008).

Bien-être psychologique. Le bien-être psychologique a été évalué à l'aide de l'*Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-être Psychologique* (ÉMMBEP : Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair, & Battaglini, 1998a) (voir Appendice H). Cet instrument est composé de 25 items qui questionnent les participantes et participants sur la manière dont ils se sont sentis au cours du dernier mois (Massé et al., 1998a). Des analyses factorielles exploratoires ont permis d'identifier une structuration du construit du bien-être autour de six dimensions : Estime de soi (quatre énoncés, tel « Je me suis senti(e) en confiance »), Engagement social (quatre énoncés, tel « J'avais des buts, des ambitions »), Sociabilité (quatre énoncés, tel « J'avais facilement un beau sourire »), Contrôle de soi et des événements (quatre énoncés, tel « J'ai su affronter positivement des situations difficiles »), Bonheur (cinq énoncés, tel « J'ai eu l'impression de vraiment jouir de la vie ») et Équilibre (quatre énoncés, tel « Je me suis senti(e) équilibré(e) émotionnellement »).

Pour tous les items, les énoncés sont évalués sur une échelle de type Likert en cinq points où 1 = *Jamais*, 2 = *Rarement*, 3 = *La moitié du temps*, 4 = *Fréquemment* et 5 = *Presque toujours*. Selon les auteurs, le coefficient alpha (α) des items varie entre 0,71 et 0,85 (Massé et al., 1998a).

Résultats

Cette section présentera les résultats de cette recherche. Une description des analyses statistiques effectuées sera d'abord présentée et les statistiques descriptives suivront afin de situer la répartition de chacune des variables. Puis, l'analyse factorielle confirmatoire réalisée sur le MBI-GS sera présentée. Enfin, les résultats comme tels seront exposés pour chacune des cinq hypothèses de recherche.

Description des analyses statistiques

Dans cette section, une description des analyses statistiques retenues afin de vérifier les hypothèses de recherche sera faite. D'abord, les variables de contrôle utilisées dans les analyses statistiques seront décrites et les postulats respectés seront présentés. Ensuite, les analyses statistiques préliminaires seront exposées. Puis, les analyses corrélationnelles et les analyses de régression qui ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS seront rapportées. Enfin, une description des analyses confirmatoires faites à l'aide du logiciel MPlus afin de vérifier l'hypothèse de médiation et l'hypothèse de modération sera effectuée.

Variables de contrôle

Certaines variables sociodémographiques ont été contrôlées dans les analyses : le type d'emploi, l'ancienneté en emploi, le niveau de scolarité complété, le sexe et la situation familiale. L'intégration des variables contrôlées a permis de diminuer le

nombre de variables employées dans les analyses, de sorte à augmenter leur puissance en réduisant les risques de multicollinéarité. Des analyses de régression simple ont été effectuées pour chacune des variables contrôles avec les cinq caractéristiques du travail soit, le sens du travail, les dimensions de l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique.

Respect des postulats

Les postulats des analyses de régression ont été vérifiés selon les recommandations de Tabachnick et Fidell (2007) pour la taille de l'échantillon. L'homoscédasticité, la normalité multivariée, la linéarité, la multicollinéarité, la singularité et l'absence de données extrêmes ont été évaluées. Une analyse factorielle confirmatoire a été effectuée afin de vérifier les qualités psychométriques de la version française du *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS). Ensuite, des analyses de consistance interne ont été réalisées pour les différents instruments de mesure afin de vérifier leur fidélité. Puis, les statistiques descriptives et les intercorrélations des variables à l'étude ont été examinées pour s'assurer que les échelles possédaient un minimum de variabilité.

En ce qui concerne le traitement des données manquantes, Pallant (2007) suggère de remplacer les données manquantes par la moyenne lorsque leur nombre est peu élevé (5 % ou moins), puisque le risque de répercussion sur l'ensemble des données est faible dans ce cas. Dans l'échantillon final de cette étude, le nombre de participantes et

participants qui avaient généré des données manquantes était en deçà de 20, ce qui est peu nombreux pour un échantillon de 426 participantes et participants, représentant moins de 4,7% de l'échantillon. Ainsi, le risque que ces données manquantes aient un impact sur l'ensemble des résultats était relativement faible. Par conséquent, les données manquantes ont été remplacées par la moyenne de l'échelle dans les analyses subséquentes, suivant la recommandation de Pallant.

L'analyse du coefficient D^2 de Mahalanobis, de la distance de Cook et du bras de levier (*leverage*) ont permis de constater qu'aucun résultat ne présentait une séquence de réponse extrêmement multivariée. Des analyses des coefficients d'aplatissement (*kurtosis*) et de dissymétrie (*skewness*) ont été réalisées (voir les résultats pour plus de détails). De plus, les indices de tolérance et le facteur d'inflation de la variance ont été calculés afin de vérifier la présence ou non de multicolinéarité entre les variables (Pallant, 2007). La vérification des indices de tolérance et d'inflation ont indiqué que les variables n'ont aucune influence entre elles (valeurs se situant entre 0,28 et 0,98) et qu'il n'y a pas de multicolinéarité (valeurs se situant entre 1,02 et 3,57) (voir les résultats pour plus de détails).

Analyse préliminaire : analyse factorielle confirmatoire

L'analyse factorielle exploratoire est une technique statistique qui vise à faire émerger une théorie et permet de découvrir parmi les variables lesquelles se regroupent en sous-ensembles cohérents et relativement indépendants les uns des autres. Ainsi, les

variables corrélées entre elles et indépendantes des autres sous-ensembles de variables sont combinées en facteurs. Les facteurs sont considérés comme représentant la structure latente étant à l'origine des corrélations entre les variables. L'analyse factorielle confirmatoire est une procédure permettant de faire un pas de plus comparativement à l'analyse factorielle exploratoire, puisqu'elle vise à tester un modèle théorique. Cette technique consiste à vérifier une théorie explicite où les variables latentes sont préalablement identifiées (Baillargeon, 2003). L'adéquation du modèle confirmatoire à la théorie est évaluée par le biais de différents indices statistiques, notamment par le test de chi-carré, le CFI (« *Comparative Fit Index* ») et le RMSEA (« *Root Mean Square Error of Approximation* »). Le CFI est un indice incrémentiel, ce qui signifie qu'il permet de voir à quel point un modèle spécifié est mieux que le modèle « nul » dans lequel toutes les variables sont présumées ne pas être corrélées entre elles. D'une certaine façon, le CFI indique la proportion totale de variance expliquée par le modèle en comparaison au modèle nul. Bollen (1989) recommande des indices de 0,9 et plus pour signifier une adéquation acceptable d'un modèle aux données. Le RMSEA est un indice qui démontre l'ampleur générale des résidus, compte tenu du modèle spécifié. Un modèle qui correspond parfaitement aux données, et donc sans résidus, devrait avoir un coefficient de 0. Toutefois, un coefficient de 0,10 et moins est considéré comme suffisant pour expliquer la covariance des résidus afin d'appuyer l'adéquation du modèle aux données (Bollen, 1989; Kline, 2004).

Comme il semble y avoir consensus à l'égard des trois dimensions du concept d'épuisement professionnel (Maslach et al., 2001), que le MBI-GS (Maslach & Jackson, 1981) est actuellement l'instrument le plus connu et le plus utilisé dans les travaux scientifiques sur l'épuisement professionnel (Guéritault-Chalvin & Cooper, 2004) et que son adaptation française présente des qualités psychométriques comparables à sa version originale (Dion & Tessier, 1994; Loïselle et al., 2008), des analyses factorielles confirmatoires ont été effectuées. Pour la réalisation des analyses factorielles confirmatoires, le logiciel MPlus a été utilisé puisque cette technique statistique n'est pas disponible sur le logiciel SPSS. Le modèle à trois facteurs a été confirmé à l'aide de cette méthode statistique (voir la section des résultats pour plus de détails).

Analyses initiales : régressions simples

Le premier objectif de cette étude vise à vérifier quelle est l'influence des caractéristiques du travail sur la santé psychologique, le côté négatif étant mesuré par l'épuisement professionnel et le côté positif, par le bien-être psychologique. Pour répondre à cet objectif, des analyses de régression simple ont d'abord été effectuées pour chacune des dimensions de l'épuisement professionnel, pour le bien-être psychologique ainsi que pour le sens du travail.

Analyses de l'effet de médiation

Les régressions multiples (Baron & Kenny, 1986) et la modélisation par équation structurelle sont préconisées pour vérifier les effets de médiation ou de modération

(Bollen, 1989; Mueller, 1996; Tabachnick & Fidell, 2007). La modélisation par équation structurelle est souvent privilégiée afin de vérifier les effets de médiation ou de modération puisqu'elle permet d'améliorer l'analyse des rôles des variables médiatrices et modératrices en contournant les problèmes liés aux erreurs de mesure, à la multicollinéarité et aux liens non linéaires (Holmbeck, 1997; Moulder & Algina, 2002; Shrout & Bolger, 2002). Les méthodes d'équations structurelles ont un apport considérable pour mesurer des effets dits complexes. L'analyse de variables modératrices, par les méthodes d'équations structurelles, a connu un essor considérable depuis la parution des travaux de Kenny et Judd (1984). Le modèle proposé par ces auteurs consiste à analyser des effets d'interaction entre des variables latentes, mesurées par des indicateurs observés. L'interaction entre les variables indépendantes et modératrices génère une modification de l'intensité et/ou de la forme de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. La méthode statistique des équations structurelles a donc été retenue dans la présente étude afin de vérifier l'hypothèse liée à l'effet de médiation.

Analyses de l'effet de modération

Pour évaluer l'effet de modération des trois générations sur le lien qui existe entre le sens du travail et la santé psychologique, une vérification des effets d'interaction a été effectuée. Plus spécifiquement, un effet d'interaction est créé par la multiplication des deux variables, prédictrice et modératrice, qui le composent et par l'inclusion de la nouvelle variable qui résulte du produit dans une analyse de variance (ANOVA) à deux

facteurs. Un coefficient significatif associé à cet effet d'interaction désigne que l'interaction est significative et donc, qu'il y a interaction. Des analyses d'interaction ont été réalisées afin de vérifier le rôle modérateur des trois générations sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique. D'abord, la création de deux variables « *dummy* » a permis de contraster les trois générations et d'attribuer les valeurs 0 et 1 à cette variable dichotomique. Ensuite, la variable du sens du travail a aussi été dichotomisée afin d'éviter des problèmes de multicollinéarité et de non-linéarité. Puis, les variables « *dummy* » créées pour contraster les différentes générations ont été multipliées par le prédicteur (Sens du travail). Le prédicteur (Sens du travail) avait été au préalable centré à la moyenne afin de limiter davantage les problèmes de multicollinéarité à la vérification des effets d'interactions (Aiken & West, 1991). La section précédente avait pour but de présenter les différentes méthodes d'analyses qui ont été employées afin de vérifier les hypothèses émises dans le cadre de cette présente recherche. Les statistiques descriptives seront maintenant rapportées.

Statistiques descriptives

Le Tableau 3 indique que, pour la variable médiatrice (Sens du travail), les participantes et participants ont obtenu un résultat moyen de 13,15, ce qui indique que la majorité d'entre eux trouve que leur travail a du sens. Par contre, la vérification du coefficient d'aplatissement (*kurtosis*) (3,37) et de symétrie (*skewness*) (-2,06) montre un problème quant à la normalité de la distribution des données pour la variable Sens du travail. Ceci signifie que la moyenne ($M = 13,15$) est influencée par des valeurs

extrêmes et par le fait même, qu'il y a trop de valeurs concentrées pour que la distribution soit considérée comme normale. Une transformation des données dans ce cas-ci n'est pas recommandée et ne donnerait pas de résultat significatif puisque la non-normalité de la distribution des données pour la variable Sens du travail est trop importante. Pour les variables Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement et Qualité générale des relations, les coefficients de symétrie et d'aplatissement, pour chacune des ces caractéristiques du travail, suggèrent aussi des distributions asymétriques. Cependant, puisque les analyses effectuées avec ces variables présentent une robustesse élevée, la transformation de chacune de ces variables n'a pas été jugée essentielle.

Tableau 3

Statistiques descriptives des variables à l'étude

Variables	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane	Écart type	Symétrie	Aplatissement
Sens du travail	3,00	15,00	13,15	15,00	3,22	-2,06	3,37
Exténuation émotionnelle	5,00	35,00	15,80	14,00	7,15	0,57	-0,52
Cynisme	8,00	35,00	15,50	14,00	5,14	1,23	1,22
Sentiment d'inefficacité professionnelle	22,00	42,00	29,11	29,00	3,03	0,90	2,27
Bien-être psychologique	25,00	125,00	99,88	101,00	15,71	-1,06	2,83
Utilité sociale	4,00	24,00	20,84	21,00	3,40	-1,98	5,79
Autonomie	4,00	24,00	20,83	22,00	3,58	-1,94	4,99
Rectitude morale	4,00	24,00	18,93	20,00	4,53	-1,35	1,71
Qualité générale des relations	4,00	24,00	20,87	21,00	3,20	-1,95	5,75
Occasions d'apprentissage et de développement	9,00	54,00	44,64	47,00	9,38	-1,56	2,35

Analyse factorielle confirmatoire

Une analyse factorielle confirmatoire a été réalisée sur les 16 items du MBI-GS afin de vérifier l'adéquation de la structure hiérarchique avec le modèle théorique proposé. Le modèle comprenant les trois dimensions de l'épuisement professionnel (Exténuation émotionnelle, Cynisme et Sentiment d'inefficacité professionnelle) a d'abord été vérifié. Comme il est possible de le constater dans le Tableau 4, le modèle correspond bien aux données. En effet, le CFI est clairement au-dessus de la valeur de 0,9, soit plus précisément 0,92, alors que le RMSEA est au-dessous de 0,10, soit plus précisément 0,07. Le modèle à trois dimensions est donc confirmé et retenu dans la présente étude.

Tableau 4

Résumé des statistiques d'adéquation de l'analyse factorielle confirmatoire

Modèle	χ^2	<i>dl</i>	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modèle 1 3 facteurs – 16 items	279,05*	99	0,92	0,90	0,07	0,06

Notes : *dl* = Degré de liberté; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; * $p < 0,01$.

Résultats en lien avec les hypothèses 1-2-3

Voici un bref rappel des trois premières hypothèses avant de vous présenter les résultats des analyses corrélationnelles associés à chacune d'entre elle.

Hypothèse 1 : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la composante négative de la santé psychologique, soit l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (a) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension exténuation émotionnel de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (b) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension cynisme de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (c) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension sentiment d'inefficacité professionnelle de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 2 : Ces cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées à la composante positive de la santé psychologique, soit le bien-être psychologique.

Hypothèse 3 : Ces cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées au sens du travail.

Analyses corrélationnelles

La matrice de corrélations présentée dans le Tableau 5 montre que les corrélations les plus élevées se retrouvent entre les variables Occasions d'apprentissage et de développement et Utilité sociale du travail ($r = 0,72$) et entre les variables Occasions d'apprentissage et de développement et Autonomie ($r = 0,77$). Ensuite, viennent Occasions d'apprentissage et de développement et Rectitude morale ($r = 0,65$); Autonomie et Utilité sociale du travail ($r = 0,68$) et, l'âge et l'ancienneté ($r = 0,65$). D'autres variables présentent aussi des corrélations relativement élevées entre elles. Notamment, les variables Occasions d'apprentissage et de développement et Sens du travail ($r = 0,51$); Utilité sociale du travail et Sens du travail ($r = 0,51$); Autonomie et Sens du travail ($r = 0,43$); Bien-être psychologique et Rectitude morale ($r = 0,44$); Bien-être psychologique et Qualité générale des relations ($r = 0,41$); Bien-être psychologique et Occasions d'apprentissage et de développement ($r = 0,45$); Bien-être psychologique et Autonomie ($r = 0,41$); Bien-être psychologique et Exténuation émotionnelle ($r = 0,47$); Bien-être psychologique et Cynisme ($r = 0,53$); et Occasions d'apprentissage et de développement et Cynisme ($r = 0,53$). Les cinq caractéristiques du travail sont significativement et positivement liées avec la variable Bien-être psychologique. De plus, les cinq caractéristiques du travail sont significativement et négativement liées avec les trois dimensions de l'épuisement professionnel, à l'exception de la variable

Utilité sociale du travail qui n'est pas lié avec la variable Exténuation émotionnelle. La variable Sens du travail n'est pas significativement lié à la variable Exténuation émotionnelle ($r = -0,06$), mais est liée significativement et négativement à Cynisme ($r = -0,25$) et à Sentiment d'inefficacité professionnelle ($r = -0,13$). Par ailleurs, les cinq caractéristiques du travail sont significativement et positivement liées à la variable Sens du travail.

Tableau 5

Corrélations pour les variables à l'étude ($N = 426$)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Type d'emploi	1,00											
2. Ancienneté	-0,198**	1,00										
3. Scolarité	-0,163**	0,060	1,00									
4. Sexe	-0,092	-0,031	0,122*	1,00								
5. Statut civil	-0,163**	0,282**	0,097*	0,083	1,00							
6. Situation familiale	-0,141**	0,372**	-0,016	0,006	0,419**	1,00						
7. Âge	-0,206**	0,652**	0,096*	-0,017	0,351**	0,473**	1,00					
8. Sens du travail	-0,173**	0,104*	0,147**	0,086	0,031	0,027	0,143**	1,00				
9. Exténuation émotionnelle	0,011	-0,012	0,014	0,002	-0,030	-0,055	-0,128**	-0,057	1,00			
10. Cynisme	0,197**	0,008	-0,060	-0,092	-0,125*	-0,102*	-0,094	-0,253**	0,537**	1,00		
11. Sentiment d'inefficacité	-0,014	-0,013	0,034	-0,060	-0,053	-0,092	-0,077	-0,125*	0,186**	0,337**	1,00	
12. Utilité sociale	-0,091	0,129**	0,159**	0,107*	0,056	0,032	0,100*	0,505**	0,005	-0,344**	-0,230**	1,00
13. Rectitude morale	-0,022	0,009	0,122*	0,172**	0,103*	0,034	0,043	0,333**	-0,248**	-0,426**	-0,177**	0,552**
14. Qualité générale des relations	-0,099*	0,077	0,120*	0,108*	0,130**	0,011	0,132**	0,346**	-0,150**	-0,347**	-0,181**	0,537**
15. Occasions d'apprentissage et de développement	-0,237**	0,133**	0,195**	0,151**	0,183**	0,097*	0,188**	0,506**	-0,164**	-0,532**	-0,259**	0,717**
16. Autonomie	-0,190**	0,149**	0,194**	0,144**	0,147**	0,106*	0,213**	0,432**	-0,182**	-0,412**	-0,212**	0,679**
17. Bien-être psychologique	-0,033	0,057	0,021	0,073	0,138**	0,093	0,134**	0,285**	-0,472**	-0,532**	-0,034	0,375**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Tableau 5
Corrélations pour les variables à l'étude (suite)

	13	14	15	16	17
1. Type d'emploi					
2. Ancienneté					
3. Scolarité					
4. Sexe					
5. Statut civil					
6. Situation familiale					
7. Âge					
8. Sens du travail					
9. Exténuation émotionnelle					
10. Cynisme					
11. Sentiment d'inefficacité					
12. Utilité sociale					
13. Rectitude morale	1,00				
14. Qualité générale des relations	0,596**	1,00			
15. Occasions d'apprentissage et de développement	0,646**	0,597**	1,00		
16. Autonomie	0,554**	0,585**	0,773**	1,00	
17. Bien-être psychologique	0,438**	0,413**	0,450**	0,406**	1,00

*p < 0,05; ** p < 0,01

Les indices de consistance interne, pour les différentes échelles, montrent des alphas satisfaisants, variant de : (a) 0,72 (Implication sociale) à 0,92 (Bonheur) pour Bien-être psychologique; (b) 0,86 (Qualité générale des relations) à 0,96 (Occasions d'apprentissage et de développement) pour les caractéristiques du travail; (c) 0,97 pour Sens du travail; 0,90 pour Exténuation émotionnelle; 0,75 pour Sentiment d'inefficacité professionnelle; et 0,82 pour Cynisme. Finalement, les différents indices de tolérance et le facteur d'inflation de la variance (FIV) ont été vérifiés dans le but de s'assurer d'une absence d'influence inhabituelle et d'une multicollinéarité entre les variables. Pour déterminer l'absence d'une influence inhabituelle, il faut s'assurer que l'indice de

tolérance se situe au-dessus de 0,10 (Pallant, 2007). Alors que pour la multicolinéarité, le facteur d'inflation de la variance doit se situer au-dessus de 10 (Pallant, 2007). Dans le cas présent, les variables n'ont pas d'influence les unes sur les autres (valeurs se situant entre 0,28 et 0,98) et il ne semble pas y avoir de multicolinéarité (valeurs se situant entre 1,02 et 3,57).

L'hypothèse 1 voulant que les cinq caractéristiques du travail soient négativement et significativement reliées à l'épuisement professionnel est en grande partie confirmée. Les cinq caractéristiques du travail corréleront significativement et négativement avec les variables Cynisme et Sentiment d'inefficacité professionnelle. Les caractéristiques du travail, telles que Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement et Qualité générale des relations corréleront significativement avec la dimension Exténuation émotionnelle. Toutefois, Utilité sociale ne corréle pas significativement avec l'Exténuation émotionnelle.

L'hypothèse 2 selon laquelle les cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées au bien-être psychologique est confirmée. De par les analyses corrélationnelles, une relation significative est observée entre les cinq caractéristiques du travail et le bien-être psychologique.

Finalement, l'hypothèse 3 postulant que les cinq caractéristiques du travail sont significativement et positivement reliées au sens du travail est confirmée.

Résultats liés à l'hypothèse 1

Hypothèse 1 : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la composante négative de la santé psychologique, soit l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (a) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Exténuation émotionnelle de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (b) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Cynisme de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (c) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle de l'épuisement professionnel.

Régressions simples et multiples sur l'épuisement professionnel

Exténuation émotionnelle (voir Tableau 6). Dans une première étape, les régressions simples indiquent que seul l'âge est significativement relié à Exténuation émotionnelle. Ceci signifie que les participantes et participants plus âgés montrent moins de signes d'exténuation émotionnelle. Toutes les autres variables contrôles, soit le type d'emploi, le titre d'emploi, l'ancienneté, le niveau de scolarité, le sexe et la situation familiale ne sont pas significativement reliées à la dimension Exténuation émotionnelle et ont été

retirées des analyses subséquentes. Il est à noter que l'âge est demeuré significatif dans les analyses subséquentes, de même que dans le modèle final.

Les régressions simples appliquées aux caractéristiques du travail montrent que les caractéristiques Autonomie, Rectitude morale, Qualité générale des relations et Occasions d'apprentissage et de développement sont toutes négativement reliées à la dimension Exténuation émotionnelle. Seule la caractéristique Utilité sociale du travail n'est pas reliée significativement à Exténuation émotionnelle. Toutefois, lorsque les caractéristiques du travail sont insérées simultanément dans l'équation, la caractéristique Utilité sociale du travail devient significative. La caractéristique Rectitude morale demeure significative alors que la caractéristique Autonomie devient non significative. Les caractéristiques Rectitude morale et Utilité sociale du travail expliquent 11 %, $F(5, 405) = 11,12, p > 0,05$ de la variance de la dimension Exténuation émotionnelle. Lorsque la variable de l'âge (variable contrôle) est insérée dans l'équation, les caractéristiques Utilité sociale du travail et Rectitude morale demeurent des prédicteurs significatifs de la dimension Exténuation émotionnelle. L'inclusion de la variable contrôle, de la variable médiatrice et des caractéristiques du travail simultanément dans l'équation ne modifie pas ces résultats. Notons que la variable médiatrice (Sens du travail) est non significative dans l'ensemble des analyses. Dans le modèle final, les variables expliquent 12 %, $F(7, 402) = 8,92, p > 0,05$ de la variance de la dimension Exténuation émotionnelle (R^2 ajusté).

Les résultats obtenus, par le biais de ces régressions multiples, confirment partiellement l'hypothèse 1 (a) voulant que les cinq caractéristiques du travail soient négativement et significativement reliées à Exténuation émotionnelle. Les résultats démontrent que seule la caractéristique Utilité sociale du travail ne semble pas prédire significativement le niveau de la dimension Exténuation émotionnelle.

Tableau 6

Résultats des régressions simples et multiples prédisant la dimension Exténuation émotionnelle

	Régressions simples			Régressions multiples, chaque bloc séparé			Régressions multiples, caractéristiques du travail + contrôles			Régressions multiples, sens du travail + contrôles			Régressions multiples, modèle final		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
<i>Variabiles contrôles</i>															
Type d'emploi	0,01	0,22	0,826												
Titre d'emploi	-0,05	-1,04	0,297												
Ancienneté	-0,01	-0,24	0,811												
Niveau de scolarité	0,01	0,28	0,780												
Sexe	0,00	0,04	0,971												
Situation familiale	-0,06	-1,13	0,257												
Âge	-0,13	-2,65	0,008	-0,13	-2,65	0,008	-0,12	-2,46	0,014	-0,13	-2,56	0,011	-0,12	-2,48	0,014
R^2 ajusté	NA			0,01			0,01			0,01			0,01		
<i>Caractéristiques du travail</i>															
Utilité sociale	0,01	0,10	0,917	0,30	4,33	0,000	0,28	4,11	0,000				0,29	4,14	0,000
Rectitude morale	-0,25	-5,23	0,000	-0,30	-4,63	0,000	-0,32	-4,97	0,000				-0,32	-4,95	0,000
Autonomie	-0,18	-3,80	0,000	-0,15	-1,90	0,058	-0,12	-1,50	0,134				-0,12	-1,49	0,137
Apprentissage et développement	-0,16	-3,38	0,001	-0,07	-0,80	0,422	-0,04	-0,49	0,625				-0,04	-0,42	0,673
Qualité générale des relations	-0,15	-3,12	0,002	-0,03	-0,54	0,593	-0,04	-0,55	0,582				-0,03	-0,51	0,612
R^2 ajusté	NA			0,11			0,12						0,12		
(ΔR^2)							$(0,11)$						$(0,11)$		
<i>Sens du travail</i>															
R^2 ajusté	0,001									-0,04	-0,84	0,399	-0,02	-0,42	0,674
(ΔR^2)										$(0,00)$			$(0,00)$		

Cynisme (voir Tableau 7). Dans une première étape, les régressions simples montrent que seuls le type d'emploi et la situation familiale sont significativement reliés à la dimension Cynisme. C'est-à-dire que le personnel travaillant à temps plein montre plus de cynisme que le personnel à temps partiel. Les variables contrôles restantes (titre d'emploi, ancienneté, niveau de scolarité, sexe et l'âge) ne sont pas significativement reliées à la dimension Cynisme et ont été éliminées des analyses subséquentes. Ces deux variables de contrôle expliquent 4 % de la variance de la dimension Cynisme.

Les régressions simples appliquées aux caractéristiques du travail montrent qu'elles sont toutes reliées significativement et négativement à la dimension Cynisme. Lorsque ces prédicteurs sont insérés ensemble dans l'équation, seules les caractéristiques Rectitude morale et Occasions d'apprentissage et de développement demeurent significativement reliées à Cynisme. Ensemble, elles expliquent 32 %, $F(5, 399) = 37,99$, $p > 0,05$ de la variance de la dimension Cynisme. Lorsque les variables contrôle (type d'emploi et situation familiale) sont insérées dans les analyses, seules les caractéristiques Rectitude morale et Occasions d'apprentissage et de développement demeurent des prédicteurs significatifs de Cynisme. L'inclusion des variables contrôles et de la variable médiatrice (Sens du travail) dans l'équation ne change pas ces résultats. Notons que la variable médiatrice (Sens du travail) est significative dans l'ensemble des analyses, mis à part lorsque considérée dans le modèle final. Dans le modèle final, les variables expliquent 28 %, $F(8, 395) = 24,39$, $p > 0,05$ de la variance de Cynisme (R^2 ajusté).

Les résultats obtenus confirment l'hypothèse 1 (b), voulant que les cinq caractéristiques du travail soient négativement et significativement reliées à la dimension Cynisme. Les résultats montrent que les caractéristiques Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement et Qualité générale des relations prédisent significativement la dimension Cynisme.

Tableau 7

Résultats des régressions simples et multiples prédisant la dimension Cynisme

	Régressions simples			Régressions multiples, chaque bloc séparé			Régressions multiples, caractéristiques du travail + contrôles			Régressions multiples, sens du travail + contrôles			Régressions multiples, modèle final		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
<i>Variables contrôles</i>															
Type d'emploi	0,20	4,09	0,000	0,19	3,82	0,000	0,08	1,72	0,087	0,15	3,00	0,003	0,08	1,76	0,080
Titre d'emploi	-0,05	-0,91	0,362												
Ancienneté	0,01	0,16	0,871												
Niveau de scolarité	-0,06	-1,23	0,218												
Sexe	-0,09	-1,86	0,064												
Situation familiale	-0,10	-2,09	0,037	-0,07	-1,53	0,126	-0,03	-0,76	0,451	-0,08	-1,62	0,106	-0,03	-0,72	0,472
Âge	-0,09	-1,92	0,056												
R^2 ajusté				0,04			0,04			0,04			0,04		
<i>Caractéristiques du travail</i>															
Utilité sociale	-0,34	-7,46	0,000	0,06	0,95	0,35	0,04	0,68	0,495				0,04	0,62	0,533
Rectitude morale	-0,43	-9,56	0,000	-0,18	-3,17	0,00	-0,20	-3,43	0,001				-0,20	-3,39	0,001
Autonomie	-0,41	-9,20	0,000	0,02	0,31	0,75	0,03	0,46	0,644				0,03	0,44	0,658
Apprentissage et développement	-0,53	-12,69	0,000	-0,47	-6,24	0,00	-0,43	-5,58	0,000				-0,44	-5,61	0,000
Qualité générale des relations	-0,35	-7,53	0,000	-0,04	-0,72	0,47	-0,04	-0,74	0,460				-0,04	-0,71	0,480
R^2 ajusté				0,32			0,32						0,32		
(ΔR^2)							(0,28)						(0,28)		
<i>Sens du travail</i>															
R^2 ajusté	-0,25	-5,32	0,000							-0,23	-4,71	0,000	0,03	0,53	0,597
(ΔR^2)	0,06									0,09			0,32		
										(0,05)			(0,00)		

Sentiment d'inefficacité professionnelle (voir Tableau 8). Dans une première étape, les régressions simples montrent qu'aucune variable contrôle n'est ressortie comme significativement liée à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle. Ces variables contrôle (le type d'emploi, le titre d'emploi, l'ancienneté, le niveau de scolarité, le sexe, la situation familiale et l'âge) ne sont pas significativement liées à Sentiment d'inefficacité professionnelle et ont été retirées des analyses subséquentes.

Les régressions simples appliquées aux caractéristiques du travail montrent qu'elles sont toutes reliées significativement et négativement à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle. Dans une deuxième étape, lorsque ces prédicteurs sont insérés ensemble dans l'équation, Utilité sociale du travail est la seule variable demeurée significativement reliée à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle. Elle explique 8 %, $F(5, 398) = 8,12, p > 0,05$ de la variance de la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle (R^2 ajusté). Dans le modèle final, la caractéristique Utilité sociale du travail est demeurée significative. Notons que la variable médiatrice (Sens du travail) est significative dans l'ensemble des analyses, mis à part dans le modèle final.

Les résultats obtenus confirment l'hypothèse 1 (c), voulant que les cinq caractéristiques du travail soient négativement et significativement reliées à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle. Tout comme pour la dimension Cynisme, les résultats montrent que les caractéristiques Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissages et de développement et

Qualité générale des relations prédisent significativement le niveau de Sentiment d'inefficacité.

Sur la base des résultats des régressions simples précédentes, l'hypothèse 1 est en grande partie confirmée, étant donné que les caractéristiques du travail semblent expliquer une partie de l'épuisement professionnel de l'employé. Seule la caractéristique Utilité sociale du travail ne joue pas un rôle de prédicteur pour la dimension Exténuation émotionnelle. Pour les deux autres dimensions de l'épuisement professionnel, l'ensemble des caractéristiques du travail sont des prédicteurs significatifs.

Résultats liés à l'hypothèse 2

Hypothèse 2 : Ces cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées à la composante positive de la santé psychologique, soit le bien-être psychologique.

Régressions simples et multiples sur le bien-être psychologique

Bien-être psychologique (voir Tableau 9). Dans une première étape, les régressions simples montrent que seul l'âge est significativement relié au bien-être psychologique. Ce qui signifie que le personnel plus âgé tend à présenter un niveau de bien-être psychologique plus élevé. Les variables contrôles restantes (le type d'emploi, le titre d'emploi, l'ancienneté, le niveau de scolarité, le sexe et la situation familiale) ne sont pas significativement reliées au bien-être psychologique et ont été éliminées des analyses subséquentes. Il est à préciser que l'âge demeure significatif seulement lorsque considéré seul avec le bien-être psychologique. L'ajout des caractéristiques du travail ou de la variable médiatrice (Sens du travail) a pour effet de rendre l'âge non significatif. L'âge est également non significatif dans le modèle final.

Les régressions simples appliquées aux caractéristiques du travail montrent que ces dernières sont toutes reliées significativement et positivement au bien-être psychologique. Dans une deuxième étape, lorsque ces prédicteurs sont insérés ensemble dans l'équation, seules Rectitude morale et Occasions d'apprentissage et de

développement demeurent significativement reliées au bien-être psychologique. Il en est de même lorsque la variable contrôle (âge) est insérée dans les analyses, seules Rectitude morale et Occasions d'apprentissage et de développement demeurent des prédicteurs significatifs du bien-être psychologique. L'inclusion de la variable contrôle et de la variable médiatrice (Sens du travail) dans l'équation ne change pas ces résultats. Notons que la variable médiatrice (Sens du travail) est significative dans l'ensemble des analyses, mis à part dans le modèle final. Dans le modèle final, les variables expliquent 23 %, $F(7, 390) = 17,92, p > 0,05$ de la variance du bien-être psychologique (R^2 ajusté).

À la lumière de ces résultats, l'hypothèse 2 est confirmée, puisque les cinq caractéristiques du travail semblent expliquer une partie du bien-être psychologique de l'individu. En effet, tel que prévu dans les analyses de régressions simples, les cinq caractéristiques du travail se sont avérées être des prédicteurs significatifs du bien-être psychologique.

Tableau 9

Résultats des régressions simples et multiples prédisant le Bien-être psychologique

	Régressions simples			Régressions multiples, chaque bloc séparé			Régressions multiples, caractéristiques du travail + contrôles			Régressions multiples, sens du travail + contrôles			Régressions multiples, modèle final		
	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Variables contrôles</i>															
Type d'emploi	-0,03	-0,67	0,502												
Titre d'emploi	0,00	0,03	0,977												
Ancienneté	0,06	1,16	0,248												
Niveau de scolarité	0,02	0,43	0,666												
Sexe	0,07	1,45	0,149												
Situation familiale	0,09	1,88	0,061												
Âge	0,13	2,73	0,007	0,13	2,73	0,007	0,06	1,45	0,148	0,09	1,93	0,054	0,02	0,41	0,686
<i>R</i> ² ajusté	NA			0,02			0,02			0,02			0,02		
<i>Caractéristiques du travail</i>															
Utilité sociale	0,38	8,13	0,000	-0,03	-0,42	0,674	-0,02	-0,37	0,709				-0,03	-0,47	0,641
Rectitude morale	0,44	9,82	0,000	0,19	3,13	0,002	0,20	3,16	0,002				0,20	3,17	0,002
Autonomie	0,41	8,95	0,000	0,08	1,03	0,303	0,07	0,94	0,348				0,07	0,94	0,347
Apprentissage et développement	0,45	10,09	0,000	0,23	2,76	0,006	0,22	2,68	0,008				0,21	2,46	0,014
Qualité générale des relations	0,41	9,12	0,000	0,10	1,64	0,102	0,10	1,64	0,103				0,10	1,62	0,107
<i>R</i> ² ajusté	NA			0,23			0,23						0,23		
(ΔR^2)															
<i>Sens du travail</i>	0,29	5,99	0,000							0,27	5,64	0,000	0,03	0,65	0,517
<i>R</i> ² ajusté										0,09			0,23		
(ΔR^2)													(0,00)		

Résultats liés à l'hypothèse 3

Hypothèse 3 : Ces cinq caractéristiques du travail sont positivement et significativement reliées au sens du travail.

Régressions simples et multiples pour la variable Sens du travail

Sens du travail (voir Tableau 10). Dans une première étape, les régressions simples montrent que le type d'emploi, l'ancienneté, le niveau de scolarité et l'âge sont ressorties comme significativement liés à la variable Sens du travail. Plus précisément, le personnel travaillant à temps plein attribue plus de sens à leur travail que le personnel à temps partiel. Les personnes ayant beaucoup d'ancienneté montrent un sens du travail plus élevé comparativement aux personnes détenant moins d'ancienneté. Quant à la variable niveau de scolarité, les personnes ayant un niveau de scolarité élevée attribuent un sens plus élevé à leur travail. Finalement, le personnel plus âgé montre un sens du travail plus élevé que le personnel plus jeune en âge. Les autres variables contrôles, tels le titre d'emploi, le sexe et la situation familiale ne sont pas liées significativement avec la variable Sens du travail. Lorsque les variables contrôles sont insérées simultanément dans l'équation, seuls le type d'emploi et le niveau de scolarité demeurent significatifs. Cependant, ces deux variables deviennent elles aussi non significatives dans le modèle final.

Les régressions simples appliquées aux caractéristiques du travail montrent qu'elles sont toutes reliées significativement et positivement à la variable Sens du travail. Dans une deuxième étape, lorsque ces prédicteurs sont insérés ensemble dans l'équation, seuls les facteurs Utilité sociale du travail et Occasions d'apprentissage et de développement demeurent significativement reliés à la variable Sens du travail. Ces résultats ne se modifient pas dans le modèle final qui explique 26 %, $F(9, 401) = 17,35$, $p > 0,05$ de la variance totale de la variable Sens du travail (R^2 ajusté).

Tableau 10

Résultats des régressions simples et multiples prédisant la variable Sens du travail

	Régressions simples			Régressions multiples, chaque bloc séparé			Régressions multiples, modèle final		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
<i>Variables contrôles</i>									
Type d'emploi	-0,17	-3,62	0,000	-0,14	-2,85	0,005	-0,04	-0,87	0,386
Titre d'emploi	-0,03	-0,64	0,523						
Ancienneté	0,10	2,15	0,032	0,02	0,37	0,714	-0,01	-0,24	0,813
Niveau de scolarité	0,15	3,06	0,002	0,12	2,42	0,016	0,02	0,49	0,624
Sexe	0,09	1,76	0,080						
Situation familiale	0,027	0,55	0,585						
Âge	0,14	2,97	0,003	0,07	1,12	0,263	0,03	0,53	0,598
R^2 ajusté	NA			0,05			0,05		
<i>Caractéristiques du travail</i>									
Utilité sociale	0,51	11,99	0,000	0,20	3,21	0,001	0,21	3,31	0,001
Rectitude morale	0,33	7,24	0,000	-0,04	-0,65	0,514	-0,03	-0,45	0,652
Autonomie	0,43	9,85	0,000	0,02	0,27	0,784	0,01	0,11	0,915
Apprentissage et développement	0,51	11,94	0,000	0,35	4,58	0,000	0,33	4,10	0,000
Qualité générale des relations	0,35	7,57	0,000	0,03	0,59	0,553	0,03	0,60	0,552
R^2 ajusté	NA			0,27			0,26		
(ΔR^2)							(0,21)		

Les résultats obtenus confirment l'hypothèse 3 voulant que les cinq caractéristiques du travail soient positivement et significativement reliées à la variable Sens du travail. Les résultats montrent qu'Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement et Qualité générale des relations prédisent significativement la variable Sens du travail.

Résultats liés à l'hypothèse 4

Hypothèse 4 : Le sens du travail a un effet médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique (telle que définie par l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique).

Analyses de médiation par équation structurelle

La vérification de l'hypothèse 4, qui postulait que le sens du travail est une variable médiatrice sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique (telle que définie par l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique) a été réalisée en utilisant SEM MPlus 6.1 avec la méthode d'estimation du maximum de vraisemblance (EMV) (Muthén & Muthén, 2010). Avant de faire l'évaluation du modèle structurel, l'évaluation du modèle de mesure a d'abord été effectuée (Bollen, 1989). Dans le but d'accroître la stabilité des estimations des paramètres et d'améliorer le ratio entre le nombre de variables et la taille de l'échantillon, des *parcels* ont été créés à partir des items pour l'épuisement professionnel

et le bien-être psychologique. Cela permet aussi de diminuer le nombre de variables observées et de pouvoir procéder à l'évaluation du modèle structurel. Pour chacune des variables latentes (Épuisement professionnel et Bien-être psychologique), trois *parcelles* ont été créés par la méthode des *Alpha-if-deleted* (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002; Boudrias et al., 2011). Plus précisément, pour assigner des items aux *parcelles* et pour qu'il y ait une représentation similaire dans chaque *parcelle*, les corrélations corrigées entre les items et l'échelle globale ont été calculées. Par la suite, les items ayant les indices les plus élevés sur l'*Alpha-if-deleted* ont été jumelés avec les items ayant les indices les plus faibles sur l'*Alpha-if-deleted*. Finalement, les items de chaque *parcelle* ont été additionnés et le total a été utilisé comme un indicateur pour les construits latents (Épuisement professionnel et Bien-être psychologique). Tel que représenté au Tableau 11, l'évaluation du modèle de mesure indique une adéquation conforme aux données : $\chi^2 = 211,81$, $p < 0,01$; CFI = 0,97; TLI = 0,97; RMSEA = 0,07 (90% CI borne supérieure = 0,08, $p = 0,003$); et SRMR 0,04. Le modèle structurel vérifie que la variable Sens du travail joue un rôle médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail et l'épuisement professionnel. Ce même modèle structurel vérifie également que la variable Sens du travail joue un rôle médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail et le bien-être psychologique ($\chi^2 = 172,19$, $p < 0,01$; CFI = 0,97; TLI = 0,97; RMSEA = 0,06 [90% CI borne supérieure = 0,07, $p < 0,001$]; SRMR = 0,04). La Figure 10 présente l'estimation des coefficients standardisés pour le modèle structurel analysé.

Tableau 11

Statistiques d'ajustement pour les modèles d'équations structurelles testés

Modèle	χ^2	dl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modèle de mesure	211,81*	71	0,97	0,97	0,07	0,04
Modèle structurel	172,19*	71	0,97	0,97	0,06	0,04

Notes : *dl* = Degré de liberté; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; * $p < 0,01$.

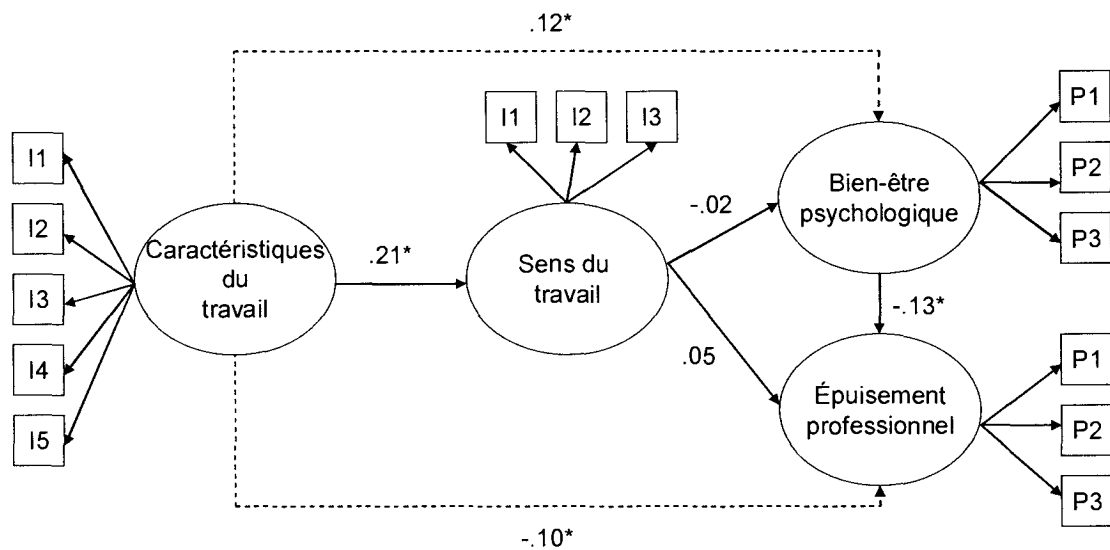


Figure 10. Modèle structurel avec les coefficients standardisés.

Les résultats obtenus des analyses de médiation par équation structurelle n'ont pas permis de confirmer l'hypothèse 4 voulant que le sens du travail ait un effet médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique.

Résultats liés à l'hypothèse 5

Hypothèse 5 : La génération de l'employé a un effet modérateur sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique.

Analyses de modération

Afin de vérifier l'hypothèse 5 voulant que la génération ait un effet de modération sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique, des analyses de variance (ANOVAs) à deux facteurs ont été réalisées. Les postulats de base de l'ANOVA ont été respectés. Il importe de mentionner que pour la vérification de l'hypothèse 5, la variable Sens du travail a été divisée en deux groupes en raison de la non-normalité de la distribution des données associée à cette variable. Ainsi, les participantes et participants ont été regroupés en fonction qu'ils accordent beaucoup de sens à leur travail ou en fonction qu'ils accordent un peu ou moyennement de sens à leur travail.

Selon les résultats présentés au Tableau 12, aucun effet d'interaction n'a été mesuré entre la génération et le Sens du travail. Toutefois, un effet principal pour le type de génération s'est révélé significatif ($F(2,413) = 3,16, p < 0,05$), ce qui implique une différence au niveau de la dimension Exténuation émotionnelle pour les différentes générations.

Tableau 12

Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Exténuation émotionnelle

Analyse globale					
Variabes	df	SC	CM	F	Sig.
Génération	2	317,650	158,825	3,157	0,044
Sens du travail	1	97,715	97,715	1,942	0,164
Génération*Sens du travail	2	1,965	0,983	0,020	0,981
Erreur	413	20779,288	50,313		
Total	419	126492,000			

De façon plus spécifique, les résultats du Tableau 13 montrent que pour la génération des *Baby-boomers*, la variable Sens du travail a tendance à moins protéger les personnes appartenant à cette génération quant à l'Exténuation émotionnelle comparativement aux deux autres générations (Génération X et Génération Y).

Tableau 13

Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur la dimension Exténuation émotionnelle ($N = 419$)

Variables	<i>Baby-boomers</i>		Génération X		Génération Y	
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
Beaucoup de sens au travail	14,30	7,07	16,31	7,14	16,14	6,29
Peu ou moyennement de sens au travail	15,45	6,60	17,14	8,18	17,17	7,24

Selon les résultats du Tableau 14, aucun effet d'interaction n'a été mesuré entre la génération et la variable Sens du travail. Toutefois, un effet principal pour la variable Sens du travail s'est avéré significatif ($F(1,405) = 50,45, p < 0,05$), ce qui implique une différence quant à la dimension Cynisme entre le groupe percevant beaucoup de sens à leur travail et le groupe percevant peu ou moyennement du sens à leur travail.

Tableau 14

Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Cynisme

Analyse globale					
Variables	df	SC	CM	F	Sig.
Génération	2	41,365	20,683	0,521	0,594
Sens du travail	1	2000,911	2000,911	50,451	0,000
Génération*Sens du travail	2	115,951	57,976	1,462	0,233
Erreur	405	16062,606	39,661		
Total	411	75081,000			

Les résultats du Tableau 15 rapportent une différence entre les trois générations quant à la variable «peu ou moyennement de sens au travail». Plus précisément, les résultats indiquent que les individus de la Génération Y sont plus enclins à ressentir du cynisme lorsque leur travail a peu ou moyennement de sens. Toutefois, les résultats indiquent peu de différence entre les trois générations quant à la variable «beaucoup de sens au travail». Par ailleurs, les résultats rapportent que, pour la Génération Y, la variable Sens du travail a tendance à davantage protéger les personnes de cette génération quant au Cynisme, comparativement aux autres générations.

Tableau 15

Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur la dimension
Cynisme ($N = 419$)

Variables	Baby-boomers		Génération X		Génération Y	
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
Beaucoup de sens au travail	9,70	4,94	9,62	5,72	9,20	4,95
Peu ou moyennement de sens au travail	13,69	7,72	14,18	7,00	15,40	7,92

Les résultats du Tableau 16 n'indiquent aucun effet d'interaction entre la génération et la variable Sens du travail. Toutefois, un effet principal pour la variable Sens du travail s'est avéré significatif ($F(1,406) = 32,65$, $p < 0,05$) ce qui implique une différence quant à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle entre le groupe percevant beaucoup de sens à leur travail et le groupe percevant peu ou moyennement du sens à leur travail.

Tableau 16

Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Sentiment d'inefficacité professionnelle

Variables	Analyse globale				
	df	SC	CM	F	Sig.
Génération	2	14,996	7,498	0,705	0,495
Sens du travail	1	347,226	347,226	32,648	0,000
Génération*Sens du travail	2	11,575	5,788	0,544	0,581
Erreur	406	4318,012	10,635		
Total	412	50825,000			

Les résultats du Tableau 17 montrent que, pour la Génération Y, la variable beaucoup de sens au travail a tendance à davantage protéger les personnes de cette génération quant au Sentiment d'inefficacité professionnelle. Cependant, pour la variable peu ou moyennement de sens au travail, il y a peu de différences significatives entre les générations quant à l'effet sur le Sentiment d'inefficacité professionnelle.

Tableau 17

Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail au sur la dimension
Sentiment d'inefficacité professionnelle ($N = 419$)

Variables	<i>Baby-boomers</i>		Génération X		Génération Y	
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
Beaucoup de sens au travail	9,68	3,21	9,46	2,94	10,31	3,50
Peu ou moyennement de sens au travail	11,91	3,44	11,55	3,45	11,72	3,22

Les résultats du Tableau 18 n'indiquent aucun effet d'interaction entre la génération et la variable Sens du travail. Toutefois, un effet principal pour la variable Sens du travail s'est avéré significatif ($F(1,396) = 37,67, p < 0,05$) ce qui implique une différence quant à la variable Bien-être psychologique entre le groupe percevant beaucoup de sens à leur travail et le groupe percevant peu ou moyennement du sens à leur travail.

Tableau 18

Analyse de variance à deux facteurs pour la génération sur la relation entre Sens du travail et Bien-être psychologique

Variables	Analyse globale				
	df	SC	CM	F	Sig.
Génération	2	754,505	377,253	1,675	0,189
Sens du travail	1	8483,230	8483,230	37,672	0,000
Génération*Sens du travail	2	642,718	321,359	1,427	0,241
Erreur	396	89172,881	225,184		
Total	402	4100048,000			

Finalement, les résultats du Tableau 19 révèlent que pour la variable beaucoup de sens au travail, les individus de la Génération X sont moins enclins que les individus des deux autres générations (*Baby-boomers* et Génération Y) à éprouver un sentiment de bien-être psychologique au travail. En contrepartie, pour la variable peu ou moyennement de sens au travail, les résultats montrent une différence quant aux trois générations. Il a été observé que plus l'individu est âgé (*Baby-boomers*), plus il semble ressentir du bien-être psychologique au travail.

Tableau 19

Moyennes et écarts types des trois générations pour Sens du travail sur Bien-être psychologique ($N = 419$)

Variables	<i>Baby-boomers</i>		Génération X		Génération Y	
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
Beaucoup de sens au travail	104,34	13,58	101,84	15,60	104,88	12,54
Peu ou moyennement de sens au travail	97,22	12,53	93,51	14,74	91,53	20,23

Selon les résultats présentés dans les différents tableaux ci-dessus, ceux-ci révèlent que le type de génération n'a pas un effet modérateur sur la relation entre la variable Sens du travail et la santé psychologique, telle que définie par l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique. Ainsi, l'hypothèse 5 est partiellement confirmée.

Discussion

Cette section est divisée en quatre volets. Le premier volet présentera une discussion des résultats en fonction des hypothèses de recherche auxquelles ils sont associés. Dans cette discussion, les résultats obtenus seront comparés à certains écrits ainsi qu'à des recherches empiriques présentées dans la section du contexte théorique. Le deuxième volet portera sur les limites de la présente étude. Le troisième volet abordera des pistes de recherches futures. Finalement, le quatrième et dernier volet de cette section présentera une réflexion sur les retombées pratiques potentielles associées à cette étude, ainsi qu'une brève conclusion à l'ensemble de la thèse.

Discussion des résultats selon les hypothèses de l'étude

Hypothèse 1

La première hypothèse postulait que cinq caractéristiques du travail, soit l'Utilité sociale du travail, la Rectitude morale, l'Autonomie, les Occasions d'apprentissage et de développement et la Qualité générale des relations, sont négativement et significativement reliées à la composante négative de la santé psychologique, telle que définie par l'épuisement professionnel. Cette hypothèse comportait trois sous-hypothèses :

Hypothèse 1 (a) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Exténuation émotionnelle de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (b) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Cynisme de l'épuisement professionnel.

Hypothèse 1 (c) : Ces cinq caractéristiques du travail sont négativement et significativement reliées à la dimension Sentiment d'inefficacité professionnelle de l'épuisement professionnel.

L'hypothèse 1 est en grande partie confirmée. Les résultats confirment un lien entre quatre des cinq caractéristiques du travail de Morin et les trois dimensions de l'épuisement professionnel de Maslach, soit l'Exténuation émotionnelle, le Cynisme et le Sentiment d'inefficacité professionnelle. Seule la caractéristique du travail Utilité sociale du travail est ressortie comme n'étant pas reliée à la dimension Exténuation émotionnelle, bien que l'Utilité sociale soit reliée au Cynisme et au Sentiment d'inefficacité professionnelle. Globalement, les résultats associés à cette hypothèse sont intéressants parce qu'ils viennent supporter la perspective amenée par Morin (2008) qui postulait l'existence d'une relation entre les caractéristiques du travail et la détresse psychologique. En particulier dans la présente étude, un lien est observé entre les mêmes caractéristiques du travail et l'épuisement professionnel.

Avant de discuter plus en détail des résultats en lien avec cette hypothèse, il importe de rappeler qu'il n'y a pas d'étude empirique qui ait observé le lien entre ces cinq caractéristiques du travail et l'épuisement professionnel. Néanmoins, il existe

certaines recherches comparables à celle-ci parce qu'elles ont mis en lien des variables se rapprochant de celles étudiées ici. Notamment, dans son étude principale, Morin (2008) a fait ressortir que ces cinq caractéristiques du travail étaient négativement reliées à la détresse psychologique, ce qui est similaire aux résultats obtenus par la présente étude. Toutefois, l'étude de Morin (2008) s'est intéressée à la détresse psychologique, telle que mesurée par l'ÉMMDP (Massé et al., 1998b), alors que cette étude a utilisé un aspect plus spécifique de la composante négative de la santé psychologique en s'intéressant à l'épuisement professionnel, qui a été mesuré par le MBI-GS.

Une explication du fait que les résultats de la présente étude vont dans le même sens que ceux de l'étude de Morin (2008) réside dans la similarité entre les items de l'ÉMMDP (Massé et al., 1998b) et les items du MBI-GS. En effet, une comparaison est possible entre les items mesurant l'Anxiété/Dépression (p. ex., « Je me suis senti(e) déprimé(e), ou “ *down* ” ») du ÉMMDP et les items mesurant l'Exténuation émotionnelle (p. ex., « Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin et que j'ai à faire face à une autre journée de travail ») du MBI-GS. De même, une correspondance est aussi observable entre les items mesurant le Désengagement social (p. ex., « Je me suis senti(e) désintéressé(e) par les choses qui habituellement m'intéressent ») du ÉMMDP et les items mesurant le Cynisme (p. ex., « Je suis maintenant moins intéressé(e) à mon travail que je l'étais quand j'ai commencé ») du MBI-GS. Également, la similarité entre les résultats de ces deux études suggère que les deux instruments utilisés pour évaluer le niveau de détresse psychologique permettent d'obtenir une mesure valide de ce concept.

La similarité des résultats de ces deux études apporte donc un appui à la validité nomologique des deux instruments de mesure utilisés pour évaluer la composante négative de la santé psychologique au travail. Il y a validité nomologique lorsqu'une corrélation est établie entre deux outils qui mesurent deux construits différents, mais qui sont théoriquement corrélés (Tabachnick & Fidell, 2007).

D'autres études ont mis en relation des facteurs organisationnels et d'autres caractéristiques du contexte de travail avec les trois dimensions de l'épuisement professionnel mesurées par le MBI-GS (Leiter & Maslach, 1988; Leiter & Maslach, 2004; Maslach & Leiter, 2008). Ces facteurs organisationnels et ces caractéristiques du contexte de travail ont été considérés dans ces études comme des facteurs de risque ou de protection pouvant prédisposer un individu au développement d'un épuisement professionnel ou le prémunir contre le développement de ce syndrome. L'équipe de chercheurs de Maslach ont observé que six facteurs organisationnels avaient un lien important avec les trois dimensions de l'épuisement professionnel, soit : la Charge de travail, l'Équité, les Récompenses, la Communauté, le Contrôle et les Valeurs (Leiter & Maslach, 1999; Demerouti et al., 2001). D'autres chercheurs se sont intéressés aux facteurs de risque et aux facteurs de protection permettant de prédire ou de prévenir l'apparition de l'épuisement professionnel (Bernier, 1993). La nature du travail, la présence de reconnaissance, la qualité des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur, ainsi que le soutien social, la participation aux décisions et la circulation de l'information sont des facteurs qui ont déjà été étudiés. Il semblerait que lorsque ces

facteurs sont considérés comme satisfaisants par les individus, ils constitueraient des facteurs de protection alors que lorsqu'ils sont considérés comme insatisfaisants, ils constitueraient des facteurs de risque pour le développement de l'épuisement professionnel (Brun et al., 2003; Cordes & Dougherty, 1993; De Jonge et al., 2000; Demerouti et al., 2001; Karasek et al., 2010; Lee & Ashforth, 1996; Leiter & Maslach, 1988; Leiter & Maslach, 2004; Maslach & Florian, 1988; Maslach & Leiter, 2008; Maslach et al., 2001). La présente étude a mis en relation des caractéristiques du travail différentes de celles précédemment étudiées en lien avec les trois dimensions de l'épuisement professionnel et elle a obtenu des résultats qui vont dans le même sens que les études antérieures. Il semble donc que ces cinq caractéristiques du travail, soit l'Utilité sociale du travail, la Rectitude morale, l'Autonomie, les Occasions d'apprentissage et de développement et la Qualité générale des relations peuvent s'ajouter aux autres facteurs de risque ou de protection préalablement étudiés pour expliquer le développement ou non de l'épuisement professionnel.

Lorsque les six facteurs organisationnels de Maslach et Leiter (1999) sont comparés aux cinq caractéristiques du travail étudiées dans la présente étude, il est intéressant de constater que deux facteurs organisationnels (Valeurs et Communauté) semblent respectivement partager des aspects communs avec deux caractéristiques du travail (Rectitude morale et Qualité générale des relations). Cette observation pourrait consister en une autre façon d'expliquer la correspondance dans les résultats. En revanche, il n'y a pas de ressemblances qui sont ressorties entre les autres facteurs

organisationnels (Charge de travail, Équité, Récompenses et Contrôle) et les autres caractéristiques du travail (Utilité sociale du travail, Autonomie et Occasions d'apprentissage et de développement).

En termes de ressemblance, la caractéristique du travail Rectitude morale de Morin (2008) peut s'apparenter au facteur organisationnel Valeurs de Leiter et Maslach (1999). Ce dernier facteur est associé à l'importance de la cohérence entre les valeurs d'un individu et celles de l'organisation pour laquelle il travaille (Leiter & Maslach, 1999; Chevrier, 2009). La Rectitude morale se définit par un travail moralement justifiable, inspiré par des valeurs, autant dans son accomplissement que dans les résultats qu'il engendre (Morin, 2010). Cette similarité entre les définitions des deux concepts, associée à la similarité des résultats observés entre les deux études, permet de faire ressortir une validation mutuelle des résultats issus de la présente étude et de celle de Leiter et Maslach (1999). Bien qu'il existe une certaine correspondance entre ces deux dimensions, elles sont néanmoins différentes l'une de l'autre. La caractéristique du travail Rectitude morale de Morin se distingue du facteur organisationnel Valeurs de Leiter et Maslach par la notion de réaliser son travail d'une façon éthique et responsable, aspect qui n'était pas présent dans le facteur des Valeurs.

Une similarité est aussi ressortie entre la caractéristique du travail de Morin (2008) Qualité générale des relations et le facteur organisationnel Communauté de Leiter et Maslach (1999). Le facteur Communauté réfère au support social obtenu dans son

milieu de travail et inclut la qualité des relations sociales qui prennent place entre les individus (Leiter & Maslach, 1999; Chevrier, 2009). La description de ce facteur s'apparente à celle de la caractéristique du travail Qualité générale des relations de Morin (2008), qui se définit par un milieu de travail qui stimule le développement de bonnes relations interpersonnelles avec ses collègues et qui permet d'obtenir leur soutien. D'ailleurs, Maslach et Leiter (1988) avaient déjà observé que les individus qui perçoivent que les relations interpersonnelles sont insatisfaisantes dans leur environnement de travail sont plus enclins à ressentir des symptômes d'épuisement professionnel. Par ailleurs, la caractéristique du travail Qualité générale des relations de Morin se distingue du facteur organisationnel Communauté de Leiter et Maslach par la notion d'exercer de l'influence au sein d'une équipe de travail ou d'une organisation.

Tel que mentionné plus haut pour les autres facteurs organisationnels de Leiter et Maslach (1999) (Charge de travail, Équité, Récompenses et Contrôle), il ne semble pas y avoir de recoupements ou de similitudes avec les autres caractéristiques du travail de Morin (2008) (Utilité sociale du travail, Autonomie et Occasions d'apprentissage et de développement). Ainsi, ces trois dernières caractéristiques du travail de Morin semblent être des facteurs distincts de ceux de Leiter et Maslach. Par conséquent, ces réflexions ramènent à l'idée que ces caractéristiques du travail puissent être ajoutées aux autres facteurs de risque et de protection afin d'avoir un inventaire plus global des facteurs liés au développement de l'épuisement professionnel.

Pour revenir aux résultats de la présente étude en lien avec l'hypothèse 1, la cinquième caractéristique du travail étudiée, soit Utilité sociale du travail, s'est avérée négativement et significativement reliée au Cynisme et au Sentiment d'inefficacité professionnelle, mais non significativement reliée à l'Exténuation émotionnelle. Pour comprendre ce résultat, il est plausible de penser que l'individu qui ne connaît pas la raison sous-jacente à l'exercice de ses fonctions, qui ne sait pas dans quels objectifs globaux de l'organisation s'inscrivent ses tâches et qui n'a pas de rétroaction pour lui indiquer s'il répond aux attentes établies à son endroit, peut se retrouver dans une zone d'incertitude et d'ambiguïté. Ainsi, il peut se questionner au sujet de son rôle et de ses responsabilités et avoir l'impression de ne pas faire son travail adéquatement, ou avoir un Sentiment d'inefficacité. À l'instar du Sentiment d'inefficacité professionnelle, une augmentation du Cynisme envers son travail et son organisation peut également se produire chez l'individu. Il n'y a pas d'étude qui se soit intéressée spécifiquement au lien entre le sentiment d'Utilité sociale du travail et le Cynisme, mais les études de Trist portant sur le lien entre certaines caractéristiques du travail et l'engagement peuvent apporter un éclairage intéressant à ce lien. En effet, comme les travaux effectués par Trist (1978) l'ont observé, un travail qui comporte de la variété, qui offre des occasions d'apprentissage, qui offre une marge discrétionnaire et de l'autonomie, qui est reconnu et soutenu, qui permet de faire le lien entre la fonction et les répercussions sociales et qui permet d'envisager un futur désirable est relié à l'engagement de l'individu dans l'accomplissement de ses tâches. Il est plausible de supposer que l'absence de ces conditions qui s'apparentent à la caractéristique Utilité sociale pourrait conduire à une

réponse de désengagement de la part de l'individu, réaction qui s'apparente à la dimension Cynisme de l'épuisement professionnel.

Par ailleurs, il est ressorti de cette étude que la caractéristique du travail Utilité sociale du travail ne s'est pas avérée significativement reliée à l'Exténuation émotionnelle. Ce résultat ne va pas dans le même sens que le résultat obtenu par Morin (2008), qui avait observé que la caractéristique Utilité sociale du travail ressortait comme prédicteur négatif de la détresse psychologique. Une explication plausible de cette différence pourrait être le fait que les autres caractéristiques du travail, soit la Rectitude morale, l'Autonomie, les Occasions d'apprentissage et de développement et la Qualité générale des relations sont plus près du vécu quotidien des employées et employés dans l'accomplissement de leur travail, et peuvent donc être plus reliées à une fatigue de type émotionnel. En effet, la réflexion sur la contribution de leur travail à la société est un exercice plus cognitif et qui n'est pas étroitement lié à l'accomplissement des tâches au quotidien. Cette réflexion demande à l'individu d'adopter une perspective élargie de son propre travail et de se questionner sur l'impact que peut avoir la finalité de son travail sur la société. Par conséquent, cet exercice pourrait être plus exigeant et moins naturel puisqu'il demande de prendre du recul vis-à-vis des tâches que l'individu a à exécuter pour répondre aux objectifs fixés. Ainsi, la caractéristique Utilité sociale du travail n'aurait pas une connotation aussi émotionnelle que les autres caractéristiques, ce qui pourrait expliquer l'absence de lien avec l'Exténuation émotionnelle.

Hypothèse 2

L'hypothèse 2 postulait que les cinq caractéristiques du travail étudiées, soient l'Utilité sociale du travail, la Rectitude morale, l'Autonomie, les Occasions d'apprentissage et de développement et la Qualité générale des relations, sont positivement et significativement reliées à la composante positive de la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique. Tel qu'il avait été postulé, les résultats soutiennent une relation entre les cinq caractéristiques du travail de Morin et la composante positive de la santé psychologique. Plus précisément, les résultats obtenus ont permis d'observer que les cinq caractéristiques du travail ont une relation positive et significative avec le bien-être psychologique, tel que mesuré par l'Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-Être Psychologique (ÉMMBEP) de Massé et al. (1998a). Ces résultats sont similaires à ceux obtenus par des études antérieures réalisées dans d'autres contextes. Plus exactement, les études de l'équipe de chercheurs de Morin avaient fait ressortir que les cinq caractéristiques du travail étaient liées positivement au bien-être psychologique (Morin, 2003; Morin, 2008; Morin & Archambault, 2001; Morin et al., 2007). En ce qui concerne la présente étude, l'ÉMMBEP a été utilisé, comme l'avait employé Morin (2008). L'utilisation du même instrument de mesure que celui utilisé par Morin (2008), associé au fait que la présente étude a permis d'observer des résultats similaires à ceux obtenus par Morin, permettent de faire une validation des résultats issus de ces deux études.

D'autres études ont observé que certaines caractéristiques du contexte de travail étaient liées au bien-être psychologique des employées et employés, notamment un travail qui représente un défi pour l'individu et qui lui permet de se dépasser, l'absence de conflit de rôle et d'ambiguïté de rôle, la reconnaissance, les relations interpersonnelles harmonieuses, la participation aux décisions et une bonne circulation de l'information (Brun, Biron, Martel, & Ivers, 2003; Karasek & Theorell, 1990; Kelloway & Day, 2005). Lazarus et Folkman (1984) ont, quant à eux, observé que c'est l'équilibre entre les exigences de l'environnement, les ressources organisationnelles et les ressources de l'individu qui favorise le bien-être psychologique. Dans le même sens, Siegrist (1996) a observé que c'est l'équilibre entre les efforts investis par un individu et la reconnaissance qu'il reçoit qui favorise le bien-être psychologique. Les résultats de la présente étude vont dans le même sens que ceux de ces recherches, en faisant ressortir que les cinq caractéristiques du travail étudiées sont positivement et significativement liées au bien-être psychologique. À la lumière de ce qui précède, il est possible d'envisager que les cinq caractéristiques du travail étudiées dans la présente étude s'ajoutent aux autres caractéristiques du travail préalablement étudiées pour décrire de façon globale les conditions qui contribuent au bien-être psychologique des employées et employés.

De façon plus précise, les résultats obtenus dans la présente étude suggèrent que ce sont les caractéristiques Rectitude morale et Occasions d'apprentissage et de développement qui sont les meilleurs prédicteurs du bien-être psychologique. Ces

résultats sont en partie similaires à ceux obtenus par Morin (2008) qui avait observé que la caractéristique Occasions d'apprentissage et de développement était le meilleur prédicteur du bien-être psychologique. Pour ce qui est des Occasions d'apprentissage et de développement, ce résultat est cohérent avec les postulats de base de la psychologie positive. Dans la pyramide des besoins de Maslow (1943), ou hiérarchie des besoins, la définition du besoin d'estime inclut une notion de besoin de compétence qui s'apparente à la caractéristique Occasion d'apprentissage et de développement. Le fait que les habilités d'un individu soient mises à contribution, et que celui-ci perçoive qu'il se développe à travers ses expériences, contribue à satisfaire un besoin fondamental. Il a déjà été observé que la satisfaction des besoins fondamentaux favorise le sentiment de bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2000; Forest, 2005; Reis et al., 2000; Sheldon & Elliot, 1999). De ces résultats, il ressort que lorsqu'un individu a l'impression de se réaliser, d'actualiser son potentiel et de développer de nouvelles compétences dans son travail, cela satisfait chez lui un besoin fondamental et, par conséquent, contribue à son état de bien-être psychologique (Dagenais-Desmarais, 2010; Herzberg, 1966; McGregor, 1960). Il semble donc plausible que les Occasions d'apprentissage et de développement constituent un aspect central dans le travail d'un individu relié à un état de bien-être psychologique (Ryan & Deci, 2001). D'autres chercheurs se sont intéressés à préciser cette relation dans le but de mieux comprendre l'influence des Occasions d'apprentissage et de développement sur la santé psychologique. L'étude d'Howard et Gould (2000) a révélé que la mise en place de conditions de travail permettant de relever

des défis, d'utiliser son plein potentiel et de faire valoir ses compétences favoriserait le bien-être psychologique au travail.

Dans un autre ordre d'idées, il est possible d'expliquer le fait que la caractéristique du travail Rectitude morale soit ressortie avec les Occasions d'apprentissage et de développement comme prédicteur du bien-être psychologique. En effet, Maslach et Leiter (2008) ont observé qu'une incongruence entre la perception des six facteurs organisationnels et la présence de ceux-ci dans le milieu de travail était liée à l'épuisement professionnel. Cela signifie, par exemple, qu'un individu qui perçoit une incongruence entre ses valeurs et celles de son organisation, est plus susceptible de développer les symptômes d'un épuisement professionnel, surtout si cette incongruence se maintient dans le temps. Brunstein et Gollwitzer (1996) ont fait ressortir à travers leur étude qu'une personne s'engage de façon plus importante envers son travail et son organisation lorsque les objectifs de celle-ci sont congruents avec les besoins et les buts personnels de la personne et que cet engagement est associé à un bien-être psychologique élevé. Leiter, Gascón et Martiez-Jarreta (2010) ont quant à eux observé que la congruence entre les valeurs organisationnelles et les valeurs des individus était reliée négativement à l'épuisement professionnel. Il apparaît plausible qu'un individu qui s'identifie aux valeurs, à la culture et à la mission de son organisation, soit ainsi plus enclin à trouver que son travail est moralement justifiable. De là, la correspondance entre les valeurs de l'individu et celles privilégiées par son organisation peut possiblement permettre de ressentir de la Rectitude morale à l'égard de son travail et de

son organisation, ce qui pourrait, par conséquent, contribuer à son état de bien-être psychologique.

Pour revenir aux variables prédictrices du Bien-être psychologique dans les résultats de cette étude, l'Utilité sociale du travail n'est pas apparue dans les prédicteurs du bien-être psychologique, alors qu'elle était ressortie comme variable prédictrice du Bien-être psychologique dans l'étude de Morin (2008). L'explication offerte à l'hypothèse 1 pour comprendre l'absence de relation significative entre la caractéristique Utilité sociale du travail et l'Exténuation émotionnelle s'applique également à la compréhension de ce résultat. En résumé, il était mentionné dans l'explication précédente que les autres caractéristiques du travail (Rectitude morale, l'Autonomie, les Occasions d'apprentissage et de développement et la Qualité générale des relations) sont davantage associées au vécu quotidien des employées et employés dans la réalisation de leur travail pouvant ainsi expliquer leur effet sur l'état de bien-être psychologique. De son côté, réfléchir à l'Utilité sociale de son travail demande un effort cognitif plus important et cette caractéristique du travail est plus éloignée de la réalité du travail de l'individu, ce qui pourrait expliquer le fait qu'elle n'est pas ressortie comme un prédicteur du bien-être psychologique. Une deuxième explication est en lien avec la provenance de l'échantillonnage. En effet, les participantes et participants dans l'étude de Morin (2008) proviennent de différents milieux comparativement à la présente étude dont l'échantillon provient d'un seul milieu hospitalier. Comme la majorité des participantes et participants a répondu que leur travail est, selon eux, utile socialement,

cette étude n'aurait pas permis de les discriminer à l'égard de cette caractéristique du travail.

Hypothèse 3

Selon l'hypothèse 3, les cinq caractéristiques du travail de Morin sont positivement et significativement reliées au sens du travail. Les résultats soutiennent entièrement cette hypothèse. Dans l'échantillon de cette étude, ces cinq caractéristiques du travail semblent manifestement être reliées au sens du travail. Ces résultats vont dans le même sens que les résultats de Morin (2008).

Comme l'illustre la Figure 11, Morin (2008) avait postulé selon son modèle que ces cinq caractéristiques du travail auraient une relation positive et significative avec le sens du travail. Les résultats obtenus dans la présente étude semblent, à leur tour, apporter un support au modèle de Morin. Par ailleurs, il est important de mentionner que Morin (2008) avait employé un outil de mesure différent de celui utilisé dans la présente étude pour mesurer le sens du travail. En effet, Morin (2008) avait utilisé un instrument développé par May et al. (2004), alors que la présente étude a utilisé la partie du questionnaire portant sur le sens du travail provenant de l'outil mesurant l'habilitation psychologique de Boudrias et al. (2010). Les résultats de ces deux études se valident respectivement en dégageant des conclusions semblables.

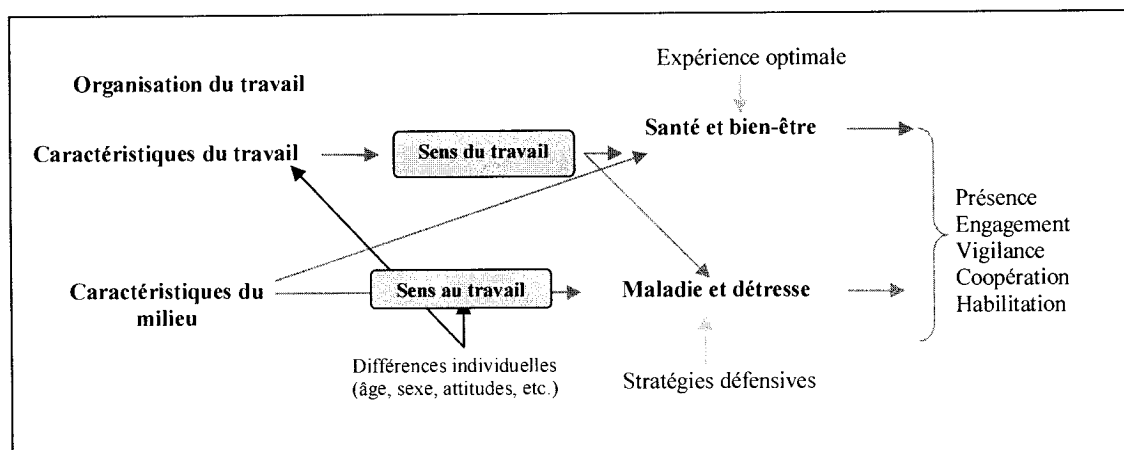


Figure 11. Modèle de Morin sur l'organisation du travail, le sens donné au travail et la santé psychologique (Morin, 2008).

La notion de cohérence employée par Morin (2003, 2005, 2008, 2010) peut être mise de l'avant pour expliquer la relation entre ces cinq caractéristiques du travail et le sens du travail. Selon Morin et Cherré (1999), il y aurait un effet de cohérence lorsque les caractéristiques du travail perçues comme étant importantes aux yeux d'un individu sont effectivement identifiées comme étant présentes dans son travail. Cette notion pourrait être sous-jacente au fait qu'un individu va trouver que son travail a du sens ou non. L'effet de cohérence, tel que défini ci-haut, avait été laissé de côté par Morin (2008) dans sa recherche sur le sens du travail, l'engagement et la santé psychologique, puisqu'une étude effectuée au préalable avait fait ressortir que l'effet de cohérence n'apportait pas de valeur ajoutée (Denis, 2002). En effet, Denis avait observé qu'il est difficile de mesurer le niveau de cohérence existant entre l'importance et la présence des caractéristiques du travail (Forest, 2005). Toutefois, il se pourrait tout de même que l'effet de cohérence ait une influence. En effet, il est possible de supposer que les

individus recherchent des caractéristiques du travail correspondant à leurs valeurs, leurs objectifs professionnels et leurs aspirations futures. Si celles-ci font parties intégrantes de la culture de leur organisation, ils seraient plus enclins à ressentir un effet de cohérence entre leurs attentes et les caractéristiques du travail présentes dans leur organisation, ce qui pourrait, par le fait même, contribuer à donner du sens à leur travail (Morin, 2010).

Hypothèse 4

L'hypothèse 4 postulait que le sens du travail a un effet médiateur sur la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique et l'épuisement professionnel. Les résultats associés à cette hypothèse n'ont pas été confirmés par les résultats des analyses statistiques. De façon plus précise, les résultats de cette étude n'ont pas permis d'observer que le sens du travail serait une variable médiatrice entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique. Cette observation n'apporte donc pas de soutien empirique aux résultats précédemment observés par Morin (2008). En effet, cette chercheure avait postulé et confirmé dans son étude que le sens du travail agissait comme variable médiatrice entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique.

Plusieurs explications potentielles peuvent éclairer le fait que les résultats reliés à l'hypothèse 4 se sont avérés non significatifs. D'abord, l'échantillon de cette étude est tiré d'un milieu hospitalier. Il a été observé que les personnes qui décident de travailler

dans le milieu de la santé ont un rapport vocationnel à leur travail (Bourbonnais, Malenfant, Viens, Vézina, & Côté, 2000). Selon Bourbonnais et al., il semble que les infirmières considèrent leur profession comme une passion fondée sur un engagement moral. Par conséquent, il est possible de croire que le fait d'exercer un emploi dans un milieu hospitalier contribue à donner un sens au travail qui est peut-être plus fort que dans les autres milieux en général. Dans l'échantillon de la présente étude, la majorité des participantes et participants a indiqué que son travail avait du sens sur les trois questions qui lui étaient posées afin d'évaluer le sens du travail. Par conséquent, la majorité des participantes et participants s'est retrouvée dans la partie supérieure de cette échelle (sens du travail élevé). Il est donc possible de croire que cette répartition concentrée des réponses n'a peut-être pas permis de discriminer les participantes et participants à l'égard de cette variable.

Également, il est possible que le fait d'avoir utilisé un instrument composé de trois items mesurant le sens du travail et le fait que les questions posées portaient directement sur le sens du travail (p. ex. : « Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi »; « Ce que je fais dans ce travail est très important pour moi »; « Mes activités de travail ont beaucoup d'importance à mes yeux »), n'apportait pas suffisamment de nuances à l'intérieur du concept. En ce sens, il était peut-être plus difficile pour les participantes et participants de se positionner distinctivement sur chacun des trois items. D'une certaine façon, les participantes et participants auraient possiblement répondu à ces trois questions comme si elles n'en faisaient qu'une.

Une autre explication pourrait être en lien avec la notion de dissonance et de consonance cognitive. Le concept de dissonance cognitive renvoie à la présence simultanée de deux cognitions (croyances, opinions, idées) incompatibles chez un individu, ce qui crée chez lui un état de tension, appelé dissonance cognitive, qu'il tentera de diminuer en recourant à différentes stratégies (Stone & Cooper, 2001). Le fait de travailler dans un milieu hospitalier peut paraître comme un travail qui devrait comporter un haut niveau de sens. Si un individu est conscient que son travail devrait avoir du sens pour lui alors qu'il n'en ressent pas, il peut être amené à ressentir un état de dissonance cognitive. Dans cette étude, les participantes et participants devaient se positionner sur le sens qu'a leur travail et cela les a peut-être menés à vivre de la dissonance cognitive s'ils percevaient que leur travail n'en avait pas. À cet égard, il est possible qu'ils aient voulu préserver un état de consonance cognitive en répondant que leur travail avait du sens pour eux.

Une autre explication réside dans le facteur de désirabilité sociale. La notion de désirabilité sociale consiste à vouloir répondre en fonction des comportements socialement valorisés dans une auto-évaluation (Crowne & Marlowe, 1960). Un travail effectué dans un milieu hospitalier peut sembler avoir du sens d'une perspective externe. Ainsi, il est possible que les participantes et participants aient voulu se présenter sous un jour favorable en ce qui concerne le sens qu'ils accordent à leur travail, en répondant ce qu'ils croyaient être la réponse attendue.

De prime abord, il peut s'avérer étonnant que les résultats de la présente étude ne reproduisent pas les résultats obtenus par les études antérieures (Brief & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1976; Morin, 2008). En effet, Brief et Nord de même que Hackman et Oldham, avaient observé que le sens du travail avait un effet médiateur sur la relation entre les caractéristiques d'un emploi (la variété des compétences; l'identité du travail; la signification du travail; l'autonomie et la rétroaction) et la motivation, la performance et la satisfaction. Ils avaient aussi observé un lien entre les caractéristiques du travail et les états de santé psychologique positifs et négatifs. Deux explications pourraient expliquer cette divergence de résultats. D'abord, les caractéristiques du travail étudiées dans la présente étude sont différentes de celles explorées dans les travaux de Brief et Nord et dans ceux de Hackman et Oldham. Ensuite, le concept du sens du travail, étudié dans cette étude, n'a pas été mesuré par le même instrument que celui employé dans les études de Morin (2005, 2008). En contrepartie, bien que cette hypothèse n'ait pas été confirmée, les résultats en lien avec les hypothèses 1-2-3, présentés plus haut, vont dans le même sens qu'une partie des résultats des études qui viennent d'être citées (Brief & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1976; Morin, 2008). Par ailleurs, les résultats de cette étude contrastent avec ceux obtenus par Liden et al. (2000). Ceux-ci ont observé un rôle médiateur du sens du travail sur la relation entre les caractéristiques de l'emploi et la satisfaction au travail. Il est reconnu que les facteurs organisationnels sont reliés à l'épuisement professionnel et cette étude a démontré que les cinq caractéristiques du travail étaient, elles aussi, liées à ce construit. Le sens du travail est, quant à lui, plus subjectif puisqu'il réfère au rapport qu'un individu

développe avec les activités qui définissent son rôle (MOW, 1987). Puisque le sens du travail dépend ultimement de la perception qu'un individu a de son travail et que deux individus travaillant dans le même contexte de travail peuvent percevoir différemment le sens qu'a leur travail, il peut être postulé que les facteurs organisationnels ainsi que les caractéristiques du travail contribuent davantage, que le sens du travail, au fait qu'un individu développe ou non un épuisement professionnel.

Finalement, advenant le cas où le travail accompli quotidiennement par un individu n'ait réellement pas de sens à ses yeux, il se pourrait que ce même individu ait trouvé une autre motivation à faire son travail, ce qui aurait pu avoir pour effet de diminuer le risque de développer un épuisement professionnel. En effet, il se pourrait qu'un individu qui est peu stimulé par son travail, mais qui n'éprouve tout de même pas un état de détresse psychologique, conserve son engagement à l'égard de son emploi en raison d'autres avantages qu'il perçoit, notamment parce que ses besoins fondamentaux sont satisfaits ailleurs ou parce qu'il accepte la situation (Meyer & Maltin, 2010; Vandenberghe, 2003).

Hypothèse 5

L'hypothèse 5 postulait que la génération de l'individu (*Baby-boomers*, Génération X et Génération Y) a un effet modérateur sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique et l'épuisement professionnel. La Figure 12 représente visuellement l'hypothèse. Les

résultats associés à cette hypothèse ont été partiellement confirmés. Dans l'échantillon de cette étude, il semble que l'appartenance à une des générations n'ait pas d'effet modérateur, comme il avait été envisagé, sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique.

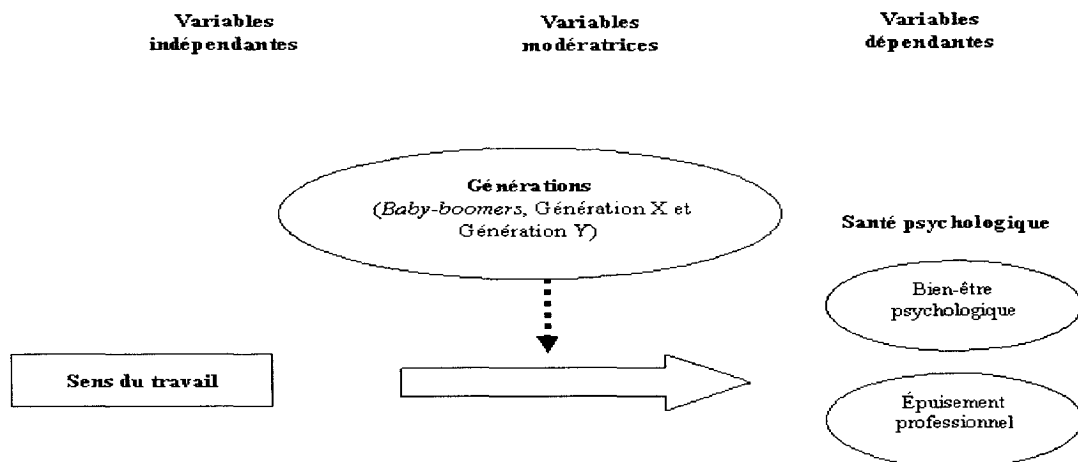


Figure 12. La génération comme variable modératrice entre le sens du travail et la santé psychologique.

Cela signifie que l'effet du sens du travail sur la santé psychologique ne varie pas en fonction de la génération. Étant donné que le lien de modulation n'a pas été confirmé, il a été décidé de réaliser des comparaisons de moyennes entre les trois générations pour le sens du travail et l'épuisement professionnel. Des différences entre les générations sont ressorties. Sommairement, les résultats démontrent que pour la Génération Y, le sens du travail, permettrait de diminuer le risque de développer un épuisement professionnel, et à l'inverse, favoriserait l'état de bien-être psychologique. Ce résultat n'est pas observé chez les individus plus âgés (Génération X et *Baby-boomers*). Cette

observation semble donc faire ressortir que chez les employées et employés appartenant à la Génération Y, le fait qu'ils trouvent du sens à leur travail, cela pourrait avoir pour effet d'amoindrir le risque qu'ils développent des symptômes liés à l'épuisement professionnel et augmenter les chances qu'ils ressentent du bien-être psychologique au travail.

Tel qu'il a été mentionné ci-haut, les analyses ont indiqué que l'appartenance à une génération n'avait pas d'effet modérateur sur la relation entre le sens du travail et la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique (ÉMMBEP) et l'épuisement professionnel (MBI-GS). Ce résultat pourrait tout simplement indiquer que l'appartenance à une génération n'a pas d'impact significatif. À ce sujet, certains chercheurs ont déjà rapporté qu'il y avait peu de différences significatives entre les caractéristiques propres aux trois générations (Kowske et al., 2010; Wong, Gardiner, Lang, & Coulon; 2008; Real, Mitnick, & Maloney; 2010). À cet égard, soulignons que Kowske et al. (2010) n'ont pas observé de différence significative entre les trois générations quant à la satisfaction à l'égard du salaire et des avantages sociaux et quant à l'intention de quitter. Dans une autre perspective, Wong et al. (2008) ont, quant à eux, tenté d'examiner les différences entre les générations quant à leur profil de personnalité et leur motivation au travail. Leurs résultats n'ont pas fait ressortir de différence significative entre les générations. Il en est de même pour l'étude de Real, Mitnick et Maloney (2010), qui a exploré les différences intergénérationnelles à l'égard des croyances, des valeurs et de l'éthique de travail. Les résultats obtenus dans la présente

étude semblent aller dans ce sens que l'appartenance à une génération n'aurait pas un effet significatif sur le sens du travail et la santé psychologique.

Une autre explication possible de ce résultat pourrait être la même que celle citée pour l'hypothèse 4, soit que la majorité des participantes et participants, peu importe leur génération, aurait répondu que leur travail a du sens à leurs yeux. En effet, les réponses se retrouvant, pour la plupart, à l'extrémité élevée de l'échelle du sens du travail, il est possible de croire que les résultats à l'égard de l'hypothèse 5 aient été également influencés par ce regroupement de réponses qui ne permettait pas la discrimination.

Globalement, il a été mentionné plus haut que des différences intergénérationnelles de moyennes ont été observées pour le sens du travail, l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique lorsque les analyses de comparaison de moyennes ont été effectuées. Le sens du travail a été divisé en trois catégories (peu, moyennement ou beaucoup de sens) pour permettre d'observer les liens avec les autres variables. D'abord, en ce qui a trait à la relation entre le sens du travail et l'épuisement professionnel, il apparaît que, pour les individus plus jeunes (Génération Y), le sens du travail pourrait faire diminuer le risque qu'ils manifestent de l'Exténuation émotionnelle. Un autre résultat intéressant démontre que pour les individus plus jeunes (Génération Y), la perception que leur travail a *beaucoup* de sens pourrait amoindrir les chances qu'ils développent une attitude cynique à l'égard de leur travail. Par ailleurs, les individus plus jeunes (Génération Y), qui perçoivent que leur

travail a *peu* de sens, seraient plus enclins à adopter une attitude cynique vis-à-vis de leur travail. Dans le même sens, les individus plus jeunes (Génération Y), qui perçoivent que leur travail a *peu* de sens, seraient plus susceptibles de se sentir inefficaces dans leur travail. À l'inverse, il ressort que pour les individus plus jeunes (Génération Y), la perception que leur travail a *beaucoup* de sens pourrait diminuer le risque qu'ils se sentent inefficaces dans leur travail. Somme toute, il est possible de supposer que le sens du travail pourrait agir comme un facteur de protection pour les individus plus jeunes, en ce qui a trait au développement d'un épuisement professionnel.

Ces résultats sont cohérents avec les résultats de certaines études démontrant une relation entre différents groupes d'âge et l'épuisement professionnel (Anderson & Iwanicki, 1984; Maslach, 2001; Maslach & Jackson, 1981; Stevens & O'Neill, 1983). En dépit du fait que ces études n'ont pas étudié les mêmes groupes d'âge que ceux choisis dans la présente étude, elles ont néanmoins mis en évidence que les individus appartenant à des tranches d'âge plus jeunes seraient plus prédisposés à développer un épuisement professionnel en comparaison aux individus plus âgés. Pour expliquer cette observation, Maslach (2001) a commenté que les individus plus âgés, comparativement aux individus plus jeunes, développaient des mécanismes adaptatifs plus efficaces face à la présence du stress dans leur environnement de travail.

Une autre explication possible réside dans le fait que les individus plus âgés possédant généralement plus d'années d'expérience sur le marché du travail, se

retrouveraient moins dans une zone d'inconfort comparativement aux individus plus jeunes qui viendraient d'entrer sur le marché du travail. À cet effet, Kim et al. (2009) ont observé que les employées et employés appartenant à la Génération Y, plus que ceux des deux autres générations, voulaient que les caractéristiques du travail soient adaptées à leurs besoins afin de donner un sens significatif à leur travail. Ces chercheurs ont observé que si les employées et employés de la Génération Y percevaient que leur travail avait du sens pour eux, cette perception pouvait avoir un effet positif sur leur niveau de satisfaction au travail et sur leur performance. Lorsque les résultats de cette étude sont comparés avec les résultats de la présente étude, il est possible de faire l'hypothèse que le sens du travail pourrait agir comme un facteur de protection pour les individus appartenant à la Génération Y concernant le risque de développer un épuisement professionnel.

Lorsque des comparaisons de moyennes ont été effectuées pour le sens du travail et la composante positive de la santé psychologique, telle que définie par le bien-être psychologique, les résultats ont indiqué que, pour les individus plus jeunes (Génération Y) et les individus plus âgés (*Baby-boomers*), le sens du travail permettrait de favoriser leur état de bien-être psychologique au travail. Ces résultats viennent appuyer empiriquement ceux obtenus par l'Institut de la statistique du Québec (2010) qui rapportent que certains groupes d'âge éprouvent plus de bien-être psychologique. Bien que ces groupes d'âge soient différemment répartis que ceux privilégiés dans la présente étude, il est quand même intéressant de faire ressortir ce qu'ils ont observé. De façon

plus spécifique, il apparaît que les individus appartenant au groupe d'âge des 15-24 ans sont les moins enclins à ressentir un niveau élevé de bien-être psychologique comparativement aux individus des autres tranches d'âge (25-44 ans, 45-64 ans et 65 et plus). Mahoney (1991) avait observé que le sens du travail varierait selon l'âge comme suit : dans la vingtaine, les individus attribuent de l'importance aux relations et à l'identité professionnelle, dans la trentaine, ils accordent de l'importance au salaire et aux responsabilités, dans la quarantaine, l'importance est accordée à l'utilité du travail et à l'actualisation de soi. Dans la lignée de ces résultats, le groupe d'individus qui se situent vers la fin de leur carrière et qui sont par conséquent plus âgés, possèdent plus d'expérience sur le marché du travail que le groupe d'individus en début de carrière, généralement plus jeunes en termes d'âge. Ainsi, le groupe d'individus en fin de carrière ont eu davantage d'opportunités pour faire des choix durant leur parcours professionnel, qui correspondent à leurs intérêts et aspirations (Denis, 2002), alors que les individus en début de carrière ont eu moins d'opportunités de choisir. Par conséquent, il est plausible de croire que ces choix professionnels ont amené les individus appartenant au groupe plus âgé, soit ceux se rapprochant de la fin de leur carrière, à être plus en cohérence avec eux-mêmes, ce qui les rend plus susceptibles de ressentir du bien-être psychologique au travail.

À la lumière de la discussion des résultats, il apparaît que la présente étude a permis d'appuyer les résultats obtenus dans des études antérieures en observant que la présence de ces cinq caractéristiques du travail au sein d'une organisation peut être

considérée comme un facteur de protection pour le bien-être psychologique des employées et employés, et à l'inverse, que l'absence ou la faible présence de ces caractéristiques du travail peut constituer un facteur de risque pour le développement de l'épuisement professionnel. En outre, il est ressorti une relation positive et significative entre les cinq caractéristiques du travail de Morin et le sens du travail. Puis, l'hypothèse relative au rôle médiateur du sens du travail sur la relation entre les cinq caractéristiques du travail de Morin (2008) et la santé psychologique n'est pas soutenue par les résultats issus de cette thèse. Le milieu d'où provient l'échantillon de participantes et participants, l'instrument utilisé pour mesurer le sens du travail, la théorie de la dissonance cognitive et de la désirabilité sociale sont des éléments qui ont été soulevés pour expliquer ces résultats. Finalement, les analyses font ressortir que la génération n'agit pas comme modérateur dans la relation entre le sens du travail et la santé psychologique. D'autres constats intéressants ont tout de même émergé des comparaisons de moyennes.

Limites de la présente étude

Une première limite relative à cette étude concerne le processus de sélection des participantes et participants. L'échantillon de cette recherche est assez restreint en termes de portée puisqu'il provient d'un seul milieu issu du domaine hospitalier. Cette limite fait en sorte que la généralisation des conclusions tirées de cette étude à des populations provenant d'autres milieux ou contextes de travail doit se faire avec prudence.

L'utilisation d'instruments de mesure ayant certaines particularités pourrait également être perçue comme une limite. D'abord, l'instrument utilisé pour mesurer le sens du travail comportait seulement trois items. Tel qu'il a été mentionné dans la discussion des résultats, son petit nombre d'items n'a pas permis d'obtenir une variabilité suffisante dans les réponses des participantes et participants à l'égard de cette variable. Également, l'instrument employé pour mesurer le bien-être psychologique est une mesure générale et non une mesure spécifiquement liée au travail. L'utilisation de ces instruments limite donc la portée des résultats.

Ensuite, les données de cette recherche ont été recueillies par le biais d'une unique source d'information, soit des questionnaires auto-rapportés. En conséquence, ces questionnaires mesuraient la perception des employées et employés quant aux diverses variables. Également, l'effet de désirabilité sociale et les biais de réponses des participantes et participants associés à cette méthode d'évaluation ont pu affecter les résultats.

Une autre limite concerne le médium d'administration des questionnaires. En effet, les questionnaires étaient envoyés par courriel à des personnes à l'emploi de l'organisation choisies de façon aléatoire parmi la population totale. L'envoi s'est effectué plus précisément à l'adresse courriel du Centre hospitalier des employées et employés. Ainsi, seuls les employées et employés qui étaient présents au travail ont rempli les questionnaires. En revanche, les personnes absentes du travail pour diverses

raisons (congé sans solde, vacances, congé de maladie, maternité, etc.) n'ont pas été rejointes et n'ont pas fait partie de la collecte de données. Il est donc possible de croire que c'est parmi ces personnes absentes du travail que ce seraient retrouvées les personnes les plus épuisées. Les personnes les plus épuisées auraient donc été de par ce fait exclues de l'étude. Cet état de fait s'avère limitatif pour la présente étude étant donné que l'échantillon n'a pas inclus la partie la plus cliniquement affectée de la population.

L'utilisation d'analyses statistiques corrélationnelles et de régressions simples et multiples constitue également une limite à l'étude. Ce type d'analyses statistiques permet d'établir la force des relations entre les variables dépendantes et indépendantes. Toutefois, ces analyses ne permettent pas de vérifier s'il y a une relation de causalité entre ces variables. Il s'avère important de garder cet élément à l'esprit dans la généralisation de l'interprétation des résultats. En effet, les relations observées entre les variables pourraient également être expliquées par une inversion de la relation de causalité. Par exemple, pour les hypothèses 1 et 2, il se pourrait que ce soit l'état de santé psychologique qui influence la perception sur les caractéristiques du travail étudiées, au lieu que ce soient les caractéristiques du travail qui aient un impact sur la santé psychologique.

Finalement, le devis de recherche lui-même utilisé pour cette étude est limitatif. En effet, le fait de prendre un seul temps de mesure ne permet pas de prédire l'ensemble

des effets des variables étudiées sur une plus longue période. En effet, comme les chercheurs de MOW (1987) l'ont avancé, il semble que le sens du travail est un concept qui évolue dans le temps pour un même individu. Un devis de recherche longitudinal aurait permis de mieux comprendre la variation de la perception du sens du travail des travailleurs à travers le temps. Ce type de devis permettrait aussi d'observer une possible évolution dans le temps des autres variables étudiées, soient les caractéristiques du travail, la santé psychologique et les trois générations.

À la lumière de la discussion des résultats issus de cette étude et des limites qui ont été exposées, des suggestions de recherches futures seront maintenant présentées.

Pistes de recherches futures

Suite à la discussion des résultats observés dans la présente étude, de nouvelles questions de recherche émergent. D'abord, il serait intéressant de faire d'autres études comparables à celle-ci afin de mieux comprendre le rôle des caractéristiques du travail de Morin dans la prédiction de l'épuisement professionnel. En effet, depuis la réalisation de la collecte de données dans le cadre de cette étude, Morin (2010) inclut désormais la Reconnaissance dans les caractéristiques du travail qui contribueraient à donner du sens au travail. Il serait donc intéressant de reproduire cette étude en utilisant le nouveau questionnaire de Morin (2010) comprenant les six caractéristiques du travail (Utilité sociale du travail, Rectitude morale, Autonomie, Occasions d'apprentissage et de développement, Qualité générale des relations et Reconnaissance).

Des recherches subséquentes pourraient être réalisées avec d'autres variables afin de vérifier si ce sont les mêmes facteurs ou caractéristiques du travail qui ressortent comme prédicteurs de la détresse psychologique, de l'épuisement professionnel et du bien-être psychologique.

Ensuite, pour obtenir un portrait plus complet de la situation des employées et employés, il serait intéressant de reproduire cette recherche en étudiant ces questions avec des échantillons diversifiés. Notamment, il pourrait s'avérer pertinent d'inclure différentes catégories d'emploi afin de tirer des profils variés d'individus. De plus, le fait d'avoir un échantillon de participantes et participants en provenance du milieu privé et du milieu public permettrait de vérifier si les résultats sont comparables d'un milieu à l'autre. En outre, il serait intéressant de trouver un moyen d'inclure dans les recherches subséquentes les personnes absentes du travail en raison d'un problème de santé psychologique, afin d'obtenir un portrait complet de la réalité.

Concernant l'instrumentation, il serait pertinent d'employer l'instrument de mesure du bien-être psychologique au travail développé par Gilbert, Lebrocke et Savoie (2008) puisque les items ont été adaptés au monde du travail. Il pourrait aussi s'avérer intéressant de réutiliser l'instrument mesurant le sens du travail dans un échantillon provenant de divers milieux afin de voir si une variabilité plus grande dans les résultats serait ainsi obtenue.

En outre, dans une perspective de prévention des problèmes de santé psychologique au travail, il pourrait être bénéfique de bâtir un questionnaire général, comprenant l'ensemble des facteurs ou des caractéristiques du travail susceptibles d'avoir un impact négatif sur la santé psychologique. En effet, ce questionnaire pourrait comprendre les caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1975), celles de Karasek (1979) et Siegrist (1996), les facteurs organisationnels de Maslach et Leiter (1999) et les six caractéristiques du travail de Morin (2010). De cette façon, cela pourrait permettre d'établir un portrait complet des caractéristiques du travail à considérer dans une optique de prévention des problèmes liés à la santé psychologique au travail.

Dans la même ligne de pensée, quant à la mesure du concept du sens du travail, il serait utile pour les recherches subséquentes de développer une mesure plus complète et plus raffinée du sens du travail. Par exemple, le fait de construire un questionnaire comportant un plus grand nombre de questions et composé de questions plus subtiles pour évaluer le sens du travail permettrait possiblement d'obtenir une perception plus authentique des participantes et participants à l'égard du sens qu'ils accordent à leur travail. Ce questionnaire permettrait également d'obtenir une meilleure dispersion des données, ce qui augmenterait le potentiel de discrimination. De plus, les résultats obtenus par la passation du questionnaire sur le sens du travail pourraient être corroborés par l'utilisation de diverses sources d'information, par exemple des groupes de discussion, des entrevues, etc. Ces observations additionnelles permettraient d'avoir une

meilleure compréhension de la perception des participantes et participants à l'égard de cette variable.

Finalement, il serait intéressant de mener d'autres études afin de chercher à savoir si c'est l'âge des gens appartenant à une génération ou si ce sont les valeurs privilégiées par chacune des générations qui ont une influence sur le sens du travail, et par conséquent, ont un impact sur leur santé psychologique. À ce sujet, il serait intéressant d'inclure une mesure évaluant les valeurs privilégiées par chacune des générations, ce qui permettrait d'observer comment les valeurs des trois générations interagissent avec la variable du sens du travail. Pour ce faire, il faudrait élaborer un questionnaire mesurant ces aspects.

Après avoir discuté des résultats de cette recherche, des limites et des pistes de recherches futures, des réflexions sur les retombées pratiques de cette étude seront exposées en guise de conclusion à la thèse.

Réflexions sur les retombées pratiques et conclusion

La présente recherche apporte une contribution intéressante d'un point de vue pratique. D'abord, les résultats de cette étude ont mis en évidence la présence d'une relation négative et significative entre les cinq caractéristiques du travail de Morin (2008) et l'épuisement professionnel ainsi qu'une relation positive et significative entre ces mêmes caractéristiques du travail et le bien-être psychologique. Bien que les

résultats issus de la présente étude obtiennent des appuis empiriques en provenance d'études antérieures, ils apportent aussi des informations supplémentaires sur d'autres caractéristiques du travail qui semblent avoir un impact sur la santé psychologique des travailleurs. En effet, il ressort que les cinq caractéristiques du travail de Morin pourraient être considérées, au même titre que les facteurs organisationnels de Maslach et Leiter (1999), comme des facteurs de protection pour le bien-être psychologique et des facteurs de risque au développement de l'épuisement professionnel. Par conséquent, les cinq caractéristiques du travail étudiées ici pourraient se joindre aux autres facteurs liés au travail, déjà expliqués dans d'autres études, dans l'établissement d'un portrait général qui pourrait servir de base à la prévention et à la promotion de la santé psychologique des employées et employés au sein des organisations. En dépit du fait que cette proposition ne peut pas être généralisable à plus grande échelle puisque d'autres validations devront être réalisées, elle peut néanmoins permettre de dégager une vision plus élargie des facteurs de risque ou de protection liés à la santé psychologique des travailleurs.

Ensuite, les résultats de cette étude soutiennent la présence d'une relation positive et significative entre les caractéristiques du travail et le sens du travail. Selon ce résultat, il apparaît que ces caractéristiques du travail contribuent à donner un sens au travail des individus. Cette observation s'avère donc intéressante pour les organisations qui souhaitent mettre en place des conditions de travail favorisant le sens que les employées et employés donnent à leur travail. À cet effet, les résultats ont mis en évidence que si un individu perçoit que son travail est utile à la société, qu'il correspond à ses valeurs, qu'il

lui offre des occasions d'apprentissage et de développement, qu'il lui permet d'avoir de l'autonomie et qu'il s'accomplit dans un contexte où les relations entre les employées et employés sont harmonieuses, l'individu pourrait être plus enclin à trouver que son travail a du sens. En regard à ce qui précède, les organisations pourraient adopter des stratégies de saine gestion, en s'assurant de la présence des cinq caractéristiques du travail dans leur entreprise, afin de favoriser le sentiment que le travail a du sens aux yeux de leurs employées et employés.

Enfin, comme l'attraction et la rétention du personnel semblent être une des préoccupations d'actualité pour les organisations, ces dernières pourraient s'intéresser à mieux comprendre comment fidéliser leurs employées et employés. En s'intéressant aux différences entre les générations afin d'identifier leurs besoins, les particularités qui les distinguent et ainsi, pouvoir mettre leurs forces à contribution, des répercussions pourraient possiblement être observées sur le niveau de satisfaction, de motivation, d'engagement et de bien-être psychologique au travail. L'attention portée au sens du travail pourrait aussi être un moyen utilisé par les organisations pour fidéliser les employées et employés et en attirer des nouveaux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Pour conclure, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre et de cohabitation intergénérationnelle, les organisations pourraient apporter des changements à l'organisation du travail en s'assurant de la présence des cinq caractéristiques du travail. Selon les contributions mises de l'avant dans cette étude, une présence des

caractéristiques du travail dans l'environnement de travail pourrait favoriser le bien-être psychologique des employées et employés et diminuer les risques qu'ils s'épuisent, et ultimement cela pourrait contribuer à donner du sens à leur travail.

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, QC: 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, QC: Éditions nouvelles.
- Aiken, L., & West, S. (1991). *Multiple regression : Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- American Psychiatric Association. (2004). *DSM-IV-TR : manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (4e éd. rév.; traduit par J.-D. Guelfi & M.-A. Crocq). Paris, France: Masson.
- Anderson, M. B., & Iwanicki, E. F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20, 94-109.
- Arsenault, P. M. (2003). Validating generational differences : A legitimate diversity and leadership issue. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25, 124-141. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/01437730410521813>
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires municipales (APSAM). (2007). *Santé psychologique au travail : Une démarche structurée pour mieux gérer l'action*. Consulté le 22 janvier 2013 à l'adresse : <http://www.apsam.com/publication/fiche/fs6.pdf>
- Audet, M. (2004). La gestion de la relève et le choc des générations. *Gestion*, 29, 20-26.
- Baillargeon, J. (2003). *L'analyse factorielle confirmatoire*. Document inédit, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bakker, A. B., Albrecht, S., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28. doi : <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187–200. doi : <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Berkman, P. L. (1971). Measurement of mental health in a general population survey. *American Journal of Epidemiology*, 94, 105-111.
- Bernier, D. (1993). *La crise du burnout*. Montréal, QC: Les Éditions Stanké.
- Bloch, H., Chemama, R., Gallo, A., Leconte, P., Le Ny, J.-F., Postel, J., Moscovici, S., Reuchlin, M., & Vurpillot, É. (1991). *Grand Dictionnaire de la Psychologie*. Paris, France: Larousse.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New-York, NY: Wiley.
- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work : The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18, 372-395.
- Boudrias, J.-S., Gobert, P., Savoie, A., & Vandenberghe, C. (2003). L'Habilitation psychologique au travail : Que savons-nous après une décennie de recherche? *Revue Québécoise de Psychologie*, 24, 43-73.
- Boudrias, J.-S., Rousseau, V., Migneault, P., Morin, A. J. S., & Courcy, F. (2010). Habilitation psychologique : Validation d'une mesure en langue française. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 147-159. doi : <http://dx.doi.org/10.1024/1421-0185/a000017>
- Boudrias, J.-S., Savoie, A., & Morin, E. M. (2003). L'habilitation au travail : Des pratiques de gestion aux comportements des employés. Dans C. Vandenberghe, N. Delobbe, & G. Karnas (Éds), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. (pp. 282-292). Louvain-la-Neuve, Belgique: Presses Universitaires de Louvain.
- Bourbonnais, R., Malenfant, R., Viens, C., Vézina, M., & Côté, N. (2000). Le travail infirmier sous tension : Une approche compréhensive du travail infirmier en période de transition. Dans RIPOST (pp. 27), Université Laval, Québec. Consulté le 14 juillet 2012 à l'adresse : <http://www.csssvc.qc.ca/telechargement.php?id=60>

- Bridou, M., & Aguerre, C. (2012). L'anxiété envers la santé : Définition et intérêt clinique d'un concept novateur et heuristique. *Annales Médico-Psychologiques*, 170, 375-381. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.amp.2010.11.017>
- Brief, A., & Nord, W. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brodeur, M.-M. (2010). *L'habilitation psychologique et son rôle dans la relation entre les stressés et l'épuisement professionnel*. Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- 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. Dans IRSST (Éd.), *Études et recherches* (p. 100). Montréal, Québec.
- Brun, J.-P., Biron, C., & Ivers, H. (2007). Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail. Dans IRSST (Éd.), *Études et recherches* (p. 78). Montréal, Québec.
- Brun, J.-P., Biron, C., & St-Hilaire, F. (2009). Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. Dans IRSST (Éd.), *Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail* (p. 76). Montréal, Québec.
- Brunstein, J. C. & Gollwitzer, P. M. (1996). Effects of failure on subsequent performance: The importance of self-defining goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 395-407. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.395>
- Cardinal, L. (2006). *Le succès au travail : Sélection, socialisation et rétention du personnel*. Montréal, QC: Guérin.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 891-906. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810904385>
- Chevrier, N. (2009). *Adaptation québécoise de l'Oldenberg Burnout Inventory (OLBI)*. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, Montréal.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656. doi : <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1993.9402210153>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal : Practice & Research*, 5, 252-265. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.51.4.252>

- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology, 24*, 349-354. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/h0047358>
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- Dagenais-Desmarais, V., & Privé, C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail? *Gestion, 35*, 69-77.
- 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. doi : <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500305>
- D'Amato, A., & Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 929-953. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810904402>
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millenials at work : What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology, 25*, 191-199. doi : <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268. doi : http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory : A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*, 182-185. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/a0012801>
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being : A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine, 50*, 1317-1327. doi : [http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being : A test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 387-407.

- Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail. *Le Travail Humain*, 58, 1-15.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work*, 27, 279-286. doi : <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi : <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Denis, J. F. (2002). *Le sens du travail : Validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail et vérification empirique d'un modèle sur le sens du travail en fonction de la cohérence du travail*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- Dewa C. S., McDaid, D., Ettner, S. L. (2007). An international perspective on worker mental health problems : Who bears the burden and how are costs addressed? *Canadian Journal of Psychiatry*, 52, 346-356.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being : The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail*. Québec, QC: Les Presses de l'Université Laval.
- Dion, G. & Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'Inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. *Canadian journal of behavioural science*, 26, 210-227. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0008-400X.26.2.210>
- Dolan, S. L., Gosselin, E., Carrière, J., & Lamoureux, G. (2002). *Psychologie du travail et comportement organisationnel*. Montréal, QC: Gaëtan Morin Éditeur.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 53-63. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/a0030771>

- Fize, M. (2002). *Le deuxième homme: Réflexions sur la jeunesse et l'inégalité des rapports entre générations*. Paris, France: Presses de la Renaissance.
- Foot, D. K. (2005). Le marché du travail, entre le boom et l'écho. *Bien vieillir*, 11, 1-4.
- Foot, D. K., & Venne, R. A. (2011). The long goodbye : Age, demographics, and flexibility in retirement. *Canadian Studies in Population*, 38, 59-74.
- 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, Montréal.
- Foucher, R., & Leduc, F. (2001). *Domaines de pratique et compétences professionnelles des psychologues du travail et des organisations*. Montréal, QC: Éditions Nouvelles.
- Foucher, R., Savoie, A., & Brunet, L. (2003). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal, QC: Éditions Nouvelles.
- Frankl, V. E. (1969). *The will to meaning*, New York, NY: New American Library.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30, 159-165.
- Gilbert, M.-H. (2009). *La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- 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 (Éds), *Identité et diversité dans le monde du travail : Vol.3. Santé psychologique, stress et harcèlement au travail*. Actes du 14^{ième} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF) (pp. 11-22). L'Harmattan.
- Gobert, P. (2000). *L'habilitation psychologique comme variable intermédiaire (médiatrice ou modératrice) entre les caractéristiques du travail, le leadership du superviseur et la satisfaction au travail, la performance individuelle, le stress*. Communication présentée au 11^e congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF), Rouen, France.

- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity : The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology, 75*, 561-568. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.667>
- Grondin, J. (2001). Le sens de la vie : Une question assez récente, mais pleine de saveur. *Théologiques, 9*, 7-15.
- Guéritault-Chalvin, V., & Cooper, C. (2004). Mieux comprendre le burnout professionnel et les nouvelles stratégies de prévention : Un compte rendu de la littérature. *Journal de thérapie comportementale et cognitive, 14*, 59-70.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences : An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 448-458. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.11.002>
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology, 11*, 445-455. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work : Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279. doi : [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work : Impact, issues and good practices*. Genève, Suisse: International Labour Organization.
- Hershatter, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the world of work : An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology, 25*, 211-223. doi : <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles : Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics, 3*, 18-29. doi : [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Hilton, M. F, Sheridan, J., Cleary, C. M., & Whiteford, H. A. (2009). Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re-evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and

absenteeism, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 18, 37-47.
doi : <http://dx.doi.org/10.1002/mpr.275>

Holmbeck, G., (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators : Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599-610
doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.65.4.599>

Howard, B., & Gould, K. E. (2000). Strategic planning for employee happiness : A business goal for human service organizations. *American Journal on Mental Retardation*, 105, 377-386. doi :
[http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1352/08958017\(2000\)105<0377:SPFEH A>2.0.CO;2](http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1352/08958017(2000)105<0377:SPFEH A>2.0.CO;2)

Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40, 84-107. doi :
<http://dx.doi.org/10.1177/0022167800403008>

Institut de la statistique du Québec. (2010). *Étude sur la santé mentale et le bien-être des adultes québécois : Une synthèse pour soutenir l'action*. Consulté le 5 septembre 2011 à l'adresse :
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/pdf2010/sante_mentale_synthese.pdf

Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain, *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19. doi :
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.68.1.3>

Kahneman, D., Diener, E., & Schwartz, N. (1999). *Well-being : The foundations of hedonic psychology*. New-York, NY: Russel Sage Foundation.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease : A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71, 694-705. doi :
<http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.2105/AJPH.71.7.694>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.

- Kawada, T., & Otsuka, T. (2011). Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Work, 40*, 393-399. doi : <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-2011-1251>
- 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. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/h0092529>
- Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological Bulletin, 96*, 201-210. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.201>
- Ketchum, L. D. & Trist, E. (1992) *All teams are not created equal. How employee empowerment really works*. Newbury Park, CA: Sage.
- Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health : An agenda for the 21 st century. Dans C.L.M. Keyes & J. Haidt (Eds), *Flourishing : Positive Psychology and the Life Well-Lived*. (pp. 293-312). Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73*, 539-548. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing : A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist, 62*, 95-108. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being : The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 1007-1022. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kim, S. (2002). Participative Management and job satisfaction : Lessons for management leadership. *Public Administration Review, 62*, 231-241.
- Kim, H., Knight, D. K. & Crustinger, C. (2009). Generation Y employees' retail work experience : The mediating effect of job characteristics. *Journal of Business Research, 62*, 548-556. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.06.014>
- Kline, R. B. (2004). *Principles and practice of structural equation modeling* (2^e éd.). New York, NY: Guilford.
- Kobau, R., Seligman, E. P., Peterson, C., Diener, E., Zack, M. M., Chapman, D., & Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health : Perspectives and

strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health*, 101, e1-9.
doi : <http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.2105/AJPH.2010.300083>

- Koeber, C (2002). Corporate restructuring, downsizing, and the middle class : The process and meaning of worker displacement in the « new » economy. *Qualitative Sociology*, 25, 217-246.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millenials' attitude problem : An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 265-279.
- Lagacé, M., Boissonneault, M.-È., & Armstrong, T. (2010). La cohabitation intergénérationnelle au travail : Des questions de perceptions intergroupes et de transfert des connaissances. *Télescope*, 16, 193-207.
- Lamari, M. (2010). Le transfert intergénérationnel des connaissances tacites : Les concepts utilisés et les évidences empiriques démontrés. *Télescope*, 16, 39-65.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New-York, NY: Springer.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Le Petit Larousse illustré. (2012). Paris, France: Larousse.
- Leiter, M. P., Day, A., Harvie, P., & Shaughnessy, K. (2007). Personal and organizational knowledge transfer : Implications for work life engagement. *Human Relations*, 60, 259-283. doi : <http://dx.doi.org/10.1177/0018726706076025>
- Leiter, M. P., Gascón, S., & Martinez-Jarreta, B. (2010). Making sense of worklife : A structural model of burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 57-75. doi : <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00563.x>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife : A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21, 472-489.

- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). Burnout and health. Dans A. Baum, T. Revenson, & J. Singer (Eds), *Handbook of health psychology*. (pp. 415-426). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife : A structured approach to organizational predictors of job burnout. Dans P. Perrewe & D. C. Ganster (Eds), *Research in occupational stress and well being*. (Vol. 3, pp. 91–134). Oxford, RU: Elsevier.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407-416. doi : <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.407>
- Lindeberg, S. L., Rosvall, M., Choi, B., Canivet, C., Isacson, S.-O., Karasek, R., & Östergren, P.-O. (2010). Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of Swedish middle-aged men and women. *European Journal of Public Health*, 21, 190-196. doi : <http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1093/eurpub/ckq039>
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel : Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9,151–173.
- Loiselle, O., Courcy, F., & Morin, A. J. S. (2008). Mobiliser les employés pour diminuer l'épuisement professionnel : Analyse du rôle médiateur de l'habilitation psychologique. Dans A. Balikdjian, C. Lemoine, N. Kridis, & P. Salengros (Éds), *Psychologie du travail et développement des personnes et des organisations : Vol. 5. Organisation, engagement et équipes de travail. Actes du 14^e congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et des organisations*. Cédérom. Lille, France : Éditions de l'AIPTLF.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13, 106-117. doi : <http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1016/j.smr.2009.04.006>
- Mahoney, M. J. (1991). *Human change processes*. New York, NY: Basic Books.
- Malenfant, R., Larue, A., Jetté, M., Vézina, M., & St-Arnaud, L. (2004). *Précarisation du travail et santé : Briser le cercle vicieux de l'exclusion*. Québec, QC: Équipe RIPOST, CSSS Québec-Sud.

- Mandeville, L., D'Arcy-Dubois, L., Labrecque, M.-E., & Bouffard, L. (2008). Dix ans de psychologie positive. *Revue Québécoise de Psychologie*, 29, 249-262.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : Une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- 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.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health. *Psychology and Health*, 16, 607-611.
- Maslach, C., & Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counsellors. *Rehabilitation Psychology*, 33, 85-93. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/h0091691>
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout : New Perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7, 63-74. doi : [http://dx.doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory. Research Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, P. M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, B. W., & Leiter, P. M. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>
- 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., Béclair, 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., Béclair, 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. doi : <http://dx.doi.org/10.1023/A:1006992032387>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11-37. doi : <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McGregor, D. (1960). *The human side enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being : A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 323-337. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Mitroff, I. A., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review, 40*, 83-84.
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. Dans T. C. Pauchant, et coll. (Éds), *La quête du sens : Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. (pp. 257-286). Paris, France: Éditions de l'organisation.
- Morin, E. M. (2000). Bilan de la recherche sur le sens du travail. *Cahier de recherche n° 00-31*, École des HEC, Montréal, Québec.
- Morin, E. M. (2003). *Stimuler la santé par le travail? Le cas des cadres supérieurs du réseau de la santé et des services sociaux au Québec*. Communication présentée au 58^e congrès du département des relations industrielles de l'Université Laval. Santé mentale et travail. L'urgence de penser autrement l'organisation, Québec, Québec.
- Morin, E. M. (2005). Efficacité organisationnelle, sens du travail et santé des personnes, *Colloque Fondation Travail et Santé mentale*. Montréal : Fondation Travail et Santé mentale.

- Morin, E. M. (2006). *Donner du sens au travail*. Consulté le 22 janvier 2011 à l'adresse :
<http://www.santepsy.ulaval.ca/webdav/site/cspt/shared/pdf/Donner%20un%20sens%20au%20travail.pdf>
- Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. In IRSST (Éd.), *Études et recherches* (p. 54). Montréal, Québec.
- Morin, E. M. (2010). La santé mentale au travail : Une question de gros bon sens. *Gestion*, 35, 34-40.
- Morin, E. M., & Archambault, M. (2001). Projet QVT. *Cahier de recherche n° 01-11*, École des HÉC, Montréal, Québec.
- Morin, E. M., Audebrand, L. K. (2008). L'engagement organisationnel et le sens du travail. *Service de l'enseignement du management*, 1-26.
- Morin, E. M., Aranha, F., & Audebrand, L. (2007). *Le sens du travail et l'engagement dans l'organisation*. Communication présentée au 29^e Congrès de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Sherbrooke, Québec.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83-93.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (2001). *Développement d'une échelle de mesure du sens du travail*. Montréal, QC: HÉC Montréal.
- Morin, E. M. & Dassa, C. (en préparation). Characteristics of a meaningful work. Construction and validation of a scale. École des HÉC, Montréal, Québec.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : Donner un sens au travail. *Gestion*, 32, 31-36.
- Morin, E. M., Joulain, M., & Maujonnet, C. (2003). *Le sens du travail pour les femmes cadres supérieurs françaises et canadiennes*. Communication présentée au 11th European Congress on Work and Organizational Psychology, Lisbonne, Portugal.
- Morse, N. C., & Weiss, R. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Moulder, B. C., & Algina, J. (2002). Comparison of methods for estimating and testing latent variables interactions. *Structural Equation Modeling*, 9, 1-19. doi :
http://dx.doi.org/10.1207/S15328007SEM0901_1

- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. New York, NY: Academic Press.
- Mueller, R. O. (1996). *Basic principles of structural equation modelling*. New York, NY: Springer-Verlag.
- Munir, F., Nielson, K., Garde, A. H., Alberten, K., & Caneiro, I. G. (2010). Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care worker's job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management, 20*, 512-527. doi : <http://dx.doi.org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1111/j.1365-2834.2011.01308.x>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus user's guide* (6th ed.). Los Angeles, LA: Author.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist, 55*, 56-67.
- Near, J. P., Rice, R. W. & Hunt, R. G. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal, 21*, 248-264. doi : <http://dx.doi.org/10.2307/255758>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations : A field study of the millennial generation, *Journal of Business and Psychology, 25*, 281-292. doi : <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- 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. <http://www.who.int/about/definition/fr/print.html>
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual*, New York, NY: McGraw-Hill.
- Papineau, M., Morin, A., Legault, L., Demers, C., Chevrier, N., & Côté, A. (2005). *MBI-GS, version française*. Groupe de recherche sur l'épuisement professionnel (GREP). Université de Sherbrooke, Québec.
- Partenheimer, D. (2001). *Workplace stress and fear of lay-offs can lead to increased rates of worker illness and injury : Results of two new studies have practical implications for workers in companies that are downsizing*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Pasca, R., & Wagner, S. L. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the Canadian multicultural workplace. *Social Indicators Research, 109*, 377-393. doi : <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9907-5>
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Dans K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn, (Éds), *Positive Organizational Scholarship : Foundations of a New Discipline*. (pp. 309-327). San Francisco, CA: Berret-Koehler.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout : Causes and cures*. New York, NY: Free Press.
- Rachman, S. (2012). Health anxiety disorders : A cognitive construal. *Behaviour Research and Therapy, 50*, 502-512. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.brat.2012.05.001>
- Real, K., Mitnick, A. D., & Maloney, W. F. (2010). More similar than different : Millennials in the U. S. building trades. *Journal of Business and Psychology, 25*, 303-313. doi : <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9163-8>
- 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. doi : <http://dx.doi.org/10.1177/0146167200266002>
- Rogers, C. (1962). Toward becoming a fully functioning person. Dans A. Combs (Eds), *Perceiving, behaving, becoming*. Washington, DC: Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rubin, B. D., & Schenker, N. (1986). Multiple imputation for interval estimation from simple random samples with ignorable nonresponse, *Journal of the American Statistical Association, 81*, 366-374.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 719-727. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Saba, T. (2009). Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses. *Gestion, 34*, 25-37.
- Saba, T., & Guérin, G. (2004). Planifier la relève dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. *Gestion, 29*, 54-63.
- Samson, A. (2005). *Les boomers finiront bien par crever*. Montréal, QC: Les Éditions Transcontinental.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315. doi : <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). MBI general survey. Dans C. Maslach., S. F. Jackson, & M. P. Leiter (Éds), *Maslach burnout inventory manual*. (pp.19-26). Palo Alto : Consulting Psychologists Press. Traduit par Loiselle O., Courcy, F., Morin, A. J. S., Papineau, M., Chevrier, N., Legault, L., & Demers, C. (2010).
- Schui, G., & Krampen, G. (2010). Bibliometric analyses on the emergence and present growth of positive psychology. *Applied Psychology : Health and Well-Being, 2*, 52-64. doi : <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01022.x>
- Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. Dans C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. (pp. 3-9). London, LDN: Oxford University Press.
- Seligman, P. (2008). Positive health. *Applied psychology : An international review, 57*, 3-18. doi : <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00351.x>
- Seligman, P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14. doi : <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>
- Sessa, V. I., Kabacoff, R. I., Deal, J., & Brown, H. (2007). Generational differences in leader values and leadership behaviors, *The Psychologist-Manager Journal, 10*, 47-74. doi : <http://dx.doi.org/10.1080/10887150709336612>
- 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. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Dans C. L. Cooper & J. T. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 25-48). Chichester, LDN: Wiley.

- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies : New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445. doi : <http://dx.doi.org/10.1037//1082-989X.7.4.422>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects on high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 33, 255-275. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Simon, L. (2006). Des perspectives intergénérationnelles. *Objectif prévention*, 29, 10-12.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences : Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382. doi : <http://dx.doi.org/10.1002/job.147>
- Solomon, C. M. (2000). Ready or not, here come the net kids. *Workforce*, 79, 62-68.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace : Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. doi : <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A Dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23, 679-704. doi : [http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063\(97\)90021-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063(97)90021-0)
- St-Arnaud, L., Briand, C., Corbière, M., Durand, M.-C., & Bourbonnais, R. (2011). Retour au travail après une absence pour un problème de santé mentale : Conceptualisation, implantation et évaluation d'un programme intégré des pratiques de soutien. Dans IRSST (Éd.), *Études et recherches* (pp. 1-111). Montréal, Québec.
- St-Arnaud, L., Saint-Jean, M., & Rhéaume, J. (2003). De la désinsertion à la réinsertion professionnelle à la suite d'un arrêt de travail pour un problème de santé mentale. *Santé Mentale au Québec*, XXVIII, 193-211.
- Stevens, G. B., & O'Neill, P. (1983). Expectation and burnout in the developmental disabilities field. *American Journal of Community Psychology*, 11, 615-627.
- Stone, J., & Cooper, J. (2001). A self-standards model of cognitive dissonance. *Journal of experimental social psychology*, 37, 228-243. doi : <http://dx.doi.org/10.1006/jesp.2000.1446>
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (4^e éd.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover : Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-293.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment : An interpretive model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review, 15*, 666-681. doi : <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1990.4310926>
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression : Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology, 97*, 699-710. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/a0026914>
- Trist, E. (1978). Adapting to a changing world. *The Labour Gazette, 78*, 14-20.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology, 25*, 201-210. doi : <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace, *Journal of Managerial Psychology, 23*, 862-877. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810904367>
- U. S. Public Health Service. (1999). *Mental health : A report of the surgeon general*. Rockville, MD: Author.
- Vandenberghe, C. (2003). Concilier le rendement et le bien-être au travail : Le rôle de l'engagement organisationnel. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (Éds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 135-151). Montréal, QC: Éditions Nouvelles.
- Vandenberghe, C. (2004). Conserver ses employés productifs : Nature du problème et stratégies d'intervention. *Gestion, 29*, 54-72.
- Vézina, M., Bourbonnais, R. (2001). Incapacité au travail pour des problèmes de santé mentale (chap. 12). Dans *Portrait social du Québec : Données et analyses*. Institut de la statistique du Québec. Québec, QC: Condition de vie.
- War, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 129-138. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/a0026859>

- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, RU: Clarendon.
- Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit : Effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12, 150-161. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/13620430710733631>
- Wilson, C., & Folz, J. (2005). Managing multiple generations at work. *Feed and Grain*, 44, 54- 61.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W, & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation : Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23, 878-890. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810904376>
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York, NY: Basic Books.

Appendice A

Questionnaire sur les caractéristiques sociodémographiques

Consignes : Cochez (X) la réponse qui s'applique à vous.

Ces informations ne seront utilisées qu'à des fins de recherche, elles seront traitées avec la plus stricte confidentialité et ne pourront en aucun cas être utilisées dans le contexte des rapports qui seront remis au CHUM.

[1] Quel type d'emploi occupez-vous?

- Temps plein
 Temps partiel

[2] Quel est votre titre d'emploi?

- Personnel offrant des services directs à la clientèle
 Personnel offrant des services indirects à la clientèle (ex. personnel administratif, d'entretien, etc.)
 Personnel cadre et non-syndiqué (ex. gestionnaires et autres)
 Autre : _____

[3] Depuis combien de temps travaillez-vous pour le CHUM?

- Moins d'un an Entre 10 et 15 ans
 Entre 1 an et 2 ans Entre 15 et 20 ans
 Entre 2 et 5 ans Plus de 20 ans
 Entre 5 et 10 ans

[4] Quel est votre plus haut niveau de scolarité complété (diplôme obtenu)?

- Aucun diplôme Collégial (Technique)
 Primaire Certificat
 Secondaire (DES) Université (baccalauréat)
 Secondaire (DEP) Université (maîtrise)
 Collégial (DEC) Université (doctorat)

[5] Quel est votre sexe?

- Masculin
 Féminin

[6] Quelle est votre situation maritale?

- Célibataire
 Marié/conjoint de fait
 Séparé/divorcé
 Veuve/veuf

[7] Quelle est votre familiale?

- Je n'ai pas
 J'ai un enfant
 J'ai deux enfants
 J'ai trois enfants
 J'ai quatre enfants ou plus

[8] Quel âge avez-vous?

- Moins de 20 ans
 Entre 20 et 29 ans
 Entre 30 et 41 ans
 Entre 42 et 62 ans
 Plus de 62 ans

[9] Êtes-vous détenteur d'un poste?

- Oui Non

Appendice B

Lettre pour le recrutement des participantes et participants

Objet : Projet de recherche sur le sens du travail, la santé psychologique et les différentes générations

Au cours des prochaines années, les organisations seront affectées par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et ce, autant dans le secteur privé et public. Dans le cadre du plan stratégique 2010-2011, la direction des ressources humaines du CHUM se préoccupe de cette problématique et a pris l'engagement d'en faire un axe prioritaire afin de trouver des stratégies de rétention du personnel. Afin de développer une stratégie bien adaptée, un projet de recherche sera réalisé en collaboration avec l'Université de Sherbrooke. Ce projet est appuyé par la direction des ressources humaines du CHUM. Le projet est mené par Alexandra Côté qui intervient à titre de conseillère stagiaire en développement organisationnel au sein de la direction des ressources humaines.

Votre participation est précieuse pour la réalisation de ce projet de recherche. Voici une description sommaire de cette étude ainsi qu'une clarification des implications, somme toute peu exigeantes, découlant de votre participation.

Description du projet de recherche

Ce projet de recherche vise à déterminer dans quelle mesure le sens du travail agit en tant que variable médiatrice entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique des travailleurs. De plus, il permettra de cerner comment les relations entre ces trois variables varient en fonction des trois générations qui se côtoient sur les lieux de travail. De cette étude découlera une meilleure compréhension des différentes générations et des stratégies de rétention adaptées, pour chacune d'entre elle, pourront être développées.

Pour la réalisation de la collecte de données, nous solliciterons votre participation pour une passation de test, d'une durée approximative de 20-25 minutes. Vous complèterez en tout cinq questionnaires. Votre participation à cette étude se limitera au seul fait de répondre aux questionnaires. Finalement, les informations recueillies par cette collecte de données seront analysées soigneusement. Vous n'aurez pas vos résultats personnels, mais les résultats généraux vous seront transmis par le biais du journal interne de l'organisation.

À quoi vous engagez-vous en acceptant de participer à ce projet de recherche?

Avant de compléter les questionnaires, vous devez attester au formulaire de consentement qui vous présentera les modalités de la recherche ainsi que les considérations éthiques. Votre participation à ce projet de recherche est totalement volontaire. Si vous acceptez d'y participer, nous vous assurons que toutes les informations recueillies seront traitées avec un haut niveau de confidentialité. Par ailleurs, en prenant part à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances scientifiques et au développement de stratégies de rétention adaptées pour

chacune des générations présentes dans l'organisation. Votre participation sera grandement appréciée.

Pour participer, vous n'avez qu'à cliquer sur l'hyperlien suivant :
<http://www.surveymonkey.com/s/5QK7ZZG>

Nous vous remercions de votre collaboration.

Jean-François Fortin-Verrault
Directeur adjoint
Direction des ressources humaines
CHUM

Alexandra Côté
Conseillère stagiaire en développement organisationnel
Direction des ressources humaines
CHUM

Appendice C

Formulaire de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Les caractéristiques du travail, le sens du travail et la santé psychologique : une étude intergénérationnelle

A. INFORMATION SUR L'ÉTUDE

Ce projet de recherche vise à déterminer dans quelle mesure le sens du travail va influencer la relation entre les caractéristiques du travail et la santé psychologique des travailleurs. De plus, il permettra de cerner comment les relations entre ces trois variables varient en fonction des trois générations qui se côtoient sur les lieux de travail.

Responsable de la recherche : Alexandra Côté, étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke, (Alexandra.Cote@Usherbrooke.ca), supervisée par Marie Papineau, Ph. D., professeure associée au Département de psychologie, de la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université de Sherbrooke, (819) 821-8000 poste 2226, (Marie.Papineau@Usherbrooke.ca).

B. DURÉE ET NATURE DE LA PARTICIPATION

Cette session de passation de test durera environ 20-25 MINUTES et se déroulera au lieu et au moment de votre choix. Vous aurez à compléter, à l'ordinateur, une fiche démographique et cinq questionnaires. Un questionnaire évaluant les caractéristiques du travail, deux questionnaires mesurant le sens du travail et deux questionnaires évaluant la santé psychologique (bien-être psychologique et épuisement professionnel). Votre participation à ce projet de recherche se limitera au seul fait de répondre aux questionnaires.

C. BÉNÉFICES DE VOTRE PARTICIPATION À LA RECHERCHE

Votre participation à cette recherche ne vous apportera aucun bénéfice direct. Cependant, votre participation vous permettra de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques. Vous n'aurez pas vos résultats personnels, mais les résultats généraux vous seront transmis par le biais du journal interne de l'organisation.

D. RISQUES

Les risques liés à la participation à ce projet de recherche ont trait à la nature des questions posées. Les tests que vous effectuerez n'ont pas pour objectif de diagnostiquer une condition particulière. Cependant, il est possible que certaines questions vous rendent inconfortable. Advenant le cas où vous vous sentez indisposé durant la complétion des questionnaires, vous pouvez contacter le programme d'Aide aux employés du CHUM en composant le 1 800 361-2433 ou le (514) 257-7393 pour parler à un professionnel ou pour obtenir un rendez-vous. Pour obtenir de l'information sur le PAE, allez au www.jacqueslamarre.com et cliquez sur l'onglet « PAE en ligne ».

E. DROIT DE RETRAIT DE PARTICIPATION

Votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire. Vous êtes, à tout moment, libre d'arrêter de répondre à ce questionnaire sans avoir à motiver votre décision, ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit. Par ailleurs, une fois les questionnaires complétés et envoyés, il n'est plus possible de se retirer de l'étude.

F. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE ET PUBLICATION

La chercheuse responsable de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs. Vous devez savoir que l'information recueillie pourra être utilisée pour fins de communication scientifique et professionnelle. Dans ce cas, rien ne permettra d'identifier les personnes ayant participé à la recherche ni l'organisation partenaire.

G. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIALITÉ

G.1 Anonymat des renseignements

Le site sécurisé Survey Monkey a des mesures de confidentialité et d'anonymat et une fonction de cryptage des données afin de protéger l'identité des participants. Aucune questions dans les instruments de collecte de données ne permettront d'identifier les participants. Les renseignements recueillis serviront uniquement aux fins de la recherche.

G.2 Engagement de confidentialité

La chercheuse de cette recherche est tenue à la confidentialité quant à l'ensemble des sources et renseignements personnels avec lesquels elle sera en contact dans le cadre du présent projet.

G.3 Conservation des données

L'information recueillie sera gardée sous clé pendant une période de deux ans. Après cette période, les données amassées seront détruites. En ce qui concerne les données électroniques, elles seront conservées sur le site sécurisé Survey Monkey pendant la collecte de données et la période d'analyses, soit pour environ 1 an. Après cette période, les données seront effacées.

G.4 Personne à contacter

Vous pouvez joindre Alexandra Côté au (514) 890-8000 poste 26202 pour toute information supplémentaire ou tout problème relié à ce projet de recherche.

G.5 Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à **Mme Dominique Lorrain**, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : (819) 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : cer_lsh@usherbrooke.ca.

H. CONSENTEMENT DU PARTICIPANT

J'atteste que je comprends bien la nature et le déroulement de cette étude tels qu'expliqués dans le présent document. Je reconnais avoir été informé(e) de façon suffisante sur la nature, les bénéfices et les risques liés à ma participation

à ce projet. Ceci étant, j'accepte librement et volontairement de participer à cette étude.²

En terminant, si vous désirez vous référer à ce formulaire après la complétion des questionnaires, il vous est suggéré de vous faire une copie en sélectionnant le bouton approprié.

² Dans le site sécurisé Survey Monkey, le consentement du participant se fait par l'attestation de ce dernier dans la case à cet effet. Cela équivaut à une signature.

Appendice D

Lettre d'acceptation du Comité d'éthique de la Faculté des lettres et des sciences
humaines de l'Université de Sherbrooke

Évaluation de votre projet de recherche par le Comité d'éthique de la recherche

N/Réf. : 2010-69/Côté

Madame,

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a évalué votre projet de recherche intitulé « La relation entre le sens du travail et la santé psychologique des travailleurs : les différences intergénérationnelles ».

À la lumière des informations fournies et à la suite de l'examen des documents soumis, un certificat éthique vous est remis. Cependant, quelques modifications vous sont demandées, portant sur la méthodologie et le formulaire de consentement. Vous les trouverez jointes en annexe à la présente.

En terminant, je vous rappelle qu'il est de votre responsabilité d'informer le comité de toutes modifications qui pourraient être apportées à votre projet.

Le comité vous remercie d'avoir soumis votre demande d'approbation à son attention et vous souhaite le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche et vous prie d'accepter ses salutations distinguées.

Dominique Lorrain
Présidente du comité d'éthique et de la recherche
Lettres et sciences humaines

Appendice E

Échelle de mesure des caractéristiques du travail

Les énoncés qui suivent concernent l'opinion que vous avez de votre travail. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec chacun d'eux ³?

- ① **Fortement en désaccord**
 ② **Assez en désaccord**
 ③ **Un peu en désaccord**
 ④ **Un peu d'accord**
 ⑤ **Assez d'accord**
 ⑥ **Fortement d'accord**

1. Je fais un travail qui correspond à mes compétences.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
2. Mon travail est utile pour la société.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
3. Mon travail me permet d'avoir des bons contacts avec mes collègues.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
4. Faire mon travail me donne beaucoup de satisfaction.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
5. Mon travail apporte une contribution à la société.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
6. J'ai des bonnes relations avec mes collègues de travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
7. Je peux exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
8. Il y a de la complicité entre mes collègues de travail et moi.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
9. Mon travail me permet de me perfectionner.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
10. Je travaille dans un milieu qui valorise la justice (le respect des droits).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
11. Je travaille dans un milieu qui valorise l'équité (l'égalité de traitement).	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
12. Je travaille dans un milieu qui a de la considération pour la dignité humaine.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
13. Mon travail me permet d'apprendre.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
14. Mon travail correspond à mes intérêts professionnels.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
15. Mon travail me permet de développer mes compétences.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
16. Mon travail est utile aux autres.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
17. Mon travail me permet de m'épanouir.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
18. Je travaille dans un milieu qui respecte les personnes.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
19. Mon travail me permet d'atteindre mes objectifs.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
20. J'ai de l'autonomie dans mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

³ Source : Morin, E. M. & Dassa, C. (en préparation). Characteristics of a meaningful work. Construction and validation of a scale. École des HEC, Montréal.

21. Je peux compter sur le soutien de mes collègues de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
22. J'ai du plaisir à faire mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
23. Mon travail me permet de prendre des décisions.	①	②	③	④	⑤	⑥
24. Mon travail est important pour les autres.	①	②	③	④	⑤	⑥
25. J'ai de la liberté dans l'accomplissement de mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥

Appendice F

Échelle de mesure du sens du travail

Les énoncés qui suivent concernent l'opinion que vous avez de votre travail. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec chacun d'eux ⁴ ?	① Entièrement en désaccord ② Partiellement en désaccord ③ Indécis ④ Partiellement d'accord ⑤ Entièrement d'accord
1. Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi.	① ② ③ ④ ⑤
2. Ce que je fais dans ce travail est très important pour moi.	① ② ③ ④ ⑤
3. Mes activités de travail ont beaucoup d'importance à mes yeux.	① ② ③ ④ ⑤

⁴ Source : Boudrias, J.-S., Rousseau, V., Migneault, P., Morin, A. J. S., & Courcy, F. (2010). Habilitation psychologique : Validation d'une mesure en langue française. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 147-159.

Appendice G

Maslach Burnout Inventory General Survey

Ci-dessous sont présentés 16 énoncés mettant en relation le travail et les sentiments qui y sont reliés. Lisez attentivement chaque énoncé et réfléchissez à s'il vous arrive de vous sentir de cette façon au travail. Indiquez en cochant la case correspondante la fréquence de cet état.⁵

- ① Jamais
- ② Quelques fois par année ou moins
- ③ Une fois par mois ou moins
- ④ Quelques fois par mois
- ⑤ Une fois par semaine
- ⑥ Quelques fois par semaine
- ⑦ Tous les jours

1. Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Je me sens épuisé(e) à la fin de ma journée de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin et que j'ai à faire face à une autre journée de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Travailler toute la journée est vraiment un effort pour moi.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. Je peux solutionner efficacement les problèmes qui surviennent dans mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Je me sens vidé(e) par mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Je sens que j'apporte une contribution importante à mon entreprise.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Je suis maintenant moins intéressé(e) à mon travail que je l'étais quand j'ai commencé.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Je suis maintenant moins enthousiaste à mon travail que je l'étais quand j'ai commencé.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Selon moi, je suis bon(ne) dans mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Je me sens vivifié(e) quand j'ai accompli quelque chose à mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. J'ai accompli plusieurs choses qui en valent la peine à mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. Je veux seulement faire mon travail et ne pas être dérangé(e).	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

⁵ Source : Papineau, M., Morin, A., Legault, L., Demers, C., Chevrier, N., & Côté, A. (2005). *MBI-GS, version française*. Groupe de recherche sur l'épuisement professionnel (GREP). Université de Sherbrooke, Québec.

14. Je ne sais pas si mon travail contribue à quelque chose.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. Je doute du sens de mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. À mon travail, j'ai confiance d'être productif(ve).	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Appendice H

Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-être Psychologique

Les prochaines questions concernent la façon dont vous vous êtes senti(e) au cours du dernier mois. ⁶ Veuillez noircir la case correspondant à votre opinion.	① Jamais ② Rarement ③ La moitié du temps ④ Fréquemment ⑤ Presque toujours
1. Je me suis senti (e) en confiance.	① ② ③ ④ ⑤
2. J'étais satisfait(e) de mes réalisations, j'étais fier(e) de moi.	① ② ③ ④ ⑤
3. J'ai été fonceur(se), j'ai entrepris plein de choses.	① ② ③ ④ ⑤
4. Je me suis senti(e) équilibré(e) émotionnellement.	① ② ③ ④ ⑤
5. Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).	① ② ③ ④ ⑤
6. J'avais des buts, des ambitions.	① ② ③ ④ ⑤
7. J'ai eu le goût de m'amuser, de faire du sport, de pratiquer mes loisirs et activités préférés.	① ② ③ ④ ⑤
8. Je me suis senti(e) utile.	① ② ③ ④ ⑤
9. J'avais facilement un beau sourire.	① ② ③ ④ ⑤
10. J'ai été égal(e) à moi-même, naturel (le), en toutes circonstances.	① ② ③ ④ ⑤
11. J'avais une bonne écoute pour mes amis.	① ② ③ ④ ⑤
12. J'étais curieux (se), je m'intéressais à toutes sortes de choses.	① ② ③ ④ ⑤
13. J'ai pu faire la part des choses lorsque confronté(e) à des situations complexes.	① ② ③ ④ ⑤
14. J'ai trouvé la vie excitante et j'ai eu envie d'en profiter.	① ② ③ ④ ⑤
15. Ma vie était bien équilibrée entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles.	① ② ③ ④ ⑤
16. J'étais plutôt calme, posé(e).	① ② ③ ④ ⑤
17. J'ai facilement trouvé des solutions à mes problèmes.	① ② ③ ④ ⑤
18. J'ai été en bon terme avec mon entourage.	① ② ③ ④ ⑤
19. J'ai vécu avec modération, en évitant de tomber dans les excès.	① ② ③ ④ ⑤

⁶ Source : 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.

Les prochaines questions concernent la façon dont vous vous êtes senti(e) au cours du dernier mois.⁶ Veuillez noircir la case correspondant à votre opinion.

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

20. J'ai eu l'impression de vraiment jouir de la vie.	①	②	③	④	⑤
21. J'avais beaucoup d'humour, je faisais facilement rire mes amis.	①	②	③	④	⑤
22. J'étais bien dans ma peau, en paix avec moi-même.	①	②	③	④	⑤
23. Je me suis senti(e) en santé, en pleine forme.	①	②	③	④	⑤
24. J'ai su affronter positivement des situations difficiles.	①	②	③	④	⑤
25. J'avais un bon moral.	①	②	③	④	⑤
