

Université de Montréal

**Du bien-être psychologique au travail :
Fondements théoriques, conceptualisation et
instrumentation du construit**

par

Véronique Dagenais-Desmarais

Département de psychologie

Faculté des arts et des sciences

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

Mars 2010

© Véronique Dagenais-Desmarais, 2010



Library and Archives
Canada

Published Heritage
Branch

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Direction du
Patrimoine de l'édition

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence
ISBN: 978-0-494-62873-7
Our file Notre référence
ISBN: 978-0-494-62873-7

NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.


Canada

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Cette thèse intitulée :

Du bien-être psychologique au travail :
Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit

présentée par :
Véronique Dagenais-Desmarais

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Luc Brunet
Président-rapporteur
André Savoie
Directeur de recherche
Pierre Durand
Membre du jury
Roland Foucher
Examineur externe
Vincent Rousseau
Représentant du doyen

Résumé

Malgré la préoccupation croissante des chercheurs et praticiens pour la santé psychologique au travail, le concept de bien-être vécu au travail est encore mal compris de la communauté scientifique. En effet, peu d'efforts ont été consacrés à ce jour pour développer des connaissances sur le bien-être psychologique au travail arrimées à la réalité des employés. Cette thèse a donc pour objectif de développer une conceptualisation du bien-être psychologique au travail et une instrumentation psychométriquement fiable lui étant rattachée. Pour ce faire, deux études ont été réalisées. La première, de nature qualitative et exploratoire, fut menée auprès de 20 travailleurs canadiens francophones afin de répertorier, à partir d'incidents critiques vécus par ceux-ci, des manifestations de bien-être psychologique au travail. Celles-ci ont pu être classifiées selon un modèle en 2 axes, soit la sphère de référence dans laquelle le bien-être psychologique au travail se vit et la directionnalité selon laquelle il se développe. Ce modèle a ensuite été comparé aux conceptualisations génériques du bien-être psychologique existantes, et cette analyse a permis d'étayer la validité convergente et divergente du modèle. Dans un deuxième temps, l'Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT) a été créé sur la base des manifestations relevées lors de l'étude qualitative, afin d'en assurer la validité de contenu. Une version expérimentale de l'instrument a ensuite été soumise à une expérimentation auprès de 1080 travailleurs québécois. Les analyses factorielles exploratoires révèlent une structure interne en 25 items reflétant 5 dimensions, représentant elles-mêmes un construit de second ordre. La validité de construit de cette conceptualisation a ensuite été étudiée par l'analyse des intercorrélations avec une série de mesures du bien-être et de la détresse

psychologique génériques. Les résultats appuient la validité convergente de l'instrument, et démontrent également sa validité divergente. Enfin, l'instrument affiche une cohérence interne satisfaisante. Au terme de cette recherche doctorale, les résultats des deux études sont interprétés en fonction de l'état actuel des connaissances sur le bien-être psychologique, les limites des études sont énoncées, et des pistes de recherche future sont avancées.

Mots-clés : Santé psychologique au travail, Bien-être psychologique au travail, Conceptualisation, Instrument psychométrique, Psychologie du travail et des organisations, Comportement organisationnel, Psychologie de la santé au travail, Psychologie positive.

Abstract

Despite growing concern by researchers and practitioners about psychological health at work, the concept of well-being in the workplace is still misunderstood in the scientific community. Indeed, little effort has been made to develop knowledge about psychological well-being at work that is tied to the reality of employees. This thesis aims at developing a conceptualization of psychological well-being at work and a related psychometrically reliable instrumentation. To do so, two studies were carried out. First, an exploratory qualitative study was conducted among 20 French-speaking Canadian workers to identify, using critical incidents they experienced, manifestations of psychological well-being. The manifestations were classified according to a 2-axis model, namely, the reference level at which psychological well-being at work is experienced and the directionality through which it emerges. This model was then compared to existing context-free conceptualizations of psychological well-being; this analysis offered support to the model's convergent and divergent validity. Second, the Index of Psychological Well-Being at Work (IPWBW) was created based on the manifestations identified in the qualitative study, in order to ensure the latter's content validity. An experimental form of the questionnaire was administered to 1,080 Quebec workers. Exploratory factor analyses revealed an internal structure of 25 items and 5 dimensions, representing a second-order construct. The construct validity of the model was established by analyzing the intercorrelation pattern with various context-free measures of psychological well-being and distress. The results support the convergent validity of the instrument and demonstrate its divergent validity. Finally, the questionnaire shows satisfactory internal consistency. By way of conclusion,

the results of the two studies are interpreted in the light of current knowledge on psychological well-being; the limits of the studies are outlined; and avenues for future research are proposed.

Keywords: Psychological health at work, Psychological well-being at work, Conceptualization, Psychometric instrument, Industrial-organizational psychology, Organizational behavior, Occupational health psychology, Positive psychology.

Table des matières

Liste des tableaux	vii
Liste des figures	viii
Liste des abréviations.....	ix
Remerciements	xi
Introduction	1
Références	8
Bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisations	
actuelles et questions méthodologiques	10
Accord des coauteurs	11
Résumé	12
D'où vient le bien-être psychologique?	15
Qu'est-ce que le bien-être psychologique aujourd'hui?.....	20
Comment a-t-on développé les conceptualisations du bien-être psychologique?.....	28
Bien-être psychologique et monde du travail.....	34
Avenues de recherche futures	40
Références	46
Note des auteurs	59
Notes de bas de page	60
Bien-être psychologique au travail : Lumière sur la face cachée de la santé	
psychologique au travail.....	61
Permission des éditeurs	62
Résumé	63
Problématique	64
Contexte théorique	65
Méthodologie	69
Résultats	72

Discussion	78
Références	81
Annexe : Guide d’entrevue	96
On The Conceptualization and Measurement of Psychological Well-Being at Work:	
Development and Validation of the Index of Psychological Well-Being at Work.....	102
Accord des coauteurs	103
Abstract	104
Method	112
Results	117
Discussion	125
References	131
Author Note.....	140
Appendix	155
Conclusion.....	157
Retour intégratif sur la démarche	157
Principales contributions de la thèse	165
Limites de cette recherche doctorale.....	168
Pistes de recherche futures	170
Références	173

Liste des tableaux

Bien-être psychologique au travail :

Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail

Tableau 1. <i>Exemples d'énoncés représentant chaque composante du modèle conceptuel du bien-être psychologique au travail</i>	91
Tableau 2. <i>Présentation sommaire des conceptualisations du bien-être psychologique répertoriées</i>	92

On the Conceptualization and Measurement of Psychological Well-Being at Work :

Development and Validation of the Index of Psychological Well-Being at Work

Table 1. <i>Eigenvalues, Percentages of Variance, and Cumulative Percentages for Components of the 80-Item Index of Psychological Well-Being at Work</i> ...	142
Table 2. <i>Summary of Factor Loadings for Generalized Least Squares Promax Five-Factor, 36-Item Solution for the Index of Psychological Well-Being at Work</i>	146
Table 3. <i>Definitions of Psychological Well-Being at Work Factors</i>	148
Table 4. <i>Summary of Factor Loadings for Generalized Least Squares Promax Five-Factor, 25-Item Solution for the Index of Psychological Well-Being at Work</i>	149
Table 5. <i>Summary of Factor Loadings for Second-Order Generalized Least Squares Solution for the Index of Psychological Well-Being at Work</i>	151
Table 6. <i>Descriptives Statistics for Variables</i>	152
Table 7. <i>Intercorrelations for Scores on IPWBW and Similar Constructs</i>	153

Liste des figures

Bien-être psychologique au travail :

Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail

<i>Figure 1.</i> Répartition des participants à l'étude par secteur d'activité.....	89
<i>Figure 2.</i> Représentation graphique du modèle conceptuel du bien-être psychologique au travail.....	90
<i>Figure 3.</i> Classification des dimensions du bien-être psychologique répertoriées dans la documentation.....	95

On the Conceptualization and Measurement of Psychological Well-Being at Work :

Development and Validation of the Index of Psychological Well-Being at Work

<i>Figure 1.</i> Screeplot for Components of the 80-Item Index of Psychological Well-Being at Work.....	145
<i>Figure 2.</i> Results of the Post-Hoc Power Analysis Results for $n = 1000$ and $\alpha = .01$	154

Liste des abréviations

BEP	Bien-être psychologique
BEPT	Bien-être psychologique au travail
CFA	Confirmatory factor analysis
EFA	Exploratory factor analysis
IBEPT	Indice de bien-être psychologique au travail
IPWBW	Index of Psychological Well-Being at Work
NA	Negative affect
PA	Positive affect
PANAS	Positive and Negative Affect Schedule
PDMS	Psychological Distress Manifestation Scale
PWB	Psychological well-being
PWBMS	Psychological Well-Being Manifestation Scale
PWBW	Psychological well-being at work
SWLS	Satisfaction with Life Scale

*À mes parents, Pierre et Anne-Marie,
qui m'ont soutenue dans toutes les étapes
de mon parcours doctoral*

La vie est trop courte pour travailler triste.
Jacques Séguéla, publicitaire français

Remerciements

Les études scientifiques démontrent que ressentir de la gratitude favorise le bien-être psychologique. Ayant ressenti tout au cours de mon doctorat beaucoup de gratitude pour les différentes figures marquantes de mon cheminement, je peux affirmer que mon parcours doctoral m'a amené beaucoup de bien-être psychologique.

J'aimerais d'abord et avant tout remercier mon directeur de thèse André Savoie, qui dès mes premières années en psychologie du travail au baccalauréat, jusqu'à la fin de mon parcours doctoral, a su me guider dans la démarche intellectuelle au cœur du doctorat, tout en me laissant m'épanouir et donner ma propre couleur au processus. Un merci particulier pour votre soutien inconditionnel et votre présence juste à point au cours des différents moments forts de mon cheminement. Ce fut un immense honneur de pouvoir bénéficier d'une supervision authentiquement attentionnée de l'une des figures les plus importantes de la psychologie du travail et des organisations au Québec. Au risque de déclencher quelques « running gags » de la part des collègues de mon directeur, j'affirmerai que j'ai eu l'impression de tirer profit des enseignements d'un vieux sage durant ce pèlerinage qu'est le doctorat.

Il m'apparaît également essentiel de remercier le professeur François Chiochio, qui m'a supervisée durant trois années. François, je te suis particulièrement reconnaissante des opportunités d'expériences pratiques et d'approfondissement de mes compétences en psychométrie que tu m'as fournies et qui m'ont permis de faire des acquis qui me furent incontestablement utiles pour ma thèse. Je garde le souvenir de ta capacité de « thinking

outside the box », qui m'a souvent amenée à me poser bien des questions qui n'auraient jamais surgi sans tes idées originales.

Les pages qui suivent n'auraient jamais pu exister sans la présence et le soutien de mes inestimables collègues. Merci à mes trois fantastiques amies et collègues de la cohorte 2004-2009, Karine Savaria, Sophie Meunier et Elise Moreau, qui ont su m'écouter, me valider et me conseiller dans mes moments de doute et de remise en question au travers de toutes les étapes du processus que nous avons traversées ensemble. Merci les filles, vous avez su m'aider à surmonter tous ces défis avec plus de quiétude. Pour leur incroyable contribution à un climat de travail productif et sain, entremêlé de moments cocasses de détente, de soutien et de conseils judicieux, merci à tous mes collègues qui m'ont précédée ou qui me suivent. Ces cinq années n'auraient pas eu la même saveur sans votre présence.

Je ne saurais terminer les remerciements académiques sans mentionner deux personnes qui ont été marquantes dans mon développement professionnel. D'abord, je tiens à exprimer toute ma gratitude à Jacques Forest, ancien collègue et maintenant professeur, pour son soutien, ses précieux tuyaux, sa disponibilité et sa passion contagieuse dans tout ce qu'il entreprend. Jacques, tu as été pour moi un mentor inestimable dès mes premiers contacts avec la recherche. Merci d'avoir cru en moi dès le départ et de m'avoir aidée à atteindre mes objectifs. Je suis chanceuse de te connaître, et j'espère que ce n'est que le début d'un long historique de collaboration. Merci du fond du cœur. Également, je tiens à remercier chaleureusement Philippe LeBrock, qui a su m'aider et me soutenir, intellectuellement et émotionnellement, à certains moments clés de l'aventure doctorale.

Ton aide, ton avis d'expert et ton écoute tellement significative tout au long de mon doctorat (ou presque!) m'ont été salutaires. Merci d'avoir croisé mon chemin.

Le travail n'étant pas complètement dissociable de la vie personnelle, il m'apparaît essentiel de remercier certains proches pour leur contribution, quoique plus indirecte, mais tout aussi cruciale à ce succès. Le premier remerciement sur ce plan va bien sûr à mes parents. Merci à ma mère Anne-Marie Desmarais, qui a su me transmettre sa fougue, son esprit d'entrepreneuriat, son énergie et ses idées novatrices, des forces qui me furent essentielles pour compléter mon doctorat. Merci pour tes encouragements à persévérer; tout au long de mon cheminement, je savais que j'avais ma « cheerleader » personnelle jamais bien loin. Merci à mon père Pierre Dagenais pour toute sa sagesse, sa perspicacité, sa capacité d'analyse et ces belles réflexions que nous avons partagées, et qui m'a permis de briser la solitude du chercheur en me sentant comprise et d'échanger sur toutes ces riches questions qui me tiennent tant à cœur. Merci également à Richard Briand, qui, à grands coups d'hospitalité sans limites, d'amour inconditionnel et de bons soupers, m'a permis de prendre sous son toit le recul nécessaire pour continuer mon chemin académique avec les idées plus claires. Merci également à ma petite sœur Maude, d'avoir été discrètement, mais constamment à mes côtés. Hermanita, merci pour ta présence sans jugement ni pression. Un dernier merci à Juan, mon formidable *partner* de vie. Merci pour ta présence lors des derniers milles, alors que j'apercevais enfin quelque chose qui ressemblait à la lumière au bout du tunnel. Ton réconfort et ton soutien à toute épreuve au quotidien ont fait la différence.

Je me dois également de formuler de sincères remerciements à mes mécènes familiaux, qui durant ma campagne de financement « Adoptez une Ph. D.!!! », ont généreusement embarqué dans mes folles idées pour contribuer financièrement à m'offrir des conditions de rédaction de thèse optimales. À ce titre, j'aimerais remercier mon grand-père, l'honorable Michel Desmarais, ma grand-mère Thérèse Versailles, ma mère Anne-Marie Desmarais, mon père Pierre Dagenais, mon oncle Bruno Desmarais et sa fidèle compagne Flatsy, mon oncle Jean-François Desmarais, ainsi que ma tante et marraine Dominique Desmarais.

Je prendrai quelques lignes pour remercier mes amies de longue date Émilie, Catherine et Valérie, mes bonnes copines de filles Trang, Sophonie et Karen, de même que ma chère Elysabeth et mes amis salséros, qui m'ont permis de maintenir un sain équilibre travail-vie personnelle. Merci d'avoir été là, vous ne réalisez peut-être pas à quel point votre présence a pu me faire du bien par moments.

Enfin, il m'apparaît nécessaire de mentionner les 1 614 personnes qui ont participé en tant que sujets à la réalisation de mon étude. On oublie souvent que c'est grâce à des personnes dévouées pour la « bonne cause » que nos recherches avancent. 1 614 fois merci à vous tous. Merci merci merci aux organisations et aux ordres professionnels qui ont cru à mon projet et qui ont facilité incommensurablement mes démarches. Finalement, cette recherche n'aurait pas été possible sans le soutien financier du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture. Merci à l'État et aux contribuables de soutenir l'avancement des connaissances. J'espère que cette étude saura apporter à la société autant que la société a pu me donner dans le cadre de mon parcours doctoral.

Introduction

Beaucoup d'écrits portent sur l'état de santé psychologique catastrophique des travailleurs. Statistiques effarantes sur l'épuisement professionnel et le stress des employés, coûts économiques faramineux des problèmes de santé mentale au travail, nombreux appels à l'aide des ordres professionnels et associations de travailleurs dans les domaines des services ou de la santé pour préserver l'équilibre psychologique de la main-d'œuvre sont autant de manifestations qui témoignent de la préoccupation sociale actuellement vivide pour la santé psychologique au travail. Dans les sociétés industrialisées, les populations et les médias semblent, à juste titre, alarmés par les problèmes de santé psychologique qui affligent les travailleurs.

En lien avec les préoccupations et les besoins des citoyens, l'intérêt pour la santé des travailleurs chez les universitaires en psychologie et en management n'est pas nouveau. Le foisonnement des études sur le stress au travail ou l'épuisement professionnel depuis les années 1960 en est la riche manifestation. Toutefois, ce n'est que plus récemment que les chercheurs en psychologie de la santé occupationnelle ont intégré, comme objet d'étude, une composante positive à la santé psychologique. En effet, dans la foulée de l'émergence de la psychologie positive (Gable & Haidt, 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005), un nombre substantiel de scientifiques se sont tournés vers des paradigmes plus positifs pour comprendre l'être humain, et ainsi compléter leur conception des individus en y ajoutant une composante de fonctionnement optimal au-delà de la mésadaptation et du dysfonctionnement traditionnellement étudiés. Depuis la déclaration de l'Organisation mondiale de la santé (1946), un nombre croissant d'auteurs

reconnaît que la santé psychologique est bien plus que l'absence de maladie. Ainsi, la santé psychologique est maintenant de plus en plus reconnue comme englobant tant l'absence de détresse psychologique, atteignant un seuil clinique ou non, que la présence de bien-être psychologique (Achille, 2003; Dejours, 1995; Jahoda, 1958; Keyes, 2005; Massé, et al., 1998). Toutefois, le focus scientifique encore prépondérant en santé au travail porte sur la mauvaise santé psychologique des travailleurs, une tradition de recherche qui délaisse l'autre penchant de la santé au travail, soit la bonne santé psychologique, le bien-être psychologique au travail.

Dans cet ordre d'idées, la présente thèse vise à accroître la compréhension scientifique du construit de bien-être psychologique au travail (ci-après BEPT). Étonnamment, très peu d'auteurs en sciences du comportement organisationnel se sont penchés précisément sur l'étude du BEPT. Notamment, très peu d'efforts ont été consacrés à l'exploration du construit selon le point de vue des travailleurs, en vue d'établir les fondements théoriques de ce sujet d'étude. Puisqu'il s'agit d'un concept encore relativement récent en psychologie, le BEPT demeure donc un thème qui mérite une attention plus soutenue de la part de la communauté scientifique afin d'avoir une réelle portée pour l'avancement des connaissances et la pratique. Cette thèse apporte donc une contribution originale et significative en tentant de répondre aux lacunes actuelles du bassin de connaissance entourant le BEPT. Plus spécifiquement, cette thèse a pour objectif de faire le bilan des connaissances actuelles sur le construit, puis de développer une conceptualisation et une instrumentation propres au BEPT.

Cette recherche en psychologie du travail et des organisations se positionne donc dans le champ de la psychologie de la santé au travail, selon une perspective de psychologie positive. Bien que cette thèse se veuille une investigation exploratoire et donc sans a priori théorique sur les aspects conceptuels et la mesure du BEPT, il apparaît essentiel d'assurer la cohérence de son contenu avec les écrits existants sur la santé psychologique. La démarche de recherche doctorale ici présentée se positionne ainsi au sein du cadre de référence plus vaste de la santé psychologique, étant composée d'une dimension positive et d'une autre négative. Ainsi, le construit de bien-être psychologique (ci-après BEP) sera considéré représentant la dimension positive, nichée au sein du construit plus large de santé psychologique.

Afin de répondre aux objectifs de cette recherche doctorale, soit de développer une conceptualisation valide du BEPT et une instrumentation aux propriétés psychométriques satisfaisantes, trois principales étapes furent réalisées et sont décrites à travers trois articles. Le premier présente une revue de la documentation sur le BEPT, le second présente une étude qualitative exploratoire, et le troisième expose une étude quantitative ayant permis la validation de la conceptualisation et de l'instrumentation du BEPT.

Le premier article, intitulé « *Bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisations actuelles et questions méthodologiques* », présente une revue de la documentation sur le BEPT. À travers cet article, les influences philosophiques sous-jacentes à l'étude contemporaine du bien-être, de même que ses origines en psychologie, sont exposées. Par la suite, la présentation de l'état actuel des connaissances sur le BEP permet de constater la confusion conceptuelle entourant encore le construit,

confusion notamment due à une variété d'appellations ainsi qu'au développement de deux courants de recherche parallèles. Dans cette présentation, le libellé *bien-être psychologique au travail* est retenu et utilisé pour décrire le construit. Ensuite, différents arguments en faveur d'un modèle conceptuel intégrateur du BEP sont énoncés, tout en précisant les précautions nécessaires à cette approche conceptuelle. Également, un regard critique et novateur est porté sur les démarches ayant permis la formulation des modèles conceptuels actuels du bien-être psychologique. Cette analyse expose la prévalence d'une conception plus « confirmatoire » de la recherche dans ce champ d'études, laissant peu de place aux méthodologies plus exploratoires qui possèdent malgré tout des avantages uniques qui mériteraient d'être exploités. Enfin, l'article se penche sur la « contextualisation », l'adaptation du construit de bien-être psychologique pour le monde du travail. La presque exclusivité accordée aux conceptualisations génériques du bien-être psychologique, même dans les écrits en comportement organisationnel, y est soulignée. Les avantages d'étudier le bien-être psychologique au travail plutôt que le construit générique sont répertoriés, permettant ainsi de conclure à la valeur ajoutée du construit distinct de bien-être psychologique au travail pour les chercheurs en psychologie du travail et des organisations. À partir de la synthèse des observations basées sur la documentation scientifique, des pistes de recherche futures sont énoncées en conclusion.

Au terme de cette revue de la documentation, il apparaîtra particulièrement pertinent d'explorer les approches plus inductives ou exploratoires pour élaborer des connaissances sur un sujet d'étude donné lorsque les fondements théoriques de ce construit sont peu étoffés. Puisque la revue de la documentation a démontré que les connaissances sur la

nature du BEPT sont encore peu développées au plan théorique, c'est dans cette optique que le second article de cette thèse fut rédigé. L'article « *Bien-être psychologique au travail : Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail* » présente une démarche exploratoire qui vise à investiguer ce qu'est le BEPT selon une approche inductive. Afin d'éviter toute confusion conceptuelle entourant le BEPT, cette étude s'inscrit dans le cadre de la conception de la santé psychologique dite bidimensionnelle (Bruchon-Schweitzer, 2002), permettant de seulement retenir les manifestations positives et non pas des manifestations de détresse psychologique, qui constituent plutôt un autre volet de la santé psychologique. L'article présente donc une étude qualitative réalisée auprès de vingt travailleurs québécois issus de milieux de travail variés. Les travailleurs ont été interrogés dans le cadre d'entrevues basées sur la technique d'incidents critiques et le matériel qualitatif a été soumis à une analyse du contenu. Celle-ci a permis de faire émerger certaines caractéristiques du BEPT, soit trois niveaux d'expérience et deux processus complémentaires par lesquels celui-ci se construit. La démarche qualitative présentée dans cet article se démarque des conceptualisations déjà répertoriées dans le premier article à deux points de vue. D'abord, la méthodologie utilisée présente une première amorce d'approche « *bottom-up* » ou inductive, laquelle contraste avec les conceptualisations déductives ou « *top-down* » généralement employées. Également, la conceptualisation du bien-être psychologique proposée est propre au monde du travail, contrairement à l'ensemble des autres conceptualisations du bien-être psychologique qui demeurent génériques, non liées à un domaine de vie particulier. Cet article permet donc d'établir les bases d'une conceptualisation propre au BEPT en identifiant, par induction, des

caractéristiques de ce construit qui gagneront à être validées et mesurées dans une phase subséquente de cette recherche doctorale.

Le troisième et dernier article, intitulé « *On The Conceptualization and Measurement of Psychological Well-Being at Work: Development and Validation of the Index of Psychological Well-Being at Work* », présente la suite logique et complémentaire de la démarche entamée dans l'article précédent. En effet, cette deuxième étude avait pour but principal d'établir la validité d'une nouvelle conceptualisation du BEPT, en y associant une instrumentation aux propriétés psychométriques satisfaisantes. À partir de l'étude qualitative réalisée, une mesure du BEPT, l'Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT), a été créée dans sa version expérimentale, puis soumise à une validation empirique. Dans le cadre d'une étude quantitative auprès de 1 080 travailleurs québécois, l'IBEPT a été administré avec certaines mesures génériques du BEP. Une série d'analyses factorielles exploratoires a permis de faire émerger une conceptualisation du BEPT en cinq dimensions, mesurée à l'aide des 25 items finaux de l'IBEPT. La validité de construit de ce modèle a aussi été investiguée par sa mise en relation avec les autres mesures concomitantes de bien-être et de détresse génériques, étayant ainsi la validité convergente et divergente de l'instrument et de la conceptualisation sous-jacente. Également, la cohérence interne de l'IBEPT a été vérifiée et est présentée. Enfin, la structure interne du BEPT, tel que mise à jour dans cette étude, est discutée et mise en perspective avec les autres modèles du BEP concurrents, puis des pistes de recherche future sont énoncées.

Au terme de ces trois articles, une conclusion permet de synthétiser les principaux constats et résultats qui émanent de cette recherche doctorale. Les principales contributions à l'avancement des connaissances sont ensuite mentionnées. Un retour critique sur la démarche employée est effectué et les limites du projet de recherche sont énoncées. Enfin, des recommandations pour la réplication de la démarche employée, de même que pour les prochaines étapes d'un éventuel programme de recherche sur le bien-être psychologique au travail y sont discutées.

Références

- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 91-112). Montréal, QC: Éditions nouvelles.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé, modèles, concepts et méthodes*. Paris: Dunod.
- Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail? *Le travail humain*, 58(1), 1-16.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- 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(3), 539-548.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.
- 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

États et entré en vigueur le 7 avril 1948. *Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé* (2).

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

Bien-être psychologique au travail :
Fondements théoriques, conceptualisations actuelles et
questions méthodologiques

Véronique Dagenais-Desmarais & André Savoie

Université de Montréal

Accord des coauteurs

Identification de l'étudiant et du programme

Nom de l'étudiant : Véronique Dagenais-Desmarais

Programme : Ph. D. en psychologie du travail et des organisations

Description de l'article

Dagenais-Desmarais, V. & Savoie, A. (2010). *Bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisations actuelles et questions méthodologiques*. Manuscrit non publié, Université de Montréal.

L'article sera traduit et soumis à la revue *Applied Psychology : Health and Well-Being*

Déclaration des coauteurs autres que l'étudiant

À titre de coauteur de l'article identifié ci-dessus, je suis d'accord pour que Véronique Dagenais-Desmarais inclue cet article dans sa thèse de doctorat qui a pour titre « Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisations et instrumentation du construit ».

André Savoie

Signature

Date

Bien-être psychologique au travail :

Fondements théoriques, conceptualisations actuelles et questions méthodologiques

Véronique Dagenais-Desmarais & André Savoie

Résumé

Cet article vise à faire une analyse critique des aspects conceptuels et méthodologiques à l'égard du construit de bien-être psychologique. Afin de mieux comprendre l'état actuel de la documentation sur le bien-être psychologique, les origines philosophiques et psychologiques du construit sont d'abord examinées. Ensuite, les deux approches conceptuelles prédominantes en matière de bien-être psychologique sont présentées, puis la pertinence d'un modèle intégrateur est discutée. Également, un regard critique est porté sur les méthodologies déductives et inductives d'élaboration de connaissances utilisées dans ce champ d'études. Par la suite, la pertinence d'adapter les modèles du bien-être psychologique pour le monde du travail est abordée. Enfin, des pistes de recherche futures sont proposées, en vue de répondre aux principaux enjeux ciblés.

Partout en Occident, les statistiques sur les problèmes de santé psychologique des travailleurs sont criantes. En 2007, plus du tiers des travailleurs québécois rapportaient vivre un niveau de stress élevé (p. ex. : Bordeleau & Traoré, 2007). Des données récentes indiquent qu'en dix ans, le nombre de réclamations à la CSST en raison de problèmes psychologiques a doublé (Commission de la santé et de la sécurité au travail, 2003). Actuellement, plus de 75 % des invalidités au travail de courte et de longue durée sont imputables à des problèmes de santé psychologique (Watson Wyatt, 2005). Devant ces données, il n'est pas surprenant que la santé psychologique au travail soit devenue un des enjeux les plus préoccupants pour les gestionnaires et chefs d'entreprises (Watson Wyatt, 2005).

Cette préoccupation des chercheurs et praticiens pour la santé optimale des travailleurs apparaît tout à fait pertinente lorsque l'on considère les conséquences de celle-ci pour les individus, les organisations et la société dans son ensemble. D'une part, la mauvaise santé psychologique au travail est lourde d'effets néfastes à plusieurs égards : états dépressifs, hypertension et problèmes cardiaques chez les individus (Code & Langan-Fox, 2001), coûts d'assurances médicales, perte de productivité des employés, absentéisme au travail, risques de poursuites judiciaires pour motif de santé et sécurité au travail (Danna & Griffin, 1999; Stephens & Joubert, 2001). En Europe, certaines données démontrent que le stress au travail est la source de 50 % à 60 % des journées de travail perdues (Paolli & Merllié, 2000). Au Québec, la mauvaise santé psychologique des employés ferait perdre en moyenne 72 jours de travail pour invalidité de courte durée (Commission de la santé et de la sécurité au travail, 2003). Au plan économique, les conséquences de la mauvaise santé

psychologique des travailleurs atteignent des sommets effarants. Au Canada, ces coûts sont estimés entre 14 milliards (Stephens & Joubert, 2001) et 33 milliards de dollars par année (Bender, et al., 2002). Aux États-Unis, ces coûts se chiffrent à environ 150 milliards de dollars (Karasek & Theorell, 1990). Au sein de l'Union européenne, les problèmes de santé psychologique absorbent en moyenne de 3 % à 4 % du produit national brut (Gabriel & Liimatainen, 2000).

Parallèlement à ces données préoccupantes, praticiens et chercheurs prônent de plus en plus l'importance de favoriser le bien-être optimal des employés, au-delà de chercher uniquement à guérir la maladie mentale. Or traditionnellement, c'est surtout la détresse psychologique des travailleurs qui a fait l'objet d'une attention soutenue de la part de la communauté scientifique, alors que peu d'importance a été accordée aux aspects positifs de la santé psychologique (Diener, 1984; Keyes, 2007). Malgré que peu d'attention ait été consacrée au bien-être psychologique des travailleurs comparativement à leur détresse psychologique, les résultats de recherche laissent entrevoir les nombreux avantages d'une santé psychologique accrue des employés : performance individuelle supérieure (Cropanzano & Wright, 1999; Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Wright, Cropanzano, Denney, & Moline, 2002), comportements prosociaux plus nombreux (Lee & Allen, 2002; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Smith, Organ, & Near, 1983), plus grande résilience psychologique et moins de problèmes de santé physique (Keyes, 2007), productivité organisationnelle rehaussée (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) et satisfaction accrue de la clientèle (Schneider, Hanges, Smith, & Salvaggio, 2003).

Devant les conséquences positives qui semblent rattachées à la santé psychologique optimale, tant pour les individus que pour les entreprises, il semble particulièrement pertinent de se pencher sur cette facette positive de la santé psychologique au travail qu'est le bien-être psychologique des travailleurs. Dans une optique de mise en valeur de ce construit émergent, cet article vise à faire état des connaissances actuelles sur le bien-être psychologique, en vue d'orienter les futurs efforts de recherche et d'intervention en la matière.

D'où vient le bien-être psychologique?

L'état actuel des connaissances sur le bien-être psychologique (ci-après BEP) s'inscrit dans une riche perspective historique aux influences multiples et interreliées. Afin de mieux comprendre l'origine des propositions conceptuelles contemporaines sur le BEP, il apparaît sensé de considérer, dans un premier temps, ses fondements historiques.

Premières influences philosophiques

Le concept de bien-être psychologique prend racine dans les travaux des philosophes de la Grèce antique. En effet, la plupart des philosophes de l'Antiquité se sont penchés sur le bonheur et son rôle dans l'existence humaine. Or, le bonheur s'est vu octroyer diverses définitions, variant selon les doctrines. Déjà dans L'Éthique à Nicomaque, Aristote écrivait : « en ce qui concerne la nature du bonheur, on ne s'entend plus, et les réponses de la foule ne ressemblent pas à celles des sages. » (Aristote, 1997, p. 40). Dès cette époque, le bonheur a fait l'objet de nombreuses réflexions s'inscrivant dans deux principales perspectives.

D'une part, l'*eudémonisme* d'Aristote considérait que le bonheur est un principe vers lequel tout être humain tend, en orientant ses actions en vue de l'atteindre (McMahon, 2006). La vie est donc considérée comme une occasion unique d'épanouissement personnel, où chacun cherche à atteindre son « daimon » ou son vrai soi (Waterman, 1993), avec pour but ultime d'atteindre le meilleur de soi (Ryff & Singer, 2008). C'est en cherchant à se réaliser et à atteindre son plein potentiel que l'homme en vient à vivre un état nommé en grec « eudemonia », habituellement traduit dans les langues modernes par « bonheur », ou parfois par « bien-être » ou même « épanouissement » (Kraut, 1979).

Certains auteurs affirment que dans notre société contemporaine, la notion de *bonheur* est en règle générale comprise dans une perspective hédonique (Waterman, 1993; White, 2006). L'*hédonisme* préconise la recherche du plaisir et la satisfaction des désirs, des thèmes notamment abordés dans la Grèce antique par Épicure, Aristippe de Cyrène et Platon (White, 2006). Le bonheur, selon une approche hédonique, renvoie donc plutôt à l'obtention de ce que l'on veut, et aux émotions plaisantes ressenties de ce fait (Kraut, 1979).

Influences en psychologie

Les premiers fondements philosophiques sur le bonheur et le bien-être ont eu leurs répercussions jusque dans la fondation de la psychologie comme discipline scientifique. Plus récemment, quatre grands thèmes en psychologie ont inspiré les conceptions contemporaines du bien-être psychologique.

Théories psychologiques des émotions

L'étude des émotions humaines a été entamée dès la fin du 19^e siècle, avec le classique débat entre les théories de James et Cannon-Bard (Cacioppo, Berntson, Larsen, Poehlmann, & Ito, 2000). Différents aspects des émotions furent abordés par la suite, mais ce sont les travaux sur la modélisation des émotions dans les années 1980 qui furent particulièrement influents pour l'étude du BEP (voir p. ex. : Ekman, 1982; Watson, Clark, & Tellegen, 1988; Watson & Tellegen, 1985). En effet, c'est ce courant de recherche qui semble avoir amené des chercheurs contemporains à considérer le BEP comme étant essentiellement un sommaire des émotions positives et négatives ressenties par un individu.

Approche humaniste

Le courant humaniste est apparu en psychologie dans les années 1940 (VandenBos, 2007), en réponse aux méthodes d'intervention psychanalytiques et comportementales. Influencée par les assises philosophiques eudémoniques de confiance en l'être humain et en sa bonté fondamentale, la psychologie humaniste préconise l'expérience subjective de l'individu et sa capacité d'autodétermination, c'est-à-dire sa capacité à faire des choix personnels. Parmi les méthodes d'intervention et théories humanistes ayant influencé l'étude actuelle du BEP, nommons la théorie des besoins de Maslow (1943), qui a mis de l'avant l'universalité de la recherche d'estime de soi, d'affiliation sociale et d'actualisation de soi en tant que moteur de l'être humain, au-delà des besoins fondamentaux physiologiques et de sécurité. Carl Rogers a également attiré l'attention de la communauté psychologique, particulièrement des cliniciens, sur les notions d'authenticité,

de congruence de soi, de réalisation de soi et de développement optimal (Rogers, 1951, 1961), des thèmes repris par certains auteurs contemporains étudiant le BEP.

Psychologie positive

En réaction au focus presque exclusif qu'accorde traditionnellement la psychologie à la guérison de la pathologie humaine, plusieurs chercheurs se sont récemment tournés vers l'étude des aspects positifs de l'expérience subjective et du fonctionnement humain (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En 1998, ce courant de recherche fût nommé *psychologie positive* par Seligman, alors président de l'American Psychological Association, afin de regrouper sous un même vocable des domaines de recherche émergents tels que l'étude des émotions positives, des traits de caractère positifs et des institutions permettant d'y accéder (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Contrairement au courant humaniste qui a plutôt donné naissance à différentes approches thérapeutiques, la psychologie positive prend soin de cumuler des connaissances fondées empiriquement, basées sur la méthode scientifique (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). D'ailleurs, depuis une dizaine d'années, le nombre de publications scientifiques en psychologie positive croît progressivement (Schui & Krampen, 2010). Selon l'approche de la psychologie positive, la santé devrait également être comprise en intégrant une composante positive à la composante négative, malade de l'être humain (Seligman, 2008). En matière de santé optimale et complète des individus, le bien-être psychologique et le bonheur sont des thèmes caractéristiques de ce courant de recherche (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), thèmes d'ailleurs également abordés dans un autre champ de la discipline, la psychologie de la santé.

Psychologie de la santé

Depuis presque trente ans, les psychologues de la santé ont évolué, comme en médecine, d'un paradigme de traitement de la maladie, à un paradigme de prévention de la maladie, puis à un paradigme d'amélioration de la santé (Maddux, 2002). En effet, la santé psychologique, aussi parfois appelée santé mentale, était traditionnellement comprise dans une perspective psychiatrique et se définissait par l'absence de symptômes négatifs ou de maladie (Keyes, 2003; 2005). Dès 1946, l'Organisation mondiale de la santé a reconnu que la santé était un état plus complet, qui ne se limite pas à l'absence de maladie (Organisation mondiale de la santé, 1946). Depuis, il est de plus en plus reconnu que la santé psychologique est un concept multidimensionnel incluant tant l'absence de manifestations négatives que de la présence de manifestations positives (voir p. ex. : Achille, 2003; Berkman, 1971b; Dejours, 1995; Jahoda, 1958; Keyes & Lopez, 2002). Qui plus est, la structure factorielle en deux dimensions de la santé psychologique a été démontrée empiriquement (Keyes, 2005; Labelle, et al., 2001; Massé, et al., 1998b). Dans cette perspective plus complète de la santé psychologique, plusieurs chercheurs nomment « détresse psychologique » la composante négative et « bien-être psychologique » la composante positive de la santé psychologique (Keyes, 2006; Massé, et al., 1998b; Veit & Ware, 1983). Or, contrairement à la détresse psychologique qui a traditionnellement bénéficié d'une investigation scientifique plus soutenue, le BEP ne s'est vu accorder qu'un intérêt récent. En effet, Keyes et Lopez (2002) affirment que la notion de santé psychologique n'a pas été étudiée de façon agrégée à ce jour, parce que chacun étudie uniquement des facettes spécifiques du BEP.

Psychologie de la santé au travail

N'étant pas étrangère à l'émergence de la psychologie de la santé et la psychologie positive, la psychologie de la santé au travail (en anglais : « *occupational health psychology* »), a émergé dans les années 1990 (Adkins, 1999). Ce sous-champ de la psychologie se penche sur les facteurs psychologiques contribuant à la santé et au bien-être au travail (Spector, 2008). Tout comme pour la psychologie de la santé, ce champ d'études se consacrait traditionnellement à l'intervention, puis à la prévention en matière de lésions physiques et psychologiques causées par le travail. D'ailleurs, un thème fondateur de cette discipline fut le stress au travail (Adkins, 1999). Aujourd'hui, bien qu'il n'existe toujours pas de définition claire et intégrée de la santé au travail, un modèle bidimensionnel de la santé psychologique, considérant tant les symptômes négatifs que positifs, semble tout aussi nécessaire en psychologie de la santé au travail (Achille, 2003).

Qu'est-ce que le bien-être psychologique aujourd'hui?

L'intérêt actuel que suscite le BEP a pris naissance dans les racines philosophiques, qui se sont ramifiées jusque dans les fondements de la psychologie, pour ensuite mener au développement d'un nouveau champ d'études prenant graduellement forme. Or, malgré l'intérêt croissant pour ce thème, il existe à ce jour une grande variation dans la définition et la signification du BEP (Danna & Griffin, 1999). La prochaine section vise à faire état des connaissances actuelles sur le bien-être psychologique.

Plusieurs appellations

Différentes appellations sont présentement utilisées dans la documentation scientifique pour traiter du bien-être psychologique. Afin d'unifier les connaissances en la matière, il importe de répertorier ces libellés et d'examiner les points de ressemblance et de divergence parmi eux. Dans la littérature, des termes fréquemment utilisés sont *bien-être* (p. ex. : Danna & Griffin, 1999), *bien-être affectif* (p. ex. : Daniels, 2000; Warr, 1990), *bien-être émotionnel* (p. ex. : Diener & Larsen, 1993), *bien-être subjectif* (p. ex. : Diener, 1984, 1994; Eid & Larsen, 2008; Keyes & Magyar-Moe, 2003) et *bien-être psychologique* (p. ex. : Berkman, 1971a; Massé, et al., 1998a; Ryff & Keyes, 1995).

Bien que certains de ces libellés soient parfois explicitement utilisés afin de refléter un courant de recherche particulier (p. ex. les courants hédonique et eudémonique), ils sont aussi utilisés régulièrement par d'autres sans égard à ces considérations théoriques. Par exemple, l'expression *bien-être psychologique* est parfois utilisée pour représenter un bassin d'émotions positives et négatives (Berkman, 1971a) , alors que ce même libellé prend une signification eudémonique selon d'autres auteurs (p. ex.: Ryff & Keyes, 1995). À l'inverse, plusieurs termes différents sont aussi utilisés pour décrire une même instrumentation du concept. C'est notamment le cas des appellations bien-être affectif, bien-être émotionnel et bien-être psychologique, qui selon certains auteurs, peuvent tous s'opérationnaliser à travers des inventaires d'émotions positives et négatives (p.ex.: Berkman, 1971a; Diener & Larsen, 1993; Warr, 1990). Cet usage variable des libellés répertoriés complique indûment l'usage que praticiens et chercheurs peuvent faire des connaissances scientifiques sur le BEP. Afin de faire une distinction sans équivoque avec

d'autres types de bien-être manifestement extérieurs au focus de cet article (tel que le bien-être socio-économique ou le bien-être physique, par exemple), l'appellation *bien-être psychologique* sera retenue dans cet article. Ce libellé se veut donc ici une formule neutre, permettant de traiter du processus psychologique, sans inférer quelles en sont les composantes.

Deux conceptions du bien-être psychologique

Malgré les récents efforts de chercheurs pour résumer les connaissances acquises à ce jour sur le bien-être psychologique au cours des 40 dernières années (p. ex. : Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Ryan & Deci, 2001), la compréhension du concept demeure encore hétérogène (Andrews & McKennell, 1980; Danna & Griffin, 1999; Harris & Cameron, 2005). Ainsi, une vaste gamme de modèles conceptuels du BEP ont émergé de façon concurrente, le plus souvent sur des bases théoriques non explicitées ou non vérifiées (Diener, 1994; Omodei & Wearing, 1990; Ryan & Deci, 2001) et c'est souvent sur la seule base de l'instrumentation que l'on peut déduire la conceptualisation sous-jacente retenue dans l'étude (Diener, 1994). Ces initiatives disparates ont ainsi entraîné une certaine confusion autour du BEP, un état qui interfère avec l'instauration d'un bassin de connaissance unifié dans le domaine.

Malgré l'absence de consensus, les propositions conceptuelles sur la nature du bien-être psychologique se sont principalement articulées selon deux perspectives de recherche indépendantes, mais reliées, arrimées aux origines du construit précédemment abordées. Fidèles à leurs racines philosophiques, ces propositions sont dites issues d'une conception hédonique ou eudémonique du bien-être (Ryan & Deci, 2001).

Approche hédonique

L'étude contemporaine du bien-être dans une perspective hédonique a vu le jour dans les années 1950, dans le cadre d'un courant de recherche cherchant à mesurer la qualité de vie d'un point de vue subjectif (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). La notion de bien-être psychologique a toutefois principalement été mise en valeur par Diener dans les années 1980, qui a répandu l'usage du terme *bien-être subjectif*, souvent utilisé de façon interchangeable avec le terme *bonheur*, afin de décrire ce champ d'études (Deci & Ryan, 2008).

Les tenants de l'approche hédonique considèrent que le BEP est composé de la prévalence des émotions positives par rapport aux émotions négatives (une sous-dimension nommée par certains *bien-être émotionnel* ou *bien-être affectif*) et de la satisfaction dans la vie (voir p. ex. : Berkman, 1971b; Bradburn, 1969; Diener, 1984; Diener, Lucas, & Oishi, 2002; Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999; Warr, 1990). Selon cette perspective hédonique, le BEP est donc considéré comme un construit à la fois cognitif et affectif (Andrews & McKennell, 1980; Lent, 2004), et son étude a pour finalité de maximiser le bonheur des individus (Ryan & Deci, 2001).

Certaines critiques ont été formulées à l'égard de l'approche hédonique du BEP. La limite la plus souvent énoncée par les tenants de l'approche eudémonique est le manque de cadre théorique pour définir ce qu'est le BEP (Ryff, 1989b). De plus, la conception hédonique, en se fondant essentiellement sur une opérationnalisation du BEP basée empiriquement et non pas théoriquement,¹ négligerait certains aspects fondamentaux du fonctionnement humain optimal (Ryff, 1989b). Également, la distinction claire entretenue

par les tenants de cette approche quant à la composante affective (affects positifs et négatifs) et cognitive (satisfaction dans la vie) du BEP est remise en question, puisque le seul fait de devoir évaluer son état émotionnel global à travers diverses sphères de vie nécessite un effort cognitif, tout comme l'évaluation de son niveau de satisfaction dans sa vie requiert de porter attention à ses sentiments (Lent, 2004). De plus, l'approche hédonique du BEP ne permet pas de prendre en considération le niveau de fonctionnement psychologique des individus; les personnes souffrant de troubles de l'humeur ou de troubles psychotiques peuvent rapporter de forts niveaux de BEP hédonique, sans pour autant avoir un fonctionnement adapté (Robbins & Kliwer, 2000). Enfin, en matière d'instrumentation, certains chercheurs combinent les trois indicateurs hédoniques pour obtenir un score global de bien-être subjectif, une pratique discutable d'un point de vue empirique. En effet, cette approche ne permet pas d'expliquer l'interrelation ou le processus causal entre les différentes composantes du BEP, ni quelles sont les sources d'influence uniques ou communes de celles-ci (Lent, 2004).

Approche eudémonique

Le bien-être psychologique tel que compris dans l'esprit des doctrines philosophiques eudémoniques a émergé à la fin des années 1980 et prend ses racines dans les théories cliniques du développement adulte, la psychologie existentielle et les travaux de certains philosophes utilitaristes (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryff & Singer, 2008). Souvent libellé *bien-être psychologique*, le bien-être eudémonique réfère à des notions de réalisation de son plein potentiel (Deci & Ryan, 2008; Ryff, 1995; Waterman, 1993) et d'autodétermination (Ryff & Singer, 1998). Selon cette perspective, c'est le fait de vivre en

concordance avec soi-même et ses valeurs qui est au cœur du bien-être (Waterman, 1993). Fortement influencé par les travaux de Ryff, le BEP est généralement conceptualisé en termes d'acceptation de soi, de relations positives avec les autres (parfois libellé bien-être social; voir Keyes, 1998), d'autonomie, de contrôle de son environnement, de but dans la vie, de croissance personnelle (Ryff, 1989b; Ryff & Keyes, 1995), mais d'autres ont proposé des opérationnalisations comprenant par exemple les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (selon la théorie de l'autodétermination; Ryan & Deci, 2000), ou le sens dans la vie (p. ex. : McGregor & Little, 1998). Il semble toutefois y avoir, comparativement à l'approche hédonique, un consensus moindre au sein de l'approche eudémonique en regard de l'opérationnalisation et la mesure du BEP (Kashdan, Biswas-Diener, & King, 2008; Lent, 2004).

Les tenants de la perspective hédonique reprochent principalement aux conceptions eudémoniques d'imposer aux individus le jugement de certains experts sur ce qui constitue une bonne existence humaine (Diener, Sapyta, & Suh, 1998). En adoptant une approche purement théorique pour construire une compréhension du phénomène, la conceptualisation eudémonique du BEP ne laisserait pas place à l'expression des individus quant à l'évaluation qu'ils font de leur vie (Diener, et al., 1998). Également, l'universalité des composantes du BEP eudémonique a été remise en question, puisqu'il est concevable que les dimensions répertoriées par des chercheurs occidentaux varient à travers les cultures et les circonstances de vie (Diener, et al., 1998). Enfin, l'exhaustivité des caractéristiques répertoriées dans le modèle eudémonique prédominant de Ryff (1989b; Ryff & Keyes,

1995) a été remise en doute, soulevant la pertinence d'intégrer d'autres thèmes importants à la conceptualisation du BEP eudémonique (Diener, et al., 1998).

Intégration des conceptions hédoniques et eudémoniques

Le débat entre les conceptions hédonique et eudémonique du BEP n'est toujours pas résolu à ce jour (Kashdan, et al., 2008; Ryan & Deci, 2001). En réponse aux discussions sur l'approche idéale à retenir, certains soutiennent qu'il serait optimal de concevoir le BEP comme un construit multidimensionnel incluant à la fois les dimensions hédonique et eudémonique (Keyes & Lopez, 2002; Keyes & Magyar-Moe, 2003; Lent, 2004; Ryan & Deci, 2001). En appui à cette position, Diener et ses collaborateurs (Diener, et al., 1998) reconnaissent que le bien-être subjectif est une composante essentielle de la santé psychologique et du bien-être positif, puisque les affects positifs et la satisfaction dans la vie découleraient de manifestations eudémoniques telles qu'avoir des relations interpersonnelles positives ou avoir des buts significatifs pour soi. Ces derniers déclarent d'ailleurs que ni l'approche hédonique ou eudémonique n'est suffisante en soi pour mesurer la vie saine des individus (Diener, et al., 1998). Pour Keyes et ses collègues (Keyes, et al., 2002), les BEP hédonique et eudémonique sont complémentaires à certains égards, mais peuvent également compenser l'un pour l'autre dans d'autres circonstances. Lent (2004) avance quant à lui que le bien-être eudémonique permettrait d'expliquer la tension pouvant exister entre la croissance personnelle et le bonheur hédonique, celle-ci n'entraînant pas toujours un fort niveau de bonheur, et le bonheur ne menant pas toujours à l'actualisation de soi.

En appui à ces réflexions théoriques, plusieurs démonstrations empiriques soutiennent un modèle bidimensionnel du BEP. Sur le plan de la structure factorielle du BEP, certaines études ont démontré que les composantes hédoniques et eudémoniques sont distinctes, mais interreliées (Keyes, et al., 2002; Linley, Maltby, Wood, Osborne, & Hurling, 2009; McGregor & Little, 1998). D'autres recherches démontrent que le bien-être hédonique est corrélé de modérément à fortement au bien-être eudémonique (Kiziah, 2003; Ryff & Keyes, 1995; Waterman, 1993). Or malgré cette variabilité commune, les composantes hédonique et eudémonique du BEP seraient reliées différemment aux activités qui permettent aux individus de réaliser leur potentiel (Waterman, 1993), et dans une certaine mesure à l'intention de rester en emploi et aux comportements prosociaux (Kiziah, 2003), ce qui suggère une contribution distincte de chacune d'entre elles.

Sur la base de ces considérations théoriques et empiriques, il semble de prime abord intéressant d'unifier les traditions de recherche hédonique et eudémonique. Toutefois, malgré l'attrait que suscite cette approche intégrative, sa validité n'est pas démontrée et plus d'investigation empirique s'avère encore nécessaire avant de pouvoir prendre une position claire sur la question (Keyes, et al., 2002). À cet effet, Lent (2004, p. 499) fait la mise en garde suivante :

Unifying theoretical models requires a difficult balance between comprehensiveness and parsimony in selecting causal elements and in determining the appropriate level of explanatory specificity. Because well-being is determined by multiple elements, an integrative, clinically relevant rendering of its putative causes would seem to require assimilation of numerous constructs and reconciliation of diverse

viewpoints. Such efforts at rapprochement, however, can be prone to “cafeteria-style theorizing in which constructs are plucked from divergent theories and strung together” in an uncritical eclectic patchwork (Bandura, 1995, p. 354).

À ce jour, il semble que les quelques auteurs ayant tenté d’intégrer les perspectives hédoniques et eudémoniques dans leurs travaux ont eu recours à cette « approche cafétéria » sans questionner la validité de ces choix conceptuels et méthodologiques. En effet, les auteurs se sont contentés d’utiliser à la fois des mesures du BEP hédonique et eudémonique sans plus d’investigation (Keyes, et al., 2002; Keyes, 2005; McGregor & Little, 1998), un choix méthodologique qui soulève des enjeux sur le plan de la validité de la conceptualisation du bien-être psychologique.

Comment a-t-on développé les conceptualisations du bien-être psychologique?

Approches déductives

À ce jour, la plupart des modèles actuels du BEP ont été conçus selon une approche déductive (Diener, et al., 1998), où un certain cadre théorique est défini plus ou moins explicitement par les chercheurs (Diener, 1994), puis est appliqué à la mesure du construit. Ce type d’approche dit « *top-down* »², ou l’étude d’un phénomène du général au particulier, est à l’origine des instruments de mesure les plus souvent utilisés pour mesurer le BEP, soit le *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), le *Positive and Negative Affect Schedule* (Watson, et al., 1988), l’*Index of Psychological Well-Being*

(Berkman, 1971b) et le *Scales of Psychological Well-Being* (Ryff, 1989b; Ryff & Keyes, 1995).

Bien que le recours à une méthodologie déductive nécessite l'appui sur un cadre théorique bien établi (Trochim, 2006), il n'existe pas encore réellement de théorie du BEP (Ryff, 1989a), ce qui peut expliquer les appuis théoriques plutôt minces de la plupart des opérationnalisations du construit. En effet, Ryff et Singer (1998) reconnaissent que l'étude du BEP est encore passablement athéorique, ce qui implique que les mesures du BEP les plus utilisées sont souvent basées sur la conception implicite des chercheurs quant à la nature du BEP, conception ayant souvent peu de fondements théoriques solides. Ce constat fait émerger des questionnements importants sur la qualité et la rigueur de ces a priori « théoriques » nécessaires lors du recours à une méthodologie déductive, ce qui soulève une préoccupation fondamentale à propos de la validité de ces opérationnalisations (Ryff, 1989a).

Se démarquant des autres instruments, le *Scales of Psychological Well-Being* (Ryff, 1989b; Ryff & Keyes, 1995), une mesure générique du BEP, a été conçu pour remédier spécifiquement aux lacunes théoriques des instruments existants en mettant de l'avant des assises théoriques explicites. L'instrument est basé sur l'intégration de différentes perspectives théoriques du fonctionnement positif de l'être humain, principalement la psychologie développementale, les théories de la croissance personnelle et la documentation en santé mentale (Ryff, 1989b). Les six dimensions définies par les auteurs sont les suivantes : *Acceptation de soi*, *Relations positives*, *Maîtrise environnementale*, *Croissance personnelle*, *Autonomie* et *But dans la vie*. Malgré l'intégration de fondements

théoriques variés, certaines critiques ont été formulées à l'égard de la méthodologie adoptée par Ryff et ses collègues. Comme mentionné précédemment pour les approches eudémoniques, le choix des experts quant aux théories incluses dans cette conceptualisation du BEP est remis en question par les tenants de l'approche hédonique. Le fait que le modèle de Ryff n'inclut pas certaines dimensions suggérées par d'autres auteurs (p. ex. : affects, satisfaction dans la vie, sens à la vie; voir Diener, 1994; McGregor & Little, 1998; Ryan & Deci, 2001) vient appuyer cette critique et soulève l'enjeu de la validité de contenu des conceptualisations du BEP. En effet, on peut se demander si les choix théoriques faits par Ryff, tout comme les choix implicites des autres auteurs ayant adopté une approche déductive, sont suffisamment exhaustifs pour rendre compte adéquatement de l'expérience subjective des individus.

De prime abord, un instrument semble vouloir répondre à cette critique en raison de l'accent mis sur l'expérience des individus dans leur vie. Les auteurs du *Satisfaction with Life Scale* (SWLS; Diener, et al., 1985) se targuent de laisser aux répondants tout le soin de pondérer leurs émotions et l'importance accordée à chaque domaine de leur vie, en laissant ces derniers utiliser leurs standards personnels comme point de référence plutôt qu'un standard objectif imposé par des chercheurs. Cette approche serait intéressante du fait qu'en se tournant plus vers les gens que vers les théories, elle « n'accorde pas une hégémonie complète aux jugements externes d'experts du comportement » (Diener, et al., 1998, p. 34, traduction libre). Cette visée pourrait en apparence s'avérer plus près du vécu subjectif des individus, et donc offrir une plus grande validité de contenu. Or, l'étude de la procédure d'élaboration du questionnaire révèle que les cinq items de l'instrument ont été élaborés

unilatéralement par les chercheurs. Bien que l'instrument repose sur un cadre théorique très peu explicité, le SWLS a été conçu par déduction, selon le point de vue implicite des chercheurs sur ce qu'est la satisfaction dans la vie, et non pas à partir de l'expérience des individus.

En somme, la plupart des opérationnalisations du BEP ont été construites déductivement, bien que le bagage théorique sous-jacent à celles-ci soit généralement peu développé. En effet, les instruments répertoriés ont été élaborés directement par les chercheurs en tant qu'experts du construit, sans sonder comment les individus eux-mêmes vivent et ressentent le BEP. Bien que le champ d'études du BEP s'appuie de plus en plus sur des fondements théoriques, sans toutefois être mené exclusivement par ceux-ci (Diener, et al., 1998), il existe une contradiction logique aberrante entre le manque avoué de cadre théorique propre au BEP et le fait de concevoir des instruments et des conceptualisations du BEP de manière déductive. Par ailleurs, conceptualiser le BEP uniquement dans une perspective déductive pourrait vraisemblablement mener à l'omission de certaines composantes importantes du BEP, laissées pour compte lors des choix théoriques des chercheurs, ce qui engendrerait un problème de validité des conceptualisations mises de l'avant.

Approches inductives

Dans l'étude du BEP, très peu d'efforts ont été consacrés aux approches inductives plus exploratoires, qui permettraient de répondre aux questionnements soulevés en matière de validité de contenu des conceptualisations actuelles du BEP. L'approche inductive

permet de passer des observations concrètes aux généralisations plus vastes et aux théories (Beaugrand, 1988), et est parfois qualifiée d'approche « *bottom-up* » (Trochim, 2006).

À notre connaissance, un seul modèle du BEP a été développé essentiellement selon cette méthode (Massé, et al., 1998a). Optant pour une méthodologie combinant la théorisation ancrée et l'analyse de contenu thématique, Massé et ses collaborateurs ont élaboré une conceptualisation de la santé psychologique générale sur la base d'une série d'entrevues semi-dirigées menées auprès de Québécois. L'ensemble des manifestations de santé psychologique répertoriées lors de l'analyse du matériel d'entrevue a ensuite été traduit en un instrument de mesure afin de valider empiriquement la structure factorielle du construit, d'abord par analyses factorielles exploratoires (Massé, et al., 1998a), puis par analyses factorielles confirmatoires (Massé, et al., 1998b). Le modèle de la santé psychologique obtenu comprend un facteur de bien-être psychologique, lui-même composé de six sous-dimensions, soient *Estime de soi*, *Équilibre*, *Engagement social*, *Sociabilité*, *Contrôle de soi et des événements* et *Bonheur*. À ce modèle est également associée une instrumentation ayant démontré des propriétés psychométriques satisfaisantes.

L'approche utilisée par Massé et ses collègues (Massé, et al., 1998a, 1998b) semble être un exemple des plus intéressants d'une approche inductive, suivie d'une validation empirique rigoureuse. D'abord, le recours à une approche ethnosémantique, où les individus ont pu eux-mêmes exprimer dans leurs mots comment ils avaient vécu leurs épisodes de santé psychologique positive, confère au modèle une grande validité de contenu du fait qu'il capture ce qu'est le BEP selon l'angle des individus, dans une perspective expérientielle, et non pas seulement selon un point de vue strictement théorique

imposé a priori par les chercheurs. Également, cette démarche, inextricablement reliée à l'élaboration d'un instrument de mesure du BEP, a permis de faire émerger empiriquement la structure du construit, à travers une expérimentation auprès d'un échantillon représentatif de la population cible. Somme toute, la grande valeur ajoutée des travaux de Massé et ses collègues est d'avoir su développer un modèle du BEP ancré dans la réalité des gens du terrain, plutôt que dans de grandes orientations théoriques, où le choix des chercheurs est plus ou moins explicite et appuyé.

Malgré l'apport novateur de la démarche inductive de Massé et de ses collaborateurs, cette avenue de recherche n'a pas eu la portée scientifique qu'on aurait pu lui prévoir initialement en matière de conceptualisation du BEP. Puisque ces travaux portaient sur le thème plus large de la santé psychologique, il est possible de croire qu'étant donné le manque actuel d'arrimage entre les modèles de la santé psychologique et ceux du BEP, les auteurs étudiant spécifiquement le BEP n'aient pas porté attention à ces propositions. Par ailleurs, étant donné que la démarche de Massé et ses collègues portait sur la santé psychologique, on peut se poser la question à savoir si les individus interrogés auraient énoncé les mêmes manifestations si les entrevues avaient été consacrées uniquement au BEP. Enfin, cette démarche demeure une initiative isolée à laquelle aucune suite ne semble avoir été donnée, laissant croire que ces efforts furent, d'un point de vue de construction des connaissances sur le BEP, un coup d'épée dans l'eau.

Somme toute, dans l'optique d'élargir et d'enrichir les stratégies d'élaboration d'une conceptualisation du BEP, la démarche inductive utilisée par Massé et ses collègues (Massé, et al., 1998a, 1998b) s'avère inspirante d'un point de vue méthodologique, bien

que limitée au thème de la santé psychologique. En effet, une approche inductive, inférant un modèle conceptuel à partir de l'expérience directement vécue par les individus, pourrait apporter une contribution unique et riche à l'étude du BEP, en attendant que le bassin de connaissances théoriques sur le sujet soit plus étoffé. Cette approche permettrait, d'une part, de corroborer les conceptualisations actuelles issues d'approches déductives et d'autre part, d'enrichir la représentation du construit basée sur les modèles existants, en permettant potentiellement l'ajout de composantes importantes du BEP jusqu'alors ignorées.

Bien-être psychologique et monde du travail

Bien-être psychologique et travail : État de la situation

Si deux grands courants de recherche se sont consacrés à la compréhension du bien-être psychologique global, le bien-être psychologique *au travail* (ci-après BEPT) s'est vu accorder très peu d'attention (Kiziah, 2003). Puisqu'il est présenté par certains auteurs comme un trait stable à travers les domaines de vie (Diener, 1984, 1994), le BEP a plutôt été étudié jusqu'à ce jour comme un construit générique, et non pas comme un construit rattaché à un domaine de vie spécifique tel que le travail.

À notre connaissance, aucun modèle du bien-être psychologique *au travail* cohérent avec le cadre de référence plus large de la santé psychologique n'a été proposé à ce jour. En effet, au plan conceptuel, seuls trois modèles affirmant conceptualiser le BEPT ont pu être répertoriés dans la documentation. D'une part, Cotton & Hart (2003), dans le cadre de leur modèle heuristique de la santé organisationnelle, conçoivent le BEPT comme étant un amalgame de moral, de détresse et de satisfaction au travail. Daniels (2000), conceptualise

quant à lui le BEPT en termes affectifs, à travers cinq continuums : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère-placidité. Enfin, Danna & Griffin (1999) décrivent le bien-être au travail comme étant un terme incluant à la fois les symptômes médicaux physiques et psychologiques au travail, les expériences de vie générales (p. ex. : bonheur, satisfaction dans la vie) et les expériences reliées au travail (p. ex. : satisfaction au travail, attachement au travail).

Toutefois, du fait qu'ils intègrent à la fois des composantes positives et négatives, ces modèles se rapprochent plutôt du concept de *santé psychologique* au travail discuté précédemment, et même, dans le cas de Danna et Griffin (1999), implique des aspects de santé physique. Par ailleurs, ces modèles semblent complètement négliger les aspects eudémoniques du bien-être psychologique, sans toutefois justifier ce choix conceptuel.

Dans les études empiriques, plusieurs chercheurs en comportement organisationnel ont étudié le BEPT selon l'angle très limité de la satisfaction au travail (p. ex. : Judge & Klinger, 2008; Kiziah, 2003) ou parfois aussi des affects au travail (p. ex. : Daniels, 2000; Warr, 1990). D'autres se sont limités à mesurer une ou plusieurs composantes du BEP général, sans évaluer la pertinence de plutôt utiliser un instrument adapté à la réalité organisationnelle. À titre d'exemple, certains auteurs étudiant la relation entre bien-être et performance individuelle au travail utilisent toujours des mesures comme le *Positive And Negative Affect Schedule* (Wright & Bonett, 1997) ou l'*Index of Psychological Well-Being* (Cropanzano & Wright, 1999; Wright & Cropanzano, 2000; Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007), des instruments génériques ne faisant référence à aucun domaine ou contexte de vie particulier.

Pourquoi une conceptualisation propre au bien-être psychologique au travail?

Plusieurs questions conceptuelles demeurent encore sans réponses quant au lien entre BEP générique et BEPT au travail. Il est permis de soulever certaines interrogations quant à la distinction à faire entre les deux concepts. Le BEPT est-il le simple reflet du BEP, où certains référentiels sont précisés pour le travail, ou s'agit-il d'un concept à part entière, qui aborde une autre expérience phénoménologique que celle du BEP générique? Peut-être existe-t-il un certain degré de recoupement entre les deux concepts. Malheureusement, peu d'études se sont penchées sur la mesure du BEP à travers plusieurs sphères de vie (Kashdan, et al., 2008), laissant peu d'informations disponibles pour résoudre ces considérations théoriques. Toutefois, certains arguments conceptuels et empiriques, présentés ci-dessous, peuvent guider la réflexion sur les points de similitude et de divergence entre BEP et BEPT.

Le travail en tant que domaine de vie particulier

Malgré le peu d'investigation consacrée au BEPT, plusieurs indices laissent croire que le construit mérite une conceptualisation qui lui est propre. Au-delà des considérations de validité déjà soulevées par la simple fusion des approches hédoniques et eudémoniques du BEP général, une conceptualisation du BEP non contextualisée pour le travail ne semble pas refléter adéquatement la réalité organisationnelle.

Tout d'abord, le travail est un domaine de vie ayant ses enjeux propres, ce qui en fait une sphère d'expérience distincte dans laquelle l'individu vit une expérience unique comparativement à d'autres domaines tels que les loisirs, les relations amicales ou la

famille. De par le fait que la plupart des travailleurs consacrent la moitié de leur temps d'éveil à leur travail, ce domaine de vie occupe une place primordiale chez la plupart d'entre eux. De plus, le travail est un domaine de vie qui se distingue des autres par les fonctions uniques qui lui sont conférées. En effet, il s'agit de la seule occupation qui permette aux individus d'assurer leur subsistance dans des conditions de vie décentes (Morin, 2004). Il s'agit également d'un milieu offrant un système relationnel complet (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, 2003), comprenant un ensemble complexe de relations horizontales et verticales qui doivent être gérées et prises en considération afin de permettre à l'individu de préserver sa place dans le système. Qui plus est, l'établissement et le maintien des relations sont inévitablement influencés par l'arène politique de l'organisation (Morin, Savoie, & Beaudin, 1994). Dans le cas d'employés œuvrant dans de grandes entreprises, les ramifications de ce réseau social et politique sont presque infinies. Le travail est également un domaine de vie où les gens ont la possibilité d'utiliser leur plein potentiel (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, 2003), tout en devant évoluer à l'intérieur de responsabilités imposées et d'attentes prescrites par une source externe (Dejours, 1995; Ransome, 2007). De plus, les systèmes de récompense sont souvent contingents à la complétion adéquate de tâches spécifiques, laquelle est évaluée par une figure d'autorité pouvant avoir un regard bien différent sur les tentatives d'actualisation de soi de l'employé. Tous ces éléments font du travail une sphère de vie unique qui mérite un focus conceptuel spécifique.

Un concept empiriquement relié, mais distinct

Au-delà des arguments rhétoriques soutenant la pertinence d'une conceptualisation propre au bien-être psychologique au travail, des données empiriques viennent appuyer cette proposition. D'abord, des évidences préliminaires suggèrent que la structure factorielle du BEPT est similaire, mais distincte de celle du BEP. En effet, une étude démontre que malgré certaines similarités conceptuelles, la structure originale du bien-être psychologique (tel qu'obtenu par Massé, et al., 1998a) n'a pas pu être répliquée intégralement avec une mesure du BEP général dont la consigne et certains items avaient été adaptés pour le monde du travail (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2008). Sans avoir développé une conceptualisation propre au BEPT, cette recherche laisse croire que le construit générique et son homologue contextualisé pour le travail ne seraient pas en tous points identiques conceptuellement.

Également, le BEP général et le BEPT semblent partager une certaine part de variabilité commune, tout en laissant place à la variabilité unique de chacun des construits. À cet effet, Diener (1994) affirme que certaines composantes du BEP peuvent varier à travers différentes situations, puisque le BEP générique serait lié modérément à fortement avec le BEP dans des domaines de vie spécifiques. Plusieurs auteurs ayant étudié la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie, des dimensions considérées comme partie prenante du BEP selon la perspective hédonique, ont obtenu des corrélations allant dans le sens de cette affirmation. Par exemple, Campbell (1981) rapporte que la satisfaction dans la vie est moyennement corrélée à la satisfaction au travail ($r = .37$) et Okun et Stock (1987) ont démontré que le BEP général est corrélé moyennement avec la

satisfaction au travail ($r = .33$). Selon une autre étude (Hart, 1999), la satisfaction au travail est reliée à la satisfaction dans la vie ($.33 \leq r \leq .49$) et dans les autres domaines de vie ($.29 \leq r \leq .37$; mariages et relations intimes, famille, santé, éducation, loisirs, vie sexuelle, voisinage, niveau de vie et logement). Dans une méta-analyse, Tait, Padgett et Baldwin (1989) ont obtenu une corrélation corrigée de $p = .44$ entre la satisfaction dans la vie et la satisfaction au travail. Des données très similaires ont également été obtenues par Judge et Watanabe (1993; $.41 \leq r \leq .44$), mais la force de cette association s'estompait dans le temps, menant à une taille d'effet moindre après cinq ans ($r = .25$). Dans une autre étude longitudinale, la satisfaction au travail, telle qu'insérée dans une modélisation par équations structurelles, s'est avérée non reliée statistiquement à la satisfaction dans la vie trois ans plus tard (Rode, 2004). De plus, les travaux de Hart (1999) ont démontré que les expériences hors travail n'influencent pas significativement la satisfaction au travail, et qu'à l'inverse, les expériences en emploi ne sont pas statistiquement reliées à la satisfaction hors travail, laissant seulement de 3 % à 13 % de variance partagée entre les deux concepts une fois certaines variables contrôlées. Ces données empiriques laissent croire qu'il existe une grande part de variabilité inexplicée dans l'apparent recoupement entre le BEP général et le BEP au travail, et que la force de la relation entre les deux construits s'estomperait à travers le temps. Ces résultats, ainsi que ceux d'autres études ont amené Hart (1999) à souligner l'importance d'établir une réelle distinction entre construits généralisés et contextualisés lors d'études portant sur des variables organisationnelles.

Un meilleur prédicteur potentiel des résultantes organisationnelles

Dans la mesure où la recherche en comportement organisationnel cherche à prédire une variété de retombées organisationnelles, par définition propres au domaine de vie du travail, il est plus cohérent de privilégier un prédicteur lui aussi contextualisé pour ce même cadre de référence (Guion, 1998). Cette proposition est d'ailleurs appuyée empiriquement par des études démontrant que l'adaptation de mesures pour le contexte du travail prédit davantage la performance en emploi que des mesures génériques (p. ex. : instruments mesurant la personnalité au travail; English, 2001; Hunthausen, Truxillo, Bauer, & Hammer, 2003). Il est donc possible d'envisager qu'une mesure du BEPT aurait un apport incrémentiel dans l'explication de diverses résultantes organisationnelles comparativement à une mesure décontextualisée du BEP.

Devant l'état limité des connaissances scientifiques spécifiquement dédiées au BEPT, et ce, malgré les données soutenant la pertinence de ce construit, il semble judicieux de commencer à investiguer sérieusement le concept de bien-être psychologique au travail. Parmi les questions les plus fondamentales qui demeurent sans réponses en la matière, on peut s'interroger quant à l'envergure des points de convergence et de divergence conceptuelle entre les construits de BEP et de BEPT.

Avenues de recherche futures

À la lumière de cette revue de la documentation sur le BEP qui soulève plusieurs questions irrésolues, il apparaît capital de faire progresser la compréhension scientifique du BEPT. Bien que ce champ d'études subisse une croissance exponentielle depuis plus d'un quart de siècle, les connaissances en la matière sont étonnamment disparates. Devant ce

constat, plusieurs questions de recherche peuvent être formulées afin de faire progresser ce champ d'études.

Question de recherche 1 :

Qu'est-ce que le bien-être psychologique au travail?

Plusieurs questions théoriques ont été soulevées à travers cette revue de la documentation. Une première question fondamentale porte sur la conceptualisation du BEPT. Tel qu'abordé précédemment, l'intégration des conceptions hédonique et eudémonique du BEP apparaît prometteuse pour décrire plus exhaustivement le construit, qu'il soit rattaché ou non à un cadre de référence organisationnel. En effet, des arguments théoriques et certaines démonstrations empiriques, présentés préalablement, soutiennent cette proposition. En contrepartie, il a été avancé que la validité d'une telle approche combinatoire demeure à étayer scientifiquement, et au-delà des choix méthodologiques d'instrumentation, un focus conceptuel doit être maintenu tout au long de cette démarche. Ainsi, avant de pouvoir dégager une conclusion claire quant à la prévalence des aspects hédoniques ou eudémoniques dans le BEPT, il apparaît fondamental d'investiguer empiriquement la question de recherche suivante :

Q1a : Dans quelle mesure le BEPT est-il constitué de composantes hédoniques et eudémoniques?

L'élaboration d'une conceptualisation du BEPT mérite toutefois de faire l'objet d'une investigation soutenue et rigoureuse, en vue d'en assurer la validité (Lent, 2004) et éviter le piège, alléchant en apparence, d'une modélisation de type « cafétéria », qui ne serait qu'un simple compendium de l'ensemble des dimensions répertoriées dans d'autres

travaux sur le BEP. Afin d'intégrer harmonieusement les approches existantes du BEP dans un modèle plus complet (Lent, 2004), le recours à une méthodologie inductive pourrait s'avérer des plus enrichissants, tout particulièrement en raison de la pauvreté du bassin actuel de connaissances théoriques propres au BEP. Cette piste méthodologique, déjà timidement utilisée pour la santé psychologique (Massé, et al., 1998a), semble porteuse, du fait qu'elle apporte un regard nouveau sur son objet d'étude, sans être uniquement guidée par des ornières théoriques. En effet, il a été démontré que les conceptualisations proposées sur la base d'une approche déductive pouvaient varier énormément, sur la base des prémisses théoriques retenues. Pensons uniquement aux travaux de Diener et Ryff, qui bien qu'élaborés déductivement, donnent lieu à des compréhensions très différentes (notamment en termes d'influences hédoniques ou eudémoniques). Développer une conceptualisation du BEP à l'aide d'une approche « *bottom-up* » permettrait donc de conférer à celle-ci une bonne validité de contenu, tout en amenant potentiellement une riche et constructive confrontation avec les modèles existants issus d'une méthodologie déductive. Sur cette base, il s'avère approprié d'orienter les prochains efforts de recherche vers une approche ancrée inductivement, de manière à alimenter les réflexions sur la nature du BEPT, avant de tirer des conclusions sur la structure et l'instrumentation la plus valide du BEPT. La contribution empirique d'une démarche inductive de conceptualisation du BEPT pourrait donc être mise à l'épreuve sur la base de la question de recherche suivante :

Q1b : La conceptualisation du BEPT obtenue grâce à une démarche inductive fournit-elle une structure interne différente des conceptualisations élaborées déductivement?

Question de recherche 2 : En quoi le bien-être psychologique au travail se distingue-t-il d'autres concepts connexes?

Au plan conceptuel, il semble également primordial de faire la lumière sur la conceptualisation du BEPT en regard d'autres construits similaires, notamment le BEP général. En effet, afin de permettre aux chercheurs en sciences du comportement organisationnel d'étudier adéquatement le BEP dans le monde du travail, il a été argumenté qu'il est maintenant nécessaire d'élaborer un modèle conceptuel spécifiquement dédié au BEPT. Devant les preuves théoriques et empiriques sous-jacentes à ce constat, il pourrait être inapproprié de continuer à utiliser le construit de BEP général dans les études en psychologie du travail et des organisations. Ainsi, en matière de structure interne, différentes questions de recherche peuvent être soulevées afin d'établir la distinction entre le BEPT et le BEP :

Q2a : Le BEPT est-il doté d'une structure interne différente de celle du BEP général?

Q2b : Dans quelle mesure le BEPT comprend-il des composantes directement reliées aux caractéristiques du travail en tant que sphère de vie, comparativement au BEP non contextualisé?

De plus, en matière de validité concomitante, plusieurs indices ont été rapportés à l'effet que le BEPT pourrait être relié, mais distinct du construit plus général de BEP sans cadre de référence. Au-delà des différences en matière de structure des construits, il serait possible d'investiguer empiriquement le lien unissant le BEPT et son homologue non contextualisé, selon la question de recherche suivante :

Q2c : Quelle est la force et la direction des interrelations entre le BEPT et d'autres indicateurs de BEP général?

De la même façon, suivant les prémisses théoriques sur la santé psychologique abordées précédemment à travers la présentation du courant de la psychologie de la santé, il est attendu que les indicateurs de bonne santé psychologique soient inversement reliés aux indicateurs de mauvaise santé psychologique. Afin de développer une conceptualisation du BEPT qui soit cohérente avec la conceptualisation bidimensionnelle de la santé psychologique, il apparaît nécessaire de poser la question de recherche suivante :

Q2d : Quelle est la force et la direction des interrelations entre le BEPT et des indicateurs de détresse psychologique?

Question de recherche 3 : Quel est le pouvoir prédictif du bien-être psychologique au travail?

Une fois qu'un cadre conceptuel valide du BEPT, associé à une mesure fiable, sera disponible, il serait particulièrement intéressant d'investiguer la validité prédictive incrémentielle du BEPT par rapport au BEP en regard de différents critères organisationnels importants, tout particulièrement le « critère ultime » en psychologie, la performance (Austin & Villanova, 1992). Ainsi, suivant les travaux préalablement rapportés sur l'adoption d'un cadre de référence pour certaines mesures psychologiques non cognitives mises en relation avec la performance au travail, la question de recherche suivante pourrait être avancée :

Q3 : Le BEPT a-t-il apport incrémentiel significatif par rapport au BEP général dans la prédiction de la performance individuelle au travail?

En somme, l'agenda de recherche ici présenté permettrait de trouver des éléments de réponse essentiels qui serviraient de fondements à l'élaboration d'un bassin de connaissances propre au BEPT. En dotant ce champ d'études d'une conceptualisation dont la validité a été démontrée sous différents angles, et en y associant une mesure fiable, il sera dès lors possible de mieux comprendre le phénomène, tout comme ses antécédents et ses conséquences, et d'outiller les intervenants en milieu organisationnel pour sensibiliser les entreprises et la société aux enjeux contemporains d'une santé psychologique optimale de la main-d'œuvre.

Références

- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 65-90). Montréal, QC: Éditions Nouvelles.
- Adkins, J. A. (1999). Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 129-137.
- Andrews, F. M., & McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive and other components. *Social Indicators Research*, 8, 127-155.
- Aristote (1997). *Éthique à Nicomaque*. Paris, France: Librairie philosophique J. VRIN.
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77, 836-874.
- Bandura, A. (1995). On rectifying conceptual ecumenism. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 347-375). New York: Plenum Press.
- Beaugrand, J. P. (1988). Démarche scientifique et cycle de la recherche. In M. Robert (Ed.), *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie* (3e éd., pp. 1-35). Saint-Hyacinthe, Qc: Edisem.
- Bender, A., Brenneman Gibson, J., Gnam, W. H., Shain, M., Siu, M., & Suurvali, H. (2002). *Mental Health and Substance Use at Work: perspectives from research and*

- implications for leaders*. Toronto: The Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health.
- Berkman, P. L. (1971a). Life stress and psychological well-being: A replication of Langer's analysis in the midtown Manhattan study. *Journal of Health and Social Behavior*, *12*, 35-45.
- Berkman, P. L. (1971b). Measurement of mental health in a general population survey. *American Journal of Epidemiology*, *94*, 105-111.
- Bordeleau, M., & Traoré, I. (2007). Santé générale, santé mentale et stress au Québec: Regard sur les liens avec l'âge, le sexe, la scolarité et le revenu. *Zoom Santé: Santé et bien-être*, 1-4.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Cacioppo, J. T., Berntson, G. G., Larsen, J. T., Poehlmann, K. M., & Ito, T. A. (2000). The psychophysiology of emotions. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (pp. 173-191). New York: The Guilford Press.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (2003). *Fascicule 1. L'ampleur du problème. L'expression du stress au travail*. Québec, QC: Université Laval.
- Code, S., & Langan-Fox, J. (2001). Motivation, cognition and traits: Predicting occupational health, well-being and performance. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *17*(3), 159-174.

- Commission de la santé et de la sécurité au travail (2003). *Lésions professionnelles liées aux problèmes de santé psychologique*. Québec, QC: Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- 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*, 51(4), 252-265.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.
- Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail? *Le travail humain*, 58(1), 1-16.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (pp. 404-415). New York: Guilford Press.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 463-473). London: Oxford University Press.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. New York: The Guilford Press.
- Ekman, P. (1982). *Emotion in the human face* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- English, A. D. (2001). When personality traits need a frame of reference: Enhancing the predictive validity of non-cognitive measures. *Dissertation Abstracts International*, 64 (11), 5829.(UMI no. 3111604).
- Gabriel, P., & Liimatainen, M. (2000). *Mental health in the workplace. Introduction: Executive summaries*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2008). Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail : Validation québécoise de bien-être et de détresse psychologiques adaptées au contexte de travail. In Gilbert, M.-H. *La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et*

facteurs organisationnels de développement. Thèse de doctorat non publiée, Université de Montréal, Québec.

- Guion, R. M. (1998). *Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science, 37*(3), 159-169.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experience, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 564-584.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279.
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 545-551.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 97*, 251-273.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Press.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction - job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice, 3*(4), 219 - 233.
- Keyes, C. L. (2007). Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing: A Complementary Strategy for Improving National Mental Health. *American Psychologist, 62*(2), 95-108.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121-140.
- Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. In C. L. M. Keyes (Ed.), *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*(3), 539-548.

- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 1-10.
- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). New York, NY: Oxford University Press.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 411-425). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kiziah, J. E. (2003). Job Satisfaction vs. Work Fulfillment: Exploring Positive Experience at Work. *Dissertation Abstracts International*, 64 (10), 5261.(UMI no. 3107643).
- Kraut, R. (1979). Two Conceptions of Happiness. *The Philosophical Review*, 88(2), 167-197.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, É., Bouffard, L., Dubé, M., & Lapierre, S. (2001). Bien-être et détresse psychologique: Vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue québécoise de psychologie*, 22(1), 71-87.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.

- Lent, R. W. (2004). Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*(4), 482-509.
- Linley, P., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences, 47*(8), 878-884.
- Maddux, J. E. (2002). Stopping the "Madness": Postive psychology and the deconstruction of the illness ideology and the DSM. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 13-25). New York, NY: Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*, 370-396.
- 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*(5), 352-357.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research, 45*, 475-504.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(2), 494-512.
- McMahon, D. M. (2006). *Happiness: A History*. New York: Grove Press.

- Morin, E. M. (2004). *The meaning of work in modern times*. Paper presented at the 10th World Congress on Human Resources Management.
- Morin, E. M., Savoie, A., & Beaudin, G. (1994). *L'efficacité de l'organisation: Théories, représentations et mesures*. Montréal, Canada: Gaëtan Morin.
- Okun, M. A., & Stock, W. A. (1987). The construct validity of subjective well-being measures: An assessment via quantitative research syntheses. *Journal of Community Psychology, 15*(4), 481-492.
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(4), 762-769.
- 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 États et entré en vigueur le 7 avril 1948. *Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé* (2).
- Paolli, P., & Merllié, D. (2000). *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*. Dublin, Irlande: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.
- Ransome, P. (2007). Conceptualizing the boundaries between 'life' and 'work.'. *International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 374-386.

- Robbins, S. B., & Kliewer, W. L. (2000). Advances in theory and research on subjective well-being. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 310-345). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory*. London: Constable.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. London: Constable.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- 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. (1989a). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55.
- Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*(1), 1-28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies, 9*(1), 13-39.
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D., & Salvaggio, A. N. (2003). Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 836-851.
- Schui, G., & Krampen, G. (2010). Bibliometric Analyses on the Emergence and Present Growth of Positive Psychology. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 2*(1), 52-64.
- Seligman, M. E. (2008). Positive health. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 3-18.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410-421.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 653-663.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Behavior* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Stephens, T., & Joubert, N. (2001). The Economic Burden of Mental Health Problems in Canada. *Chronic disease in Canada*, 22(1), 18-23.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and the gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Trochim, W.M. (2006, October). *The Research Methods Database (2nd Ed)*. Retrieved Feb. 26th, 2009, from <http://www.socialresearchmethods.net/kb/>.
- VandenBos, G.R. (Ed.). (2007). *APA Dictionary of Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 730-742.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219-235.
- Watson Wyatt (2005). *Au travail! Vers une organisation en santé*. Canada: Watson Wyatt.
- White, N. (2006). *A brief history of happiness*. Oxford, UK: Blackwell publishing.

- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*(3), 212-219.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84-94.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(2), 93-104.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science, 34*(3), 146-150.

Note des auteurs

Véronique Dagenais-Desmarais, Département de psychologie, Université de Montréal, Québec, Canada; André Savoie, Département de psychologie, Université de Montréal, Québec, Canada.

La préparation de cet article a fait l'objet d'un financement par une bourse du *Fonds Québécois de la Recherche sur la Société et la Culture* octroyée au premier auteur.

Toute correspondance concernant cet article doit être acheminée à Véronique Dagenais-Desmarais, Département de psychologie, Université de Montréal, C.P. 6128, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7.

Notes de bas de page

1. Selon Ryff (1989b), le BEP hédonique fut opérationnalisé en termes d'équilibre entre les affects positifs et négatifs en raison du fait que certaines études empiriques démontraient que ces deux dimensions affichaient une validité divergente et n'avaient pas les mêmes corrélats, alors que les recherches ayant permis de tirer ces conclusions n'étaient pas elles-mêmes destinées à définir la structure du BEP. Ces arguments amènent l'auteure à questionner les fondements théoriques de l'approche hédonique.

2. La distinction entre les approches « *top-down* » (déduction) et « *bottom-up* » (induction) d'élaboration de théories (Trochim, 2006) décrites ici ne doivent pas être confondues avec les théories « *top-down* » et « *bottom-up* » du BEP, décrites en détail par Diener (1984), ou encore avec les investigations « *top-down* » ou « *bottom-up* » de la relation causale du BEP avec d'autres variables (Brief, Butcher, George, & Link, 1993).

Bien-être psychologique au travail :
Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au
travail

Véronique Dagenais-Desmarais

Université de Montréal

Permission des éditeurs

Identification de la revue

Actes du 15^e Congrès de psychologie du travail et des organisations. Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail?

Identification des éditeurs

Normand Pettersen, Jean-Sébastien Boudrias et André Savoie

Identification de l'article

Dagenais-Desmarais, V. (2008). Bien-être psychologique au travail : Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail. In N. Pettersen, J.-S. Boudrias et A. Savoie (Éds). *15^e Congrès de psychologie du travail et des organisations. Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail? : Vol. 3. L'individu* (pp. 1-12). Québec : Presses de l'Université du Québec.

L'étudiante Véronique Dagenais-Desmarais sollicite la permission d'inclure l'article ci-dessus dans sa thèse de doctorat qui a pour titre « Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit ».

Éditeur	Signature	Date
---------	-----------	------

Éditeur	Signature	Date
---------	-----------	------

Éditeur	Signature	Date
---------	-----------	------

Bien-être psychologique au travail :

Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail

Véronique Dagenais-Desmarais

Résumé

Bien qu'un certain consensus semble émerger en faveur d'un modèle bidimensionnel de la santé psychologique, la composante positive de celle-ci, le bien-être psychologique, est encore l'objet d'une controverse conceptuelle. Cette étude vise donc, à l'aide d'un devis de recherche qualitatif, à porter un éclairage nouveau sur la conceptualisation du bien-être psychologique au travail (BEPT). L'analyse de 20 entrevues semi-structurées menées auprès de travailleurs québécois démontre que le bien-être psychologique au travail peut être conceptualisé selon deux axes, soit la cible de référence et la directionnalité de l'expérience. Une étape additionnelle de validation du modèle a démontré que cette conceptualisation du BEPT possède la capacité d'intégrer la plupart des dimensions déjà identifiées par d'autres auteurs. Les implications de ces résultats sont discutées et des pistes de recherche future sont proposées.

Problématique

La santé psychologique au travail est devenue l'un des plus grands enjeux que doivent gérer les gestionnaires et les psychologues du travail contemporains. Les statistiques sur la question sont criantes. Au Québec, plus du tiers des travailleurs affirment avoir un niveau de stress élevé dans leur travail (Bordeleau & Traoré, 2007). Au Canada, le nombre de travailleurs éprouvant une satisfaction professionnelle élevée a chuté de 17 % entre 1991 et 2001 (Duxbury & Higgins, 2001), alors qu'en Europe, le stress au travail est la source de 50 % à 60 % des journées de travail perdues (Paolli & Merllié, 2000).

Devant ces données alarmantes, la communauté scientifique ne reste pas indifférente et tente de mieux comprendre le phénomène. Toutefois, bien que la santé psychologique soit un enjeu au cœur de la psychologie du travail et des organisations, la nature même du construit semble encore nébuleuse (Danna et Griffin, 1999; Keyes, 2005). Cette situation limite grandement l'utilisation des connaissances scientifiques à des fins d'intervention. Afin de permettre de mieux structurer l'avancement des connaissances en matière de santé psychologique, il apparaît incontournable de mieux comprendre la nature du construit et de ses composantes. Cet état de fait est particulièrement saillant dans le cas du bien-être psychologique, qui apparaît être l'une des dimensions au cœur de la santé psychologique.

Contexte théorique

La santé psychologique : un construit bidimensionnel

Traditionnellement comprise dans une perspective psychiatrique, la santé psychologique, aussi appelée santé mentale, était auparavant surtout définie comme l'absence de symptômes négatifs ou de maladie (Keyes, 2003, 2005). Bien qu'il existe toujours une absence de conceptualisation claire et intégrée du construit (Achille, 2003a), la santé psychologique est dorénavant plutôt comprise comme un construit multidimensionnel, qui rend compte tant de l'absence de manifestations négatives que de la présence de manifestations positives (voir p. ex. : Achille, 2003b; Berkman, 1971; Dejours, 1995; Jahoda, 1958; Keyes, 2005, 2006; Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair, & Battaglani, 1998a; Organisation mondiale de la santé, 1946). Dans cette perspective de plus en plus adoptée, la composante négative est habituellement identifiée comme étant la détresse psychologique, alors que la composante positive de la santé psychologique est généralement connue sous le vocable de bien-être psychologique (ci-après BEP; Forest, 2005; Keyes, 2006; Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair, & Battaglani, 1998b; Veit et Ware, 1983). Contrairement à la détresse psychologique qui a fait l'objet d'un historique scientifique plus exhaustif, le bien-être psychologique demeure une facette de la santé psychologique encore mal comprise.

Conceptualiser le bien-être psychologique

Malgré de louables efforts déployés pour synthétiser les connaissances sur le BEP acquises depuis plus de 40 ans (p. ex. : Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Ryan et Deci, 2001), les différentes compréhensions du concept sont encore hétérogènes au

sein de la communauté scientifique (Andrews & McKennel, 1980; Harris & Cameron, 2005). En effet, plusieurs modèles du BEP se sont développés de façon concurrente au fil des ans, sur des prémisses théoriques souvent mal explicitées ou peu vérifiées (Diener, 1984; Omodei et Wearing, 1990; Ryan et Deci, 2001). À l'heure actuelle, le chercheur non initié qui souhaite investiguer ce champ d'études se heurte à une véritable confusion conceptuelle qui freine l'acquisition d'un bassin de connaissances unifié en la matière (Dagenais-Desmarais, 2005).

De cette dissension théorique, on peut malgré tout dégager deux perspectives de recherche indépendantes, mais reliées, qui ont teinté les propositions sur la nature du BEP (Diener, 1984; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryan et Deci, 2001). L'approche hédonique étudie le BEP sous l'angle du bonheur, des émotions positives et de la satisfaction dans la vie (p. ex. : Andrews et McKennel, 1980; Berkman, 1971; Bradburn, 1969; Campbell, Converse, & Rodgers, 1976; Diener, 1984), tandis que l'approche eudémonique décrit le BEP en termes de fonctionnement optimal, de sens et d'actualisation de soi (p. ex. : Keyes, 1998; Omodei & Wearing, 1990; Ryan & Deci, 2000; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998). Compte tenu de l'apport unique de chacune de ces approches, il serait optimal de concevoir le BEP comme un construit multidimensionnel représentant ces deux aspects (Ryan et Deci, 2001). À ce jour, certains efforts, implicites ou explicites, ont été déployés afin d'intégrer ces deux courants dans la compréhension du BEP (p. ex. : Diener, Lucas et Oishi, 2002; Labelle, Alain, Bastin, Bouffard, Dubé, & Lapierre, 2001; McGregor & Little, 1998; Warr, 2006). Ces travaux demeurent toutefois des pistes d'investigation préliminaire peu concertées, qui méritent plus d'exploration théorique et de

validation empirique avant de pouvoir prendre position avec assurance sur la nature précise des dimensions au cœur du BEP.

Du bien-être psychologique au bien-être psychologique au travail

Si des efforts tous azimuts ont été consacrés à la compréhension du BEP global, le bien-être psychologique au travail (ci-après BEPT) se trouve quant à lui laissé pour compte. Seuls trois modèles affirmant conceptualiser le BEPT ont pu être répertoriés dans la documentation. Le modèle heuristique de la santé organisationnelle de Cotton & Hart (2003) décrit le BEPT comme étant la combinaison du moral, de la détresse et de la satisfaction au travail. Pour Daniels (2000), le BEPT est un concept à connotation affective, s'opérationnalisant à travers cinq continuums : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère-placidité. Enfin, pour Danna & Griffin (1999), le bien-être au travail inclut à la fois les symptômes médicaux physiques et psychologiques au travail, les expériences de vie générales (p. ex. : bonheur, satisfaction dans la vie) et les expériences au travail (p. ex. : satisfaction au travail, attachement au travail). Toutefois, du fait qu'ils intègrent à la fois des composantes positives et négatives, ces modèles se rapprochent plutôt du concept de santé psychologique au travail. Par ailleurs, ces modèles du BEPT ne traitent aucunement des aspects eudémoniques du BEP, mais les auteurs ne justifient pas leurs choix conceptuels.

Empiriquement, les chercheurs se sont surtout limités à étudier la satisfaction au travail (Daniels, 2000) ou à mesurer une ou plusieurs composantes du BEP général sans évaluer la pertinence d'utiliser un construit contextualisé pour la réalité organisationnelle (p. ex. : Cropanzano & Wright, 1999; Wright, Cropanzano, & Meyer 2004). Cet état de fait

peut s'expliquer de deux façons. D'un point de vue théorique, il est possible qu'en l'absence d'un cadre théorique clair et unifié, les chercheurs postulent implicitement que le BEPT est assimilable à son homologue non contextualisé. D'un point de vue méthodologique, inévitablement relié aux considérations théoriques, il serait plausible que devant l'absence de mesures spécifiquement conçues pour évaluer le BEPT, les chercheurs se soient tournés vers le construit générique en raison de considérations pragmatiques.

Malgré l'état embryonnaire des connaissances sur le BEPT, ce concept semble avoir sa place au sein du construit plus global de BEP (Argyle, 1987; Diener, 1994). Une étude indépendante de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2008) démontre que malgré certaines similarités conceptuelles, la structure originale du BEP (tel qu'obtenue par Massé et al., 1998a, b) n'a pas pu être répliquée intégralement avec une mesure du BEP adaptée pour le travail, laissant présager de différences conceptuelles entre le construit générique et son homologue contextualisé pour le travail. Également, des études empiriques démontrent qu'un construit contextualisé possède une certaine validité incrémentielle par rapport au construit générique dans la prédiction de résultantes organisationnelles (voir p. ex. : English, 2001; Hunthausen, Truxillo, Bauer, & Hammer, 2003). Ces preuves appuient donc l'hypothèse d'une contribution distincte du BEPT par rapport au BEP.

Devant l'état limité des connaissances propres au BEPT, et à la lumière des indices permettant de conclure à la pertinence du construit, il apparaît primordial de consacrer des efforts de recherche à une démarche qui permettra d'apporter un éclairage plus complet sur la nature du BEPT. Force est de constater que l'étude de la documentation ne permet pas d'atteindre cet objectif et qu'une autre méthodologie doit être utilisée. En effet, la plupart

des modèles actuels du BEP furent développés selon une approche déductive (Diener, Sapyta, & Suh, 1998), où un certain cadre théorique est choisi a priori pour décrire le phénomène, puis est opérationnalisé dans la mesure du construit (Diener, 1994). Ce choix méthodologique s'avère toutefois problématique : une approche déductive devrait s'appuyer sur un cadre théorique bien défini (Trochim, 2006), mais le BEP est encore étudié de façon passablement athéorique (Ryff & Singer, 1998). Il semble donc impératif d'adopter une stratégie scientifique plus riche afin de développer un modèle conceptuel propre au BEPT. Pour ce faire, la présente étude propose donc une approche exploratoire inductive, partant du particulier pour aller vers le général. Cette méthodologie permettra d'entamer une discussion scientifique sur la nature du BEPT à partir des observations concrètes de travailleurs, afin d'en dégager des généralisations conceptuelles sur le construit (Beaugrand, 1988).

Méthodologie

Collecte de données

Afin de pouvoir identifier les différentes composantes du BEPT, une approche qualitative a été retenue. Afin de recueillir les expériences concrètes de BEPT des répondants, la collecte de données fut basée sur la méthode des incidents critiques. Cette méthodologie vise à récolter des observations directes du comportement humain de manière à faciliter la résolution de problèmes pratiques ou le développement de connaissances psychologiques (Flanagan, 1954). Bien qu'initialement conçue pour l'analyse fonctionnelle d'activités et les caractéristiques requises en emploi (Butterfield, Borgen, Amundson, & Maglio, 2005; Flanagan, 1954), cette méthode a évolué et fut également utilisée pour

l'étude de concepts psychologiques tels que le processus de psychothérapie (Woosley, 1986), la motivation au travail (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959), les attributions causales, émotions et cognitions (Weiner, Russell, & Lerman, 1979), la qualité de vie (Flanagan, 1978), la confiance dans le contrat psychologique au travail (Atkinson, 2007), ainsi que le stress au travail (Lansisalmi, Peiro, & Kivimaki, 2000; Torkelson, Muhonen, & Peiro, 2007).

Des entrevues semi-structurées individuelles de 60 minutes ont été réalisées, dans lesquelles les participants étaient invités à raconter des incidents critiques de bien-être psychologique au travail qu'ils avaient eux-mêmes vécus (le guide d'entrevue est disponible en annexe). Pour chaque incident, à la suite de la question principale, des questions d'appoint suivaient, afin de connaître le contexte et la durée de l'incident, ainsi que les émotions, les cognitions et les comportements du participant durant l'incident. Les entrevues étaient documentées par le biais des notes de l'intervieweur et la confidentialité du matériel recueilli était assurée aux participants.

Échantillon

Les participants à cette étude ont été sélectionnés sur la base d'un échantillonnage par quota afin d'assurer une composition en fonction de diverses caractéristiques sociodémographiques (âge, secteur d'activité, horaire de travail et statut d'emploi), en vue d'éviter certains biais. Vingt travailleurs canadiens francophones (70 % de femmes, 30 % d'hommes), en moyenne âgés de 38 ans et ayant 7,4 années d'expérience dans leur poste actuel, ont participé à l'étude. 90 % d'entre eux occupaient un emploi permanent. Le secteur d'activité dans lequel ils œuvraient est représenté à la Figure 1. La collecte de

données a permis de récolter 103 incidents critiques sur le BEPT ($M_{\text{entrevue}} = 5,15$ incidents critiques; $\acute{E}T_{\text{entrevue}} = 1,73$ incidents critiques).

Insérer la Figure 1 ici

Analyse des données

Une fois les entrevues terminées, une analyse qualitative transversale du matériel a été effectuée à l'aide du logiciel NVivo7 (QSR International, 2007). La démarche retenue dans cette étude combine l'analyse thématique de contenu et la théorisation ancrée, une méthodologie déjà éprouvée pour conceptualiser la santé psychologique générale (voir Massé et al., 1998b).

Pour ce faire, le cadre conceptuel basé sur la revue de la documentation a d'abord été revu en profondeur et une première liste de catégories et de codes a été élaborée. Ensuite, le matériel d'entrevue a été relu dans sa totalité, puis les extraits pertinents ont été distingués du matériel résiduel. Pour assurer la qualité de ce codage initial, un contre-codage de cinq entrevues a été effectué par un deuxième codeur, puis un codage inverse de 13 entrevues a été fait par les deux codeurs. L'analyse des données a permis d'identifier parmi les incidents critiques 575 extraits décrivant du bien-être psychologique au travail ($M_{\text{entrevue}} = 28,75$; $\acute{E}T_{\text{entrevue}} = 8,63$).

Par après, une codification mixte a été utilisée, combinant les déductions théoriques préalablement identifiées et les nouveaux éléments inductifs recueillis à la lumière de

l'analyse du matériel. La codification mixte a donné lieu à la classification des extraits en 80 types de manifestations du BEPT, regroupés en 25 dimensions.

Synthèse des données

Une fois la codification du matériel effectuée, les données ont été traitées par abstraction conceptuelle (Van der Maren, 1996) afin de passer du code commun au code abstrait. Les expressions et les manifestations ont été remplacées par le construit théorique qu'elles représentent, les codes semblables exprimant un même concept ont été fusionnés et des métacodes ont été créés afin de rassembler hiérarchiquement des codes plus opérationnels. De cette démarche résulte une liste finale de 80 énoncés de BEPT. Par souci de parcimonie, les énoncés ont été retenus en fonction des critères suivants : pertinence théorique relative, capacité de condenser la complexité des significations d'autres énoncés, représentativité des dimensions, fréquence de mention lors des entrevues. Grâce à la nature hiérarchique des métacodes dégagés du bassin de codes préalablement établi, les éléments ont pu être synthétisés selon deux axes, donnant lieu au modèle présenté dans la prochaine section.

Résultats

Description du cadre conceptuel élaboré

L'analyse du contenu décrite précédemment a permis de synthétiser le phénomène à l'aide d'un modèle en deux axes. La Figure 2 présente graphiquement ce modèle conceptuel du BEPT.

Un modèle en deux axes

Le premier axe décrivant le BEPT est la sphère de référence, qui correspond au référent spécifique du monde du travail dans lequel l'expérience positive est vécue par l'individu. Trois sphères de référence du BEPT ont pu être identifiées. La sphère individuelle décrit l'état positif d'un travailleur par rapport à lui-même. La sphère relationnelle décrit quant à elle l'état positif d'un travailleur relativement à l'interaction sociale qu'il vit dans son travail. Enfin, la sphère organisationnelle décrit l'interaction du travailleur avec l'organisation en tant qu'entité morale.

Le deuxième axe du BEPT est la directionnalité, qui décrit le processus par lequel le travailleur construit son expérience positive. Selon ce modèle, le BEPT pourrait se construire de deux façons. Le BEPT projectif se définit comme la construction de l'expérience positive du travailleur par extériorisation vers un objet donné. À l'opposé, le BEPT introjectif décrit la construction de l'expérience positive du travailleur par l'intériorisation d'un objet donné.

Insérer la Figure 2 ici

Un modèle en six composantes

Selon ce modèle, la sphère de référence et la directionnalité du BEPT pourraient être combinées pour créer six différentes composantes du BEPT selon une matrice de type 3 x 2 (voir Tableau 1). Cette interaction serait créée par le biais de l'objet qui, en tant que source ou cible dans le processus, provient d'une sphère de référence spécifique. Ainsi, si

l'on analyse l'énoncé « Je me sens accepté comme je suis par les gens avec qui je travaille », on peut identifier que l'objet « les gens avec qui je travaille » provient de la sphère de référence relationnelle, alors que la directionnalité de l'énoncé est de nature introjective, puisque le travailleur incorpore le comportement des autres dans la construction de sa propre expérience positive.

Insérer le Tableau 1 ici

Chacune de ses six composantes semble décrire une portion unique du BEPT et reflète certains thèmes précis. Au niveau du BEPT projectif-individuel ($n = 22$ énoncés), l'actualisation de soi, le sentiment d'efficacité personnelle et les émotions positives sont prépondérants. Le BEPT projectif-relationnel ($n = 11$ énoncés) intègre quant à lui les notions d'affiliation et de relations épanouissantes, tandis que le BEPT projectif organisationnel ($n = 11$ énoncés) comprend des composantes d'investissement dans son milieu et de contribution au succès de l'organisation. Sur l'autre pôle de la directionnalité, le BEPT introjectif-individuel ($n = 13$ énoncés) touche plutôt la satisfaction dans ses tâches, alors que le BEPT introjectif-relationnel ($n = 15$ énoncés) renvoie au fait de se sentir considéré par les gens avec qui l'on interagit au travail. Le BEPT introjectif-organisationnel ($n = 8$ énoncés) décrit quant à lui l'adéquation ou la congruence de la personne dans son organisation.

Le modèle proposé est intéressant du fait qu'il réussit à intégrer en un tout cohérent les différentes perspectives de recherche adoptées pour l'étude du BEP. En effet, les

différentes composantes du BEPT identifiées dans ce modèle reprennent certains thèmes phares de la recherche sur le BEP. Les préoccupations eudémoniques sont bien représentées par les dimensions d'actualisation de soi, d'affiliation et d'épanouissement social, ainsi que par l'investissement dans son organisation et le sentiment de congruence avec le milieu. Les aspects hédoniques s'observent quant à eux dans les composantes de satisfaction dans ses tâches et ses relations, ainsi que par les émotions positives. De façon générale, on remarque que les manifestations eudémoniques sont plus saillantes dans les composantes projectives du BEPT, et dans les sphères de référence au travail plus externes à l'individu.

Comparaison du cadre conceptuel avec les modèles théoriques existants

Compte tenu de l'état non consensuel de la documentation entourant la conceptualisation du BEP, il semble essentiel d'éviter de contribuer à entretenir la confusion en ne faisant que proposer un nouveau modèle parmi d'autres. Il apparaît donc primordial de prendre une certaine perspective et de comparer les résultats de cette étude à la lumière de ceux de nos prédécesseurs, pour ainsi faire avancer la compréhension scientifique du BEPT.

Pour atteindre cet objectif, le parallèle entre les modèles du BEP(T) existants et le modèle du BEPT élaboré dans cette étude a été établi. Pour ce faire, 18 conceptualisations ont d'abord été identifiées sur la base de la revue de la documentation préalablement présentée (Andrews et McKennell, 1980; Argyle, 1987; Berkman, 1971; Bradburn, 1969; Campbell, Converse et Rogers, 1976; Cotton et Hart, 2003; Daniels, 2000; Diener et al., 2002; Harris & Cameron, 2005; Keyes, 1998; Keyes et Magyar-Moe, 2003; Labelle et al., 2001; Massé et al., 1998b; McGregor et Little, 1998; Omodei et Wearing, 1990; Ryff et

Keyes, 1995; Veit et Ware, 1983; Warr, 1990). Le Tableau 2 présente ces modèles conceptuels.

Insérer le Tableau 2 ici

Un comité d'experts, constitué de six doctorants en psychologie du travail, a ensuite été consulté afin de classifier l'ensemble des dimensions du BEP(T) répertoriées en fonction des deux axes décrits ci-haut. Le modèle développé a été présenté aux experts et pour chaque dimension du BEP(T) à classifier, les définitions originales des auteurs étaient fournies lorsque disponibles. Sur une base individuelle, chaque expert avait la possibilité d'associer chacune des dimensions à une ou plusieurs des six composantes du modèle, ou de rejeter l'hypothèse d'une bonne adéquation entre une dimension donnée et le modèle développé. Par après, les membres du groupe partageaient leur position sur chaque élément, et un processus de prise de décision par consensus était suivi, de manière à arriver à une classification satisfaisante pour le groupe. Les conclusions du comité d'experts ont été compilées et sont présentées dans la Figure 3.

Insérer la Figure 3 ici

Abstraction faite du domaine de vie auquel ces modèles font référence (c.-à-d. au travail ou globalement), l'ensemble des 32 dimensions répertoriées ont pu être situées dans

le modèle. Il est à noter que certaines dimensions n'ont pas été incluses a priori dans cette démarche, car elles ne répondaient pas aux prémisses généralement reconnues quant à la structure de la santé psychologique. Ainsi, les dimensions à connotation négative (sept dimensions : affect négatif, détresse, dépression, anxiété, ennui, fatigue et colère) n'ont pas été retenues, car elles reflètent plutôt le concept de détresse psychologique, qui décrit la facette négative de la santé psychologique. Également, les libellés « Affectif » et « Cognitif », souvent utilisés dans la documentation pour aborder la nature du BEP, n'ont pas été classifiés dans le modèle puisqu'ils représentent plutôt des attributs caractérisant les dimensions.

Cet exercice a permis certains constats quant à l'adéquation entre le modèle du BEPT développé dans cette étude et l'état actuel de la documentation. D'abord, il est saillant que c'est essentiellement l'expérience intra-individuelle qui a été le focus primaire des chercheurs jusqu'à maintenant. En effet, 75 % des dimensions du BEP(T) répertoriées relèvent de la sphère de référence individuelle. Également, bien que les aspects sociaux du BEP(T) aient été moins étudiés, les sphères de référence relationnelle et organisationnelle semblent aussi avoir une pertinence conceptuelle. Par ailleurs, ces composantes apparaissent situées sur un continuum, puisque certaines dimensions peuvent impliquer à la fois un aspect relationnel, plus proche de personnes identifiables, et un aspect organisationnel plus global.

Également, on remarque que les deux directionnalités du BEP(T) ont suscité dans la documentation un nombre similaire de dimensions. La classification des dimensions catégorisées selon l'un ou l'autre des pôles de cet axe est cependant plus nébuleuse dans le

cas des dimensions relevant de la sphère individuelle. Puisque dans cette sphère de référence, l'objet est très proche, voire partie prenante de l'individu, le processus par lequel émerge l'expérience positive est par définition moins perceptible. Par exemple, la dimension « Bonheur » pourrait prendre une valeur projective ou introjective selon le contexte, bien que généralement cette manifestation survienne en réponse à un stimulus quelconque intériorisé dans l'expérience de l'individu. Cet état de fait entraîne donc une distinction moins marquée sur cet axe pour les dimensions individuelles.

Somme toute, le modèle du BEPT développé dans cette étude semble capable de rendre compte avec parcimonie d'un large éventail de manifestations du construit. Il permet également d'englober les efforts déjà déployés par différents courants de recherche pour conceptualiser tant le construit plus global de BEP que le concept contextualisé au travail.

Discussion

Afin de pallier les lacunes de la documentation, cette étude visait à doter le concept de BEPT d'un cadre conceptuel clair et ancré dans la réalité des travailleurs, tout en demeurant en lien avec les connaissances scientifiques déjà acquises en matière de santé psychologique. La combinaison d'une démarche d'abord exploratoire, puis confirmatoire a permis de faire émerger un modèle du BEPT simple et parcimonieux qui décrit le construit selon deux paramètres, soit la directionnalité et la sphère de référence. Ce modèle permet également d'intégrer en un tout cohérent l'ensemble des dimensions du BEP(T) actuellement proposées dans la documentation scientifique.

Cette étude apporte plusieurs contributions intéressantes à la conceptualisation du BEPT. D'un point de vue méthodologique, le devis de recherche retenu a permis de faire le pont entre les deux traditions de recherche simultanément mises de l'avant. L'approche inductive d'abord utilisée est caractéristique de la perspective de recherche sur le BEP hédonique, alors que la démarche déductive utilisée dans un deuxième temps relève typiquement de la tradition de recherche sur le BEP eudémonique (Cotton & Hart, 2003; Hart & Cooper, 2001). L'intégration de ces deux perspectives au cœur d'une même étude permet de faire émerger une compréhension plus unifiée du construit. Également, malgré l'apparente confusion se dégageant de l'état actuel des connaissances sur le BEP, il semble possible de structurer les composantes du construit proposées afin d'en faire un tout cohérent. Les résultats de cette étude appuient la proposition de Ryan et Deci (2001) selon laquelle les perspectives hédoniques et eudémoniques du BEP permettent ensemble une meilleure compréhension du phénomène.

Le modèle avancé possède également l'avantage d'avoir été spécifiquement conçu pour le monde du travail, ce qui répond à l'enjeu de généralisabilité pour un domaine de vie ciblé comme le travail. La question de la similitude et la divergence conceptuelle entre le BEPT et le BEP reste toutefois en suspens. Dans le cadre de cette étude, le modèle du BEPT élaboré semble se distinguer du BEP de par la plus grande représentativité accordée aux sphères de référence relationnelle et organisationnelle (selon le ratio de manifestations par composante du modèle). Par ailleurs, de par le fait que la structure du modèle du BEPT permette de classifier les dimensions du BEP global, il semblerait que le construit générique de BEP partage une part non négligeable de variance commune avec le construit

contextualisé. Étant donné que le travail n'est pas un domaine de vie indépendant de l'expérience de vie globale d'un individu (Diener et al., 2002), mais que la nature de la relation entre ces deux niveaux d'expérience soit encore source de controverse (Diener, 1984; Headey, Veenhoven et Wearing, 1991), il apparaît nécessaire de départager l'apport conceptuel respectif de ces deux construits.

Bien que cette étude apporte une contribution significative à l'émergence d'une conceptualisation plus complète et unifiée du BEPT, il n'en demeure pas moins que d'autres étapes devront être franchies avant de pouvoir avancer une représentation fidèle et valide du construit. D'abord, une prochaine étape essentielle sera de vérifier empiriquement la modélisation du BEPT développée dans cette étude. Une instrumentation du modèle devra donc être élaborée et validée, ce qui permettra de consolider et de bonifier empiriquement un réseau nomologique propre au BEPT. Un autre élément pertinent à la validation plus exhaustive de ce modèle serait de répliquer la méthodologie qualitative utilisée dans cette étude auprès d'une population de travailleurs plus élargie. Enfin, devant les questions soulevées en regard de la similitude des deux construits, il apparaît nécessaire de se pencher empiriquement sur la validité convergente et divergente du BEPT par rapport au BEP. De telles initiatives permettront de mieux positionner le BEPT comme un construit clairement conceptualisé et opérationnalisé, qui mérite à juste titre une attention soutenue de la part des chercheurs en vue de pouvoir répondre à des enjeux sociétaux d'actualité.

Références

- Achille, M. A. (2003a). Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 65-90). Montréal, QC: Éditions Nouvelles.
- Achille, M. A. (2003b). Définir la santé au travail. II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 91-112). Montréal, QC: Éditions nouvelles.
- Andrews, F. M., & McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive and other components. *Social Indicators Research*, 8, 127-155.
- Argyle, M. (1987). *The Psychology of Happiness*. New York: Methuen.
- Atkinson, C. (2007). Trust and the psychological contract. *Employee Relations*, 29(3), 227-246.
- Berkman, P. L. (1971). Measurement of mental health in a general population survey. *American Journal of Epidemiology*, 94, 105-111.
- Beaugrand, J. P. (1988). Démarche scientifique et cycle de la recherche. In M. Robert (Ed.), *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie* (3e ed., pp. 1-35). Saint-Hyacinthe, Qc: Edisem.
- Bordeleau, M., & Traoré, I. (2007, juin). Santé générale, santé mentale et stress au Québec: Regard sur les liens avec l'âge, le sexe, la scolarité et le revenu. *Zoom Santé: Santé et bien-être*, 1-4.

- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Chicago: Aldine.
- Butterfield, L. D., Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Maglio, A.-S. T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954-2004 and beyond. *Qualitative research*, 5(4), 475-497.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of american life: Perceptions, evaluations, and satisfaction*. New York: Russell.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- 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*, 51(4), 252-265.
- Dagenais-Desmarais, V. (2005). *Revue de la documentation portant sur les liens entre le bien-être psychologique au travail et le rendement individuel au travail*. Texte de synthèse non publié. Université de Montréal, Québec.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail? *Le travail humain*, 58(1), 1-16.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.

- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 463-473). London: Oxford University Press.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millenium: Where are we? Where do we need to go?* Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- English, A. D. (2001). When personality traits need a frame of reference: Enhancing the predictive validity of non-cognitive measures. *Dissertation Abstracts International*, 64 (11), 5829.(UMI no. 3111604).
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138-147.
- 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. *Dissertation Abstracts International*, 68 (2). (UMI no. NR23153).
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2008). Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail : Validation québécoise de bien-être et de détresse psychologiques adaptées au contexte de travail. In Gilbert,

- M.-H. *La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement*. Thèse de doctorat non publiée, Université de Montréal, Québec.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 2: Personnel Psychology, pp. 93-114). London: Sage.
- Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24, 81-100.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Oxford, England: John Wiley.
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 545-551.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Keyes, C.L.M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C.L.M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. In C.L.M. Keyes (Ed.), *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(3), 539-548.
- Keyes, C.L.M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 1-10.
- Keyes, C.L.M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 411-425). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- 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(6), 1007-1022.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, É., Bouffard, L., Dubé, M., & Lapierre, S. (2001). Bien-être et détresse psychologique: Vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue québécoise de psychologie*, 22(1), 71-87.
- Lansisalmi, H., Peiro, J. M., & Kivimaki, M. (2000). Collective stress and coping in the context of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(4), 527-559.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b).
Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique:
L'ÉMMBEP. *Revue canadienne de santé publique*, 89(5), 352-357.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing
well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-
512.
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal
projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of
Personality and Social Psychology*, 59(4), 762-769.
- 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
États et entré en vigueur le 7 avril 1948. *Actes officiels de l'Organisation mondiale
de la Santé* (2).
- Paolli, P., & Merllié, D. (2000). *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail
2000*. Dublin, Irlande: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de
vie et de travail.
- QSR International. (2007). *NVivo (Version 7.0)*: QSR International.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of
intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*,
55(1), 68-78.

- 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*(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*(1), 1-28.
- Torkelson, E., Muhonen, T., & Peiro, J. M. (2007). Constructions of work stress and coping in a female- and a male-dominated department. *Scandinavian Journal of Psychology, 48*(3), 261-270.
- Trochim, W. M. (2006). *The Research Methods Database 2nd Edition*. Retrieved Feb. 26th, 2009, from <http://www.socialresearchmethods.net/kb/>
- Van der Maren, J.-M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51*, 730-742.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.
- Warr, P. (2006). Differential activation of judgments in employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(2), 225-244.
- Weiner, B., Russell, D., & Lerman, D. (1979). The cognition-emotion process in achievement-related contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*(7), 1211-1220.

Woosley, L. K. (1986). The critical incident technique: An innovative qualitative method of research. *Canadian Journal of Counselling, 20*(4), 242-254.

Wright, T.A., Cropanzano, R., & Meyer, D.G. (2004). State and trait correlates of job performance: A tale of two perspectives. *Journal of Business & Psychology, 18*(3), 365-383.

Figure 1

Répartition des participants à l'étude par secteur d'activité

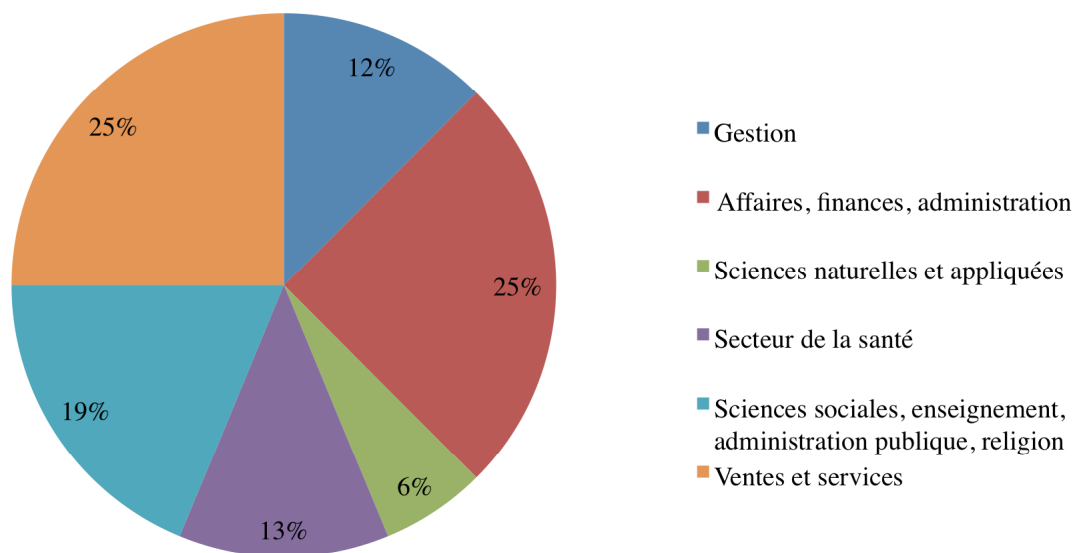


Figure 2

Représentation graphique du modèle conceptuel du bien-être psychologique au travail

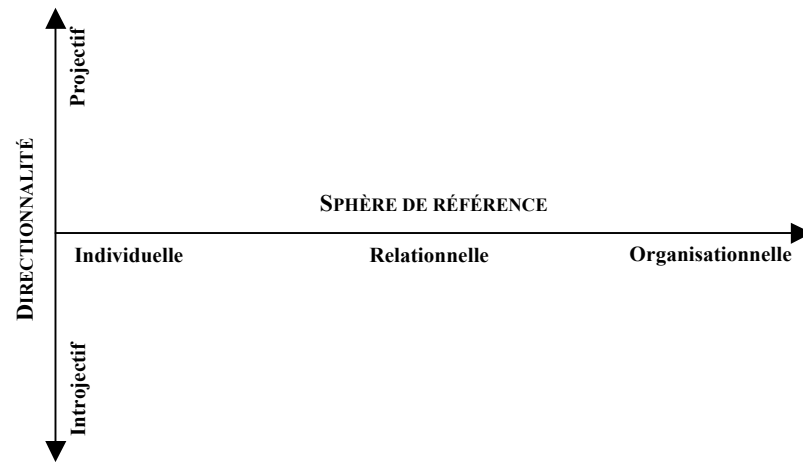


Tableau 1

Exemples d'énoncés représentant chaque composante du modèle conceptuel du bien-être psychologique au travail

Directionnalité	Sphère de référence		
	Individuelle	Relationnelle	Organisationnelle
Projectif	<i>Je suis fier de ce que j'accomplis au travail</i>	<i>J'ai un lien d'amitié avec certaines personnes au travail</i>	<i>Je sens que je laisse ma trace à travers mon travail</i>
Introjectif	<i>Je suis stimulé par mon travail</i>	<i>Je me sens accepté comme je suis par les gens avec qui je travaille</i>	<i>Je sens que nous travaillons tous dans la même direction</i>

Tableau 2

Présentation sommaire des conceptualisations du bien-être psychologique répertoriées

Référence	Libellés du construit	Dimensions
Andrews et McKennell (1980)	Bien-être global, Bien-être perçu	Affect positif Affect négatif Cognition
Argyle (1987)	Bonheur	Joie Détresse Qualité de vie Satisfaction dans la vie et dans différents domaines
Berkman (1971)	Bien-être psychologique	Sentiments négatifs Sentiments positifs
Bradburn (1969)	Bien-être psychologique, Bonheur	Affect positif Affect négatif
Campbell, Converse et Rogers (1976)	Bien-être	Satisfaction dans la vie en général Affect général
Cotton et Hart (2003)	Bien-être au travail	Moral Détresse Satisfaction au travail
Daniels (2000)	Bien-être affectif au travail	Anxiété ↔ confort Dépression ↔ plaisir Ennui ↔ Enthousiasme Fatigue ↔ Vigueur Colère ↔ Placidité

(Le Tableau 2 se poursuit)

(Suite du Tableau 2)

Référence	Libellés du construit	Dimensions
Diener et al. (2002)	Bien-être subjectif	Satisfaction dans la vie Réalisation Émotions positives Émotions négatives
Harris et Cameron (2005)	Bien-être psychologique	Estime de soi Satisfaction dans la vie Sentiment d'efficacité personnelle
Keyes (1998)	Bien-être social	Intégration sociale Contribution sociale Cohérence sociale Actualisation sociale Acceptation sociale
Keyes et Magyar-Moe (2003)	Bien-être subjectif	Bien-être émotionnel Satisfaction dans la vie Affects positifs Affects négatifs Fonctionnement positif Bien-être psychologique (voir Ryff et Keyes, 1995) Bien-être social (voir Keyes, 1998)
Labelle et al. (2001)	Bien-être psychologique	Estime de soi Actualisation du potentiel Satisfaction de vivre Sens à la vie

(Le Tableau 2 se poursuit)

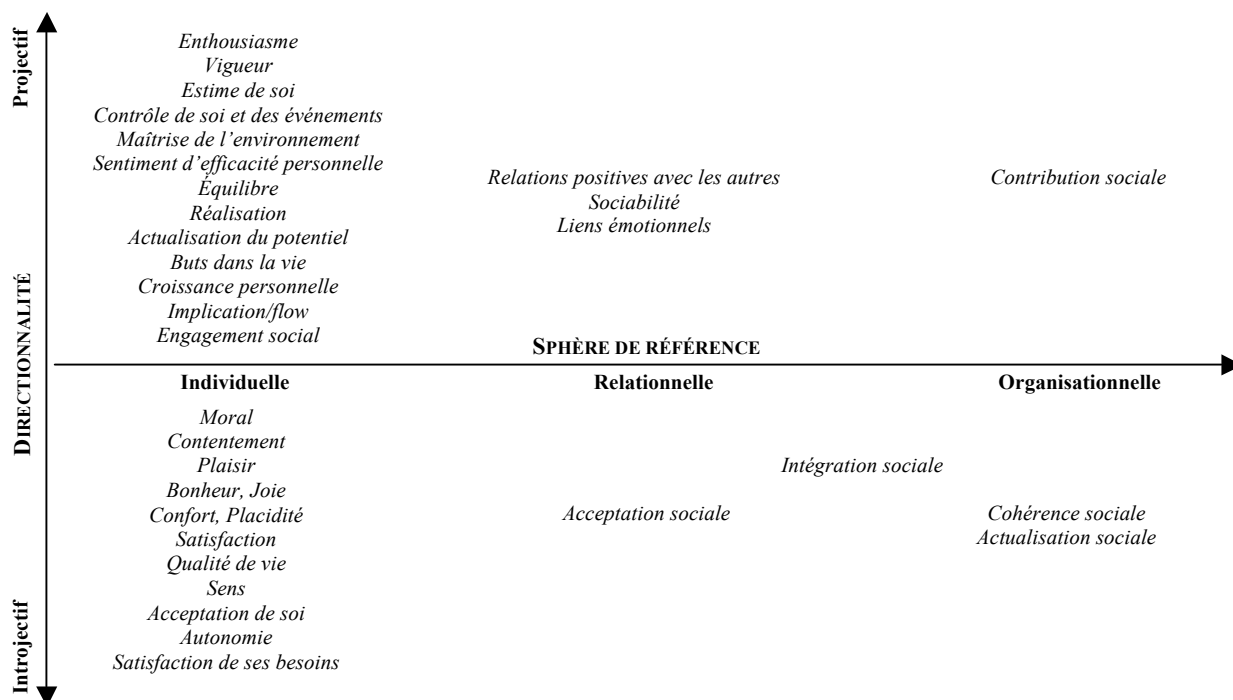
(Suite du Tableau 2)

Référence	Libellés du construit	Dimensions
Massé et al. (1998b)	Bien-être psychologique	Estime de soi Équilibre Engagement social Sociabilité Contrôle de soi et des événements Bonheur
McGregor et Little (1998)	Bien-être subjectif	Sens Satisfaction dans domaines de vie Dépression Stress Affect positif
Omodei et Wearing (1990)		Affect positif Affect négatif Satisfaction des besoins Implication
Ryff et Keyes (1995)	Bien-être psychologique	Acceptation de soi Croissance personnelle But dans la vie Relations positives avec les autres Maîtrise de l'environnement Autonomie
Veit et Ware (1983)	Bien-être	Affect positif général Liens émotionnels
Warr (1990)	Bien-être affectif	Déplaisir ↔ Plaisir Anxiété ↔ Contentement Dépression ↔ Enthousiasme

** Au travail et en dehors du travail*

Figure 3

Classification des dimensions du bien-être psychologique répertoriées dans la documentation



Annexe : Guide d'entrevue

1. Accueil du participant

Présentations

- Bonjour Monsieur/Madame [nom du participant].
- *Après les présentations, briser la glace avec quelques propos informels :*
 - Vous avez réussi à trouver l'endroit facilement?
 - Désirez-vous un café ou un verre d'eau?
 - Merci de prendre le temps de me rencontrer aujourd'hui.

Description du projet de recherche

- Avant de débiter, je vous explique le but de notre rencontre aujourd'hui.
- Je suis étudiante à l'Université de Montréal, au doctorat en psychologie du travail et des organisations.
- Dans le cadre de ma thèse de doctorat, je fais une étude pour mieux comprendre le bien-être psychologique des travailleurs québécois.
- *[Si applicable]* J'ai donc sollicité [nom de l'organisation] afin de pouvoir rejoindre des travailleurs et [nom de l'organisation] a accepté de participer.
- Mon projet comprend différentes étapes, et débute par une série d'entrevues à laquelle vous participez.

But de l'entrevue

- Est-ce qu'on vous avait un peu expliqué ce que nous allons faire ensemble dans le cadre de l'entrevue?
- L'objectif des entrevues est de mieux comprendre comment les travailleurs québécois conçoivent le bien-être psychologique au travail.
- Pour être vraiment ancrée sur la réalité des gens dans « la vraie vie », je viens chercher la contribution de différents travailleurs dans des entrevues individuelles.
- C'est pourquoi aujourd'hui je vous rencontre dans le but que vous puissiez me partager différents événements significatifs où vous avez vécu différents niveaux de bien-être psychologique au travail.

Déroulement de l'entrevue

- Notre rencontre devrait durer environ 1 heure. Je vais vous poser quelques questions et vous n'aurez qu'à me répondre, le plus spontanément possible.
- Je ne cherche pas LA bonne réponse. Je veux plutôt recueillir votre point de vue. Sentez-vous donc bien à l'aise de me parler le plus librement possible.
- Je tiens à vous assurer que le contenu de cette entrevue demeurera anonyme et les informations recueillies demeureront strictement confidentielles. Vos propos ne pourront jamais être associés à votre nom.

- Pour être certaine de bien saisir tous les éléments que vous allez me raconter et pour faciliter la synthèse de l'information par après, je vais prendre des notes durant l'entrevue.

Signature du formulaire de consentement

- Comme mon projet s'inscrit dans le cadre d'une recherche universitaire, l'Université de Montréal demande aux participants de signer un formulaire de consentement, qui confirme que vous avez choisi de participer à l'étude librement, en toute connaissance de cause.
- Je vous invite à prendre le temps de le lire, puis de le signer.
 - *[Survoler le formulaire de consentement avec le sujet]*
- *[Après que le sujet ait signé, signer et dater le formulaire de consentement]*
- Si jamais vous aviez des questions ou des commentaires, je vous laisse une copie du formulaire de consentement pour vos dossiers, et ma carte professionnelle.
- Avez-vous des questions avant que l'on commence l'entrevue?

2. Introduction

Informations sociodémographiques

- Avant de commencer, j'aimerais connaître un peu plus le poste que vous occupez. Cela m'aidera à m'assurer que je représente bien tous les types de travailleurs dans mes entrevues.
- Présentement vous êtes [nom du poste] pour [nom de la compagnie], c'est bien cela?
- Vous occupez cet emploi dans cette organisation depuis combien de temps?
- Vous travaillez comme [nom du poste] depuis combien de temps? Combien d'années d'expérience avez-vous dans ce domaine?
- Quel âge avez-vous?
- Vous travaillez à temps plein ou à temps partiel?
- Est-ce que vous travaillez dans un milieu syndiqué ou non?
- Est-ce que votre poste est permanent ou temporaire?

Explication des incidents critiques

- Dans cette entrevue, ce que je cherche à obtenir, c'est ce qu'on appelle des « incidents critiques ».
- Un incident critique, c'est une situation significative, soit très positive ou très négative, qui représente bien un phénomène donné.
- Dans le cadre des entrevues que je fais pour ma thèse, je cherche des exemples de comportements, d'émotions et de pensées, qui permettraient vraiment de comprendre les travailleurs québécois en termes de bien-être psychologique au travail.
- Concrètement, j'aimerais que vous me racontiez des histoires, des événements importants, vécus dans votre travail de [nom du poste], qui concernent votre bien-

être psychologique au travail. Ces événements vous auraient procuré soit un grand bien-être psychologique au travail ou à l'inverse, un faible bien-être psychologique au travail.

- Pour moi, le bien-être psychologique au travail, c'est le penchant positif de votre expérience subjective au travail. Je m'intéresse aux expériences positives que vous y avez vécues, pas aux expériences négatives.
- Est-ce qu'il y a une première situation qui vous vient en tête spontanément?

3. Question principale

- Décrivez-moi une situation *récente* dans laquelle vous avez vécu du bien-être psychologique au travail.

4. Questions d'appoint

Questions d'investigation [*À utiliser auprès des participants peu volubiles*]

Pour mieux comprendre les éléments de contexte

- Dans quel contexte cette situation s'est produite?
- Qu'est-ce qui a fait en sorte que cela se produise?
- Quand est-ce que cela est arrivé?
- Y avait-il d'autres personnes qui ont influencé le déroulement de cet événement?
- Pourriez-vous m'expliquer un peu plus [...]?

Pour mieux comprendre les émotions ressenties

- Comment vous êtes-vous senti(e) à ce moment?
- Qu'est-ce que ça vous a fait ressentir de vivre cette situation?
- Quelles étaient les émotions que vous ressentiez durant cet événement?

Pour mieux comprendre les cognitions

- Qu'est-ce qui vous passait par la tête à ce moment?
- Que vous disiez-vous durant cette situation?
- À quoi pensiez-vous pendant cet événement?

Pour mieux comprendre les comportements émis

- Qu'est-ce que vous faisiez durant cette situation?
- Comment agissiez-vous à ce moment?
- Concrètement, quelles actions, quels gestes avez-vous posés pendant l'événement?

Pour mieux comprendre la durée de l'incident

- Pendant combien de temps vous êtes-vous senti comme cela?

- Sur quelle période avez-vous vécu tout cela?

Pour mieux comprendre le niveau de bien-être psychologique au travail

- Sur une échelle de 0 à 10, où 0 veut dire « Je ne ressentais aucun bien-être psychologique au travail » et où 10 veut dire « Je ressentais un très grand bien-être psychologique au travail », quel était votre niveau de bien-être psychologique au travail durant cette situation?

Questions de synthèse

[À utiliser auprès des participants très volubiles ou dissipés]

Pour cerner les caractéristiques du contexte

- Si vous aviez à identifier un seul élément déclencheur dans cette situation, qu'est-ce que ce serait?
- Si vous deviez me résumer cet événement, qu'est-ce que je devrais retenir?
- Si je résume, cet incident est critique parce que [...]

Pour cerner les émotions vécues

- Durant cet incident, vous vous sentiez [nom de l'émotion], n'est-ce pas?
- Si j'ai bien compris, vous avez vécu beaucoup de [nom de l'émotion].
- Quelle était selon vous l'émotion la plus reliée à votre bien-être psychologique durant cet événement?
- Si je résume, la principale émotion associée à cette situation pour vous est [nom de l'émotion].

Pour cerner les cognitions

- Cette situation vous a fait réfléchir beaucoup. Quelle était la pensée qui vous revenait en tête le plus souvent?
- Si j'ai bien compris, vous vous disiez fréquemment : « [cognition] ».
- Parmi toutes les choses qui vous passaient par la tête durant cette situation, laquelle était la plus reliée à votre bien-être psychologique au travail?
- Si vous deviez identifier la pensée la plus importante pour vous durant cet événement, qu'est-ce que ce serait?

Pour cerner les comportements

- Vous avez fait plusieurs choses durant cette situation. Quelle est l'action qui était la plus reliée à votre bien-être psychologique au travail?
- Si je résume, vous avez fait [comportements émis].
- Quel geste était le plus important parmi tous ceux que vous avez posés durant cet événement?

Pour cerner la durée de l'incident

- Si j'ai bien compris, cet incident de bien-être psychologique au travail a duré [x heures-jours-semaines-mois].
- La portion la plus cruciale de cette situation par rapport à votre bien-être psychologique au travail a duré combien de temps?
- L'essentiel de cet événement s'est déroulé sur une période de [X heures-jours-semaines-mois], n'est-ce pas?

Pour cerner le niveau de bien-être psychologique au travail

- Toutes ces émotions, ces pensées et ces actions vous ont amené(e) à vivre un grand/faible niveau de bien-être psychologique au travail.
- [Revenir aux questions visant à mieux connaître le niveau de bien-être psychologique au travail]

Questions d'extrapolation

[À utiliser auprès des participants rapportant peu d'incidents]

Pour investiguer un plus grand niveau de bien-être psychologique au travail

- Vous avez dit tantôt que votre niveau de bien-être psychologique au travail dans cette situation était de [x] sur 10. Si vous étiez à [x+1] ou même [x+2], comment vous sentiriez-vous? À quoi penseriez-vous? Comment agiriez-vous?
- Qu'est-ce que ça aurait pris dans cette situation pour faire augmenter votre niveau de bien-être psychologique au travail de ½ ou 1 cran?

Pour investiguer un plus faible niveau de bien-être psychologique au travail

- Dans cette situation, qu'est-ce qui aurait affecté à la baisse votre niveau de bien-être psychologique au travail? Dans quelle mesure?
- Si vous étiez plutôt à [10-x], comment vous sentiriez-vous? À quoi penseriez-vous? Comment agiriez-vous?

5. Clôture de l'entrevue

Conclusion

- L'entrevue tire maintenant à sa fin. Selon vous, y a-t-il d'autres éléments importants liés au bien-être psychologique au travail que nous n'avons pas couverts?

Suites du projet

- Avez-vous des questions ou des commentaires concernant notre entrevue ou le projet en général?
- Je vous remercie beaucoup pour votre participation, cela m'aide énormément.
- Ces entrevues sont vraiment importantes pour moi, car ce sont les fondations de mon projet. Grâce à tout ce que les gens m'auront raconté, je vais pouvoir bâtir un questionnaire sur le bien-être psychologique au travail.
- Dans les prochains mois, je continue mes entrevues, puis j'élaborerai mon questionnaire sur le bien-être psychologique au travail.
- Après cela, je prévois administrer ce questionnaire, avec d'autres mesures, dans différentes entreprises québécoises.
- Si jamais le sujet vous intéresse, je prévois rendre publics les résultats de ma thèse dans environ 1 an. Je pourrais vous faire parvenir une copie de ma thèse.

Remerciements

- Encore merci pour votre participation.
- Bonne fin de journée, au plaisir.

**On The Conceptualization and Measurement of
Psychological Well-Being at Work:
Development and Validation of the Index of
Psychological Well-Being at Work**

Véronique Dagenais-Desmarais & André Savoie

Accord des coauteurs

Identification de l'étudiant et du programme

Nom de l'étudiant : Véronique Dagenais-Desmarais

Programme : Ph. D. en psychologie du travail et des organisations

Description de l'article

Dagenais-Desmarais, V. & Savoie, A. (2010). *On The Conceptualization and Measurement of Psychological Well-Being at Work: Development and Validation of the Index of Psychological Well-Being at Work*. Manuscrit non publié, Université de Montréal.

L'article sera soumis à la revue *Journal of Happiness Studies*

Déclaration des coauteurs autres que l'étudiant

À titre de coauteur de l'article identifié ci-dessus, je suis d'accord pour que Véronique Dagenais-Desmarais inclue cet article dans sa thèse de doctorat qui a pour titre « Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit ».

André Savoie

Signature

Date

On The Conceptualization and Measurement of Psychological Well-Being at Work: Development and Validation of the Index of Psychological Well-Being at Work

Véronique Dagenais-Desmarais & André Savoie

Abstract

Research on Psychological Well-Being (PWB) in organizational settings is now facing two major challenges. The theoretical grounding of available PWB measures is rarely explicit and well-defined (Danna & Griffin, 1999; Diener, 1994; Ryff, 1989). Also, these measures focus only on general PWB, despite the fact that contextualized non-cognitive measures have proven their incremental validity over context-free measures (English, 2001; Hunthausen, Truxillo, Bauer, & Hammer, 2003). To address these issues, a new instrument, the *Index of Psychological Well-Being at Work* (IPWBW), was generated and validated. To assure content validity, the IPWBW was based on a previous qualitative study exploring PWB at work through 20 critical incident interviews, which led to an initial pool of 80 items. The experimental version of the IPWBW was administered to 1,080 Québec workers, along with measures of context-free PWB and distress, positive and negative affect, and life satisfaction. The IPWBW internal structure was first assessed through exploratory factor analyses, leading to a final 25-item version with 5 dimensions, namely Interpersonal Fit at Work, Thriving at Work, Feeling of Competency at Work, Desire for Involvement at Work, and Perceived Recognition at Work. The IPWBW also showed

satisfactory internal consistency. Finally, the IPWBW's concomitant validity was assessed by verifying correlations with concurrent constructs. Results support the IPWBW's convergent validity, while confirming its discriminant validity over associated concepts. In sum, this study led to the development of a grounded conceptualization of PWB at work based on a work frame-of-reference and tied to a reliable and valid measure.

Psychological health at work is one of the most worrisome issues for managers and directors (e.g. Watson Wyatt, 2005). The alarming statistics on the topic bear witness to the extent of the problem. Indeed, in the United States, costs associated with depression are estimated to waver between \$30 and \$44 billion annually, with approximately 200 million workdays lost each year (Gabriel, 2000). In ten years, the number of workers experiencing a high professional satisfaction dropped by 17 % in Canada (Duxbury & Higgins, 2001). In Europe, occupational stress causes from 50 % to 60 % of workday loss (Paolli & Merllié, 2000).

In parallel to such striking data on employees' psychological distress, practitioners and academics further advocate the importance of developing workers' optimal psychological health and not merely trying to heal mental illness.¹ Indeed, it is generally acknowledged that mental, or psychological, health comprises two major dimensions (Achille, 2003; Berkman, 1971; Keyes, 2005; Keyes & Lopez, 2002). Its negative dimension is usually called psychological distress, while its positive one is called psychological well-being (e.g. Keyes, 2006; Massé, et al., 1998c; Veit & Ware, 1983). Contrary to psychological distress, which has a more exhaustive historical background in psychology and organizational sciences (Myers & Diener, 1997), psychological well-being is still a misunderstood facet of psychological health (Andrews & McKennell, 1980; Harris & Cameron, 2005), particularly in work settings. In order to better structure knowledge acquisition with regard to psychological well-being at work, it seems inevitable to first give greater attention to this topical notion by determining its nature and by developing an adequate related measure. This study addresses such issues.

Existing Models of Psychological Well-Being

Despite efforts to summarize knowledge about psychological well-being (PWB) gathered over the last forty years (Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Ryan & Deci, 2001), understanding of this concept remains heterogeneous within the scientific community (Andrews & McKennell, 1980; Danna & Griffin, 1999; Harris & Cameron, 2005). A wide array of PWB conceptualizations, often with unexplained or unverified theoretical basis (Diener, 1994; Omodei & Wearing, 1990; Ryan & Deci, 2001), emerged concurrently. It is often on the sole basis of instrumentation that one can infer a study's underlying conceptual model (Diener, 1994). A review of empirical and theoretical papers on PWB led to the identification of 23 operationalizations, comprising 42 distinct dimensions, and under the aegis of five slightly different wordings (Dagenais-Desmarais, 2005), a finding consistent with Keyes's observations (2005). While these myriad perspectives have provided a rich and diverse literature, they have also arguably led to great conceptual confusion about the definition and measurement of PWB (Dagenais-Desmarais, 2005).

Despite the absence of consensus regarding the conceptual basis of PWB, it is acknowledged that two main research perspectives have been influential (e.g. Diener, 1984; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryan & Deci, 2001; Waterman, 1993). The *hedonic* approach studies PWB in terms of happiness, positive emotions, and life satisfaction (e.g. Andrews & McKennell, 1980; Berkman, 1971; Bradburn, 1969; Campbell, Converse, & Rodgers, 1976; Diener, 1984). The *eudaimonic* approach considers PWB in terms of

optimal functioning, meaning, and self-actualization (e.g. Keyes, 1998; Omodei & Wearing, 1990; Ryan & Deci, 2000; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998).

Ryan and Deci (2001), followed by Keyes and his colleagues (Keyes, et al., 2002; Keyes, 2006), postulated that it would be optimal to consider PWB as integrating these two research trends, since each perspective sheds a different light on the construct. However, little is known about the validity of such an integrative approach (Keyes, et al., 2002), and empirical support for it remains scarce. The few who have endorsed this theoretical premise in empirical studies have relied solely on the merging of existing hedonic and eudaimonic PWB measures (e.g. Keyes, et al., 2002; McGregor & Little, 1998). This methodological choice raises some content validity issues, since the questionnaires most frequently used to measure either hedonic PWB (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Watson, Clark, & Tellegen, 1988) or eudaimonic PWB (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995) were constructed by researchers in a deductive, top-down, perspective, which may have omitted some unrevealed PWB components. Until now, little attention has been devoted to more exploratory, inductive approaches that may help address content validity issues. To the best of our knowledge, only one inductively-developed PWB model currently exists (Massé, et al., 1998b), and it has remained an isolated attempt that has not been followed up. Nevertheless, inferring a conceptual model using a bottom-up approach,² i.e. starting from the individuals' experience, would bring a unique contribution to the conceptualization of PWB, either by deductively corroborating suggested dimensions or by enriching the construct representation of existing models. Consequently, we suggest that more weight be

allotted to a grounded approach, in order to help fuel reflections on PWB, before drawing a conclusion as to the best conceptual model.

Psychological Well-Being at Work

Beyond content validity considerations, context-free PWB conceptualizations appear to be maladapted to adequately reflect organizational reality. Indeed, work is a life domain distinct from other domains such as leisure, friends, and family; the workplace involves specific parameters that lead to unique experiences for individuals. Most individuals spend at least half of their waking hours at work, making this life domain a primary focus for most. By its very nature, work involves functions that differentiate it from other facets of life. Work is the only life domain that provides individuals with sustenance and decent living conditions (Morin, 2004). It also offers a complete relational system, comprised of complex vertical and horizontal relationships to manage and take into account in order to secure one's position within the system. Furthermore, the establishment and maintenance of relationships is intrinsically affected by an organization's political arena (Morin, Savoie, & Beaudin, 1994). For employees working in large companies, the ramifications of this social network are almost infinite. Work is also a life domain in which individuals have great opportunities to use their full potential, while concomitantly requiring them to embrace imposed responsibilities and externally prescribed expectations. Moreover, the reward system is often contingent upon adequate completion of specific tasks as evaluated by an authority figure who may see the employee's attempts at self-actualization through different eyes. All these elements make work a unique life domain warranting a specifically dedicated conceptual focus.

Until now, no adequate conceptual framework is specifically dedicated to psychological well-being *at work* (PWBW). Previous research has focused mainly on identifying organizational characteristics leading to employees' PWB (Warr, 2006), or on the latter's consequences (e.g. Cropanzano & Wright, 1999; Wright, Cropanzano, Denney, & Moline, 2002). Another stream of research has drawn attention to job satisfaction, a very specific aspect of the PWB field (Ilies, Schwind, & Heller, 2007). In the organizational behavior sciences, researchers too often measure one or many components of context-free PWB without questioning the adequacy of such a methodological choice when predicting *organizational* outcomes such as performance (e.g. Cropanzano & Wright, 1999; Wright, Cropanzano, & Meyer, 2004). On a theoretical basis, some conceptual attempts have been made regarding PWB within a "work frame-of-reference" (Cotton & Hart, 2003; Daniels, 2000; Danna & Griffin, 1999), but here, components of psychological distress and psychological well-being are merged indissociably and therefore assimilated into the higher-order construct of psychological health.

In view of this gap, developing a specific psychological well-being at work conceptual framework becomes all the more necessary. Rational arguments, in conjunction with empirical evidence, have highlighted the need for a PWBW-specific conceptualization. First, Diener and co-workers (Diener, 1984; Diener, Oishi, & Lucas, 2003) have acknowledged that PWB contains components that can fluctuate with specific life domains, making a domain-based analysis relevant. Indeed, studies show that general PWB is moderately correlated with PWB in other life domains (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976). Also, research evidence provides mixed support for the relationship

between life satisfaction and job satisfaction (e.g. Hart, 1999; Judge & Watanabe, 1993; Rode, 2004; Steiner & Truxillo, 1987; Tait, Padgett, & Baldwin, 1989), which suggests that one is not simply the contextualized transposition of the other. Moreover, a recent study by Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie (2008) corroborates the distinctiveness of PWB and PWBW by demonstrating that despite some conceptual similarities, the original factorial structure of PWB cannot be replicated by contextualizing for work context-free measure's items. Empirical studies have also shown that "work frame-of-reference" measures grant an incremental validity over context-free measures when predicting important organizational outputs such as performance (English, 2001; Hunthausen, et al., 2003). Such varied empirical evidence, combined with the rational argument favoring context-oriented measures, support the hypothesis of a unique yet related conceptualization of PWBW over context-free PWB.

Operationalizing Psychological Well-Being at Work

Since no adequate conceptual model of PWBW is currently available, the need for developing a new conceptualization and an associated reliable measure is compelling. Considering the emerging conceptual knowledge about the relationship between context-free hedonic and eudaimonic PWB, and the lack of consistent empirical support to that end, further attempts to derive a PWBW model through the same top-down approach may not be the most productive. Rather, a grounded, bottom-up approach to PWBW would allow for the development of a conceptual framework showing good validity and for the elaboration of a coherent instrumentation. In this perspective, we developed an inductive model for PWBW, beginning with workers' experience, and submitted it to empirical verification.

Method

Content Validity

In order to ensure good content validity of the Index of Psychological Well-Being at Work (IPWBW), items were developed (in French) based on content analysis of a series of 20 interviews conducted among Québec workers from a wide variety of industry sectors. The qualitative approach used for this initial step was previously described in Dagenais-Desmarais (2008). To produce the IPWBW experimental version, a final pool of 80 items was generated, in such a way as to represent all the PWBW manifestation types identified in the qualitative analysis. Items were retained on the basis of their relative theoretical pertinence, their capacity to condense other items' complexity, their representativeness of each dimension, and their frequency of mention during interviews. Items were then submitted to a subject-matter expert committee composed of six researchers in psychological health at work and workers, in order to ensure the accuracy, pertinence, clarity, spelling, biases sensitivity, technical adequacy, and readability of items (Crocker & Algina, 1986).

Participants

To empirically develop the PWBW model, a total sample of 1,614 French-speaking Québec workers was recruited using two methods. First, a sample of 309 workers was obtained through a “snowball” sampling procedure. In this data collection, subjects were approached by the first author to participate in the study; they were then invited to recruit other participants from among their acquaintances, who were in turn invited to do the same. A second sample of 1,305 workers was collected from five Québec professional

corporations representing paramedical, administrative, and sciences sectors. To participate in the study, respondents had to be 18 years or older, be Canadian citizens or permanent residents, have a remunerated job at the time of the study (full-time or part-time), and have a sufficient understanding of written French to adequately perform their job using French-written documents. Among respondents who consulted the questionnaire, 1,408 workers satisfied these selection criteria and gave free and informed consent to participate in the study. Out of that number, only participants who completed the PWBW entirely were selected for subsequent analyses, leaving a final sample of 1,080 workers. Average age was 37.7 years, with 75.6 % being female, 55.1 % working in urban region, and 96.5 % holding a university degree. Half the participants worked in a public organization (49.3 %), 20.1 % worked for a small or medium business, and 16.7 % worked for a large private company.

Procedure

The questionnaire was administered electronically between March and July 2008. Each participant received a mail or email invitation to participate in the study and indicating the Web site containing the questionnaire. Questionnaires were completed in a confidential and anonymous manner, and data collected was encrypted using a *Secure Sockets Layer* protocol.

On accessing the Web site, participants were greeted by a note from the first author and were invited to answer questions assessing their admissibility based on the above selection criteria. Admissible respondents were required to give their free and informed consent and were then provided with general instructions for completing the questionnaires. Participants completed the IPWBW, PWMMS, PDMMS, PANAS, and SWLS instruments

(described below) as well as sociodemographic questions. In order to minimize missing data impact, participants were not allowed to skip an item in the electronic questionnaire. Consequently, missing data is, for the most part, due to subjects terminating their participation at a more or less advanced stage of completion. At the end of the questionnaire, participants were invited to leave comments if desired. The collected data was then analyzed with SPSS 16.0 (SPSS Inc., 2007) and Amos 7.0 (Arbuckle, 2006).

Measures

The instruments used in this study are the Index of Psychological Well-Being at Work and the French versions of the Psychological Well-Being Manifestation Scale (PWBMS), the Psychological Distress Manifestation Scale (PDMS), the Positive Affect-Negative Affect Schedule (PANAS), and the Satisfaction with Life Scale (SWLS), which are described below. The last four measures are intended to establish the IPWBW's convergent and divergent (concomitant) validity. These questionnaires were chosen for multiple reasons. First, they show adequate psychometrical properties, and their French versions were validated and available. Second, they represent both inductively- and deductively-developed instruments, cover both hedonic and eudemonic approaches of PWB, and offer a balanced representation of psychological health by including measures of well-being and distress. Finally, they are among the most commonly used questionnaires for assessing context-free PWB and are parsimonious indicators of the concept they intend to capture. Sociodemographic questions were also included at the end of the questionnaire.

IPWBW. The original French version of the Index of Psychological Well-Being at Work was used for the study. Developed for the general population of Québec, it includes 80

items in its experimental form and is based on a six-point scale (0 = Disagree, 1 = Somewhat Agree, 3 = Moderately Agree, and 5 = Entirely Agree). The instructions are as follows: “This questionnaire presents a list of items describing how people may feel at work. Considering your work during the last four weeks, please indicate to what extent you agree with each item.” Sample items are “I know my worth as a worker”, “I get along well with people at work”, “I am proud of the job that I do”, “I feel that I am a full member of my organization”, and “I feel like taking initiatives in my work”. The final form of the questionnaire is shown in the appendix in its original French version.

PWBMS. Developed by Massé and colleagues (Massé, et al., 1998b, 1998c) for the general population of Québec, the original French version of the Psychological Well-Being Manifestation Scale includes 25 items measuring context-free psychological well-being divided into six dimensions, namely, Self-Esteem, Mental Balance, Social Involvement, Sociability, Control of Self and Events, and Happiness. This questionnaire asks participants how often they have experienced the manifestations of well-being in the past month, using a five-point frequency scale (*Never, Rarely, Half the Time, Frequently, Always*). The original validation data demonstrate that the instrument ($\alpha = .93$) and factors ($.71 \leq \alpha \leq .85$) have good internal consistency (Massé et al., 1998b, 1998c). In the present study, the Cronbach’s Alpha coefficient is $\alpha = .94$ for the total instrument and varies from $\alpha = .71$ to $\alpha = .87$ for its factors.

PDMS. The Psychological Distress Manifestation Scale measures context-free psychological distress (Massé et al., 1998a, 1998c). It includes 23 items and four factors (Self-Depreciation, Irritability, Anxiety/Depression, Social Disengagement). The

instrument uses the same scale as the PWBMS described above. The internal consistency of the scale and factors has been supported in the original validation study ($.81 \leq \alpha \leq .93$; Massé, et al., 1998a, 1998c). In the present study, Cronbach's Alphas are satisfactory (scale: $\alpha = .94$; factors: $.82 \leq \alpha \leq .85$).

PANAS. The *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (Watson et al., 1988), translated in French and validated by Gaudreau and colleagues (Gaudreau, 2000; Gaudreau, Sanchez, & Blondin, 2006), was used to assess the IPWBW's concomitant validity. This instrument presents a list of 20 adjectives describing 10 positive affects (PA) and 10 negative affects (NA). Subjects must identify their position on a five-point scale from 1 (*Very Slightly or Not at All*) to 5 (*Very Much*), within a specific time frame. In this study, the time frame adopted was "during the last four weeks", paralleling that of the IPWBW. The original validation study of the French-Canadian PANAS version (Gaudreau, et al., 2006) demonstrates its internal consistency (positive affect: $.90 \leq \alpha \leq .91$; negative affect: $.80 \leq \alpha \leq .84$). In this study, the Cronbach's alphas coefficients are $\alpha = .89$ for positive affect and $\alpha = .86$ for negative affect.

SWLS. The French version (Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière, 1989) of the *Satisfaction with Life Scale* (Diener et al., 1985) was also administered. This five-item instrument assesses individuals' satisfaction with their life in general on a 7-point scale (from 1 = *Strongly Disagree* to 7 = *Strongly Agree*). The validation study of the French version demonstrates the latter's adequate internal consistency ($.70 \leq \alpha \leq .84$; Blais, et al., 1989). In this study, Cronbach's alpha is $\alpha = .87$.

Sociodemographic questions. At the end of the questionnaire, participants were invited to answer a series of questions about their sector of activity, the geographical region and the organization type where they worked, their hierarchical level, their seniority, and their weekly work schedule. Questions were also asked about gender, age, and highest completed diploma.

Results

Internal Structure Validity

Preliminary analyses

The suitability of data for factor analysis was assessed prior to performing exploratory factor analyses. The normal distribution of the data was assessed through the items mean ($3.960 \leq M \leq 5.519$), standard deviation ($0.719 \leq SD \leq 1.607$), skewness ($-1.834 \leq S \leq -.484$), and kurtosis ($-.867 \leq K \leq 4.699$). The linearity between variables was verified by the inspection of bivariate scatterplots for pairs that were likely to depart from linearity, as suggested by Tabachnick and Fidell (2001). Univariate outlier cases on IPWBW items ($-3.29 < Z > 3.29$) were corrected by replacing outlying scores by the corresponding limit Z-score (where $Z\text{-Score}_{\text{limit}} = M_x \pm 3.29 * SD_x$) of a specific distribution. The absence of multicollinearity and singularity, as well as the matrix factorability was assessed through inspection of the correlation matrix, which revealed no correlation coefficient higher than .90, but 97.6 % of them being higher than .30. The Kaiser-Meyer-Olkin value was .980, exceeding the recommended value of .60 (Kaiser,

1970, 1974) and Bartlett's Test of Sphericity (Bartlett, 1954) reached statistical significance, also corroborating the factorability of the correlation matrix.

Exploratory factor analyses

In order to assess PWBW's internal structure, the 80 items of the IPWBW were subjected to hierarchical exploratory factor analyses. As PWBW seems to possess this type of higher-order structure (as found for context-free PWB models; see Massé, et al., 1998c; Ryff & Keyes, 1995), it is recommended to extract higher-order factors (Nunnally & Bernstein, 1994).

For guiding the first-order structure validation process, different elements were initially considered to determine the optimal number of factors, as recommended by Bandalos and Boehm-Kaufman (2009). Principal component analysis revealed the presence of ten factors with eigenvalues exceeding 1 (see Table 1). However, when the number of variables exceeds 40 and when this criterion suggests many factors for the data, the number of factors indicated may be overestimated (Tabachnick & Fidell, 2001). Consequently, these results were considered with caution. Inspection of the screeplot suggested a break between three and five factors (see Figure 1). A parallel analysis was also run on the data set (Watkins, 2000) and suggested six factors with eigenvalues exceeding the corresponding criterion values for a randomly generated data matrix of the same size (80 variables x 1,080 subjects).

Insert Table 1 here

Insert Figure 1 here

Given the number of factors suggested by the different indicators mentioned above, a series of exploratory factor analyses with three to six factors was conducted using different extraction and rotation techniques. The final solution was obtained with the Generalized Least Squares extraction technique and a Promax rotation. Five factors were extracted, including 36 items and accounting for 65.473 % of PWBW variance (see Table 2). The number of factors retained in the final solution is based on the previously mentioned statistical indices, the number of items loading on each factor, and the conceptual meaning of the factor structure. To maximize a simple structure, yet at the same time acknowledge the interrelated nature of PWB factors, a Promax rotation was preferred. This oblique rotation technique seems appropriate, given the inter-factor correlations exceeding the $r = .32$ criterion suggested by Tabachnick & Fidell (2001). Items were eliminated according to high inter-item redundancy ($r_{\text{inter-item}} > .70$), low factor loadings ($< .30$), complex saturation pattern, potential linguistic confusion, parcimony considerations, or conceptual meaning departing from the assigned factor meaning.

Insert Table 2 here

The following labels were proposed to represent the five-factor model: Interpersonal Fit at Work (Factor 1, eight items), Thriving at Work (Factor 2, eight items), Feeling of Competency at Work (Factor 3, seven items), Desire for Involvement at Work (Factor 4,

eight items), Perceived Recognition at Work (Factor 5, five items). Table 3 presents a definition for each dimension.

Insert Table 3 here

In order to confer equal theoretical importance and measurement precision to each factor, as well as to obtain a parsimonious model, only five items per factor were kept in the final first-order solution, leading to a 25-item solution. The 25-item, five-factor solution explains 70.243 % of PWBW variance. Table 4 presents the factor matrix of this reduced solution. It should be noted that Factors 4 and 5 have been inverted in this factor analysis, compared to the 36-item EFA.

Insert Table 4 here

Since previous findings support a higher-order construct for PWBW (e.g. Massé, et al., 1998c; Ryff & Keyes, 1995), and since the factors obtained in this study are moderately and positively intercorrelated ($.359 \leq r \leq .671$), it seems reasonable to consider that a higher order factor representing PWBW is relevant. Therefore, a second-order EFA, using the *Generalized Least Squares* extraction method, was performed on the five-factor-based scores. The latter explained 63.404 % of the variance. The analysis shows that the five dimensions represent a higher-order construct representing PWBW. Table 5 presents these results.

Insert Table 5 here

Confirmatory factor analyses

While we acknowledge that it is not recommended to perform confirmatory factor analysis (CFA) on the same dataset used to derive an exploratory factor analysis solution (Kline, 2005), the model's fit indexes were calculated through CFA to provide initial estimates for further efforts toward the confirmation of PWBW structure. The model has five endogenous latent variables, representing the five factors obtained previously in EFA, which have the 25 IPWBW items as observed variables. The five factors represent a second-order factor, PWBW, leading to a hierarchical CFA model. The CFA was performed on raw data, with the Maximum Likelihood estimation method in Amos (Arbuckle, 2006). The following fit indexes were obtained: $\chi^2 = 1982.354$ ($p < .001$); Comparative Fit Index = .906; Root Mean Square Error of Approximation = .077 (Low CI = .074; High CI = .080); Standardized Root Mean Square Residual = .0628. These indices will hopefully be useful for future replication efforts aimed at providing new validity evidence based on independent samples.

Internal Consistency

The IPWBW shows adequate internal consistency, both at the scale and factors level. Indeed, Cronbach's Alpha coefficient is $\alpha = .964$ for the whole questionnaire. At the dimensions level, Alpha coefficients are as follows: Interpersonal Fit at Work: $\alpha = .920$,

Thriving at Work: $\alpha = .907$, Feeling of Competency at Work: $\alpha = .861$, Desire for Involvement at Work: $\alpha = .888$, Perceived Recognition at Work : $\alpha = .833$.

Convergent and Divergent Validity

Preliminary analyses

Prior to principal analyses, all variables (IPWBW, PWBMS, PDMS, PA, NA, SWLS) were examined to ensure the data file accuracy. The distribution of missing data and the frequencies distribution were also examined. To ensure that the constructs were well-represented despite missing data, results for dimensions and total scores were computed only for subjects who omitted a maximum of one item per compute for a given score. Subsequent analyses were conducted using pairwise missing data treatment. Variable normality was evaluated using means, standard deviations, skewness and kurtosis through the FREQUENCIES command in SPSS (see Table 6). The linearity of the relationships was examined with bivariate scatterplots and was found to be satisfactory.

 Insert Table 6 here

As for IPWBW items, univariate outliers among computed scores ($-3.29 < Z > 3.29$) were reported to the equivalent of the superior or inferior limit Z-score (where $\text{Score } Z_{\text{limit}} = M_x \pm 3.29 * ET_x$). On the basis of Mahalanobis distance ($p < .001$), 67 subjects were identified as multivariate outliers and were deleted, leaving a final sample of 1,013 participants. The correlation matrix was examined, and no multicollinearity was observed.

Correlational analyses

In order to assess PWBW's concomitant validity with regard to similar constructs, Pearson correlations between IPWBW and other tests were analyzed (see Table 7). The correlation matrix analysis supports our initial hypothesis. Precisely, PWBW and its dimensions are positively correlated with similar constructs assessed at the same time, namely context-free psychological well-being ($.235 \leq r \leq .534$), positive affect ($.348 \leq r \leq .526$), and satisfaction with life ($.247 \leq r \leq .403$). According to Cohen (1988, 1992), the effect size for these correlations can be interpreted as medium to large. The explained variance for these correlations oscillates between 5.5 % and 28.5 %, a result that may seem trivial in terms of conceptual relation between the concepts, but as Cohen (1988) states, "many effects sought in personality, social, and clinical-psychological research are likely to be small (...) because of the attenuation in validity of the measures employed and the subtlety of the issue frequently involved" (p.13). Furthermore, these results are similar in magnitude to other studies linking PWB and PWBW components. For example, the cross-sectional correlations between life and work satisfaction reported in other studies range from $r = .19$ to $r = .49$ (see Judge & Klinger, 2008 for a review). Consequently, the IPWBW shows some moderate convergence with context-free measures of PWB.

However, it is important to note that these correlations are smaller overall than the intercorrelations between the IPWBW's dimensions ($.429 \leq r \leq .705$, representing 18.4 % and 49.7 % of explained variance) and between the IPWBW's total score and that of its subdimensions ($.685 \leq r \leq .872$, representing 46.9 % and 76.0 % of explained variance), which are considered large effect sizes (Cohen, 1988, 1992). When contrasted with

previously mentioned correlations, these results highlight the construct's divergent validity. The present analyses thus corroborate the conceptual relationship linking these similar PWB constructs; yet they also establish the unique contribution of PWBW, since a part of the variance explained cannot be attributed to the relationship between them.

On the other hand, PWBW shows negative and slightly less elevated correlations with variables measuring the negative axis of psychological health, such as psychological distress ($-.441 \leq r \leq -.184$, representing 19.4 % and 3.4 % of explained variance) and negative affect ($-.364 \leq r \leq -.219$, representing 13.2 % and 4.8 % of explained variance). The effect size for these correlations can be considered small to medium (Cohen, 1988, 1992). These results, which support IPWBW's divergent validity, are coherent with previous research demonstrating that distress is a distinct, yet related, construct from PWB, that is, not simply the opposite pole of a psychological health continuum (e.g. Karademas, 2007; Keyes, 2005; Massé, et al., 1998c).

 Insert Table 7 here

It is worthwhile to note that these significant correlational results should be interpreted with caution. Indeed, significance tests are notoriously sensitive to sample sizes (Pallant, 2007) and only inform on the risk of committing Type I error, but do not describe effect sizes and the practical significance of results (Kline, 2004), nor directly take into account the risk of Type II error. In order to provide information about the effect size of the observed correlations, interpretation guidelines and coefficients of determination were reported above. Moreover, in order to assess Type II error and ensure that sufficient

statistical power was granted to the analyses, a post-hoc power analysis was run using G*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009; Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). The power analysis revealed that, given the variables in this study (i.e. sample size of $n = 1000$ and α level of .01), the probability of rejecting the null hypothesis when it is indeed false is about 100 % when the population effect size is $\rho = .20$ or higher. Considering that we can reasonably expect a medium to large effect size in the population (respectively $\rho = .30$ and $\rho = .50$ according to Cohen's rule-of-thumb; see Cohen, 1988) depending on the relationship studied, and given the previously obtained amplitude of correlations in PWB literature, ρ estimates provided here seem acceptable (see Howell, 1998 for a guide for estimating ρ). Figure 2 graphically illustrates the results of the post-hoc power analysis conducted.

Insert Figure 2 here

Discussion

The aim of this study was to develop a contextualized model and instrumentation of psychological well-being at work on the basis of a rigorously grounded conceptualization. By applying a positive psychology perspective to PWBW, this study contributes to the enrichment of the occupational health psychology field.

To ensure content validity, the Index of Psychological Well-Being at Work was developed using a bottom-up approach, through a series of critical incidents interviews. This procedure ensured that all content domains of PWBW were covered. On that basis,

exploratory factor analyses allowed for the identification of a sound and parsimonious structure, specifically developed for psychological well-being *at work*.

The PWBW structure obtained in this study presents some conceptual similarities with previous models of context-free psychological well-being. Notably, despite the references to the work domain that are inextricable from, and unique to, a work frame-of-reference model, some PWBW indicators are conceptually close to some dimensions of the PWBMS (Massé, et al., 1998b). For example, the IPWBW factor “Desire for Involvement at Work” is similar to the context-free dimension “Social Involvement”. Also, the IPWBW dimension “Feeling of Competency at Work” is conceptually convergent with the factor “Control of Self and Events” of the Massé et al. measure (1998b). On the other hand, IPWBW dimensions such as “Thriving at Work” and “Perceived Recognition at Work” clearly do not have equivalence in the context-free PBW dimensions listed in this study, and represent distinctive components of PWBW.

Furthermore, another important finding in this study is that, like its predecessors for context-free PWB, this PWBW model relies on a hierarchical structure of PWBW where the five dimensions represent an underlying latent construct of PWBW as observed through the interdimension bivariate correlations and the second-order factor analyses. As mentioned before, this is coherent with previous context-free PWB models and empirical validations. Conceptually, this finding reveals that themes such as interpersonal relations, thriving, feeling of competency, perceived recognition, and desire for involvement at work are not separate constructs that manifest themselves independently. Rather, they belong to an all-encompassing construct, PWBW, and interact with one another to reflect a larger

theme. Based on the content validity approach that led to the development of the IPBWB, it seems legitimate to name this higher construct psychological well-being at work.

These observations shed new light on the various unanswered questions in the field of study related to PWB. First, this research brings some considerations to the hedonic-eudaimonic debate. Indeed, in this PWBW model, the eudaimonic component seems to be prevalent. Themes found in the five dimensions such as full engagement, congruence, and self-realization are typical of the eudaimonic approach (Ryan & Deci, 2001; Waterman, 1993). The hedonic component, representing affective states and cognitive evaluations of satisfaction with one's life (Diener, 1984; Larsen & Eid, 2008), is present to some extent within the factors at the item level (e.g. "I like my work"), but does not emerge by itself as a salient factor of PWBW. Rather, we can hypothesize that positive emotions and satisfaction judgements (fundamental components of hedonic PWB approaches) result from eudaimonic manifestations such as feeling competent or actualizing one's potential. As conceptualized in this research, PWBW cannot be considered a pure cognitive or emotional construct; rather, it integrates both components, without focusing on them as explicit dimensions of PWBW.

A second contribution of this study to the PWB field is that it sheds light on the relationship between context-free PWB and PWB at work. Based on this study, it seems that the internal structure of PWBW shows similarities as well as points of divergence with context-free PWB models, developed either deductively or inductively. This lends some value to efforts at testing PWB interrelations across life domains, a topic that has begun to be explored empirically using longitudinal designs (e.g. Ilies, Schwind, & Heller, 2007).

More specifically, three major competing hypotheses have been proposed, namely *spillover*, in which one domain spills over other life experiences; *segmentation*, in which an individual's life domains do not interact with one another; and *compensation*, in which an individual seeks to compensate a dissatisfying life domain by investing another one (see Judge & Klinger, 2008). The results in this study suggest a link between PWB across life domains; however, the nature of this relationship needs to be addressed more extensively in future research.

In the same stream of thought, the PWBW model also shows interesting empirical evidence of convergent and discriminant validity, as revealed by the intercorrelation patterns between the IPWBW and its factors, and related context-free PWB constructs. Of particular interest is that the IPWBW is only moderately related to the Massé et al. (1998b) measure of context-free PWB, despite that a common inductive, bottom-up approach was used to develop both instruments and that they both revealed a more eudaimonic conception of the constructs. All this evidence confirms that psychological well-being at work is a distinct, but related, construct from generic indicators of psychological well-being and distress.

Finally, the IPWBW presents adequate internal consistency estimates. Indeed, the reported Cronbach's Alpha coefficients are fairly high, suggesting a high coherence among dimensions and even allowing for further refinement in order to improve the instrument's parsimony and reduce redundancy. However, since only 2.3 % of inter-item correlations exceed the .70 criterion suggested by Kline (1979) to characterize a too narrow and specific test, and that 25 % are under .30, indicating that "each part of the test must be measuring

something different” (Kline, 1979, p. 3), this first version of the test would be a prudent initiative, although validation efforts need to be pursued in the future. In terms of the aforementioned need for a reliable and valid instrument, the measure developed in this study was a necessary first step for allowing academics to expand their research perspectives on solid conceptual and measurement grounds.

In conclusion, this study provides evidence that the model that was developed and tested using the *Index of Psychological Well-Being at Work* presents a grounded content validity, a clear internal structure, and good concomitant validity (both divergent and convergent), and appears to be reliable. However, this research is not without limitations. First, the research design was cross-sectional, with only self-report measures, which could lead to common method variance bias. From a psychometrical perspective, other measures of PWB, such as eudaimonic PWB measures and job satisfaction, should be considered to further support the IPWBW’s concomitant validity. Also, measures of constructs conceptually close to the five dimensions uncovered in this study (e.g. self-efficacy, growth need strength, perceived organizational support, empowerment) should be considered to establish the IPWBW’s divergent validity. Future research should go beyond concomitant validity and correlational analyses, and assess the IPWBW’s predictive validity, using criteria such as supervisor appraisal of employees’ performance as well as organizational citizenship behaviors. Longitudinal designs would also allow for assessment of the instrument’s temporal stability. Moreover, a convenience sample, composed mostly of Québec female professionals, was used in this study, and therefore more validation research is needed with other classes of workers, as well as workers in other cultures. For example,

an English translation and validation of the IPWBW, and samples of workers having lower education levels would also allow for more representative norms for PWBW scores. Finally, the internal structure of the IPWBW was established through exploratory factor analysis, but future research should be dedicated to confirm it, in particular through confirmatory factor analysis.

Now that a valid conceptual framework and a reliable scale of psychological well-being at work are available, future research directions could include the study of PWBW's incremental contribution over generic measures in the explanation of various important organizational outputs. The organizational and individual factors influencing PWBW could also be investigated. Such avenues for research would lead, in turn, to quasi-experimental studies testing the efficacy of interventions based on previously identified antecedents. From a practical perspective, the IPWBW is also an interesting diagnostic tool that may help measure psychological well-being at work, thus improving occupational health comprehension and measurement in contemporary businesses.

Given the growing popularity of occupational health psychology and positive psychology in the organizational behavior domain, a model such as this, combined with a sound instrumentation, was certainly called for, and will hopefully be used to enrich the current state of knowledge on psychological well-being at work.

References

- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 65-90). Montréal, QC: Éditions Nouvelles.
- Andrews, F. M., & McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive and other components. *Social Indicators Research*, 8, 127-155.
- Arbuckle, J. L. (2006). Amos (Version 7.0.0) [Computer software]. Spring House, PA: SPSS inc.
- Bandalos, D. L. & Boehm-Kaufman, M. R. (2009). Four common misconceptions in exploratory factor analysis. In C. E. Lance & R. J. Vandenberg (Eds.), *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences* (pp. 61-87). New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Bartlett, M. S. (1954). A note on the multiplying factors for various chi-square approximations. *Journal of the Royal Statistical Society, Series B*, 16(2), 296-298.
- Berkman, P. L. (1971). Measurement of mental health in a general population survey. *American Journal of Epidemiology*, 94, 105-111.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale". *Revue canadienne des Sciences du comportement*, 21(2), 210-223.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Chicago: Aldine.

- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of american life: Perceptions, evaluations, and satisfaction*. New York: Russell.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical & Modern Test Theory*. Belmont, CA: Wadsworth Group.
- 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*, 51(4), 252-265.
- Dagenais-Desmarais, V. (2005). *Revue de la documentation portant sur les liens entre le bien-être psychologique et le rendement individuel au travail*. Unpublished literature review. Université de Montréal.
- Dagenais-Desmarais, V. (2008). *Bien-être psychologique au travail : Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail*. Article présenté au 15e congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française. Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail?
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millenium: Where are we? Where do we need to go?* Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- English, A. D. (2001). When personality traits need a frame of reference: Enhancing the predictive validity of non-cognitive measures. *Dissertation Abstracts International*, 64 (11), 5829.(UMI no. 3111604).
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Gabriel, P. (2000). *Mental health in the workplace. Situation Analysis: United States*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.

- Gaudreau, P. (2000). *Vers une version française du PANAS: Analyses en composantes principales avant, pendant et après une compétition sportive*. Paper presented at the Congrès International de la Société Française de Psychologie du Sport. Proceeding retrieved from <http://www.psychodusport.com/actes.php>
- Gaudreau, P., Sanchez, X., & Blondin, J.-P. (2006). Positive and Negative Affective States in a Performance-Related Setting. Testing the Factorial Structure of the PANAS Across Two Samples of French-Canadian Participants. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(4), 240-249.
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2008). Comment mesurer les deux principaux indicateurs de santé psychologique au travail : Validation québécoise de bien-être et de détresse psychologiques adaptées au contexte de travail. In Gilbert, M.-H. *La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement*. Thèse de doctorat non publiée, Université de Montréal, Québec.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experience, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Howell, D. C. (1998). *Méthodes statistiques en sciences humaines* (M. Rogier, Trans.). Bruxelles, Belgique: DeBoeck Université.

- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 545-551.
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 326-341.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Press.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika, 35*(4), 401-415.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31-36.
- Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences, 43*(2), 277-287.
- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). New York, NY: Oxford University Press.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 1007-1022.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121-140.

- 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*(3), 539-548.
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research, 77*(1), 1-10.
- Kline, P. (1979). *Psychometrics and psychology*. London: Academic Press.
- Kline, R. B. (2004). *Beyond significance testing: Reforming data analysis methods in behavioral research*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 1-13). New York, NY: Guilford Press.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(2), 494-512.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Revue canadienne de santé publique, 89*(3), 183-187.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Revue canadienne de santé publique, 89*(5), 352-357.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998c). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, *45*, 475-504.
- Morin, E. M. (2004). *The meaning of work in modern times*. Paper presented at the 10th World Congress on Human Resources Management.
- Morin, E. M., Savoie, A., & Beaudin, G. (1994). *L'efficacité de l'organisation: Théories, représentations et mesures*. Montréal, Canada: Gaëtan Morin.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1997). La poursuite scientifique du bonheur. *Revue québécoise de psychologie*, *18*(2), 13-28.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.): McGraw-Hill.
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*(4), 762-769.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual. A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS for Windows* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Paolli, P., & Merllié, D. (2000). *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*. Dublin, Irlande: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, *57*(9), 1205-1230.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
- 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. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*(1), 1-28.
- SPSS inc. (2007). SPSS (Version 16.0, Graduate student version) [Computer software]. Chicago, IL.
- Steiner, D. D., & Truxillo, D. M. (1987). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship: A Test of the Disaggregation Hypothesis. *Journal of Occupational Behaviour, 8*(1), 71-77.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and the gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*, 502-507.

- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51*, 730-742.
- Warr, P. (2006). Differential activation of judgments in employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(2), 225-244.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(4), 678-691.
- Watkins, M. W. (2000). MonteCarlo PCA for parallel analysis [Computer software]. State College, PA: Ed & Psych Associates.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070.
- Watson Wyatt (2005). *Au travail! Vers une organisation en santé*. Canada: Watson Wyatt.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science, 34*(3), 146-150.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Meyer, D. G. (2004). State and trait correlates of job performance: A tale of two perspectives. *Journal of Business & Psychology, 18*(3), 365-383.

Author Note

Véronique Dagenais-Desmarais, Department of Psychology, Université de Montréal, Québec, Canada; André Savoie, Department of Psychology, Université de Montréal, Québec, Canada.

Preparation of this article was made possible by a grant to the first author from the *Fonds Québécois de la Recherche sur la Société et la Culture*.

Correspondence concerning this article should be addressed to Véronique Dagenais-Desmarais, Department of Psychology, Université de Montréal, C.P. 6128, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7.

The authors would like to extend special thanks to Timothy A. Judge and Robert Liden for their useful comments on a previous version of this paper.

Footnotes

1. It is generally acknowledged that psychological health is multidimensional and includes both negative symptoms and positive manifestations (Achille, 2003; Berkman, 1971; Keyes, 2005), and this internal structure has been given conclusive empirical support (e.g. Karademas, 2007; Keyes, 2005; Massé et al., 1998c). Its negative component is most often known as psychological distress, and its positive counterpart as psychological well-being (Massé, et al., 1998c), although some terminological confusion around the two terms still exists. As psychological health structure is beyond the scope of this paper, the interested reader is invited to consult Achille (2003) for a detailed review.

2. The distinction between top-down (deduction) and bottom-up (induction) methodology for theory construction (Trochim, 2006) is not to be confused with the top-down versus bottom-up theories of PWB, as described more extensively by Diener (1984), or top-down/bottom-up investigations of PWB causal direction (Brief, Butcher, George, & Link, 1993).

Table 1

Eigenvalues, Percentages of Variance, and Cumulative Percentages for Components of the 80-Item Index of Psychological Well-Being at Work

Component	Eigenvalue	% of variance	Cumulative %
1	34.232	42.790	42.790
2	5.466	6.833	49.623
3	3.305	4.132	53.754
4	2.222	2.778	56.532
5	2.096	2.619	59.152
6	1.552	1.940	61.091
7	1.296	1.620	62.711
8	1.190	1.488	64.199
9	1.088	1.360	65.559
10	1.048	1.310	66.869
11	.967	1.209	68.078
12	.941	1.176	69.254
13	.862	1.077	70.331
14	.825	1.031	71.363
15	.791	.989	72.351
16	.731	.914	73.265
17	.720	.899	74.165
18	.690	.863	75.028
19	.641	.801	75.829
20	.615	.768	76.597
21	.608	.760	77.357
22	.590	.738	78.095
23	.585	.731	78.827
24	.561	.701	79.527
25	.530	.663	80.190
26	.525	.656	80.847
27	.498	.622	81.469
28	.494	.618	82.086
29	.480	.600	82.686
30	.476	.594	83.281

(Table 1 continues)

(Table 1 continued)

Component	Eigenvalue	% of variance	Cumulative %
31	.456	.570	83.851
32	.452	.565	84.416
33	.440	.549	84.966
34	.417	.522	85.487
35	.413	.517	86.004
36	.403	.504	86.508
37	.394	.492	87.000
38	.389	.487	87.487
39	.383	.479	87.966
40	.364	.455	88.420
41	.359	.448	88.869
42	.357	.446	89.315
43	.355	.444	89.759
44	.340	.425	90.184
45	.327	.408	90.592
46	.318	.397	90.990
47	.310	.387	91.377
48	.303	.379	91.755
49	.299	.373	92.128
50	.286	.357	92.485
51	.277	.346	92.832
52	.274	.343	93.175
53	.272	.340	93.515
54	.267	.334	93.849
55	.258	.322	94.171
56	.254	.318	94.488
57	.251	.314	94.802
58	.244	.306	95.107
59	.239	.299	95.407
60	.235	.294	95.700
61	.228	.286	95.986
62	.225	.281	96.267
63	.217	.271	96.538
64	.214	.267	96.805

(Table 1 continues)

(Table 1 continued)

Component	Eigenvalue	% of variance	Cumulative %
65	.206	.258	97.063
66	.201	.252	97.315
67	.199	.248	97.563
68	.194	.243	97.806
69	.179	.224	98.030
70	.175	.219	98.249
71	.169	.211	98.460
72	.159	.198	98.659
73	.154	.192	98.851
74	.152	.190	99.041
75	.144	.180	99.221
76	.141	.176	99.397
77	.133	.167	99.564
78	.126	.157	99.721
79	.119	.149	99.870
80	.104	.130	100.000

Figure 1

Screeplot for Components of the 80-Item Index of Psychological Well-Being at Work

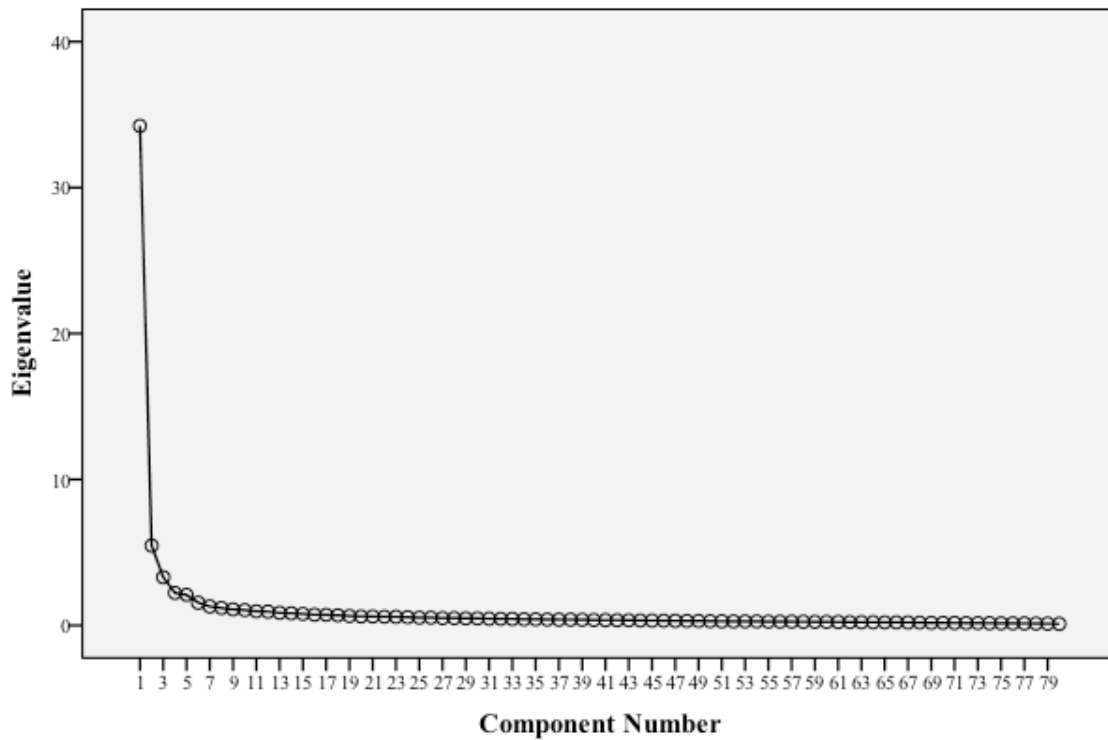


Table 2

Summary of Factor Loadings for Generalized Least Squares Promax Five-Factor, 36-Item Solution for the Index of Psychological Well-Being at Work (N = 1080)

Items	Factor loading					Communality
	1	2	3	4	5	
72	.979					.843
58	.950					.844
55	.894					.684
62	.675					.737
65	.671					.720
70	.647					.797
56	.635					.701
68	.620					.797
66		.928				.734
60		.821				.695
40		.803				.753
45		.744				.712
50		.706				.747
63		.684				.681
9		.670				.674
67		.624				.645
18			.847			.691
17			.788			.678
2			.776			.660
80			.738			.706
75			.646			.532
19			.560			.543
54			.497			.594

(Table 2 continues)

(Table 2 continued)

Items	Factor loading					Communality
	1	2	3	4	5	
41				.758		.721
32				.727		.671
23				.718		.671
27				.642		.622
22				.573		.506
64				.536		.455
24				.507		.389
6				.331		.512
79					.812	.846
35					.725	.769
31					.553	.692
78					.552	.686
3					.532	.605
Eigenvalues	15.391	3.460	2.018	1.507	1.195	
% of variance	42.753	9.611	5.605	4.186	3.318	
Factor correlations						
Factor 1	--					
Factor 2	.588	--				
Factor 3	.367	.539	--			
Factor 4	.428	.649	.573	--		
Factor 5	.652	.653	.428	.509	--	

Note. Factor 1 = Interpersonal Fit at Work; Factor 2 = Thriving at Work; Factor 3 = Feeling of Competency at Work; Factor 4 = Desire for Involvement at Work; Factor 5 = Perceived Recognition at Work. Factor loadings below .30 are not shown.

Table 3

Definitions of Psychological Well-Being at Work Factors

Dimension	Definition
1. Interpersonal Fit at Work	Perception of experiencing positive relationships with individuals interacting with oneself within the work context.
2. Thriving At Work	Perception of accomplishing a significant and interesting job that allows one to realize him/herself as an individual.
3. Feeling of Competency at Work	Perception of possessing the necessary aptitudes to do one's job efficiently and have mastery of the tasks to perform.
4. Desire for Involvement at Work	Will to involve oneself in the organization and to contribute to its good functioning and success.
5. Perceived Recognition at Work	Perception of being appreciated within the organization, for one's work and personhood.

Table 4

Summary of Factor Loadings for Generalized Least Squares Promax Five-Factor 25-Item Solution for the Index of Psychological Well-Being at Work (N = 1080)

Items	Factor loading					Communality
	1	2	3	4	5	
72	.938					.850
58	.886					.836
55	.867					.671
62	.596					.726
65	.594					.668
66		.872				.694
40		.802				.746
60		.788				.675
45		.719				.696
50		.654				.714
18			.813			.681
2			.765			.633
80			.741			.698
17			.736			.626
75			.638			.522
79				.932		.858
35				.795		.755
78				.622		.645
3				.603		.595
31				.595		.677
41					.748	.718
32					.738	.639
23					.661	.624
27					.653	.615
22					.556	.493
Eigenvalues	10.947	2.568	1.723	1.210	1.114	
% of variance	43.788	10.271	6.890	4.838	4.455	

(Table 4 continues)

(Table 4 continued)

Factor correlations					
Factor 1	--				
Factor 2	.562	--			
Factor 3	.359	.476	--		
Factor 4	.671	.639	.416	--	
Factor 5	.436	.646	.531	.546	--

Note. Factor 1 = Interpersonal Fit at Work; Factor 2 = Thriving at Work; Factor 3 = Feeling of Competency at Work; Factor 4 = Perceived Recognition at Work; Factor 5= Desire for Involvement at Work. Factor loadings below .30 are not shown.

Table 5

Summary of Factor Loadings for Second-Order Generalized Least Squares Solution for the Index of Psychological Well-Being at Work (N = 1080)

Indicators	Factor loading	
	1	Communalities
Perceived Recognition at Work	.864	.764
Thriving at Work	.798	.651
Interpersonal Fit at Work	.760	.624
Desire for Involvement at Work	.714	.576
Feeling of Competency at Work	.558	.364
Eigenvalue	3.170	
% of variance	63.404	

Note. Factor 1 = Psychological Well-Being at Work.

Table 6

Descriptive Statistics for Variables

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skewness	Kurtosis
Psychological well-being at work	1080	4.893	0.721	-.740	.585
Interpersonal Fit at Work	1080	4.937	0.895	-1.167	1.489
Thriving at Work	1080	4.727	1.006	-.961	.675
Feeling of Competency at Work	1080	5.255	0.676	-1.153	1.517
Perceived Recognition at Work	1080	4.908	0.859	-.839	.474
Desire for Involvement at Work	1080	4.637	1.049	-.988	.810
Psychological Well-Being	1057	3.924	0.537	-.350	-.057
Self-Esteem	1059	4.049	0.596	-.511	.598
Mental Balance	1057	3.934	0.650	-.404	-.291
Social Involvement	1059	3.934	0.655	-.396	-.210
Sociability	1057	4.059	0.588	-.479	-.022
Control of Self and Events	1057	3.861	0.600	-.266	.168
Happiness	1057	3.751	0.732	-.367	-.115
Psychological Distress	1049	1.816	0.529	1.150	1.545
Self-Depreciation	1050	1.638	0.559	1.359	2.132
Irritability	1050	1.767	0.522	.966	1.779
Anxiety/Depression	1049	2.173	0.698	.955	.971
Social Disengagement	1049	1.766	0.606	1.263	2.012
Positive Affect	1046	3.546	0.607	-.332	.421
Negative Affect	1046	1.867	0.588	.986	1.210
Satisfaction With Life	1045	27.468	5.476	-1.284	1.769

Table 7

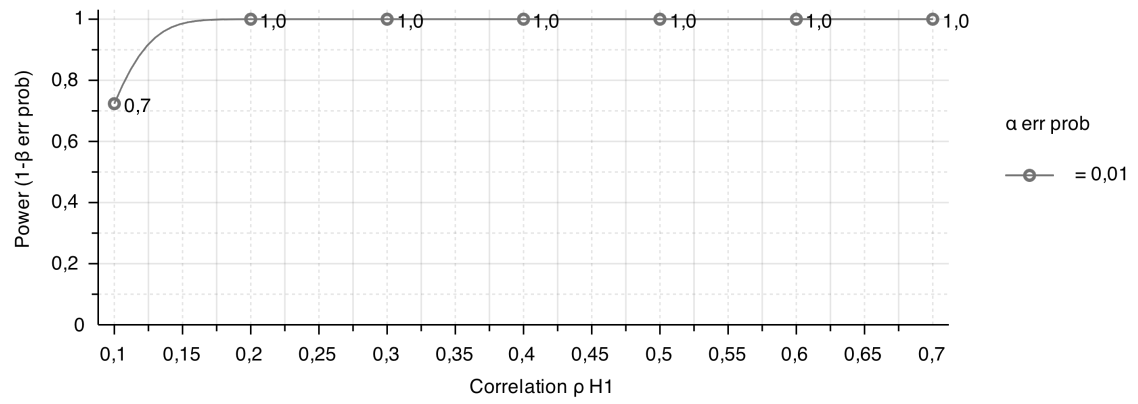
Intercorrelations for Scores on IPWBW and Similar Constructs (n = 978-1013)

	Psychological Well-Being at Work					
	Total	Interperso. Fit at Work	Thriving at Work	Feeling of Competency at Work	Perceived Recognition at Work	Desire for Involv. at Work
Psychological well-being	.500	.422	.393	.498	.365	.383
Self-esteem	.534	.436	.438	.504	.434	.377
Mental balance	.354	.336	.264	.395	.244	.235
Social involvement	.447	.314	.377	.393	.326	.419
Sociability	.370	.375	.276	.339	.260	.273
Control self & events	.393	.315	.275	.448	.288	.310
Happiness	.425	.354	.349	.438	.298	.319
Psychological distress	-.436	-.385	-.338	-.418	-.337	-.315
Self-depreciation	-.437	-.365	-.325	-.441	-.346	-.323
Irritability	-.289	-.308	-.214	-.235	-.236	-.184
Anxiety/Depression	-.368	-.313	-.290	-.379	-.275	-.261
Soc. disengagement	-.425	-.368	-.347	-.386	-.319	-.320
Positive affect	.526	.348	.477	.464	.399	.456
Negative affect	-.357	-.340	-.265	-.364	-.283	-.219
Satisfaction with life	.403	.321	.395	.247	.350	.294

Note. All coefficients are significant at $p < .01$.

Figure 2

Results of the Post-Hoc Power Analysis Results for $n = 1000$ and $\alpha = .01$



Appendix

Indice de bien-être psychologique au travail

Ce questionnaire présente une liste d'énoncés décrivant comment les gens peuvent se sentir au travail. En considérant votre travail au cours des quatre dernières semaines, veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chaque énoncé.

0	1	2	3	4	5
En désaccord	Quelque peu en accord		Modérément en accord		Tout à fait en accord

# IBEP25	# IBEP80	Item
1	72	J'apprécie les gens avec qui je travaille.
2	66	Je trouve mon travail excitant.
3	18	Je sais que je suis capable de faire mon travail.
4	79	Je sens que mon travail est reconnu.
5	41	J'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail.
6	58	Je trouve agréable de travailler avec les gens de mon travail.
7	40	J'aime mon travail.
8	2	J'ai confiance en moi au travail.
9	35	Je sens que mes efforts au travail sont appréciés.
10	32	Je me soucie du bon fonctionnement de mon organisation.
11	55	Je m'entends bien avec les gens à mon travail.
12	60	Je suis fier de l'emploi que j'occupe.
13	80	Je me sens efficace et compétent dans mon travail.
14	78	Je sais que les gens croient aux projets sur lesquels je travaille.
15	23	J'aime relever des défis dans mon travail.
16	62	J'ai une relation de confiance avec les gens de mon travail.
17	45	Je trouve un sens à mon travail.
18	17	J'ai le sentiment de savoir quoi faire dans mon travail.

# IBEPT25	# IBEPT80	Item
19	3	J'ai l'impression que les gens avec qui je travaille reconnaissent ma compétence.
20	27	Je désire contribuer à l'atteinte des objectifs de mon organisation.
21	65	Je me sens accepté comme je suis par les gens avec qui je travaille.
22	50	J'ai un grand sentiment d'accomplissement au travail.
23	75	Je connais ma valeur comme travailleur.
24	31	Je sens que je suis un membre à part entière de mon organisation.
25	22	J'ai envie de m'impliquer dans mon organisation au-delà de ma charge de travail.

Adéquation interpersonnelle au travail (« *Interpersonal Fit at Work* ») :

- Items 1, 6, 11, 16, 21

Épanouissement dans le travail (« *Thriving at Work* ») :

- Items 2, 7, 12, 17, 22

Sentiment de compétence au travail (« *Feeling of Competency at Work* ») :

- Items 3, 8, 13, 18, 23

Reconnaissance perçue au travail (« *Perceived Recognition at Work* ») :

- Items 4, 9, 14, 19, 24

Volonté d'engagement au travail (« *Desire for Involvement at Work* ») :

- Items 5, 10, 15, 20, 25

Procédure de cotation

Cotation procedure

Les scores par dimension et/ou le score total peuvent être utilisés. Le score aux dimensions ou total est obtenu en calculant la moyenne des cotes pour les items d'une dimension ou le questionnaire total.

Dimension scores or total score can be used. The dimension or total score is obtained by calculating items score's mean for a given dimension or the total questionnaire.

Conclusion

Au terme de la revue de la documentation et de la présentation des deux études sur le bien-être psychologique au travail, la présente conclusion vise à résumer les principaux apports de cette thèse, énoncer les limites des études décrites et proposer des pistes de recherche futures afin de poursuivre l'avancement des connaissances sur le sujet.

Retour intégratif sur la démarche

La démarche doctorale décrite dans les chapitres précédents apporte une contribution originale et significative à l'étude du bien-être psychologique au travail, et ce, sur plusieurs plans. Que ce soit au plan théorique, conceptuel ou psychométrique, le fruit de cette démarche a permis d'établir de solides bases pour l'avancement de ce champ d'études.

Une mise au point nécessaire sur les besoins de recherche

Une première contribution significative de cette thèse est l'identification explicite et structurée des besoins de recherche devant être traités afin de faire progresser la discipline. Grâce à une nécessaire revue des connaissances sur le bien-être psychologique au travail (ci-après BEPT), cette thèse a permis de mettre en évidence une série de constats cruciaux qui constituent des préalables à la poursuite de l'investigation du construit. N'étant pas simplement limitée à une recension des théories ou des instruments de mesure disponibles, cette première phase a permis de se pencher tant sur les aspects conceptuels que méthodologiques entourant le concept unique et peu étudié du BEPT, et ce, dans une perspective intégrative ayant mené à la proposition d'un agenda de recherche.

Spécifiquement, il a été soulevé dans le premier article que peu d'attention a été consacrée précisément au construit de BEPT. Celui-ci est généralement étudié sans cadre de référence, et ce, en dépit du fait que plusieurs arguments rhétoriques et empiriques soutiennent la pertinence d'avoir recours à un construit contextualisé pour le travail.

En matière de bien-être psychologique général (ci-après BEP), deux approches contemporaines ont été identifiées. Issues d'influences philosophiques lointaines et de différents courants psychologiques plus récents, les conceptions hédonique et eudémonique du BEP apparaissent complémentaires, mais il a été démontré que cette présomption intégrative ne s'est vue accorder encore que peu de vérification empirique. Il semble donc, au terme de cette analyse, prématuré et imprudent de conclure que la simple fusion de toutes les dimensions du BEP constituerait une conceptualisation adéquate du construit, puisque même au niveau du BEP des questions conceptuelles fondamentales restent encore en suspens.

Devant aussi peu de réponses conceptuelles, il est apparu sage de mener une investigation des méthodes ayant permis l'élaboration des modèles du BEP existants. Cette analyse a démontré que la plupart des modèles du BEP furent conçus selon une méthodologie déductive, malgré l'absence d'un bassin de connaissances théoriques suffisant pour soutenir une telle démarche. Cette conclusion a soulevé des questionnements sur la pertinence d'une telle méthode, et il a été suggéré qu'une démarche inductive serait au moins complémentaire, sinon plus enrichissante pour élaborer une conceptualisation du BEP qui serait réellement ancrée dans la réalité des travailleurs.

Cette revue de la documentation a permis de cibler trois grandes questions de recherche prioritaires et sept sous-questions y étant rattachées afin de répondre aux lacunes de l'état de la documentation sur le BEPT. Afin d'alimenter la réflexion sur ces questionnements scientifiques à l'aide de résultats empiriques, un plan de recherche en trois volets a été mis de l'avant dans le cadre de cette thèse. D'abord, un premier volet de cette thèse était de développer une conceptualisation propre au BEPT, à l'aide d'une approche inductive. Inextricablement liée à l'objectif précédent, cette thèse avait également pour but de développer une instrumentation du BEPT arrimée à cette conceptualisation, afin d'outiller la communauté scientifique en vue de recherches futures sur le construit. Enfin, cette thèse visait la vérification de la validité de la conceptualisation et de la fidélité de l'instrument de mesure développé.

Des éléments de réponses devant les lacunes de la documentation

Une méthodologie inductive pour une conceptualisation ancrée

Pour répondre à la question de recherche fondamentale « Qu'est-ce que le BEPT? », la démarche empirique a débuté par une première phase qualitative menée auprès de travailleurs québécois, qui ont rapporté des incidents critiques dans le cadre d'entrevues semi-structurées. Dans cette démarche inductive, des manifestations de BEPT ont été extraites à partir de l'expérience des participants relatée, conférant ainsi une bonne validité de contenu à la conceptualisation en cours d'élaboration.

Ces manifestations ont pu être répertoriées selon deux axes représentant des caractéristiques de celles-ci. D'abord, le BEPT semble pouvoir être vécu selon un référent individuel, relationnel ou organisationnel. Ce premier constat démontre que le BEPT n'est

pas un phénomène purement intra-individuel qui se vit en vase clos. Ainsi, le BEPT s'avère être une expérience qui implique aussi l'univers social d'un individu, de même qu'un investissement réciproque au cœur de son milieu de travail. En réponse aux questions de recherche Q2a et plus précisément Q2b à l'égard de la structure interne distincte du BEPT, cette dernière sphère de référence est unique au concept de BEPT et par définition, ne peut être retrouvée dans le concept général de BEP, bien qu'une certaine implication sociétale puisse, selon certains, être incluse dans le construit générique (p. ex. : Keyes, 1998). Deuxièmement, le BEPT des individus se construirait soit par projection ou par introjection, deux processus complémentaires qui sont rarement distingués dans la documentation, mais qui semblent apporter une nuance intéressante à la compréhension du phénomène.

Grâce au parallèle établi dans cette étude avec les conceptualisations existantes du BEP général, il est possible d'affirmer que le modèle du BEPT obtenu par cette analyse qualitative partage certaines similitudes conceptuelles avec les modèles génériques, offrant ainsi un soutien préliminaire à la validité de construit du modèle et répondant partiellement à la seconde question de recherche (« En quoi le BEPT se distingue-t-il d'autres concepts connexes? »). Par ailleurs, en lien avec les questions de recherche Q2a et Q2b, le modèle du BEPT obtenu se démarque des conceptualisations du BEP général par son accent plus prononcé sur les sphères relationnelle et organisationnelle. Deux pistes interprétatives peuvent ici être avancées devant cette observation : cette composante d'interaction avec son environnement a pu être traditionnellement négligée dans l'étude du BEP, ou encore elle

constitue une caractéristique réellement distinctive du BEPT comparativement au construit générique.

Somme toute, ce modèle du BEPT est intéressant en raison de la validité convergente et divergente du construit dont il permet de rendre compte. Toutefois, il se limite à énoncer des attributs pouvant qualifier les manifestations de BEPT, mais ne permet pas de libeller les dimensions qui constitueraient le BEPT. C'est pourquoi une deuxième étude a été mise en place, afin d'identifier et de définir les composantes du BEPT.

Une méthodologie quantitative pour développer une conceptualisation valide et une instrumentation fiable

Le troisième article de cette thèse décrit l'étude empirique ayant permis de poursuivre le développement de la conceptualisation ainsi que l'élaboration d'une toute nouvelle instrumentation du BEPT. Pour ce faire, une première version de l'*Indice de bien-être psychologique au travail* fut créée à partir du matériel d'entrevue recueilli lors de l'étude qualitative. Dans l'étude quantitative, les 80 items décrivant les manifestations du BEPT furent administrés à 1 080 travailleurs québécois de différents secteurs d'activités.

Une conceptualisation du BEPT fut ensuite mise à jour grâce à une série d'analyses factorielles exploratoires, analyses conférant une bonne validité de construit au modèle. Une contribution majeure de cette thèse fut donc d'identifier une conceptualisation et une instrumentation du BEPT comprenant cinq dimensions (Adéquation interpersonnelle au travail, Épanouissement dans le travail, Sentiment de compétence au travail, Reconnaissance perçue au travail, Volonté d'engagement au travail), se regroupant toutes sous un facteur d'ordre supérieur de BEPT.

Cette conceptualisation en cinq volets ne réplique pas intégralement les six catégories de manifestations de BEPT créées à partir des deux axes de classification des manifestations de BEPT découverts dans l'étude qualitative. Toutefois, on peut constater que le modèle en cinq facteurs dérivé empiriquement peut aisément être intégré dans le modèle des attributs des manifestations de BEPT issu de l'étude qualitative. En regard des sphères de référence, la sphère individuelle est bien représentée par les dimensions *Épanouissement dans le travail* ou *Sentiment de compétence au travail*. Des dimensions comme *Adéquation interpersonnelle au travail* ou *Reconnaissance perçue au travail* réfèrent manifestement à la sphère relationnelle identifiée dans la première étude. La dimension *Volonté d'engagement* au travail reflète bien quant à elle la sphère organisationnelle. En matière de directionnalité, les dimensions *Épanouissement dans le travail*, *Sentiment de compétence au travail* et *Volonté d'engagement au travail* apparaissent manifestement plus projectives, alors que la dimension *Reconnaissance perçue au travail* semble introjective. À la consultation des items la composant, la dimension *Adéquation interpersonnelle au travail* s'avère une combinaison des deux directionnalités, où il existe une certaine réciprocité entre ce que l'individu injecte dans ses contacts sociaux au travail et ce qu'il en reçoit.

Offrant seulement une réponse partielle à la question de recherche Q1a concernant la présence de composantes hédoniques et eudémoniques dans le BEPT, ce modèle en cinq dimensions témoigne essentiellement du caractère eudémonique du BEPT. Toutefois, certaines manifestations hédoniques, le plus souvent des états affectifs, se retrouvent parmi les indicateurs du BEPT, mais ne permettent pas de discerner une composante hédonique à

part entière au sein du construit. Ainsi, le BEPT tel que compris par les travailleurs eux-mêmes serait à prédominance eudémonique, bien que les états hédoniques y soient indissociablement rattachés. Le BEPT serait donc bien plus que le plaisir au travail ou la satisfaction au travail. Une piste interprétative avancée, qui mériterait une vérification empirique ultérieure, est que le BEPT, eudémonique de nature, engendrerait des états hédoniques positifs chez les travailleurs. Par exemple, le fait de se sentir en adéquation avec son environnement social ou encore de se sentir compétent en tant que travailleur est susceptible de générer des émotions positives et de la satisfaction chez les employés.

Également, le fait d'avoir adopté une démarche inductive dans cette démarche apporte un regard nouveau sur le BEP. En lien avec la question de recherche Q1b, il semble que le BEPT tel que conceptualisé selon une approche inductive affiche une structure interne différente des modèles élaborés selon une approche déductive, toute abstraction faite du cadre de référence spécifique au travail ou général retenu. Par contre, le modèle du BEPT obtenu dans cette étude présente un certain recoupement avec les conceptualisations eudémoniques du BEPT, qui elles furent développées déductivement. Ainsi, cette démarche inductive, sans positionnement a priori sur la nature du BEPT, aura permis de mettre en valeur l'importance qu'accordent spontanément les travailleurs eux-mêmes à des manifestations eudémoniques dans la constitution de leur expérience de BEPT.

Au-delà de ce type de preuve de la validité de construit de ce modèle, la cohérence interne des dimensions et de l'instrument dans son ensemble s'est avérée satisfaisante, étayant ainsi la fidélité de l'Indice de bien-être psychologique au travail. Également, la validité concomitante de cette conceptualisation fut mise à l'épreuve en réponse aux

questions Q2c et Q2d, par l'étude de son patron d'intercorrélations avec d'autres mesures génériques du BEP. Soutenant la validité convergente de l'instrument, le BEPT est corrélé positivement à des composantes du BEP générique. Ce résultat de recherche est cohérent avec ceux de l'étude qualitative, où il avait été démontré qu'il existait un certain recoupement entre les composantes du BEP générique répertoriées dans les conceptualisations existantes, et les manifestations de BEPT identifiées par l'analyse qualitative alors effectuée. Par ailleurs, la validité divergente de la conceptualisation du BEPT développée dans cette thèse a également été appuyée, de par le fait que ce construit est relié négativement, quoique moins fortement, à la détresse psychologique globale. Ce résultat de recherche est cohérent avec les conceptions bidimensionnelles de la santé psychologique, qui stipulent que bien-être et détresse sont les deux composantes distinctes, mais interreliées, de la santé. Enfin, un autre type d'évidence de la validité divergente de la conceptualisation du BEPT comparativement à celles du BEP est le fait que les corrélations inter-dimensions du BEPT sont plus fortes que les corrélations entre le BEPT et le BEP générique. Ainsi, ces résultats uniques soutiennent qu'il existe une part de variabilité commune aux construits de BEP et de BEPT, mais que ceux-ci demeurent distincts.

Une conceptualisation valide et un instrument de mesure fidèle

Somme toute, cette thèse aura permis le développement d'une conceptualisation spécifiquement développée pour le bien-être psychologique *au travail*. Le recours à une approche inductive pour ce faire confère à la conceptualisation une bonne validité de contenu, et les analyses quantitatives ont apporté plusieurs types de preuves soutenant sa validité de construit, tant sur le plan de sa structure interne que de sa validité convergente et

divergente. L'instrumentation ayant permis de tester la validité de la conceptualisation s'est également avérée fidèle sur le plan de sa cohérence interne. Ces résultats de recherche constituent donc une première démarche en vue de répondre aux lacunes de la documentation sur le bien-être psychologique au travail, de par le fait qu'une conceptualisation valide et une instrumentation fiable sont maintenant disponibles.

Principales contributions de la thèse

Cette thèse apporte différentes contributions à la recherche sur le bien-être psychologique au travail. D'abord, cette étude est la seule à notre connaissance à avoir eu recours à une approche inductive, ou « *bottom-up* » pour étudier le BEPT spécifiquement, ce qui a permis de décrire le phénomène selon le point de vue direct des travailleurs eux-mêmes. Bien qu'une démarche similaire ait été utilisée pour modéliser la santé psychologique générale, cette recherche doctorale a le mérite de s'être penchée sur la composante positive de la santé psychologique, et qui plus est, sur cette facette telle qu'elle s'exprime dans le contexte du travail, afin de mieux rendre compte des enjeux distinctifs associés à cette sphère de vie. Aussi, il s'agit de la seule recherche qui, allant au-delà de la simple adaptation de questionnaires déjà existants, s'est attardée à proposer une conceptualisation propre au BEPT qui est arrimée aux théories de la santé psychologique. Plutôt que de faire fi des avancées scientifiques en psychologie de la santé ou en santé occupationnelle, cette conceptualisation a mis de côté les traditionnelles ornières des chercheurs étudiant le BEP et a pris explicitement appui sur le cadre de référence plus vaste des théories bidimensionnelles de la santé psychologique. Une telle approche ne peut que contribuer à réduire la confusion conceptuelle entourant le construit, contrairement aux

autres propositions qui ont émergé en silo, sans prendre en considération le contexte scientifique plus large.

De plus, la démarche doctorale présentée dans cette thèse a fourni une démonstration additionnelle de la distinction entre les dimensions du BEP et celles du BEPT, soulignant les points de similitude, mais également les divergences qui les distinguent. En matière de conceptualisation du BEP, rares sont ceux qui ont mis en compétition directe des modèles concurrents. Cette démarche doctorale apporte donc un éclairage nouveau sur la validité convergente et divergente de cette nouvelle conceptualisation. Également, au terme de cette recherche, un instrument de mesure fidèle et valide, basé sur la conceptualisation élaborée, a été rendu accessible à la communauté scientifique.

Au-delà de chacun de ces apports pris isolément, la plus grande contribution de cette thèse est sans contredit de répondre, dans un seul et même modèle conceptuel, à tous ces besoins qui étaient essentiels à l'avancement de la discipline, mais toujours négligés. Le fait de bénéficier d'une conceptualisation originale et adaptée pour le travail, conçue selon la perspective des travailleurs eux-mêmes, tout en étant agencée à une instrumentation fidèle et valide, qui intègre en un tout cohérent et parcimonieux toutes ces composantes, contribuera significativement à accroître la précision et l'efficacité des futurs travaux de recherche sur le BEPT.

Au terme de cet exercice doctoral, une dernière contribution scientifique semble maintenant à propos. À la lumière des travaux de recherche présentés préalablement, nous souhaiterions mettre de l'avant une proposition audacieuse de définition du bien-être

psychologique au travail. Selon nos résultats de recherche, le BEPT pourrait être défini comme une expérience subjective de nature positive, à connotation principalement eudémonique, qui se construit tant à travers soi-même, qu'à travers ses relations interpersonnelles au travail et l'interaction avec son organisation. Évidemment, nous soumettons cette proposition à nos collègues dans l'optique de favoriser la réflexion et les efforts de recherche sur le BEPT. En ce sens, cette définition ne se veut en aucun cas une affirmation définitive, mais tient plutôt lieu d'amorce de discussion, en vue de faire avancer les connaissances sur le BEPT. Nous souhaitons surtout qu'elle soit l'occasion de confronter idées, théories et résultats empiriques, pour ainsi permettre l'épanouissement tant attendu de ce champ de recherche au potentiel florissant.

Au plan pratique, cette thèse apporte également des contributions intéressantes pour la praxis en psychologie du travail et des organisations. D'abord, l'*Indice de bien-être psychologique au travail* est un outil diagnostique de la santé psychologique positive au travail qui est maintenant disponible pour les organisations et firmes de consultations souhaitant procéder au « bilan de santé » de leur main-d'œuvre. En tant qu'outil diagnostique, l'IBEPT permet de cibler, tant au niveau individuel, groupal, ou organisationnel quelles facettes du BEPT des employés sont particulièrement fortes ou faibles dans un milieu donné. Un tel outil diagnostique permet aussi aux praticiens de sensibiliser les travailleurs et les gestionnaires à l'importance de la santé psychologique optimale, au-delà de la maladie et des interventions curatives. Enfin, un tel « bilan de santé » permet de mieux cibler les efforts et investissements en matière d'interventions en prévention primaire et secondaire, de manière à mieux répondre aux besoins des destinataires.

Limites de cette recherche doctorale

Bien que cette recherche doctorale ait apporté plusieurs contributions significatives à l'avancement des connaissances et à la pratique sur le bien-être psychologique au travail, elle n'en demeure pas moins imparfaite. Plusieurs limites sont associées aux études présentées précédemment, et il importe d'en faire une synthèse afin de pouvoir poursuivre l'investigation du construit en tentant de répondre à ces lacunes dans de futurs travaux de recherche.

D'abord, les échantillons utilisés dans les deux études demeurent des échantillons de convenance, qui furent choisis avec le plus grand souci de représentativité de la population de travailleurs, mais qui furent limités par des contraintes pratiques. En effet, les deux échantillons étaient uniquement constitués de travailleurs canadiens-français. Il serait intéressant de répliquer les études dans d'autres pays occidentaux francophones. Également, l'échantillon utilisé dans l'étude qualitative comprenait une vaste majorité de femmes. Plus d'entrevues avec des participants masculins pourraient enrichir la compréhension du BEPT. Qui plus est, dans l'étude quantitative, la plus grande partie des répondants étaient des femmes professionnelles québécoises. Encore ici, il serait particulièrement important de poursuivre la validation de l'IBEPT auprès d'un échantillon moins scolarisé, comprenant plus d'hommes et provenant d'autres pays ou provinces. Pour ce faire, le recours à des regroupements syndicaux ou des associations de travailleurs dans des emplois exigeant moins de scolarité pourrait être envisagé. En poursuivant cette validation, les normes de l'IBEPT n'en seraient que plus complètes.

Une deuxième critique peut être formulée à l'égard du devis de recherche utilisé dans l'étude quantitative. Celle-ci fut basée sur un devis corrélationnel transversal, ce qui d'une part n'a pas permis de vérifier la stabilité temporelle de l'IBEPT, mais également n'a pas offert la possibilité d'étudier le processus par lequel le BEPT est relié aux concepts plus généraux de bien-être psychologique et de détresse psychologique. Notamment, un devis de recherche longitudinal aurait permis d'étudier les hypothèses concurrentes en matière de causalité entre le construit générique et contextualisé, une question ayant soulevé une certaine curiosité scientifique sans toutefois être résolue à ce jour (Brief, Butcher, George, & Link, 1993; Diener, 1984; Hart, 1999; Headey, Veenhoven, & Wearing, 1991; Ilies, Schwind, & Heller, 2007).

Également, cette étude quantitative n'a eu recours qu'à des mesures autorapportées du BEPT et des concepts connexes. Il est donc tout à fait acceptable d'envisager qu'un biais de variance commune due à la méthode ait pu introduire une part d'erreur de mesure dans les données. Toutefois, étant donné que le BEP est reconnu depuis longtemps comme une expérience subjective, qui s'évalue selon la perspective de l'individu et non pas selon des indicateurs objectifs (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976; Diener, 1984), la pertinence d'avoir recours à des mesures externes à l'individu peut être remise en question. Par ailleurs, il aurait été possible d'inclure à l'étude des critères connexes mesurés objectivement, particulièrement en regard de la mauvaise santé, tels que des mesures biologiques ou physiologiques de la santé physique des travailleurs, ou encore le nombre de jours d'absentéisme ou de congés de maladie des répondants.

Pistes de recherche futures

Dans le but de poursuivre l'avancement des connaissances sur le bien-être psychologique au travail, plusieurs pistes de recherche future peuvent être mises de l'avant à partir des conclusions de cette recherche doctorale. Dans un premier temps, il est fortement suggéré de répliquer la démarche employée dans cette thèse, avec des échantillons de travailleurs représentatifs d'une population cible plus diversifiée.

Dans un deuxième temps, il serait particulièrement intéressant de poursuivre la validation de l'*Indice de bien-être psychologique au travail* sur différents plans. D'abord, il serait fort pertinent de valider la structure interne du BEPT par des analyses factorielles confirmatoires auprès d'autres échantillons de travailleurs. Également, la validité concomitante de l'instrument gagnerait à être évaluée en regard d'autres indicateurs connexes, tels que des mesures de bien-être eudémonique ou encore des mesures de satisfaction au travail. Aussi, le recours à un devis longitudinal permettrait d'évaluer la stabilité temporelle de l'IBEPT, afin d'étayer la fidélité de l'instrument sous un autre angle que la seule cohérence interne. Enfin, la validité critériée de cette conceptualisation gagnerait à être investiguée, tout particulièrement en regard du pouvoir prédictif du BEPT sur le « critère ultime » généralement utilisé en sciences du comportement organisationnel, la performance au travail (Austin & Villanova, 1992). Cette analyse permettrait par le fait même de se pencher sur la validité incrémentielle du construit de BEPT comparativement au BEP dans la prédiction de ce type de retombée en organisation, et ainsi de répondre à la troisième question de recherche ayant été énoncée au terme de la revue de la documentation préalablement présentée.

Au plan conceptuel, d'autres efforts scientifiques permettraient sans aucun doute de raffiner la compréhension de l'interaction entre les composantes hédoniques et eudémoniques du BEPT. Les résultats obtenus dans cette thèse démontrent la prépondérance des considérations eudémoniques dans la constitution des cinq dimensions du BEPT identifiées, bien qu'une certaine saveur hédonique peut être pressentie au niveau de certaines manifestations de BEPT. L'investigation du patron d'interaction entre les composantes de ces deux approches semble être une piste intéressante pour mieux comprendre le BEP et le BEPT (voir p. ex.: Diener, et al., 1998; Linley, et al., 2009).

À plus long terme, différentes pistes de recherche pourraient être mises à profit afin de constituer un programme de recherche plus poussé sur le BEPT. D'abord, la traduction et la validation de l'IBEPT dans d'autres langues comme l'anglais permettraient d'accroître l'utilité de l'instrument, tout en permettant une meilleure compréhension du BEPT au sein de populations non francophones. Également, il serait important d'entamer l'investigation des déterminants individuels et organisationnels du BEPT, ainsi que les patrons d'interaction entre ceux-ci menant à un BEPT accru de la main-d'œuvre. En connaissant mieux les meilleurs leviers individuels et organisationnels, il sera dès lors possible de mettre en place des programmes d'interventions individuelles ou organisationnelles afin d'optimiser la santé psychologique des employés en milieu de travail. Selon les meilleurs prédicteurs du BEPT identifiés, l'on peut penser à des interventions individuelles comme le coaching en psychologie positive (p. ex. : Biswas-Diener & Dean, 2007) ou encore les programmes de mieux-être offerts par certains programmes d'aide aux employés, ainsi qu'à des interventions organisationnelles comme des programmes de formation pour les

gestionnaires ou des changements importants en entreprise intégrés à une démarche de développement organisationnel. De telles interventions pourraient être étudiées scientifiquement dans le cadre de devis quasi expérimentaux, afin d'en évaluer l'efficacité et de faire des recommandations pratiques ancrées à de solides bases scientifiques.

En somme, la présente thèse a été formulée en réaction aux lacunes conceptuelles et méthodologiques entourant le construit de bien-être psychologique au travail, une notion qui prend une place de plus en plus importante dans la réalité des travailleurs et des praticiens. Cette recherche doctorale a donc fourni de solides assises conceptuelles et des outils de mesure rigoureusement développés et arrimés à celles-ci, deux contributions qui étaient grandement requises avant d'aller de l'avant dans l'étude de ce construit relativement nouveau qu'est le bien-être psychologique au travail.

Références

- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology, 77*, 836-874.
- Biswas-Diener, R., & Dean, B. (2007). *Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(4), 646-653.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of american life: Perceptions, evaluations, and satisfaction*. New York: Russell.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry, 9*(1), 33-37.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experience, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 564-584.
- Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research, 24*, 81-100.
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 326-341.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121-140

Linley, P., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences, 47*(8), 878-884.