

Étude des associations entre les valeurs de travail, les besoins psychologiques fondamentaux et différents indicateurs de bien-être au travail selon un modèle issu de la théorie de l'autodétermination

Frédérique Lépine, M.Sc, c.o., Mathieu Busque-Carrier, Ph.D, c.o. org. et Yann Le Corff, Ph.D., c.o. Département d’orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

1Introduction

2Méthode

Au Canada, 35 % des travailleurs vivent de l’épuisement professionnel (RSMC, 2022). Dans ce contexte, il s’avère important de mieux connaître les mécanismes psychologiques qui soutiennent ou qui entravent la santé psychologique au travail.

Certaines valeurs de travail soutiennent davantage la santé psychologique, car elles répondent à différents niveaux de besoins psychologiques fondamentaux au travail (BPFT; p. ex., Busque-Carrier et al., 2022). Mieux comprendre les mécanismes qui favorisent ou nuisent à la santé psychologique au travail est essentiel pour agir efficacement sur ce problème.

- Objectifs de la recherche
- Vérifier l’association entre les valeurs de travail, les BPFT et trois indicateurs de bien-être psychologique au travail : l’engagement au travail, l’intention de quitter son emploi et l’exténuation émotionnelle.
 - Vérifier si la satisfaction et la frustration des BPFT au travail agissent comme variables médiatrices de ces associations.

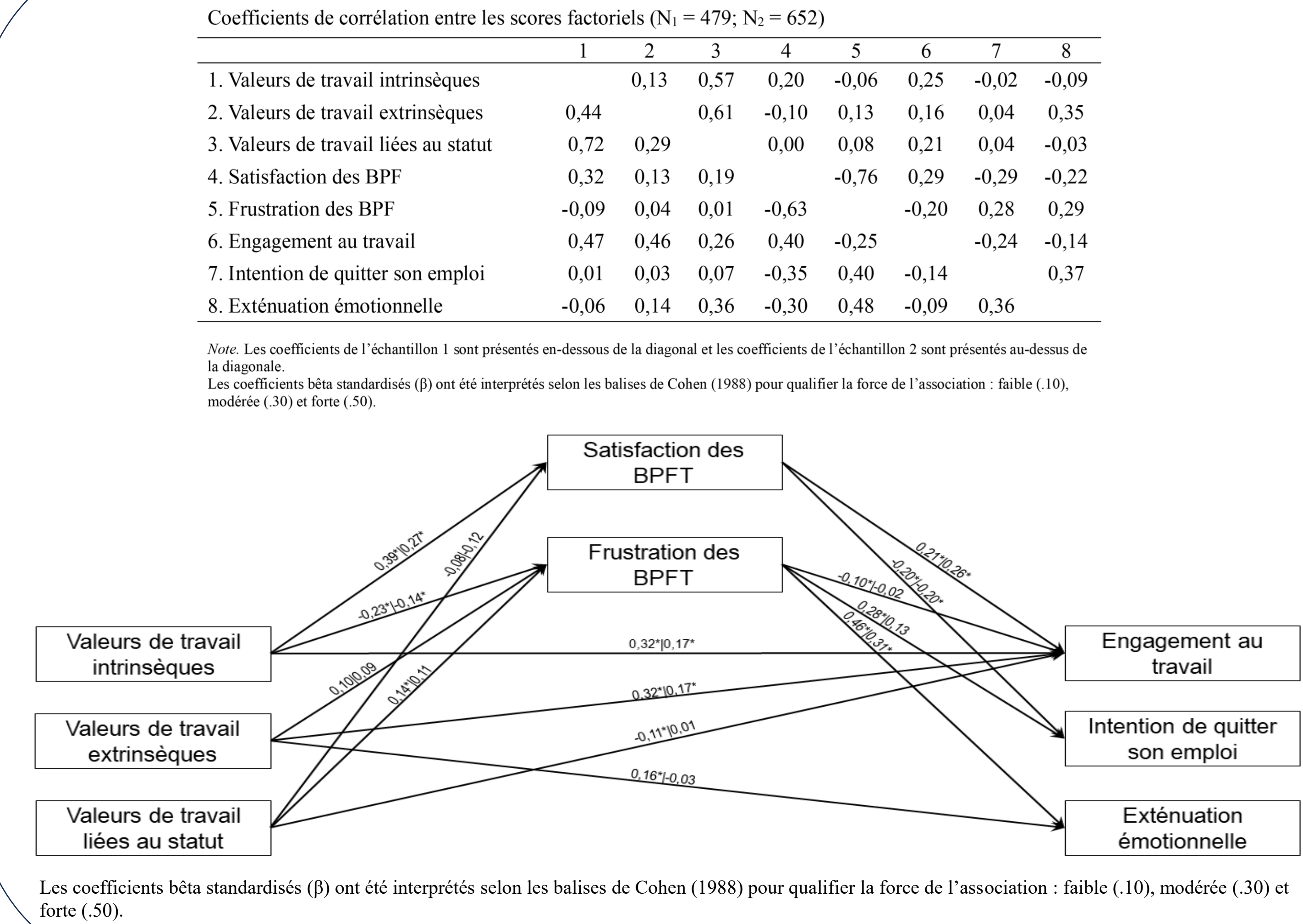
- Instruments de mesure
- Valeurs de travail** : L’Échelle intégrative des valeurs de travail (Busque-Carrier et Le Corff., 2022) (47 items).
 - Intrinsèques → la source de satisfaction est inhérente aux tâches accomplies.
 - Extrinsèques → la source de satisfaction provient des conditions de travail de son emploi.
 - Liées au statut → la source de satisfaction provient de la réussite personnelle et du fait d’être en position de leadership.
 - Satisfaction et frustration des BPFT**: Version partielle (25 items) et française du *Psychological Need States at Work Scale* (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2021).
 - Engagement au travail** : Version française à neuf items du *Job Engagement Scale* (Houle et al., 2022).
 - Intention de quitter son emploi** : Trois items traduits provenant de l’étude de O’Driscoll et Beehr (1994).
 - Exténuation émotionnelle**: Une sous-échelle du *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (Schaufeli et al., 1996).
- Analyses
- Les scores factoriels ont été générés à l’aide de différentes configurations de modélisations par équations structurelles.
 - Des analyses acheminatoires ont été faites pour vérifier l’association entre les variables à l’étude.
 - Des analyses de médiation ont permis de tester si la satisfaction et la frustration des BPFT agissent à titre de variable médiatrice dans l’association entre les valeurs de travail et les variables attitudinales et comportementales du modèle.

- Échantillon 1
- 479 adultes (Moyenne = 48,6 ans, Écart-type = 58)
 - 50,3 % femmes, 49,7 % hommes
 - 92,7 % sont nés au Québec
 - 76,5 % ont obtenu un diplôme d’études collégiales
 - Revenu et niveau de scolarité supérieurs à la moyenne québécoise

- Échantillon 2
- 652 personnes professionnelles du milieu universitaire (Moyenne = 41,1 , Écart-type = 9,07)
 - 74,4 % femmes, 25,5 % hommes
 - 97 % ont obtenu un diplôme universitaire
 - Revenu et niveau de scolarité supérieurs à la moyenne québécoise

3Résultats

4Discussion



Les résultats montrent que les valeurs de travail intrinsèques sont positivement associées à la satisfaction des BPFT et négativement avec la frustration de ces mêmes besoins.

Les résultats montrent qu’il y a un coût psychologique au fait d’endosser des valeurs de travail extrinsèques et liées au statut. En effet, la frustration des BPFT est positivement et modérément associée à l’exténuation émotionnelle et l’intention de quitter son emploi.

Les analyses acheminatoires ont révélé que les valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques sont liées positivement et modérément à l’engagement au travail, alors que les valeurs de travail liées au statut y sont liées positivement et faiblement.

Les analyses de médiation suggèrent que la satisfaction des BPFT au travail médie partiellement et positivement la relation entre les valeurs de travail intrinsèques et deux indicateurs : l’engagement (échan 1 : β = 0,08; Échan 2 : β = 0,08), au travail et l’intention de quitter son emploi (Échant 1 : β = -0,11; Échan 2 : β = -0,06).

- Comme anticipé, les résultats ont montré que le niveau d’importance accordé aux valeurs de travail intrinsèques serait associé à un fonctionnement psychologique optimal au travail.
- Les valeurs de travail extrinsèques sont liées positivement à l’engagement au travail, mais sont aussi liées positivement à la frustration des BPFT et à l’exténuation émotionnelle, ce qui suggère des effets à la fois positifs et négatifs sur la santé psychologique.
- Cette recherche suggère que les BPFT jouent bel et bien un rôle de médiation dans l’association entre les valeurs de travail et différents indicateurs liées au travail.
- La principale limite est que les résultats obtenus ne permettent pas d’identifier des liens de prédiction entre les différentes variables du modèle.
- Il serait pertinent de vérifier la contribution relative des valeurs de travail à d’autres construits décrivant les principales caractéristiques d’une personne, comme les traits de personnalité, notamment avec l’utilisation d’un devis longitudinal.
- Les résultats suggèrent donc que le développement de carrière et les interventions organisationnelles devraient promouvoir les valeurs de travail intrinsèques afin de supporter le bien-être psychologique au travail.

Références

- Busque-Carrier, M., et Le Corff, Y. (2022). *Échelle intégrative de valeurs de travail : manuel professionnel*. Institut de recherches psychologiques.
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., et Le Corff, Y. (2022). Work values and job satisfaction : the mediating role of basic psychological needs at work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386-1401. <https://doi.org/10.1177/08948453211043878>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., et Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations : the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (2000). The « what » and « why » of goal pursuits : human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dose, J. J. (1997). Work values : An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219-240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A.-R., et Morin, A. J. S. (2022). The job engagement scale : development and validation of a short form in english and french.

Journal of Business and Psychology, 37(5), 877-896. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09782-z>

Huyghebaert-Zouaghi, T., Ntoumanis, N., Berjot, S., et Gillet, N. (2021). Advancing the conceptualization and measurement of psychological need states : a 3×3 model based on self-determination theory. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 396-421. <https://doi.org/10.1177/1069072720978792>

Kasser, T. (2016b). Une théorie d'autodétermination des valeurs. Dans Y. Paquet, N. Carbonneau, & R. J. Vallerand (Éds.), *La théorie de l'autodétermination : Aspects théoriques et appliqués* (p. 81-92).

Maslach, C., et Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Morin, A. J. S., Arens, A. K., et Marsh, H. W. (2016). A bifactor exploratory structural equation modeling framework for the identification of distinct sources of construct-relevant psychometric multidimensionality. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(1), 116-139. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.961800>

Muthén, L. K., et Muthén, B. O. (2023). *Mplus (version 8.9)* [Software].

O'Driscoll, M. P., et Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141-155. <https://doi.org/10.1002/job.4030150204>

Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., et Williams, G. C. (2017). On the dark side of work : a longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal*

of Work and Organizational Psychology, 26(2), 275-285. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H., et Broeck, A. (2007).

On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes : a self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277. <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>