Document generated on 04/28/2024 3:30 p.m.

Humain et Organisation

# Miser sur l'estime de soi organisationnelle et le soutien des collègues et du superviseur pour favoriser le bien-être psychologique au travail

Thomas Aubin, Jonathan Couture, Véronique Lachance and Marie Malo

Volume 1, Number 2, November 2015

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1095988ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1095988ar

See table of contents

Publisher(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Aubin, T., Couture, J., Lachance, V. & Malo, M. (2015). Miser sur l'estime de soi organisationnelle et le soutien des collègues et du superviseur pour favoriser le bien-être psychologique au travail. *Humain et Organisation*, *1*(2), 16–23. https://doi.org/10.7202/1095988ar

Article abstract

Si le bien-être psychologique global fait l'objet de plusieurs études, le bien-être psychologique au travail est un construit en émergence et la compréhension de ses déterminants demeure limitée. S'appuyant sur la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2001), la présente étude vise à vérifier l'effet direct de l'estime de soi organisationnelle sur le bien-être psychologique au travail, de même que son effet indirect à travers le soutien des collègues et du superviseur. Pour ce faire, 210 travailleurs provenant d'entreprises variées ont répondu à des questionnaires mesurant ces variables. Les résultats des analyses de médiation (Hayes, 2009, 2013) appuient les hypothèses. La discussion présente des pistes d'intervention destinées aux professionnels de la psychologie du travail et des organisations.

© Société québécoise de psychologie du travail et des organisations, 2015

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

# Miser sur l'estime de soi organisationnelle et le soutien des collègues et du superviseur pour favoriser le bien-être psychologique au travail

Thomas Aubin, Jonathan Couture, Véronique Lachance et Marie Malo

Université de Sherbrooke. Thomas.Aubin@USherbrooke.ca

**Si le bien-être psychologique global fait l'objet de plusieurs études, le bien-être psychologique au travail est un construit en émergence et la compréhension de ses déterminants demeure limitée. S'appuyant sur la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2001), la présente étude vise à vérifier l'effet direct de l'estime de soi organisationnelle sur le bien-être psychologique au travail, de même que son effet indirect à travers le soutien des collègues et du superviseur. Pour ce faire, 210 travailleurs provenant d'entreprises variées ont répondu à des questionnaires mesurant ces variables. Les résultats des analyses de médiation (Hayes, 2009, 2013) appuient les hypothèses. La discussion présente des pistes d'intervention destinées aux professionnels de la psychologie du travail et des organisations.**

Mots-clés : *Bien-être psychologique; Estime de soi organisationnelle; Soutien; Théorie de la conservation des ressources; Travail*.

## Introduction

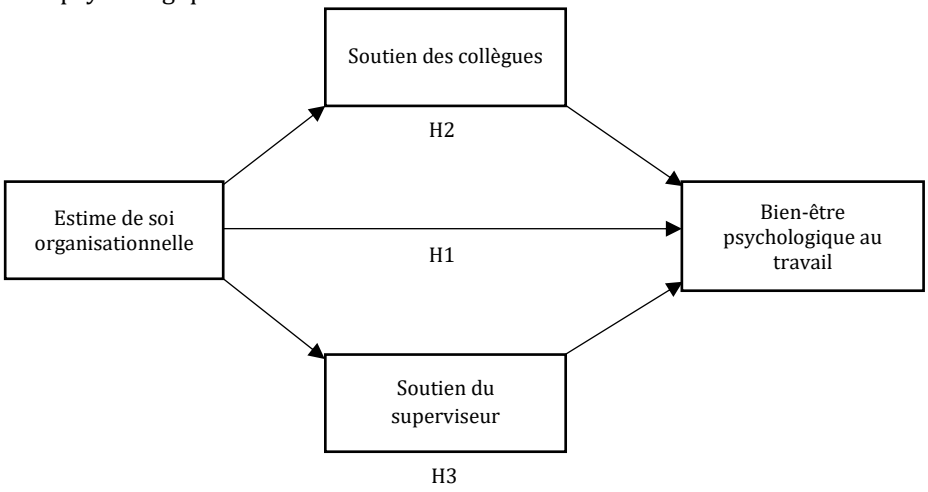
Le bien-être psychologique s'affiche comme un construit d'intérêt pour les chercheurs et les organisations puisqu'il est relié à des phénomènes ayant d'importantes implications au travail, notamment la performance (Lin, Yu, et Yi, 2014; Wright, 2010; Wright et Huang, 2012). La majorité des études sur le sujet s'intéressent au bien-être psychologique global qui est conceptualisé sans distinction à l'égard des contextes au sein desquels il est étudié. Toutefois, le milieu du travail, où les Canadiens ont passé 36.6 heures par semaine en moyenne en 2012 (Statistique Canada, 2015), est qualitativement différent des autres sphères de la vie (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012; Warr, 1994). Il se distingue entre autres par la nature politique du système de relations sociales (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012) et la présence d'attitudes (Kahn, 1990) et de traits de personnalité (Heller, Ferris, Brown, et Watson, 2009) qui ne se retrouvent qu'au travail. Parallèlement, les construits adaptés à une situation de travail seraient de meilleurs prédicteurs des résultantes spécifiques au monde du travail (Hunthausen, Truxillo, Bauer, et Hammer, 2003; Judge et Kammeyer-Mueller, 2012). Le bien-être psychologique gagne donc à être conceptualisé et mesuré en tenant compte des spécificités du contexte.

Pour pallier le manque d'une conceptualisation propre à la réalité du travail, Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) ont proposé le construit de bien-être psychologique au travail, 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 » (p. 676, traduction libre) et qui comprend l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement dans le travail, le sentiment de compétence au travail, la reconnaissance perçue au travail et la volonté d'engagement au travail. Bien que plusieurs études aient porté sur la relation entre le bien-être psychologique global et ses antécédents (p. ex., Ryff, 2014), la compréhension de ce construit contextualisé au monde du travail reste fragmentaire, limitant la connaissance des interventions à privilégier pour en favoriser l'expérience chez les travailleurs.

En réponse à ce défi, la présente étude propose de contribuer à l'avancement des connaissances de deux manières. En premier lieu, ce projet vise à enrichir le bagage empirique en vérifiant si l'effet de certains déterminants reconnus du bien-être psychologique global (soit l'estime de soi organisationnelle, Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, et Alarcon, 2010; le soutien des collègues, Zacher, Jimmieson, et Bordia, 2014; le soutien du superviseur, Van der Heijden, Kümmerling, Van Dam, Van der Schoot, Estryn-Béhar, et Hasselhorn, 2010) se reproduit au niveau du bien-être psychologique au travail. En second lieu, devant les rares explications théoriques justifiant les relations étudiées entre les antécédents et le bien-être psychologique, la présente recherche se démarque des précédentes en s'appuyant sur le cadre conceptuel de la théorie de la conservation des ressources pour proposer une modélisation du bien-être psychologique au travail (se référer à la Figure 1).

© Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

**Figure 1**
Modélisation du bien-être psychologique au travail




## Contexte théorique

*Bien-être psychologique au travail et théorie de la conservation des ressources*

Dans le but d'approfondir la compréhension des déterminants du bien-être psychologique au travail, la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2001) présente l'avantage d'expliquer un processus qui unit des antécédents au bien-être psychologique. Cette théorie prend racine dans l'idée maîtresse suivante : les individus s'efforcent de retenir, de protéger et de consolider des ressources (p. ex., le soutien social et des caractéristiques personnelles comme l'estime de soi). Un des principes corollaires de la théorie sous-tend que les individus qui en possède davantage sont moins vulnérables lorsqu'ils en perdent que les personnes qui en ont moins (Hobfoll, 2002, 2011) car ils ont la capacité d'en investir pour compenser les pertes. La théorie prévoit qu'avoir un large réservoir de ressources faciliterait l'expérience du bien-être psychologique (Gorgievski et Hobfoll, 2008), puisque l'individu pourrait ainsi faire face positivement à des situations et circonstances variées. La présente étude s'inscrit dans cette théorie en soulignant l'importance du gain de ressources (p. ex., soutien des collègues, soutien du superviseur) comme mécanisme qui explique la relation entre le bien-être psychologique au travail et certains de ses antécédents.

*Estime de soi organisationnelle et bien-être psychologique au travail*

Parmi les ressources importantes au travail se trouve l'estime de soi organisationnelle (*organization-based self-esteem*; Pierce, Gardner, Cummings et Dunham, 1989). Les individus avec une forte estime de soi organisationnelle se sentent compétents, importants, utiles et adéquats en tant que travailleurs (Pierce et Gardner, 2004). Puisque l'estime de soi organisationnelle représente la valeur subjective positive que les employés s'accordent dans le contexte d'une organisation (Pierce et al., 1989), elle constitue, selon la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 2002), une ressource qui favoriserait un plus grand niveau de bien-être psychologique.

Certains travaux de recherche semblent aller dans la même direction que cette explication théorique (Pierce, Gardner, et Crowley, 2015). En effet, les résultats d'une méta-analyse (Bowling et al., 2010) montrent que l'estime de soi organisationnelle est associée à des variables utilisées pour étudier le bien-être psychologique au travail, comme la satisfaction en emploi et l'engagement professionnel (en anglais *work engagement*, une variable étudiée en opposition à l'épuisement professionnel; Gorgievski et Hobfoll, 2008). Bien qu'aucune étude ne se soit penchée spécifiquement sur le lien entre l'estime de soi organisationnelle et le bien-être psychologique au travail, l'association positive entre ces variables sous leur forme non contextualisée au milieu de travail a été maintes fois démontrée (Kong, Zhao, et You, 2013; Neff, 2011; Schimmack et Diener, 2003). Ce raisonnement mène à l'hypothèse suivante : l'estime de soi organisationnelle sera reliée positivement au bien-être psychologique au travail (H1).

*Effet indirect de l'estime de soi organisationnelle par le*


© 2015 SQPTO

*soutien des collègues et le soutien du superviseur*

Au-delà de l'effet direct de l'estime de soi organisationnelle sur le bien-être psychologique au travail, on pourrait envisager que son influence puisse également s'exercer par l'intermédiaire de ressources environnementales. Le soutien des collègues et le soutien du superviseur comptent parmi les ressources sociales importantes de l'environnement organisationnel (Gountas, Gountas et Mavondo, 2014; Pati et Kumar, 2010). D'une part, le soutien des collègues, l'une des 74 ressources identifiées dans les travaux de Hobfoll (2001), correspond à l'aide tangible et au soutien émotionnel qu'un employé reçoit de ses collègues. Le soutien des collègues permettrait de préserver la capacité des travailleurs à consacrer des efforts à acquérir de nouvelles ressources, puisque l'employé se sentirait soutenu lorsque confronté à une charge de travail importante (Hobfoll, 2001; Luchman et González-Morales, 2013; Stanfeld, Shipley, Head, Fuhrer, et Kivimaki, 2013) et pourrait mieux faire face aux stresseurs du travail (Cassidy, McLaughlin, et McDowell, 2014; Huynh, Xanthopoulou, et Winefield, 2013). D'autre part, le soutien du superviseur est défini comme la perception qu'ont les employés du regard de leur superviseur quant à leur contribution au travail et à leur bien-être (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, et Rhoades, 2002). À l'intérieur d'une relation positive avec son superviseur, l'employé aurait plus facilement accès à d'autres ressources telles la compréhension de son supérieur (Hobfoll, 2001), la reconnaissance de ses accomplissements (Ng et Sorensen, 2008) et l'aide liée aux tâches propres au travail (Harris, Winskowski, et Engdahl, 2007).

Empruntant la logique de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 2002; 2011), l'estime de soi organisationnelle, à l'instar de l'estime de soi globale, pourrait s'afficher comme une ressource personnelle clé au travail, c'est-à-dire une ressource qui permet à l'individu de gérer son réservoir de ressources en le protégeant et en l'augmentant (Hobfoll, 2001, 2002; Thoits, 1994). En effet, avec une forte estime de soi organisationnelle, le travailleur se sentirait en mesure d'explorer l'environnement avec moins d'appréhension et d'aller vers autrui, ce qui lui permettrait d'accéder au soutien de ses collègues et de son superviseur et donc d'acquérir de nouvelles ressources qui favorisent l'expérience du bien-être psychologique au travail.

Sur le plan empirique, de récents travaux menés auprès d'adultes japonais vont dans le sens de cette séquence en montrant que l'estime de soi globale, par l'intermédiaire d'éléments propres à l'environnement de l'individu, influence le bien-être psychologique ($\beta$ = 0.17, $p$ = .01; Yuki, Sato, Takemura et Oishi, 2013). Outre ces effets, de nombreuses études fournissent un soutien empirique aux liens directs entre l'estime de soi organisationnelle et (a) le soutien des collègues ($\rho$ = .40; Bowling et al., 2010) et (b) le soutien du superviseur ($\rho$ = .31; Bowling et al., 2010), de même qu'entre le bien-être psychologique et (c) le soutien des collègues ($\beta$ = .49, $p$ < .05; Rodwell et Munro, 2013; $r$ = .44, $p$ < .01; Zacher et al., 2014), et (d) le soutien du superviseur ($r$ = .29, $p$ < .001; Schaufeli, Talis, et Van Rhenen, 2008). Sur la base de l'argumentaire qui précède, les hypothèses suivantes sont formulées : l'estime de soi organisationnelle aura un effet indirect sur le bien-être psychologique à travers le soutien des collègues (H2) et le soutien du superviseur (H3).

## Méthode

*Participants et procédure*

Afin de mettre à l'épreuve ces hypothèses, un échantillon de convenance composé de 210 travailleurs québécois (66.20 % de femmes) provenant d'organisations variées a répondu à un questionnaire en ligne. Ce questionnaire, accompagné d'un message soulignant le caractère volontaire de la participation, l'anonymat des réponses et les objectifs généraux de la recherche, a été diffusé par courriel et sur Facebook à des professionnels du milieu scolaire, du milieu de la santé, du secteur privé et à des étudiants. L'âge moyen des participants est de 28.52 ans ($ÉT$ = 13.88). En ce qui concerne le statut d'emploi, 50 % des travailleurs occupent un emploi permanent, 35.70 % un emploi temporaire ou à temps partiel et 14.30 % un emploi saisonnier. Le temps moyen passé au sein de l'organisation se situe à 5.77 années ($ÉT$ = 7.75).

*Instruments*

Le bien-être psychologique au travail a été mesuré en utilisant les 25 énoncés (p. ex., « Je trouve mon travail excitant ») de l'Indice de bien-être psychologique au travail développé et validé par Dagenais-Desmarais et Savoie (2012). L'échelle validée du *Organization-Based Self-Esteem* (10 énoncés; Pierce et al., 1989) a été utilisée pour la mesure de l'estime de soi organisationnelle. Un exemple d'énoncé est : « Je fais une différence dans mon milieu de travail ». Le soutien des collègues et le soutien du superviseur ont été mesurés à l'aide de l'échelle du soutien social tirée de la version validée en français du *Job Content Questionnaire* (8 énoncés; p. ex., « Mon superviseur prête attention à


© 2015 SQPTO

ce que je dis » et « Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi »; Bourbonnais, Brisson, Moisan, et Vézina, 1996). Les participants devaient évaluer les énoncés de tous les instruments sur une échelle de type Likert en 5 points où 1 = Tout à fait en désaccord et 5 = Tout à fait d'accord. Dans cette étude, les indices de cohérence interne des instruments sont tous satisfaisants (α > .75). Pour toutes les échelles, un résultat global, correspondant à la moyenne des résultats obtenus à tous les énoncés, a été calculé. Un questionnaire sur l'âge, le genre, l'expérience de travail et le statut en emploi a également été administré aux participants, dans l'optique de vérifier l'impact de ces variables considérant leur effet sur le bien-être psychologique trouvé dans des études antérieures (Avey, Luthans, Smith, et Palmer, 2010; Ceja et Navarro, 2011; Song, Foo, Uy, et Sun, 2011; Sonnentag et Ilies, 2011; Warr, 1999; Wilks et Neto, 2013).

## Résultats

Des analyses préliminaires ont permis de confirmer l'absence de multicolinéarité, de singularité et d'hétéroscédasticité (Tabachnik et Fidell, 2007). Conformément aux recommandations de Becker (2005), l'effet des variables contrôles sur les variables médiatrices et dépendantes a été vérifié au moyen d'analyses de variance (ANOVA) et de régression simple. Aucun effet significatif n'ayant été trouvé, les variables contrôles n'ont donc pas été considérées pour les analyses subséquentes. Les statistiques descriptives (moyennes et écarts-types) ainsi que les corrélations bivariées entre les variables étudiées sont présentées dans le Tableau 1.

**Tableau 1**

*Statistiques descriptives et corrélations entre les variables à l'étude*

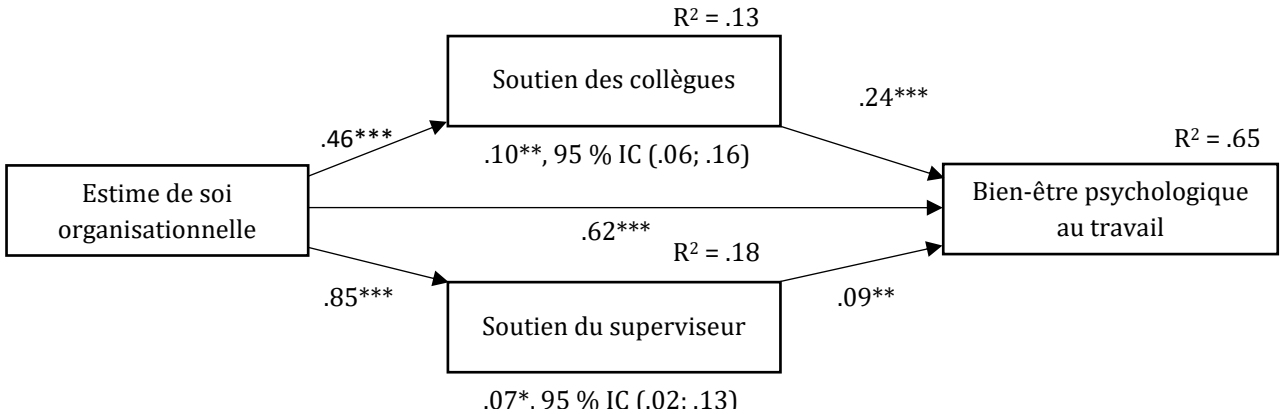
| Variables | M | *ÉT* | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Estime de soi organisationnelle | 4.04 | 0.50 | (0.88) | | | |
| 2. Soutien des collègues | 3.94 | 0.64 | 0.35** | (0.75) | | |
| 3. Soutien du superviseur | 3.70 | 1.01 | 0.42** | 0.50** | (0.92) | |
| 4. Bien-être psychologique au travail | 4.01 | 0.54 | 0.73** | 0.56** | 0.53** | (0.94) |

*Note.* $N$ = 210. **$p$< .01. L'alpha de Cronbach des instruments est indiqué entre parenthèses dans la diagonale.

Les données ont été analysées à l'aide de l'interface PROCESS pour IBM SPSS (Modèle 4; Hayes, 2009, 2013), qui permet de calculer simultanément les liens directs et indirects. Pour chaque effet indirect, PROCESS calcule un intervalle de confiance corrigé et basé sur une procédure de ré-échantillonnage (10 000 échantillons). Les résultats montrent que l'estime de soi organisationnelle est positivement liée au bien-être psychologique au travail ($\beta$ = .62, $p$ < .001), ce qui appuie H1. Conformément aux hypothèses 2 et 3, l'effet indirect de l'estime de soi organisationnelle par le soutien des collègues est significatif (effet = .10, 95 % IC [.06; .16], ce qui est le cas également pour l'effet indirect de l'estime de soi organisationnelle par le soutien du superviseur (effet = .07, 95 % IC [.02; .13]). Dans son ensemble, le modèle général explique 64.61 % de la variance du bien-être psychologique au travail ($F$[3, 206] = 124.58, $p$ < .05; se référer à la Figure 2).

**Figure 2**

Résultats de l'analyse de médiation entre l'estime de soi organisationnelle et le bien-être psychologique au travail




*Note.* N = 210. *$p$ < .05; **$p$ < .01; ***$p$ < .001.


© 2015 SQPTO

## Discussion

En s'appuyant sur la théorie de la conservation des ressources, cette recherche visait à étudier dans quelle mesure certaines ressources personnelles et environnementales propres au monde du travail peuvent exercer un rôle sur le bien-être psychologique au travail.

Deux principaux constats sur le plan théorique peuvent être dégagés sur la base des résultats de cette étude. Premièrement, l'estime de soi organisationnelle est associée positivement au bien-être psychologique au travail, ce qui est cohérent avec les études antérieures qui examinaient les construits sous leur forme non spécifique au milieu du travail (p. ex., chez les étudiants universitaires, Diener et Diener, 1995). Le lien dégagé est également compatible avec les conclusions de Xanthopoulou et al. (2007), qui placent l'estime de soi organisationnelle parmi les ressources personnelles pouvant influencer l'engagement professionnel, un construit connexe au bien-être psychologique au travail. Cependant, ces deux variables n'avaient jamais été mises en relation directement dans les études antérieures. L'association des deux variables est particulièrement forte, ce qui permet de penser que l'estime de soi organisationnelle constitue un antécédent significatif du bien-être psychologique au travail.

Deuxièmement, le soutien des collègues et le soutien du superviseur exercent un effet médiateur qui explique à travers quels mécanismes l'estime de soi organisationnelle est associée indirectement au bien-être psychologique au travail. La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2011) prête à croire que ces ressources sociales agiraient comme des points d'ancrage dans l'environnement organisationnel à partir desquels l'individu peut investir ses ressources personnelles en vue d'obtenir de nouvelles ressources environnementales, ce qui favoriserait le bien-être psychologique au travail.

Bien que cette recherche ait apporté des résultats significatifs en lien avec le bien-être psychologique au travail, il importe d'en souligner les limites. D'abord, le recours à un échantillonnage de convenance et la surreprésentation des femmes, des jeunes et des travailleurs occupant un poste temporaire ou saisonnier représentent une limite à la généralisation des interprétations (Baltar et Brunet, 2012). De plus, les réponses à l'échelle du soutien du superviseur présentent un large écart type ($\acute{E}T$ = 1.01), ce qui pourrait indiquer d'interpréter avec prudence car une plus grande variabilité des résultats suggère moins d'homogénéité des réponses pour cette variable. En outre, le devis transversal utilisé ne permet pas de conclure à des liens de causalité entre les variables et pourrait mener à un biais de variance commune. En plus de poursuivre les efforts de recherche au moyen d'échantillons variés et de devis longitudinaux, les prochaines études gagneraient à mesurer la durée de la relation avec le superviseur, à tester un modèle alternatif dans lequel l'estime de soi organisationnelle serait précédée du soutien des collègues et du superviseur et à enrichir la constellation des ressources, notamment en examinant le rôle de la participation de l'employé dans la prise de décision (Bakker, van Veldhoven, et Xanthopoulou, 2015) et dans la définition de ses tâches (Tims, Bakker, et Derks, 2013).

## Conclusion

La présente étude avait pour objectif d'améliorer la compréhension des inducteurs du bien-être psychologique au travail. Les résultats fournissent des preuves indiquant que l'estime de soi organisationnelle, le soutien des collègues et le soutien du superviseur, qui sont des déterminants du bien-être psychologique global, seraient également des antécédents du bien-être psychologique au travail. À la lumière des résultats obtenus, l'estime de soi organisationnelle semble un levier d'intervention d'intérêt pour favoriser le bien-être psychologique au travail des employés. Dans un premier temps, comme l'estime de soi organisationnelle se mesure rapidement avec l'échelle de Pierce et al. (1989), le psychologue organisationnel aurait avantage à l'utiliser pour obtenir de manière efficiente un aperçu d'un important antécédent du bien-être psychologique au travail des employés d'une organisation. Dans un deuxième temps, il importe pour le psychologue du travail de présenter au gestionnaire les moyens pratiques pouvant favoriser, chez leurs employés, leur estime de soi organisationnelle. À cet égard, il est possible d'intervenir sur certains facteurs de l'environnement de travail qui sont considérés comme des antécédents de l'estime de soi organisationnelle, notamment en ajustant la complexité de la tâche ou en soutenant l'autonomie (Bowling et al., 2010).

Cette recherche mettant également en lumière la contribution du soutien des collègues et du superviseur, il est possible de croire que des interventions visant à accroître ces types de soutien, ou à favoriser une perception positive de


© 2015 SQPTO

l'environnement social par l'employé, favoriseraient le bien-être psychologique au travail. À ces fins, les psychologues du travail gagneraient à mettre en place des programmes favorisant le soutien des collègues et à viser à implanter une structure qui souligne l'importance de la coopération entre les collègues en encourageant les comportements d'entraide et en instaurant un environnement de travail propice aux échanges (Jimmieson, Mckimmie, Hannam, et Gallagher, 2010). Les professionnels de la psychologie du travail pourraient également intervenir auprès des superviseurs en leur offrant de la formation afin de les sensibiliser à mieux soutenir leurs employés. Cette formation, pouvant prendre la forme de séances de coaching (Parker-Wilkins, 2006), pourrait viser à encourager les superviseurs à établir un climat de travail axé sur la coopération, l'écoute, la communication et l'empathie, qui sont des comportements et attitudes associés à une perception d'un meilleur soutien du superviseur par l'employé (Ng et Sorensen, 2008). Par le biais de ces différentes stratégies, le psychologue du travail et des organisations maximiserait les probabilités que l'individu vive une expérience subjective positive dans un milieu auquel consacre une partie prépondérante de son temps.

## Références


Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., et Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*, 17-28.

Bakker, A. B., van Veldhoven, M., et Xanthopoulou, D. (2015). Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*, *9*, 3-16. doi: 10.1027/1866-5888/a000006

Baltar, F., et Brunet, I. (2012). Social research 2.0: virtual snowball sampling method using Facebook. *Internet Research*, *22*, 57-74. doi: 10.1108/10662241211199960

Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, *8*, 274-289.

Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., et Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment et Health*, *22*, 139-145. doi:10.5271/sjweh.122

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., et Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 601-626. doi: 10.1348/096317909X454382

Cassidy, T., McLaughlin, M., et McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work and Stress*, *28*, 255-269. doi: 10.1080/02678373.2014.927020

Ceja, L. et Navarro, J. (2011). Dynamic patterns of flow in the workplace: Characterizing within-individual variability using a complexity science approach. *Journal of Organizational Behavior*, *32*, 627-651.

Dagenais-Desmarais, V., et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, *13*, 659-684. doi: 10.1007/s10902-011-9285-3

Diener, E., et Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. Dans E. Diener (dir.), *Culture and Well-being* (pp. 71–91). Pays-Bas: Springer.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., et Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 565. doi: 10.1037//0021-9010.87.3.565

Gorgievski, M. J., et Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. Dans J. R. B. Halbesleben (dir.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (pp. 7–22). Hauppauge, NY: Nova Science.

Harris, J. I., Winskowski, A. M., et Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, *56*, 150-156. doi: 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x

Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, *76*, 408-420. doi: 10.1080/03637750903310360

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.

Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D., et Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, *77*, 1051-1084. doi: 10.1111/j.1467-6494.2009.00574.x



© 2015 SQPTO

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*, 513. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, *50*, 337-421. doi: 10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*, 307. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*, 116-122. doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x

Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., et Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 545. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.545

Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., et Winefield, A. H. (2013). Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*, 9-15. doi: 10.1037/a0030804

Jimmieson, N. L., McKimmie, B. M., Hannam, R. L., et Gallagher, J. (2010). An investigation of the stress-buffering effects of social support in the occupational stress process as a function of team identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *14*, 350-367. doi: 10.1037/a0018631

Judge, T. A., et Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 161-174. doi:10.1002/job.764

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, *33*, 692-724. doi: 10.2307/256287

Kong, F., Zhao, J., et You, X. (2013). Self-esteem as mediator and moderator of the relationship between social support and subjective well-being among chinese university students. *Social Indicators Research*, *112*, 151-161. doi: 10.1007/s11205-012-0044-6

Lin, Y., Yu, C., et Yi, C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality*, *42*, 1537-1548. doi:10.2224/sbp.2014.42.9.1537

Luchman, J. N., et González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*, 37-52. doi: 10.1037/a0030541

Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, *5*, 1-12. doi: 10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x

Ng, T. W. H., et Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group et Organization Management*, *33*, 243-268. doi: 10.1177/1059601107313307

Parker-Wilkins, V. (2006). Business impact of executive coaching: Demonstrating monetary value. *Industrial and Commercial Training*, *38*, 122-127. doi: 10.1108/00197850610659373

Pati, S. P., et Kumar, P. (2010). Employee engagement: Role of self-efficacy, organizational support et supervisor support. *Indian Journal of Industrial Relations*, *46*, 126-137. doi: 10.2307/25741102

Pierce, J. L., et Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*, 591-622.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., et Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: 10.1080/1359432X.2015.1028377

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., et Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *32*, 622-648. doi: 10.2307/256437

Rodwell, J., et Munro, L. (2013). Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *69*, 2218-2228. doi: 10.1111/jan.12096

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *83*, 10-28.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., et Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology : An International*


© 2015 SQPTO

*Review*, *57*, 173-203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Schimmack, U., et Diener, E. (2003). Predictive validity of explicit and implicit self-esteem for subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, *37*, 100-106. doi: 10.1016/S0092-6566(02)00532-9

Song, Z., Foo, M. D., Uy, M. A., et Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses.*Journal of Applied Psychology*, *96*, 151-168.

Sonnentag, S., et Ilies, R. (2011). Intra-individual processes linking work and employee well-being: Introduction into the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, *32*, 521-525.

Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., Fuhrer, R., et Kivimaki, M. (2013). Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *Plos One*, *8*, 1-8. doi: 10.1371/journal.pone.0081115

Statistique Canada (2015). Travail - Nombre d'heures travaillées par semaine. Document repéré à http://mieux-etre.edsc.gc.ca/misme-iowb/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=19.

Tabachnick, B. G., et Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics.* Montréal : Pearson.

Thoits, P. (1994). Stressors and problem-solving: The individual as psychological activist. *Journal of Health and Social Behavior*, *35*, 143–160. doi: 10.2307/2137362

Tims, M., Bakker, A. B., et Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*, 230. doi: 10.1037/a0032141

Van der Heijden, B. I. J. M., Kümmerling, A., Van Dam, K., Van der Schoot, E., Estryn-Béhar, M., et Hasselhorn, H. M. (2010). The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey. *International Journal of Nursing Studies*, *47*, 434-445. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.10.004

Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, *8*, 84–97. doi:10.1080/02678379408259982

Warr, P. B. (1999). Well-being and the workplace. Dans D. Kahneman, E. Diener et N. Schwarz (Éds), Wellbeing. The foundations of hedonic psychology (pp. 392-412). New York: Russell Sage.

Wilks, D. C., et Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the Double Jeopardy Effect. *Social Indicators Research*, *114*, 875-890.

Wright, T. A. (2010). Much more than meets the eye: The role of psychological well-being in job performance, employee retention and cardiovascular health. *Organizational Dynamics*, *39*, 13-23. doi: 10.1016/j.orgdyn.2009.10.009

Wright, T. A., et Huang, C. C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 1188-1192. doi: 10.1002/job.1828

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., et Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*, 121. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

Yuki, M., Sato, K., Takemura, K., et Oishi, S. (2013). Social ecology moderates the association between self-esteem and happiness. *Journal of Experimental Social Psychology*, *49*, 741-746. doi: 10.1016/j.jesp.2013.02.006

Zacher, H., Jimmieson, N. L., et Bordia, P. (2014). Time pressure and coworker support mediate the curvilinear relationship between age and occupational well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*, 462– 475. doi: 10.1037/a0036995