

HEC MONTRÉAL

**L'influence des traits affectifs sur la propension à s'identifier au rôle
professionnel en temps de crise sanitaire: Une perspective de
l'autodétermination.**

**Par
Jérémy Toutant**

**Sciences de la gestion
Développement organisationnel**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise ès sciences (M. Sc.)

Avril 2023

© Jérémy Toutant, 2023



Comité d'éthique de la recherche

Le 17 novembre 2022

À l'attention de :

Jérémy Toutant

Projet # 2023-5326 – Jeremy_Toutant_Memoire

Titre : Effet de la personnalité affective sur l'identification au travail. L'effet modérateur des besoins psychologiques fondamentaux

Bonjour

Le secrétariat du CER de HEC Montréal a pris connaissance de votre projet. Le CER de HEC Montréal a le mandat d'évaluer l'acceptabilité éthique des projets de recherche impliquant des êtres humains fondés sur les principes directeurs et les articles de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC2).

L'article **2.4 de l'EPTC2 stipule que** : Il n'y a pas lieu de faire évaluer par un CER un projet de recherche fondé exclusivement sur l'utilisation secondaire de renseignements anonymes ou de matériel biologique humain anonyme, à condition que le couplage de données, l'enregistrement des résultats ou leur diffusion ne crée pas de renseignements identificatoires.

Selon les informations fournies, votre projet n'utilise que des données anonyme et conformément à l'article 2.4 de l'EPTC2, une approbation éthique n'est donc pas nécessaire pour la réalisation de ce projet de recherche.

Merci.

Le CER de HEC Montréal

Résumé

La crise de la COVID-19 a affecté les sociétés dans leur globalité. Les citoyens ont fait face à un contexte d'isolation sociale et d'incertitude sans précédent. Par le fait même, les organisations se sont nécessairement vues affectées par la pandémie. Cette crise mondiale et les restrictions qui ont été mises en place pourraient avoir affecté la propension des employés à s'identifier à leur rôle professionnel (centralité du travail). En effet, il est supposé qu'un événement d'une telle importance aurait pu toucher le processus identitaire des individus. Considérant la profondeur des implications, il est possible de penser que ce processus a été influencé par certaines dispositions spécifique de la personnalité. L'attention est donc portée sur les traits d'affectivité positive et d'affectivité négative. Les hypothèses se fondent sur la théorie « *broaden and build* » ainsi que de l'autodétermination. L'hypothèse que les dispositions affectives positives comme négatives favoriseraient la centralité du travail les mois suivant le début du premier confinement de la pandémie du COVID-19 est posée. Parallèlement, il est supposé que la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux renforcerait les relations principales. L'étude compte trois temps de mesure et recense 379 participants au Québec à l'aide de questionnaires effectués grâce au panel Delvinia. Il a été constaté, à travers les analyses statistiques, que seule l'affectivité négative était associée à la centralité du travail au fil du temps. Cet effet était renforcé lorsque les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale sont comblés. Les implications de ces résultats sont discutées dans les derniers chapitres de cet ouvrage.

Mots-clés: Affectivité positive, Affectivité négative, Centralité du travail, Besoin d'autonomie, Besoin de compétence, Besoin d'affiliation sociale, Résilience.

Table des matières

Résumé.....	iii
Liste des tableaux.....	vi
Liste des figures.....	vii
Avant-Propos.....	viii
Remerciements	ix
Chapitre 1 : Introduction	1
1.1. Contexte de l'étude	1
1.2. Problématique	2
1.3. Question de recherche	3
1.4. Contributions potentielles	4
1.5. Structure du mémoire	6
Chapitre 2 : Revue de la littérature	7
2.1. L'affectivité.....	7
2.1.1. Les émotions	7
2.1.2. Les humeurs.....	7
2.1.3. Les traits d'affectivité	8
2.1.4. L'affectivité positive.....	11
2.1.4.1 L'affectivité positive et l'épuisement.	13
2.1.4.2 L'affectivité positive dans les organisations.....	14
2.1.5. L'affectivité négative.....	14
2.1.5.1. L'AN élevée et l'AN faible	15
2.1.5.2. L'affectivité négative et l'épuisement.	17
2.1.5.3. L'affectivité négative dans les organisations.....	17
2.2. La centralité du travail.....	18
2.2.1. La conceptualisation de la centralité du travail	19
2.2.2. Les antécédents de la centralité du travail	20
2.2.3. La centralité du travail et ses effets au travail	21
2.2.4. La centralité du travail et l'insécurité au travail	23
2.3. Les besoins psychologiques fondamentaux	26
2.3.1. Besoin de compétence	31
2.3.1.1. Les défis optimaux, la rétroaction et le « flow ».	31
2.3.1.2. Supporter le besoin de compétence	32
2.3.2. Besoin d'autonomie	34
2.3.2.1. Supporter le besoin d'autonomie	34
2.3.3. Besoin d'affiliation sociale	36
2.3.3.1. Supporter le besoin d'affiliation sociale	36
2.3.4. Les bénéfices des besoins psychologiques fondamentaux	36
Chapitre 3 : Cadre conceptuel.....	39
3.1. L'affectivité et la centralité du travail	39
3.1.1. La « broaden and build theory »	39

3.1.2. Le contexte de l'étude.....	40
3.1.3. Les traits d'affectivité et la centralité du travail.	41
3.2. Les besoins psychologiques fondamentaux	43
3.2.1. Le besoin d'autonomie.....	44
3.2.2. Le besoin de compétence.....	45
3.2.3. Le besoin d'affiliation sociale.....	45
Chapitre 4 : Méthodologie	49
4.1. Devis de recherche	49
4.2. Méthode de collecte de données.....	49
4.3. Description de l'échantillon	50
4.3.1. Profil des répondants	50
4.4. Les outils de mesure et l'analyse statistique.....	59
4.4.1. Les traits d'affectivité positive et d'affectivité négative	60
4.4.2. Les besoins psychologiques fondamentaux.....	60
4.4.3. La centralité du travail.....	61
4.4.4. Variables de contrôle	62
Chapitre 5 : Résultats	63
5.1. Analyses factorielles confirmatoires.....	63
5.2. Statistiques descriptives	67
5.2.1. Affectivité positive	67
5.2.2. Affectivité négative.....	67
5.2.3. Centralité du travail	67
5.2.4. Besoin d'autonomie	67
5.2.5. Besoin de compétence	68
5.2.6. Besoin d'affiliation sociale	68
5.3. Analyses corrélationnelles.....	68
5.3.1. Les variables sociodémographiques	68
5.3.2. Les variables principales.....	69
5.3.2.1. L'affectivité positive.....	69
5.3.2.2. L'affectivité négative.....	69
5.3.2.3. La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.....	71
5.3.2.4. La centralité du travail	71
5.4. Tests d'hypothèses	71
5.4.1. Hypothèses impliquant l'affectivité positive	71
5.4.2. Hypothèses impliquant l'affectivité négative	72
5.4.3. Analyses des modérations.....	74
Chapitre 6 : Discussion.....	76
6.1. Interprétation des résultats.....	76
6.2. Résultats associés aux variables indépendantes et dépendante	77
6.2.1. Interprétation de l'effet associé à l'affectivité positive	77
6.2.2. Interprétation de l'effet associé à l'affectivité négative.....	78
6.3. Résultats associés aux besoins psychologiques fondamentaux	79
6.3.1. Les traits d'affectivité	79
6.3.2. Le besoin de compétence.....	79

6.3.3. Les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale	80
6.4. Contributions théoriques et forces de l'étude	80
6.4.1. Contributions théoriques.....	80
6.4.2. Les Forces	81
6.5. Limites et pistes de recherches futures	82
6.6. Implications pratiques.....	84
Chapitre 7 : Conclusion.....	88
Bibliographie	90
Annexes	114

Liste des tableaux

Tableau 1. Statistiques descriptives pour l'âge	51
Tableau 2. Fréquence pour l'âge	51
Tableau 3. Fréquence pour le genre.....	51
Tableau 4. Fréquence pour la région	52
Tableau 5. Fréquence pour le langage	52
Tableau 6. Fréquence pour le niveau d'éducation	53
Tableau 7. Fréquence pour les emplois Temps plein	54
Tableau 8. Fréquence pour le statut conjugal	54
Tableau 9. Fréquence pour le nombre d'enfants à charge	55
Tableau 10. Fréquence pour l'industrie	56
Tableau 11. Fréquence pour le revenu du ménage	57
Tableau 12. Fréquence pour l'ethnicité	58
Tableau 13. Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire : Indices d'ajustement	65
Tableau 14. Saturations factorielles complètement standardisées des items obtenus par analyse factorielle confirmatoire	66
Tableau 15. Statistiques descriptives	70
Tableau 16. Statistiques descriptives et corrélations entre les variables	70
Tableau 17. Résultats des analyses de régression multiple modérée prédisant la centralité du travail au temps 3	73

Liste des figures

Figure 1. Le modèle de l'affect à deux facteurs (Zevon et Tellegen, 1982).....	10
Figure 2. Le continuum de l'auto-détermination démontrant les types de motivation ainsi que leurs styles de régulation, locus de causalité et processus correspondant (Ryan et Deci, 2000).....	30
Figure 3. Modèle du flow (Csikszentmihalyi et Csikszentmihalyi, 2014)	33
Figure 4. Modèle motivationnel de l'engagement (Reeve, 2018)	38
Figure 5. Modèle théorique.....	48
Figure 6. Interaction entre l'affectivité négative (T1) et la satisfaction du besoin d'autonomie (T3) prédisant la centralité du travail (T3).....	75
Figure 7. Interaction entre l'affectivité négative (T1) et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale (T3) prédisant la centralité du travail (T3)	75

Avant-Propos

Ce mémoire est la résultante d'un an d'efforts et s'inscrit dans l'obtention de mon grade de maîtrise en développement organisationnel à HEC Montréal. Celui-ci étudie l'impact de la personnalité affective et des environnements de travail auto-déterminants sur la propension des individus à s'identifier à leur rôle professionnel lors du premier confinement du COVID-19 au Québec.

Le choix du sujet s'inscrit dans le contexte d'une société changeante, notamment ébranlée par les événements de la pandémie du COVID-19 en 2020. Les modifications apportées à la nature du travail ont poussé les organisations ainsi que leurs employés à s'adapter. En parallèle, le stress qu'a engendré la pandémie a stimulé le discours cherchant à maximiser la préservation de la santé mentale. Les organisations ont fait face à un enjeu majeur, celui d'assurer leur rendement financier et la performance de leurs employés tout en s'engageant à préserver le bien-être au travail.

Le présent projet de recherche contribue à la littérature scientifique en avançant l'influence que peuvent avoir certaines caractéristiques individuelles sur la centralité du travail, qui elle, mène à plusieurs bénéfices personnels et organisationnels. Par ailleurs, cette étude appuie la théorie de l'autodétermination, un courant dominant de la motivation humaine. Ultimement, ce mémoire cherche à peaufiner la littérature concernant le développement de la résilience en temps d'adversité et donne des pistes d'applications concrètes aux organisations en ce qui concerne leur culture et leur environnement de travail.

Remerciements

À vous, Monsieur Christian Vandenberghe, merci énormément pour votre support ainsi que le partage de votre expertise dans le cadre de l'élaboration de mon projet de maîtrise. Je vous suis très reconnaissant de m'avoir pris sous votre supervision et de m'avoir accordé votre confiance, que ce soit pour la rédaction de mon mémoire ou bien même ma participation au Panel Expérience Globale. Vous m'avez laissé l'espace nécessaire, me permettant de développer ma rigueur de travail, mais aussi de mettre en œuvre mes connaissances en recherche. Parallèlement, vous vous êtes toujours rendu disponible et accessible lorsque j'en ai eu besoin, et ce, malgré les défis associés au travail à distance. Je vous remercie pour les opportunités en or auxquelles vous m'avez permis d'accéder.

À Estelle Morin, merci pour vos précieux enseignements, mais aussi pour m'avoir poussé à aller plus loin. Non seulement, grâce à vous, j'ai effectué le profil mémoire de la maîtrise, mais j'ai aussi développé ma vision systémique de l'organisation. Vous m'avez inculqué la passion du D.O. et avez propulsé mes ambitions à travailler à la construction d'un monde meilleur. Vous m'avez aussi ouvert les yeux sur mes forces, sur lesquelles j'ai mobilisé mon énergie pour me développer comme personne depuis mon entrée à la maîtrise.

À mes parents, Josée et Sylvain, qui m'ont tout donné pour m'aider à me développer et à réussir. Merci à vous d'avoir été des modèles de rigueur, de discipline et de vaillance. Le présent mémoire est l'une des nombreuses réalisations engendrées par votre support ces dernières années. Je suis reconnaissant des outils que vous m'avez donnés pour naviguer à travers la vie, et pour votre support inconditionnel dans celle-ci. Grâce à vous, je suis à une place où je n'aurais jamais pensé pouvoir arriver il y a 10 ans. Merci pour vos conseils, votre patience et votre amour.

À ma belle-sœur, Amélie, merci de m'avoir guidé à travers mon parcours académique. Au baccalauréat en psychologie comme à la maîtrise, ton exemple m'a aidé à naviguer

dans ce parcours ardu. Merci pour ton écoute et tes réponses à mes mille et une questions. Ton expertise en recherche m'a certainement aidé à développer mon autonomie dans le cadre de mon mémoire.

À mon entourage rapproché, ayant révisé ou non mon projet, merci pour votre indulgence, votre patience et votre support. Le processus de rédaction de mémoire implique certainement ses défis, perturbant parfois l'équilibre travail-vie personnelle. Merci pour vos encouragements, votre patience et votre intérêt pour mes projets de vie.

Je reconnais l'ensemble des institutions par lesquelles j'ai passé dans ma vie. Je remercie particulièrement le Collège Champagneur, sans quoi mon parcours académique aurait été bien différent. Un établissement m'ayant permis de rencontrer plusieurs modèles dont Monsieur Denis Beaupré. Merci Monsieur Beaupré. Vous êtes pour moi un exemple de bonté, de résilience et de leadership. Grâce à vous, je sais que faire la différence passe par les petites actions du quotidien et la patience.

Chapitre 1 : Introduction

1.1. Contexte de l'étude

À la suite de l'arrivée de la crise sanitaire de la COVID-19, les sociétés, tout autour du monde, ont connu un bouleversement social et économique. L'envergure de cette crise n'avait pas été observée depuis plus d'un siècle (Probst, Lee, & Bazzoli, 2020). En effet, c'était la première fois depuis longtemps que l'être humain était confronté à de tels enjeux, en même temps. Par exemple, avant l'arrivée de la pandémie, en mars 2020, le taux de chômage au Québec s'élevait à environ 5,7 %. Au début du mois de mai 2020, soit seulement deux mois plus tard, ce même taux s'élevait à 14,1% (Statistique Canada, 2023). Cette augmentation de 8,4% équivalait à 1 520 600 personnes ayant perdu leur emploi. Aux États-Unis, c'est environ 20 millions de travailleurs qui ont perdu leur emploi (Morath et Chaney, 2020). Du côté de la santé mentale, la pandémie a induit bien des retombées néfastes. L'incertitude, l'anxiété, la perte de contrôle, l'impuissance et la détresse représentent notamment les diverses conséquences que de nombreuses personnes ont éprouvées (Kumar et al., 2021; Trougakos et al., 2020).

Rapidement, la plupart des pays ont déclaré la fermeture de leur économie. Ainsi, une grande proportion d'entreprises a dû fermer leurs portes en réponse aux restrictions sanitaires de distanciation sociale instaurées par les gouvernements (Gouvernement du Québec, 2020). Ces restrictions ont permis de faire face à la crise, notamment en limitant la propagation du virus. Seules les industries responsables de fournir à la population de quoi satisfaire les besoins de base, comme les hôpitaux, les services d'urgences ou les épiceries, ont maintenu leur fonctionnement normal. Pour le reste de la population qui pouvait se le permettre, le télétravail est devenu obligatoire. Pour ceux ayant perdu leur emploi ou lorsque celui-ci a été suspendu, un certain support financier a été mis en place par les gouvernements (Kniffin et al., 2021). Au Canada, le système de Prestation Canadienne d'Urgence (PCU) offrait une aide mensuelle aux individus en chômage forcé (Gouvernement du Canada, 2022).

1.2. Problématique

Lors de la première année de la pandémie, Prochazka et al. (2020) ont mis en évidence l'impact négatif du contexte sanitaire sur les travailleurs. Leur étude a révélé une dégradation de l'engagement affectif et des attitudes professionnelles des travailleurs. Selon Hu et al. (2020), l'anxiété engendrée par la COVID-19 aurait pu jouer un rôle dans ces dites dégradations. Cela dit, d'autres variables situationnelles peuvent avoir été en cause telles que le manque de soutien des organisations face à leurs employés, la solitude ou bien le stress au travail (Becker et al., 2022; Mihalache et Mihalache, 2022).

La littérature a démontré que certains traits de la personnalité auraient pu influencer les comportements des individus à l'arrivée de la pandémie. Une étude effectuée durant la pandémie du COVID-19 a démontré que les personnes dotées d'un faible niveau d'auto-évaluation centrale étaient davantage engagées affectivement au travail lorsque leur superviseur ainsi que leur organisation étaient perçus comme étant accessibles et fournissant le soutien nécessaire (Mihalache et Mihalache, 2022). Le niveau d'auto-évaluation central est un trait référant à la tendance de l'individu à entretenir une vision positive de lui-même ainsi qu'à la confiance qu'il accorde à ses capacités (Judge et al., 2003). Ces résultats indiquent que certaines différences individuelles peuvent influencer la manière dont les individus réagissent face à la crise sanitaire. Ils indiquent aussi qu'il est possible que certaines caractéristiques plus négatives (e.g. faible vision positive du soi) puissent être associées à certains bénéfices lorsque certaines conditions sont rencontrées.

Ensuite, certains pensent que le trait d'extraversion pourrait avoir eu un effet bénéfique. Il semble en effet que les individus dotés de ce trait aient démontré un meilleur ajustement face à l'adversité dans le passé (Kniffin et al., 2021; Wilmot et al., 2019). Les chercheurs pensent notamment que cette résilience soit sous-tendue par les fortes compétences interpersonnelles des personnes extraverties et la haute fréquence à laquelle elles font l'expérience d'émotions positives. Encore une fois, ces études démontrent que certaines prédispositions individuelles peuvent influencer la

propension de certaines personnes à s'adapter plus ou moins bien au contexte sanitaire.

1.3. Question de recherche

Avec l'intention d'aller au-delà des recherches antérieures, ce mémoire a pour objectif d'approfondir l'exploration des rôles qu'ont pu jouer les différences interindividuelles sur les processus mentaux des individus à l'arrivée de la crise sanitaire du COVID-19. Pour ce faire, cette étude se concentre sur les traits de la personnalité. Comme mentionné, l'extraversion serait considérée comme pouvant mener à certains avantages en situation d'adversité (Kniffin et al., 2021; Wilmot et al., 2019) et il est connu que ce trait est associé à des dispositions affectives spécifiques (Watson et Clark, 1984). Aussi, il a été démontré que les événements adverses peuvent pousser les individus à réévaluer le sens qu'ils accordent à leur vie, y compris au travail (Klussman et al., 2021). De cette manière, il serait possible que l'importance accordée au travail ait pu être modifiée à l'arrivée de la crise sanitaire.

Dans le cadre de ce mémoire, ces prémisses sont utilisées comme point de départ pour explorer les effets engendrés par les différences affectives interindividuelles dans le monde du travail. Ces différences affectives sont conceptualisées par les traits d'affectivité positive (AP) et d'affectivité négative (AN). La centralité du travail est ensuite utilisée comme variable dépendante d'intérêt, laquelle réfère à la propension des individus à accorder de l'importance au travail dans leur vie (Hao et al., 2022 ; Hirschfeld et Feild, 2000). Il est possible que le contexte sanitaire a pu perturber les individus au point de les mener à revoir l'importance qu'ils accordent à leur rôle professionnel (Klussman et al., 2021). Cela porte donc à croire que la pandémie pourrait avoir eu un impact si puissant sur la population qu'elle a pu engendrer des modifications aussi profondes qu'identitaires. Pour explorer davantage les mécanismes ayant le potentiel d'influencer les processus cognitifs des travailleurs, cette étude s'appuie sur la théorie de l'autodétermination (Deci et al., 2017 ; Ryan & Deci, 2000). Dans cette optique, le présent mémoire tente de répondre à la question de recherche qui suit :

Quels ont été les effets des traits d'affectivité positive (AP) et d'affectivité négative (AN) sur la centralité du travail des employés au début de la pandémie de la COVID-19 et comment la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale influence-t-elle ces effets?

Pour ce faire, l'AP et l'AN sont examinées, à titre de traits de personnalité, sont liées à la centralité du travail. L'AP est associée à la propension qu'ont les gens à faire l'expérience d'émotions positives, par exemple la joie. À l'inverse, l'AN est associée à la propension qu'ont les gens à faire l'expérience d'émotions négatives comme la peur et la colère (Fredrickson, 2001; Watson et al., 1999).

Parallèlement, les effets modérateurs de la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sur les relations entre les traits d'affectivité et la centralité du travail sont observés.

1.4. Contributions potentielles

La présente étude mène à plusieurs contributions potentielles. D'un point de vue théorique, ce mémoire compte parmi les rares tentatives d'explorer l'impact de la personnalité sur la centralité du travail des employés. En effet, peu d'attention a été accordée aux effets des variables caractérisant les différences individuelles sur les processus mentaux des employés durant la pandémie de la COVID-19. C'est d'autant plus vrai pour les recherches se penchant sur l'effet de la personnalité affective spécifiquement. Jusqu'à présent, la recherche pendant la pandémie a plutôt exploré comment les variables associées aux contextes de travail ont influencé le bien-être et les réactions des employés (Becker et al., 2022; Hu et al., 2020; Kumar et al., 2021; Mihalache & Mihalache, 2022 ; Shao et al., 2021; Trougakos et al., 2020). Ainsi, ce mémoire se veut innovateur dans le domaine de la psychologie du travail.

De plus, l'étude examine les effets associés à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. De ce fait, les résultats s'inscrivent dans le cadre de la théorie motivationnelle de l'autodétermination. Les recherches antérieures ont déjà démontré les bienfaits de l'autodétermination (Gagné et Deci, 2005; Ryan, 2009; Ryan et Deci, 2000; Van den Broeck et al., 2016). Cela dit, cette étude est la première à s'intéresser à l'influence que peut avoir la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux sur les individus en fonction de leurs traits affectifs. Spécifiquement, cette recherche vise à déterminer si les individus tirent parti des environnements soutenant pour s'identifier davantage à leur rôle professionnel.

Concernant la centralité du travail, ce construit a historiquement été traité comme étant stable et s'inscrivant dans les dispositions des individus (Diefendorff et al., 2002 ; Jiang et Johnson, 2018). Cependant, dans le cadre de cette étude, une perspective plus flexible à l'égard de celui-ci a été adoptée (Klussman et al., 2021). En effet, il est ici considéré que la centralité du travail peut être modifiée en période de crise. Cette étude va donc à contre-courant de sa conception traditionnelle. Ce faisant, la centralité du travail à titre d'état est introduite (vs. de trait), une variable pouvant être modifiée par les événements importants de la vie.

D'un point de vue pratique, selon les résultats observés dans les prochains chapitres, ce mémoire permet de mettre en évidence les bonnes pratiques favorisant la création d'un environnement de travail autodéterminant. Ainsi, des pistes permettant aux organisations d'être prévoyantes à l'égard des crises à venir, mais aussi de peaufiner dès aujourd'hui leur culture afin d'assurer leur pérennité sont offertes. Par le fait même, considérant l'emphasis mise sur des traits de personnalité, cette étude indique aux organisations les bonnes pratiques à adopter pour bénéficier à une portion importante de leur force de travail. Enfin, les pistes d'interventions soulevées, basées sur la rigueur empirique, s'efforcent ultimement de promouvoir la santé psychologique générale des travailleurs ainsi que de maximiser la résilience de ces derniers en vue de la prochaine crise à laquelle ils feront face.

1.5. Structure du mémoire

Ce mémoire sera structuré en sept chapitres. Le second chapitre présentera l'état des connaissances, via la revue de la littérature, en expliquant les différents construits à l'étude. Le troisième chapitre présentera le cadre conceptuel en vigueur ainsi que les différentes hypothèses à l'étude. Le troisième chapitre mettra en lumière la méthodologie employée, c'est-à-dire les outils de mesure utilisés ainsi que la méthode de collecte des données. Le cinquième chapitre abordera les analyses statistiques effectuées sur les données collectées. Le sixième chapitre consistera en une discussion des résultats, incluant des interprétations de propositions sur la base des analyses. Il sera avancé, par le fait même, les forces, les faiblesses, les implications théoriques et pratiques de cette étude, ainsi que les pistes de recherche futures. Enfin, le septième chapitre présentera la conclusion, rappelant la question de recherche ainsi que les principaux résultats, tout en avançant la pertinence de considérer l'humain au cœur du développement des organisations d'aujourd'hui et de demain.

Chapitre 2 : Revue de la littérature

2.1. L'affectivité

L'affectivité est un large construit. Elle réfère aux humeurs et aux émotions et se sépare en deux dimensions: l'affectivité positive (AP) et l'affectivité négative (AN) (Watson, Clark et Tellegen, 1988; Zevon et Tellegen, 1982). Comme il est question de traits de personnalités, il est important de mentionner que ceux-ci sont omniprésents. Ils influencent donc constamment le jugement, les perceptions et les comportements des individus (George, 1991; Watson et Clark, 1984). Avant d'approfondir sur le sujet, il est pertinent de définir les concepts d'émotion et d'humeur.

2.1.1. Les émotions. Même si elles sont parfois confondues, les émotions et les humeurs sont bien distinctes. Les émotions sont intenses, volatiles et impliquent souvent une interruption du comportement en cours (Clark & Isen, 1982). Leur essor s'effectue en réponse à des événements perçus comme étant significatifs, en fonction de l'évaluation qu'on en fait par rapport à notre bien-être (Ekman, 1994; Goldsmith, 1994). Ainsi, les émotions s'activent en avant-plan de la conscience et poussent l'individu à adopter certains comportements (Reeve, 2018; Rosenberg, 1998). Une personne vivant une émotion aura alors tendance à concentrer son énergie sur la source de cette dernière et agira en conséquence (Clark & Isen, 1982). Concrètement, les cinq émotions universelles, telles que définies par Ekman (1992), sont la joie, la colère, la tristesse, la peur ainsi que le dégoût. Chacune d'entre elles engendre une réponse physiologique et physique, permettant d'aviser l'entourage de notre état d'esprit (Nummenmaa et al., 2014).

2.1.2. Les humeurs. Les humeurs, contrairement aux émotions, sont durables dans le temps et sous-tendent des processus plutôt mal définis, parfois même inconnus (Ekman, 1994; Goldsmith, 1994). Selon Clark et Isen (1982), les humeurs résultent de l'interprétation d'événements considérés non significatifs ou moins importants.

Même si elles impliquent une charge attentionnelle bénigne, elles influencent positivement ou négativement les pensées. Ultimement, l'état d'esprit général de l'individu peut se voir modifié. L'humeur serait donc présente en arrière-plan de la conscience, influençant implicitement les comportements, les perceptions et les réactions de l'individu (Clark et Isen, 1982; Reeve, 2018; Rosenberg, 1998). Considérant l'aspect automatique et global de ce processus cognitif, il peut être difficile d'identifier clairement son humeur, sa cause ou même d'en prendre conscience (Clark & Isen, 1982). De plus, l'affectivité est non seulement liée à l'humeur, mais aussi à de larges systèmes comportementaux, biologiques, motivationnels et cognitifs (Clark, Watson et Mineka, 1994).

2.1.3. Les traits d'affectivité. Pendant plusieurs années, la littérature a démontré peu de consensus à l'égard du concept d'affect (Watson et Tellegen, 1985). Watson et Tellegen (1985) ont ainsi proposé un modèle à deux facteurs intégrant une vaste quantité d'émotions sous l'AP et l'AN. Ce modèle a ensuite été supporté à plusieurs reprises (Thoresen et al., 2003; Watson, Clark et Tellegen, 1988; Watson, Wiese, Vaidya, & Tellegen, 1999).

Le modèle de Watson et Tellegen (1985) réfère à l'affect positif et l'affect négatif comme étant des dimensions de « l'état affectif ». Dans ce contexte, l'état fait référence à un effet émotionnel (positif ou négatif) temporaire. C'est la façon dont une personne se sent à un moment précis dans le temps. L'état affectif se concrétise par l'apparition d'émotions ou d'humeurs (George, 1996). Toutefois, il a été démontré que ces deux facteurs sont aussi liés à des « traits affectifs » de la personnalité positive et négative (Watson et Clark, 1984; Watson, Clark et Tellegen, 1988). La distinction entre les notions d'état et de trait est majeure. Le trait d'affectivité, aussi simplement appelé « affectivité », représente la prédisposition à vivre certains états affectifs (positif ou négatif) dans le temps (George, 1991).

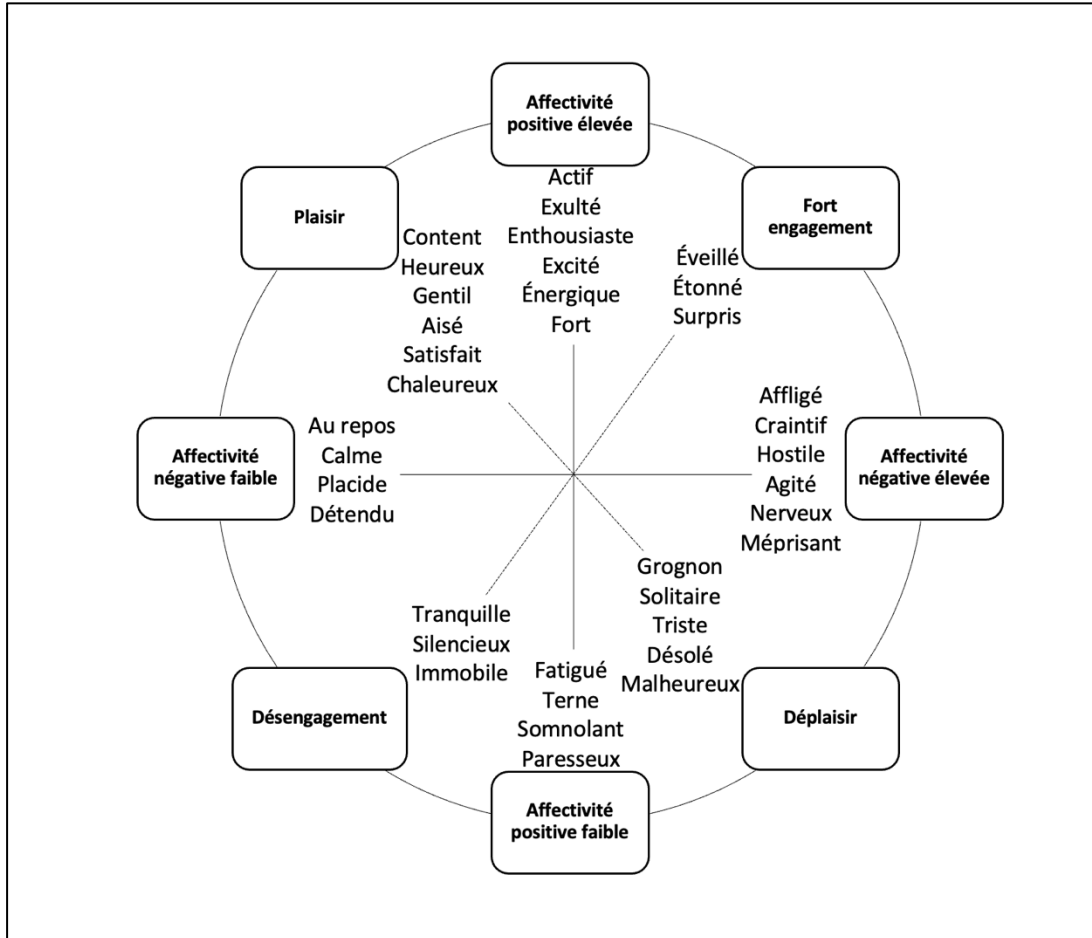
Les traits d'AP et d'AN sont ainsi des construits de la personnalité bien précis. Ils mettent en lumière les différences significatives, stables dans le temps, répertoriées entre les individus sur le plan affectif (Watson et Pennebaker, 1989). De plus, les traits

d'AP et d'AN sont respectivement associés à deux facteurs dominant de la personnalité : l'extraversion et le névrosisme (Watson et Clark, 1984). En effet, Costa et McCrae (1980) ont trouvé que les traits de la personnalité du névrosisme et de l'extraversion, tirés du modèle BIG-FIVE de Goldberg (1981), sont spécifiquement associés à différents types d'affects. D'une part, l'extraversion est davantage associée aux affects positifs qu'aux affects négatifs. D'une autre part, le névrosisme est associé aux affects négatifs, mais non aux affects positifs. Plus précisément, Eysenck et Eysenck (1975) décrivent les extravertis comme étant des individus amicaux et désireux d'entrer en contact avec autrui. Ils recherchent aussi la stimulation et prennent davantage de risques. Ces mêmes auteurs décrivent les névrotiques comme étant des individus anxieux et inquiets réagissant plus fortement aux différents stimuli. Cette tendance s'est maintenue sur une période de 10 ans suivant les tests de personnalité initiaux (Costa et McCrae, 1980). Cette maintenance de l'humeur dans le temps sous-tend la considération de l'AP et l'AN comme étant de véritables traits de personnalité durables.

L'AP et l'AN sont décrites comme étant « bipolaires sur le plan descriptif, mais unipolaires sur le plan affectif » (Zevon & Tellegen, 1982). Autrement dit, l'AP et l'AN sont généralement décrites comme étant de simples antagonistes. Toutefois, le modèle de Watson et Tellegen (1985) (Figure 1) montre que l'AP et l'AN sont respectivement dotées d'un spectre sur lequel « l'affectivité élevée », à l'une des extrémités, représente un état d'excitation émotionnelle et « l'affectivité faible », à l'opposé, décrit une absence relative d'engagement émotionnel. Autrement dit, l'AP et l'AN ne sont pas des dimensions opposées, mais seulement indépendantes. Watson et Tellegen (1985) ont donc approfondi la littérature en s'opposant à la vision bipolaire de l'affectivité (Barrett & Russell, 1998; Brenner, 1975; Carroll, Yik, Russell, & Barrett, 1999; Russell & Carroll, 1999). Leur position est par ailleurs supportée par les conclusions similaires de Diener et Emmons (1984). Ainsi, un individu pourrait ressentir des affects positifs tout comme des affects négatifs en même temps. Tel peut être le cas d'un sportif d'élite sur le point de s'élancer dans sa course ou bien même

d'un étudiant soutenant sa thèse doctorale. Les deux figures peuvent impliquer une forme de détresse, de tension et d'excitation simultanément.

Figure 1. Le modèle de l'affect à deux facteurs (Zevon et Tellegen, 1982).



Tellegen (1985) a aussi suggéré que les l'affectivité pourrait influencer différemment la dépression et l'anxiété. Cette hypothèse fut adressée par Watson et Clark (1988), qui ont trouvé que l'AN est associé à un large éventail de symptômes provoqués par l'anxiété et la dépression. Pour ce qui est de l'AP, ils ont trouvé qu'elle est strictement associée, négativement, aux symptômes de la dépression. Ces résultats reflètent ainsi les différents rôles que peuvent jouer les différents traits affectifs dans la promotion du bien-être (Watson et Clark, 1988).

D'ailleurs, puisque l'AP représente un trait de la personnalité, la réalité affective des individus persiste à travers les différentes sphères de la vie (e.g., à la

maison, au travail et à l'école). En effet, les traits d'affectivité impactent le bien-être de manière générale (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Plus largement, les affects des employés influencent les organisations considérant leur influence sur la cognition, les perceptions et les actions des individus (Brief & Weiss, 2002). Notamment, l'engagement organisationnel, l'épuisement professionnel, l'intention de quitter et la satisfaction au travail sont des variables affectées par ces traits (Brief et Weiss, 2002; Thoresen et al., 2003).

2.1.4. L'affectivité positive. L'AP se définit par la propension d'un individu à ressentir de la joie de vivre (Watson et Tellegen, 1985). Les individus ayant une AP élevée sont généralement décrits comme étant « actifs, excités, alertes, enthousiastes et forts » (Watson et al., 1988; Watson et Tellegen, 1985). Ces personnes ont tendance à vivre davantage de bien-être et d'expériences positives, à expérimenter un état d'engagement interpersonnel affectif plus élevé et à se percevoir davantage compétents (Watson, Clark et Carrey, 1988). À l'opposé, les individus ayant une AP faible sont décrits comme étant « léthargiques » ou « somnolents » (Watson et Clark, 1984). Un faible niveau d'AP représente donc une moins grande proportion d'émotions positives vécues. Cependant, cela n'implique pas inévitablement la présence d'émotions négatives, mais plutôt un désengagement affectif (Watson et Tellegen, 1985).

Tel qu'abordé précédemment, le trait d'AP est associé à l'activation d'émotions positives. Celles-ci engendrent par la suite l'adoption de perceptions positives de soi et du monde (Thoresen et al., 2003). L'AP pourrait ainsi influencer positivement la façon dont une personne perçoit les obstacles dans sa vie. Lazarus et Folkman (1984) démontrent notamment que les personnes avec une AP élevée tendent à interpréter les défis associés au travail comme étant des opportunités plutôt que des difficultés. Cette vision optimiste met en valeur la résilience dont font preuve les individus dotés d'une AP élevée. (Thoresen et al., 2003; Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

Conséquemment, l'AP accentue la relation négative entre l'engagement émotionnel et l'épuisement (Robert et Vandenberghe, 2017). Les individus dotés d'une AP élevée sont ainsi davantage capables de conserver leurs ressources personnelles lorsqu'ils font preuve d'engagement émotionnel envers leurs tâches au travail. Cet effet serait encore une fois dû à leur vision positive du monde et à leur résilience. L'AP accentue également la relation positive entre l'engagement physique et la disposition à exercer des comportements altruistes (Robert et Vandenberghe, 2017). Les caractéristiques psychologiques (e.g., haut niveau d'activité, attirance envers les relations positives) des individus dotés d'une AP élevée (Watson & Pennebaker, 1989; Watson, Clark, & Carey, 1988; Watson, Clark, & Tellegen, 1988) mèneraient donc à de véritables conséquences positives.

Thoresen et al. (2003) ont ensuite mis en évidence divers corrélats prouvant à nouveau les bienfaits de l'AP. Notamment, ce trait stimule la satisfaction au travail (Connolly et Viswesvaran, 2000; Judge et al., 2002). Watson et Slack (1993) ont aussi trouvé que l'AP prédit une plus grande satisfaction de l'individu à l'égard de ses collègues de travail et de son travail sur une période d'au moins deux ans.

L'AP est aussi positivement liée à l'engagement organisationnel (Thoresen et al., 2003), qui recouvre plusieurs autres types d'engagement (Meyer et Allen, 1984). Les résultats de Thoresen et al. (2003) ciblent spécifiquement l'engagement émotionnel et démontrent que l'AP mène l'individu à s'attacher, à s'identifier et à participer à son organisation (Hackett et al., 1994). L'employé doté d'une AP élevée aurait donc tendance à rester au sein de son organisation non pas parce qu'il en a besoin, mais pour des raisons intrinsèques (Meyer et al., 1990).

Certaines études ont aussi démontré les effets de l'AP à l'international. Vander Elst et al. (2013) ont notamment examiné l'effet de ce trait de personnalité sur la relation entre l'engagement au travail, l'insécurité au travail et la détresse psychologique. En étudiant un échantillon d'employés en Afrique du Sud, les chercheurs ont trouvé que l'augmentation de l'insécurité au travail diminue l'engagement au travail. Cependant, les résultats démontrent que l'AP élevée (vs.

l'affectivité positive faible) agit tel un facteur de protection face aux effets négatifs engendrés par l'insécurité au travail. De ce fait, la détresse psychologique s'est vue moins présente chez les individus avec une AP élevée (Vander Elst et al., 2013).

2.1.4.1 L'affectivité positive et l'épuisement. D'autres facteurs associés à l'épuisement professionnel sont reliés à l'AP. Non seulement l'AP accentue la relation négative entre l'engagement émotionnel et l'épuisement (Robert et Vandenberghe, 2017), elle prévient aussi directement l'épuisement, une composante de l'épuisement professionnel (Thoresen et al., 2003). L'AP prévient ainsi le manque d'énergie et de ressources émotionnelles (Cordes & Dougherty, 1993).

L'AP est aussi négativement associée à la dépersonnalisation, une autre composante de l'épuisement professionnel (Thoresen et al., 2003). La dépersonnalisation est un mécanisme de défense permettant d'affronter les événements stressants (Carver et al., 1989; Jackson et al., 1987; Roth & Cohen, 1986) en amenant l'individu à se détacher émotionnellement et à devenir cynique dans ses interactions au travail (Cordes et Dougherty, 1993). En ce sens, l'AP diminue la propension des individus à se détacher face au stress engendré par le travail.

En plus, l'AP stimule une troisième composante de l'épuisement professionnel : l'accomplissement personnel (Thoresen et al., 2003). L'accomplissement personnel représente le niveau d'adéquation entre l'individu et son travail, associé à la performance au travail et à la capacité à connecter avec les autres (Cordes et Dougherty, 1993). Selon Thoresen et al. (2003), cette relation peut s'effectuer à travers un cadre motivationnel. L'extraversion (Big-Five) est associée à la fixation de buts autonomes, la motivation des attentes (*expectancy motivation*) et une meilleure efficacité personnelle (Judge et Ilies, 2002). Ces construits sont eux-mêmes reliés à une plus grande performance au travail (Barrick et al., 1993; Stajkovic & Luthans, 1998, Van Eerde & Thierry, 1996,). Le mécanisme d'influence entre l'AP et l'accomplissement personnel serait dès lors semblable à celui engendré par

l'extraversion (Thoresen et al., 2003). D'ailleurs, l'AP est aussi directement et positivement liée à la performance au travail (Kaplan et al., 2009). Ultiment, la performance au travail pourrait influencer positivement la perception associée au sentiment d'accomplissement (Thoresen et al., 2003).

2.1.4.2 L'affectivité positive dans les organisations. L'AP est associée à une diminution des intentions des individus à vouloir quitter leur organisation (Thoresen et al., 2003). Dans un contexte où la rétention des employés dans les organisations s'avère être un enjeu crucial pour les employeurs, l'AP s'avère un atout important. Ainsi, l'AP démontre les effets bénéfiques engendrés par les émotions positives sur le quotidien des individus, mais aussi sur les organisations dans lesquelles ils travaillent. D'ailleurs, comme l'AP influence les actions des employés, ceux dotés de ce trait tendent à mettre en œuvre des comportements citoyens organisationnels (Kaplan et al., 2009). Ces comportements vont au-delà de ce qui est demandé initialement par la description de tâches et profitent au bon fonctionnement de l'organisation (Lee et Allen, 2002). De plus, l'AP est liée négativement à l'évitement (Kaplan et al., 2009). Les employés avec cette disposition sont donc moins sujets à se retirer de leur milieu de travail, font preuve d'une meilleure ponctualité, s'absentent moins du travail et quittent moins leur emploi (Hanisch et Hulin, 1991).

2.1.5. L'affectivité négative. L'AN se définit par la propension d'un individu à ressentir des émotions négatives ou à être stimulé désagréablement (Watson, 2000; Watson et al., 1988, 1999; Watson et Clark, 1984; Watson et Tellegen, 1985). On décrit comme étant en « détresse », « nerveux », « en colère », « culpabilisés » et « méprisants » les individus dotés d'une AN élevée (Watson et Tellegen, 1985). Watson et Pennebaker (1989) établissent notamment un lien entre l'AN élevée et la détresse subjective. Les individus ayant une AN faible sont dits « calmes » et « détendus » (Watson et Clark, 1984). L'AN faible implique ainsi un état moins négatif sans toutefois impliquer la présence d'émotions positives. À titre de trait de la personnalité, l'AN révèle donc une disposition innée à faire l'expérience d'une certaine forme de détresse psychologique (Watson et Clark, 1984). Autrement dit,

l'AN engendre, de manière généralisée, l'expérience d'affects négatifs. De cette façon, les événements quotidiens sont vécus comme déplaisants et les embûches de la vie sont vécues plus difficilement (Watson et al., 1988).

2.1.5.1. L'AN élevée et l'AN faible. Watson et Clark (1984) figurent parmi les premiers à avoir théorisé l'AN. Ils ont examiné la distinction entre l'AN élevée et l'AN faible. De manière générale, ils rapportent que les individus ayant une AN élevée expriment davantage de détresse que les individus ayant un AN faible, et ce, sous conditions stressantes comme non stressantes. Brièvement, l'AN élevée engendre une plus grande sensibilité au stress (Parkes, 1990 ; Spielberger, 1970). Tout comme l'AP, cette prédisposition à expérimenter des émotions négatives influence la cognition, la perception de l'environnement et la perception de soi de l'individu, mais cette fois négativement (Thoresen et al., 2003). La vulnérabilité à la stimulation négative associée à l'AN mène l'individu à rapporter avoir des réactions et des émotions intenses (Parkes, 1990).

Malgré cette propension vers la négativité, les personnes hautes en AN sont tout de même plus enclines à faire de l'introspection (Watson et Clark, 1984). Étant davantage attentives à leurs affects, elles tendent aussi à ruminer davantage à propos de leurs échecs et à vivre ceux-ci plus négativement (Brief et al., 1995). En ce sens, ces personnes semblent être très conscientes de leurs affects mais sont dures envers elles-mêmes. Elles font conséquemment preuve de détresse psychologique et sont moins bien ajustées que les personnes avec une AN faible ou une AP élevée (Lefcourt, 1966). Elles rapportent, généralement, une moins bonne satisfaction de vie (Watson et Clark, 1984).

Concernant la vision du monde, contrairement à l'AP, les personnes avec une AN élevée tendent à accorder une plus grande importance aux aspects négatifs des choses que les personnes ayant une AN faible (Watson et Clark, 1984). Leur environnement est perçu comme étant menaçant et hostile (Thoresen et al., 2003 ; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). Conséquemment, elles ont tendance à interpréter les stimuli ambigus plus négativement (Goodstein, 1954; Haney, 1973; Phares, 1961).

Elles tendent ainsi à surestimer la négativité associée à leurs échecs (Zahn, 1960). À l'inverse, les personnes avec une AN faible semblent moins affectées par les rétroactions négatives que celles ayant une AN élevée (Shavit & Shouval, 1977). Cette réalité serait attribuable à leur position défensive (Baldwin & Cabianca, 1972 ; Watson et Clark, 1984). En effet, elles sont moins portées à modifier à la baisse leur auto-évaluation à la suite d'une rétroaction négative (Shavit & Shouval, 1977). Selon Watson et Clark (1984), cette position défensive pourrait être bénéfique puisqu'elle pourrait sous-tendre un mécanisme permettant à l'individu de préserver une image de soi adéquate ainsi qu'une humeur positive malgré les aléas de la vie. Cela laisse croire que, si l'AN élevée active un mécanisme de rumination, l'AN faible active quant à elle un mécanisme de déni ou de répression (Watson et Clark, 1984). En plus, les personnes ayant une AN faible vont décrire leur évaluateur de manière plus favorable que les individus avec une AN élevée s'ils sont pour le rencontrer à nouveau (Graziano et al., 1980). L'AN faible assure donc davantage la cordialité des interactions sociales.

Socialement, il existe aussi des différences entre l'AN élevée et l'AN faible. Les individus avec une AN faible sont davantage conformistes. Ceux-ci présentent donc un besoin d'acceptation sociale plus élevé (Chaikin et al., 1975; Mangan, Quartermain, & Vaughan, 1959; 1960). De plus, l'AN faible et élevée engendrent des processus différents vis-à-vis la pression sociale. Lorsque celle-ci augmente, les individus avec une AN faible tendent à devenir plus conformistes alors que ceux avec une AN élevée réagissent plutôt avec résistance et hostilité. Additionnellement, si le nombre d'individus augmente dans son environnement, la personne dotée d'une AN faible se verra progressivement plus confuse face à la manière dont elle doit se conformer (Mangan et al., 1959; 1960). La tendance à faire appel au tissu social est aussi différente, en fonction du niveau d'AN, lorsqu'il est question de gestion du stress. L'AN faible augmente le désir d'entrer en contact avec autrui en période de stress, tandis que pour l'AN élevée c'est tout le contraire (Teichman, 1974).

Finalement, Jolley et Spielberger (1973) ont aussi noté des différences à même les personnes avec une AN faible. D'une part, ils ont observé que certains individus dotés de ce type d'affectivité sont heureux et adéquatement ajustés

psychologiquement alors que d'autres ne sont pas nécessairement heureux, mais mettent en place des mécanismes pour nier les perceptions négatives qu'ils projettent à l'environnement et eux-mêmes. Ces mécanismes sont en adéquation avec les principes de répression et de déni précédemment énoncés. Les personnes avec une AN faible ne font donc pas nécessairement preuve d'un mauvais ajustement psychologique (Watson et Clark, 1984).

2.1.5.2. L'affectivité négative et l'épuisement. Tout comme l'AP, l'AN modère non seulement la relation entre l'engagement émotionnel et l'épuisement, mais est aussi directement liée à l'épuisement (Robert et Vandenberghe, 2017). L'individu doté d'une AN élevée serait donc plus sujet à expérimenter de l'épuisement. Cependant, un fort engagement émotionnel au travail lui permettrait de prévenir cet épuisement. Ainsi, sans la présence d'un fort engagement émotionnel (absence ou engagement faible à modéré), la propension naturelle vers la négativité des individus dotés d'une AN peut les pousser vers l'épuisement (Robert et Vandenberghe, 2017).

2.1.5.3. L'affectivité négative dans les organisations. Thoresen et al. (2003) ont aussi trouvé que la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et l'accomplissement personnel sont négativement associés à l'AN. Ils ont par ailleurs trouvé que l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et les intentions de quitter l'organisation sont positivement associés à l'AN. À titre de rappel, l'ensemble de ces variables sont inversement associées à l'AP. Ce faisant, les caractéristiques de l'AN influençant négativement les perceptions du monde et les affects des individus mènent les individus à se sentir moins satisfaits, moins engagés et moins accomplis au travail. Ces individus, en occurrence, tendent à se détacher davantage et à faire preuve de cynisme, à se sentir davantage épuisés et à être plus enclins à quitter leur organisation (Thoresen et al., 2003). De plus, l'AN est négativement associé à la performance au travail (Kaplan et al., 2009). En effet, les individus dotés de ce type d'affectivité perçoivent davantage de stressseurs en contexte de travail, tels des conflits interpersonnels (Spector et Jex, 1998), et doutent d'eux-mêmes de manière récurrente (Watson et Pennebaker, 1989). Kaplan et al. (2009) ont aussi trouvé une association positive entre l'AN et les comportements contre-productifs au travail. Ceux-ci réfèrent

aux comportements mis en œuvre par l'employé portant atteinte à l'organisation et allant à l'encontre des valeurs de celle-ci (Robinson et Bennett, 1995). L'AN augmente aussi la quantité de comportements d'évitement (Kaplan et al., 2009). Contrairement à l'AP, les individus dotés de ces dispositions tendent à faire preuve d'un plus haut taux d'absentéisme, à être moins ponctuels et, ultimement, à quitter l'organisation. Les effets engendrés par les traits d'affectivité sur les organisations sont dès lors non négligeables.

Pour résumer, l'AP et l'AN sont des traits de la personnalité référant à l'expérience émotionnelle générale des individus dans leur vie. Ces traits influencent la perception qu'on les individus face à leur environnement ainsi qu'à eux même. Ultimement, les traits d'affectivité engendrent la mise en place de mécanismes cognitifs divers influençant les individus dans leur rapport avec à leur entourage, mais aussi leur milieu de travail. Les recherches antérieures ont démontré à plusieurs reprises les bienfaits associés au trait d'AP et les désavantages du trait d'AN. Cela dit, aucune étude étudiant ces traits dans un contexte aussi disruptif que la pandémie du COVID-19 n'a été répertoriée. Il est donc d'en apprendre plus sur la manière dont l'affectivité peut influencer les processus mentaux dans un contexte générant autant d'anxiété et d'incertitude.

2.2. La centralité du travail

La centralité du travail réfère aux croyances détenues par un individu à l'égard de l'importance qu'il accorde au travail dans sa vie (Dienfendorff et al., 2002; Paullay et al., 1994). Dans notre société, l'importance accordée à la notion du travail est telle que l'individu tend à s'identifier à celui-ci (Hirshfeld et Feild, 2000). Notamment, les personnes avec une centralité du travail élevée tendent à rapporter une forte intention de continuer à travailler, et ce, malgré une potentielle éligibilité à la retraite ou une situation financière permettant de vivre aisément sans travailler (Arvey et al., 2004; MOW International Reaserch Team, 1987; Miller et al., 2001). Arvey et al. (2004) ont d'ailleurs confirmé cette notion en trouvant que les individus avec une centralité du

travail élevée avaient eu moins tendance à arrêter de travailler après avoir gagné une loterie de 3,63 millions de dollars, que les individus dotés d'une faible centralité du travail. L'écart entre les deux populations est encore plus notable lorsque la loterie gagnée par les participants était de 31,8 millions de dollars.

Le développement de la centralité du travail est notamment influencé par la socialisation en jeune âge. L'apprentissage social inculqué par la famille, les pairs et même la culture influenceraient la mesure dans laquelle une personne valorise le travail. Cet ensemble de croyances entourant le travail est présumé stable dans le temps et résistant aux particularités de l'environnement de travail (Paullay et al., 1994). Autrement dit, que la situation professionnelle actuelle d'un individu soit positive ou négative, la centralité du travail de ce dernier ne se verrait pas vraiment modifiée avec les années.

2.2.1. La conceptualisation de la centralité du travail. La centralité du travail tire son origine du domaine de la sociologie. Elle découle notamment de « l'éthique de travail protestante » du sociologue Max Weber (1930). Ce concept a été mis de l'avant par Weber (1930) alors qu'il abordait les origines du capitalisme moderne. L'éthique de travail protestante est dès lors caractérisée à la fois par une priorisation du travail jumelé au refus de l'avidité. Ces caractéristiques prennent racine au sein du protestantisme ascétique, selon lequel tout pratiquant se devait de renoncer au confort au profit de leur épanouissement spirituel (Weber, 1930). Ainsi, le travail se devait d'être considéré comme étant une fin en soi.

À l'origine, l'éthique de travail protestante avait pour objectif l'explication d'un modèle économique sur la base de mouvements sociaux. Aujourd'hui la littérature se concentre plutôt sur une orientation psychologique (e.g. Miller et al, 2002). Dubin (1956) a notamment redirigé la littérature de manière à étudier la propension du travail à faire office d'un intérêt central de la vie par rapport aux autres sphères. Les recherches découlant des travaux de Dubin (1956) se sont cependant retrouvées à engendrer une confusion conceptuelle (Paullay et al., 1994). Pendant plusieurs années, la littérature a donc présenté des incohérences en matière de

nomenclature (Kanungo, 1982). En effet, la démarcation entre les construits d'implication au travail et de centralité au travail était floue. Aussi, l'outil de mesure de Lodahl et Kejner (1965) servant à mesurer l'implication au travail a été critiqué pour son manque de consistance dans l'utilisation des termes « emplois » et « travail », pouvant être interprété différemment par les répondants (Kanungo, 1982). Kanungo (1982) s'est ainsi penché sur l'idée que « l'implication dans l'emploi » (vs. L'implication au travail) implique l'identification psychologique de l'individu envers son emploi au présent. L'implication au travail a été ainsi redéfinie comme étant une identification psychologique envers la notion du travail au sens large. Par la suite, Paullay et al. (1994), dans une tentative de clarification entre les construits de centralité du travail, d'implication au travail et d'éthique de travail protestante, ont effectué des analyses factorielles confirmatoires. Ils ont confirmé que la centralité du travail est un construit bien distinct. En anglais, la centralité du travail a été étudiée sous plusieurs terminologies (e.g. *Work Centrality* ; *Work Involvement* ; *Work-Role Centrality* ; *Centrality of Work*) (Kostek, 2012).

2.2.2. Les antécédents de la centralité du travail. Kostek (2012) a effectué une méta-analyse avec l'objectif de clarifier la centralité du travail en faisant l'analyse des différentes mesures du concept. Ce faisant, il en a profité pour mettre en lumière les antécédents à la centralité du travail. À priori, de légères relations sont dénotées entre le genre, l'âge, le niveau d'éducation et la centralité du travail. Notamment, les hommes, les personnes d'âge plus avancé et les personnes avec un plus haut niveau d'éducation sont sujets à faire preuve d'un plus haut niveau de centralité du travail (Kostek, 2012 ; Mannheim, 1975).

Il faut toutefois contextualiser la relation entre le genre et la centralité du travail. Il existe indéniablement une influence historique, culturelle et sociétale en ce qui a trait à la place des genres sur le marché du travail. Lorence (1987) a d'ailleurs mis de l'avant deux modèles adressant ces influences. Le modèle du genre soulève l'influence de l'éducation traditionnelle des femmes. Celle les poussant à adopter des rôles associés à la famille et pouvant ainsi diminuer la place du travail dans leur vie. Ensuite, le modèle de l'emploi vient mettre l'accent sur les inégalités relatives aux

milieux de travail en soi. Les femmes ne recevant pas toujours les mêmes bénéfices que les hommes au travail, elles peuvent être menées à moins valoriser celui-ci (Lorence 1987). Somme toute, la centralité du travail n'est pas nécessairement une conséquence du genre en soi.

Un âge plus avancé pourrait engendrer une plus grande centralité du travail. En effet, l'hypothèse des besoins financiers met de l'avant que les individus, à mi-parcours de vie, tendent à être dotés d'obligations financières plus grandes. Dans cette optique, la nécessité d'atteindre ou de préserver une situation financière stable mènerait la personne à accorder une plus grande importance au travail (Gould et Wervel, 1983). Les enjeux financiers ne sont cependant pas les seules pistes d'explication. Avec le temps, l'individu aura dévoué des efforts et du temps dans le développement de sa carrière. Ces efforts prolongés sont aussi sujets à mener l'individu à valoriser davantage le travail (Kostek 2012). L'éducation semble aussi jouer un léger rôle en ce qui concerne l'ampleur de l'identification au travail d'une personne (Kostek, 2012). Tout comme pour l'âge, la poursuite d'une éducation élevée demande du temps et des efforts de longue haleine. Par le fait même, l'éducation prolongée peut influencer les attentes des individus envers le travail (Mannheim, 1975).

2.2.3. La centralité du travail et ses effets au travail. Bien que la centralité du travail puisse être influencée par certaines variables, elle est tout autant impliquée dans l'élaboration de certains comportements et attitudes au travail. Notamment, une centralité au travail élevée mène à la satisfaction au travail, à l'engagement organisationnel, à l'implication dans l'emploi, aux comportements citoyens organisationnels et à une quantité plus élevée d'heures travaillées (Kostek, 2012 ; Tziner et al., 2013; Ugwu et Igbende, 2017). D'un point de vue organisationnel et individuel, la centralité au travail induit donc une panoplie d'effets bénéfiques. Ces effets sont eux-mêmes associés à des conséquences positives. Par exemple, la satisfaction au travail engendre une diminution du taux de roulement (Tziner et al., 2013). Cela dit, la centralité du travail semble aussi directement influencer le départ à la retraite. En effet elle tend à retarder celui-ci (Schmidt et Lee, 2008).

La centralité du travail étant directement liée à de multiples bénéfices au travail, elle modère aussi la relation entre diverses variables associées au travail. Jiang et Matthew (2017) ont étudié la relation entre le sens au travail et l'engagement affectif. Leur étude a notamment utilisé la conceptualisation à trois dimensions du sens au travail de Steger et al., (2012). Le construit implique le sens personnel au travail (i.e. l'impression subjective que nos actions ont une signification personnelle), la création de sens par le travail (le sens que le travail crée dans la vie d'une personne) et la motivation pour le bien commun (la motivation de bénéficier au bien commun) (Rosso et al., 2010). Dans le passé, la centralité du travail a été présentée comme étant une composante du *sens du travail* dans le projet « Meaning of work » (Harpaz et Fu, 2002; MOW International Research Team, 1987). Ainsi, une distinction s'impose. Contrairement au *sens du travail* (ce que le travail représente pour l'individu) (Rosso et al., 2010), le *sens au travail* réfère à la mesure dans laquelle le travail est significatif pour une personne (Pratt et Ashforth, 2003). Les chercheurs ont ainsi trouvé que le travail qui fait du sens engendre une augmentation de l'engagement affectif (Jiang et Matthew, 2017). Les effets positifs engendrés par un niveau élevé de sens au travail (ex. sentiment de compétence, développement et apprentissage) prédisent ainsi des bénéfices organisationnels comme l'engagement affectif (Hackman et Oldham, 1976). Cela dit, la centralité du travail modère la relation positive entre le sens au travail et l'engagement affectif (Jiang et Matthew, 2017). Ce sont les individus dont la centralité du travail était faible qui ont vu leur engagement affectif le plus affecté par le sens au travail. Ces derniers semblent ainsi bénéficier davantage des bienfaits du sens au travail. Cependant, les individus avec une centralité du travail élevée en ont aussi bénéficié dans une moindre mesure. Ces résultats suggèrent la capacité de la haute centralité du travail à diminuer la sensibilité des travailleurs à certaines expériences, dans le cas présent, positives (Jiang et Matthew, 2017).

L'effet modérateur de la centralité du travail est aussi présent lors d'expériences moins positives. L'effet néfaste de l'aliénation au travail sur l'engagement organisationnel n'a pas impacté les individus avec une haute centralité

du travail alors que c'était nettement le cas chez ceux avec une faible centralité du travail (Tan-Uçanok, 2016). Une autre étude a rapporté que les individus dotés d'une centralité du travail élevée ont vu leur satisfaction au travail nettement moins impactée (négativement) lorsque leur travail se mettait à interférer avec leur vie familiale. À l'opposé, la satisfaction au travail des personnes à faible centralité du travail a significativement diminué dans les mêmes conditions (Carr et al., 2008). Enfin, le même type d'effet a été trouvé par Dik et Hansen (2010) en étudiant la relation entre la congruence (niveau d'adéquation entre l'individu et l'environnement de travail) et la satisfaction au travail. De manière générale, la congruence s'est trouvée à augmenter la satisfaction au travail. Cependant, les personnes hautes en centralité du travail se sont encore une fois vues moins affectées, dans l'optique où leur niveau de satisfaction est resté élevé, peu importe les conditions de congruence.

L'effet tampon de la centralité du travail a donc été mis de l'avant à maintes reprises, et ce, tant lors d'expériences positives et négatives. Les personnes avec une haute centralité du travail ont tendance à se voir moins sensibles à l'impact des conflits travail-vie personnelle, du sens au travail et de l'adéquation avec l'environnement de travail.

2.2.4. La centralité du travail et l'insécurité au travail. Une étude a cherché à analyser la communication organisationnelle et l'insécurité au travail lors de la pandémie du COVID-19 auprès de travailleurs du domaine touristique à Bali (Pratama et al., 2022). Ce faisant, l'équipe de recherche a tenté d'étudier si la centralité du travail pouvait engendrer un effet modérateur entre ces deux dernières variables. Pratama et al. (2022) ont notamment trouvé que la communication organisationnelle était négativement liée à l'insécurité au travail et que cette relation se voit renforcée lorsque la centralité au travail est élevée. Autrement dit, une mauvaise communication organisationnelle tend à augmenter l'insécurité des travailleurs et particulièrement chez ceux ayant une grande centralité du travail. Cela serait occasionné par la subjectivation des menaces objectives. Autrement dit, la perception des individus avec une centralité du travail élevée face à la COVID-19 (menace objective) se voit teintée

par leur forte propension à s'identifier à leur rôle professionnel. Bien que la COVID-19 soit un risque pour leur travail, c'est aussi pour ces individus une menace pour la grande quantité de ressources qu'ils ont déjà investie dans celui-ci. La COVID-19 se transforme donc en menace subjective et tend davantage à insécuriser davantage les personnes s'identifiant beaucoup à leur rôle professionnel, notamment lorsque la communication organisationnelle n'est pas efficace (Pratama et al., 2022).

D'autres études ont démontré l'effet modérateur de la centralité du travail sur la propension à vivre de l'insécurité au travail. Li et al. (2019) ont trouvé qu'une forte centralité du travail exacerbe encore une fois l'insécurité au travail, mais cette fois en présence d'incivilité, d'intimidation et de supervision abusive. L'expérience d'un mauvais traitement au travail est dès lors plus difficile à vivre pour les personnes ayant une centralité du travail élevée. Jiang et Lavaysse (2018) ont par ailleurs trouvé que la centralité du travail accentuait la relation positive entre l'insécurité cognitive au travail et l'insécurité affective au travail. Ces deux insécurités sont distinctes, mais tendent en effet à être associées. L'insécurité cognitive réfère à la perception de menaces potentielles à l'emploi tandis que l'insécurité affective réfère plutôt à la réaction émotionnelle associée aux dites menaces. Ainsi, si l'insécurité cognitive en lien avec l'emploi augmente, l'insécurité affective augmentera aussi. Cela dit, cette relation est plus forte chez les individus s'identifiant davantage à leur rôle professionnel. Autrement dit, les individus dotés d'une centralité du travail élevée tendent à démontrer des réactions émotionnelles plus intenses face aux menaces à l'égard de leur emploi.

Les personnes s'identifiant au travail et y déployant beaucoup d'effort pourraient donc vivre plus difficilement les situations perçues comme étant menaçantes vis-à-vis leur travail. En contexte pandémique, comme le travail est une sphère de la vie leur important beaucoup, l'insécurité tendrait à augmenter davantage (Pratama et al., 2022). Cette réalité est tout aussi véridique lorsque ceux-ci sont maltraités au travail (Li, Jiang et Xu, 2019). Conséquemment, la centralité au travail tend à engendrer des effets bénéfiques sur le plan de l'organisation et de la

performance (Kostek, 2012), mais les individus dotés d'une centralité du travail élevée semblent tout de même faire preuve d'une certaine fragilité dans certains contextes.

Alors que la centralité du travail peut être un facteur de vulnérabilité face à l'insécurité, elle semble parfois être un facteur de protection. Une étude en Chine testant l'effet de l'insécurité qualitative au travail sur le bien-être subjectif a trouvé que la centralité au travail élevée agissait de manière à amoindrir la relation négative entre les deux variables (Hu et al., 2021). L'insécurité qualitative fait notamment référence aux soucis en lien avec les caractéristiques du travail (e.g. opportunités de développement, de carrière). En contrepartie, l'insécurité quantitative réfère plutôt aux soucis associés à l'existence de l'emploi en question (Hellgren et al., 1999). Ainsi, les participants faisant l'expérience d'insécurité qualitative au travail ont rapporté une moins grande satisfaction au travail, une diminution des affects positifs et une augmentation des affects négatifs lorsqu'ils faisaient preuve d'une centralité au travail faible. Ceux pour qui la centralité au travail était élevée se sont vus nettement moins affectés.

Il semblerait ainsi que certains événements au travail peuvent engendrer un sentiment d'insécurité plus élevé chez les individus à haute centralité du travail. Cela renforce l'idée stipulant que l'individu s'identifiant et s'investissant plus au travail puisse se voir davantage affecté par les difficultés menaçant le travail en soi (Jiang & Probst, 2014; Thoits, 1992). En contrepartie, la centralité du travail élevée semble amoindrir les effets nocifs de l'insécurité qualitative au travail spécifiquement. La centralité du travail agit dès lors à titre de facteur de protection dans cette condition particulière.

Pour résumer, la centralité du travail est connue pour engendrer plusieurs bénéfices au travail (Tziner et al., 2013; Ugwu et Igbende, 2017). Les individus tout comme les organisations sont impactés positivement par celle-ci. Alors que la littérature y réfère à titre de disposition stable, elle sera abordée à titre d'état modifiable dans ce projet de recherche. Par conséquent, la plupart des études

recensées étudient l'influence de la centralité du travail sur d'autres construits ou son effet modérateur sur certains phénomènes. Selon notre conception de la centralité, il devient intéressant d'étudier la centralité du travail à titre de variable dépendante et d'observer si celle-ci a pu être influencée par les dispositions affectives des individus en temps de crise. L'objectif étant ici de mieux comprendre les éléments clés pouvant maximiser la centralité du travail alors que le contexte est anxiogène et incertain.

2.3. Les besoins psychologiques fondamentaux

La théorie de l'autodétermination (TAD) instaure les fondements de la motivation humaine. Elle soutient l'existence de trois besoins psychologiques fondamentaux. Ces trois besoins sont ceux d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (Ryan et Deci, 2000). Ils sont considérés essentiels au fonctionnement optimal humain, et ce, indépendamment de la culture ou de l'âge (Gagné et Deci, 2005; Ryan, 2009; Ryan et Deci, 2000). D'ailleurs, la satisfaction de ces besoins augmente la performance et engendre un sentiment de bien-être optimal. Cet état de bien-être fait notamment référence à la motivation autonome (Ryan et Deci, 2000). À la base de la TAD, la motivation autonome est associée au fait de s'adonner à un comportement puisque celui-ci est perçu comme étant congruent avec nos buts intrinsèques et notre concept de soi. À l'opposé, la motivation contrôlée est associée au fait de s'engager dans une action pour éviter les réprimandes, pour recevoir certains bénéfices externes ou pour assurer son acceptabilité sociale. Les motifs associés à ce type de motivation relèvent donc de buts dits extrinsèques (Hagger et al, 2014; Deci et Ryan, 1985).

Les travaux de Ryan et Deci (2000 ; Deci et Ryan, 1985) sur la TAD ont mené à l'élaboration de la théorie de l'évaluation cognitive (TEC), et de la théorie de l'intégration organismique (TIO). La TEC se penche sur les facteurs environnementaux et sociaux pouvant faciliter la motivation intrinsèque. La TIO se concentre plutôt sur les différentes régulations de la motivation extrinsèque et les mécanismes menant l'individu à internaliser ou non celles-ci. La motivation autonome implique donc la motivation intrinsèque et certaines régulations de la motivation

extrinsèque (e.g. motivation intégrée et motivation identifiée). La motivation contrôlée, quant à elle, n'implique que des régulations extrinsèques. L'ensemble de ces régulations, intrinsèque ou extrinsèque, forment le spectre de l'autodétermination présenté dans la Figure 2.

Tout à gauche du spectre se retrouve l'amotivation. C'est la composante la moins autodéterminée. Elle implique l'absence de motivation, d'intention d'agir ou même la mise en place de comportements sans cible spécifique. Généralement, l'amotivation survient lorsqu'une personne se sent incompétente, ne projette pas retirer de bénéfices ou bien lorsqu'elle ne valorise pas l'activité (Bandura, 1986; Ryan, 1995).

La régulation intrinsèque représente ce que l'on nomme communément la motivation intrinsèque. Ce type de régulation est associé au plaisir inhérent. La motivation intrinsèque décrit la tendance naturelle à faire preuve d'intérêt spontané, à explorer et à perfectionner ses compétences. Cette motivation est connue comme étant essentielle au développement cognitif et social (Csikszentmihalyi et Rathunde, 1993 ; Ryan, 1995). Alors que la régulation intrinsèque est intuitive à la naissance, certaines conditions environnementales et sociales sont nécessaires à sa maintenance ou même son accessibilité (Ryan et Deci, 2000). En effet, la TEC met de l'avant le besoin de compétence comme étant un facteur fondamental amenant l'individu à être intrinsèquement motivé. Dès lors, l'importance des rétroactions (*feedback*), de la reconnaissance et de la communication de qualité prend de l'ampleur. Le besoin de compétence se voit toutefois plus efficace lorsque l'individu en question se sent autodéterminé dans ses comportements (Fisher, 1978 ; Ryan, 1982). Ainsi, sur le plan environnemental, le besoin de compétence se doit idéalement d'être accompagné du besoin d'autonomie. Sur le plan social, le besoin d'affiliation sociale a aussi un rôle à jouer. La théorie de l'attachement (Bowlby, 1979) démontre notamment que l'attachement sécurisant engendre des comportements d'exploration chez l'enfant (Frodi et al., 1985). En effet, la tendance à l'exploration, relevant de la motivation intrinsèque, démontre l'importance que les relations sociales de qualité peuvent avoir

dans la mise en place de cette régulation. Pour résumer, la régulation intrinsèque prend forme lorsque les besoins de compétence, d'autonomie et d'affiliation sociale d'une personne sont comblés.

La régulation intégrée relève de la motivation extrinsèque, mais s'avère toutefois être la plus autodéterminée de sa catégorie. Elle prend forme lorsque la régulation identifiée est entièrement imbriquée au soi (Ryan et Deci, 2000). Cela implique que les comportements émis par l'individu sont en cohérence avec ses valeurs et ses besoins. Cependant, celui-ci ne s'adonnera pas nécessairement aux comportements par pur plaisir, se distinguant de la motivation intrinsèque. Une personne pourrait faire de l'exercice parce qu'elle valorise le plein air. Dans ce cas, nonobstant l'effort et les désagréments associés à l'activité, l'importance accordée au plein air et l'intégration de cette idée à son identité mènent la personne à faire de l'exercice. D'ailleurs, la régulation intégrée engendre une certaine forme de généralisation comportementale (Reeve, 2018). En effet, la personne valorisant le plein air pourrait dès lors avoir tendance à faire de l'exercice, mais pourrait aussi adapter son alimentation pour des questions de santé et essayer de diminuer son empreinte environnementale sur la planète. Tout cela n'étant pas pour nécessairement pour le plaisir, mais pour faire preuve de congruence.

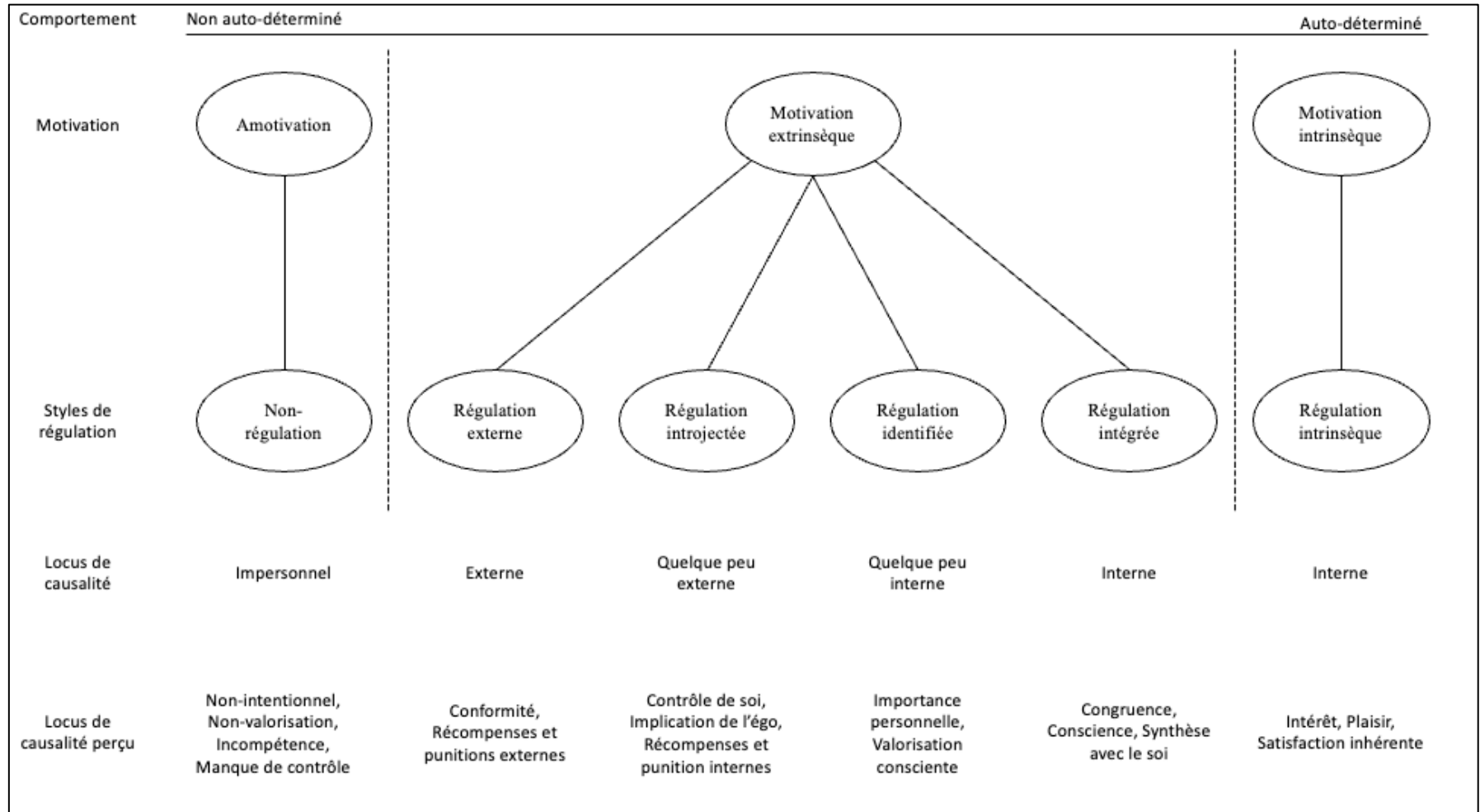
La régulation identifiée est aussi associée à la motivation extrinsèque. Elle est cependant moins autonome que la régulation intégrée. Dans ce cas, l'individu accepte consciemment l'importance d'une tâche ou même d'une croyance. Il s'adonnera à des comportements dans le but d'atteindre les objectifs qu'il considère importants (Ryan et Deci, 2000). Malgré sa nature extrinsèque, l'individu fait tout de même preuve d'autonomie en intériorisant et valorisant le comportement. Par exemple, une personne faisant de l'exercice sous prétexte que c'est seulement important fait preuve de régulation identifiée.

La régulation introjectée relève de la motivation extrinsèque et s'intègre dans la motivation contrôlée. Cette régulation est fortement associée à l'égo, c'est-à-dire

qu'elle engendre la mise en place de comportements ayant pour but l'atteinte d'un sentiment de fierté ou l'évitement de la culpabilité (Ryan et Deci, 1995 ; 2000). Une personne régulée de la sorte agira afin de protéger son estime. La régulation introjectée est donc extrinsèque, mais s'opérationnalise en répondant à des mécanismes psychologiquement complexes. Les comportements sont provoqués par des mécanismes internes, mais le locus de causalité perçu reste externe (Ryan et Deci, 2000). Autrement dit, les comportements mis en place ne sont pas perçus par l'individu comme faisant partie intégrante du soi. On parle essentiellement de *l'implication de l'égo* (e.g. *ego involvement*) comme étant une démonstration classique de cette régulation. Cela concerne la tendance récurrente de certaines personnes à mettre de l'avant leurs habiletés pour se sentir valorisées ou éviter la défaite (Nicholls, 1984 ; Ryan, 1982).

La régulation externe réfère à la catégorie motivationnelle la moins autodéterminée. Une personne endossant ce type de motivation agit strictement dans le but d'adresser une exigence externe ou bien pour éviter d'être sujette à un stimulus désagréable. Cette régulation correspond à la métaphore populaire de la carotte et du bâton, représentant respectivement les récompenses et les punitions. Cette catégorie s'appliquerait à un individu prenant seulement ses décisions afin d'en retirer des bénéfices financiers ou à un enfant faisant ses devoirs dans l'unique but d'éviter une conséquence (Ryan et Deci, 2000). Pour bien les distinguer, la régulation introjectée est donc contrôlée de manière intrapersonnelle (e.g. acceptabilité sociale) tandis que la régulation externe se veut contrôlée de manière interpersonnelle (e.g. bénéfices et contraintes perçues). Ensemble, ces deux régulations forment la motivation contrôlée (Ryan et Deci, 2000).

Figure 2. Le continuum de l'auto-détermination démontrant les types de motivation ainsi que leurs styles de régulation, locus de causalité et processus correspondant (Ryan et Deci, 2000).



2.3.1. Besoin de compétence. Le besoin de compétence se définit par la nécessité de sentir que l'on maîtrise les aptitudes nécessaires à l'accomplissement d'une tâche (White, 1959). Il s'agit de sentir que l'on est efficace dans nos interactions avec notre environnement. Non seulement il est important de sentir que l'on est compétent et d'entreprendre des défis optimaux, mais il importe aussi d'avoir l'impression d'apprendre de nouvelles aptitudes et d'avoir un sentiment de progression (Ryan et Deci, 2017). Une personne dont le besoin de compétence est brimé aura tendance à manquer d'assurance et de craindre l'échec. Ce faisant elle ressentira davantage de déception et aura l'impression de ne pas être de taille face à ses objectifs (Forest et al., 2022).

La théorie de l'autodétermination a notamment étudié le sentiment de compétence dans le but d'explorer comment la rétroaction positive est en mesure d'améliorer la motivation intrinsèque (Deci et al., 1999). L'intérêt étant de comprendre comment un stimulus extrinsèque peut influencer un processus intrinsèque. Deci (1975) a d'abord trouvé que la rétroaction positive sur la performance alimente la motivation intrinsèque tandis que la rétroaction négative la diminue. Vallerand et Reid (1984) ont quant à eux trouvé que la perception de se sentir compétent renforce cette dernière relation.

2.3.1.1. Les défis optimaux, la rétroaction et le « flow ». Le besoin de compétence est associé à la tendance à explorer, mais aussi à manipuler son environnement de manière efficace. Cette exploration s'effectue au travers de la recherche de défis optimaux, ni trop faciles, ni trop difficiles. Harter (1974; 1978) a découvert, lors d'une étude auprès d'enfants, que le sentiment de satisfaction lors d'une tâche fluctue en fonction de la difficulté de celle-ci. La satisfaction augmente progressivement avec l'augmentation de la difficulté jusqu'à ce qu'elle diminue à partir du moment où le niveau devient trop élevé. La satisfaction est donc à son paroxysme lorsque les enfants réussissent des défis modérément difficiles.

Cette réalité n'est pas seulement vraie pour les enfants. L'adulte rencontre généralement des défis tous les jours, au travail ou lors d'activités diverses. La difficulté optimale du défi et le niveau de compétence sont dès lors deux facteurs primordiaux à l'expérience du « flow » (Csikszentmihalyi, 1982). Le « flow » représente un état de concentration impliquant l'engagement global et profond de l'individu dans une activité (Keller et Bless, 2008). Cet état de conscience est si plaisant qu'une personne tentera de reproduire la même activité dans le but de retrouver cet état particulier (Csikszentmihalyi et Nakamura, 1989). L'expérience du « flow » est donc de nature intrinsèque et encourage l'individu à s'engager dans une activité par pur plaisir. Autrement, une inadéquation entre la difficulté du défi et le niveau de compétence engendrera des réactions différenciées. Par exemple, un défi trop difficile par rapport au niveau de compétence peut engendrer de l'anxiété alors que s'il est trop facile, il peut engendrer de l'ennui (Figure 3). Cela dit, au-delà de l'expérience du « flow », Reeve et Deci (1996) ont démontré que, pour sentir l'expérience d'être psychologiquement défié, et ultimement compétent, l'individu doit en effet expérimenter ledit défi et recevoir de la rétroaction. La rétroaction et le niveau de difficulté sont donc de véritables facteurs d'importance pour subvenir au besoin de compétence.

2.3.1.2. Supporter le besoin de compétence. Le besoin de compétence peut être supporté par l'environnement externe. Les attentes claires, l'accompagnement et la rétroaction sont trois facteurs primordiaux au support de ce besoin (Jang et al., 2010; Skinner et Belmont, 1993).

Des attentes claires se doivent d'être communiquées. Ce faisant, il sera possible de savoir ce qui doit être fait et pour quand. De manière générale, la communication des attentes sert à bien saisir les objectifs attendus et le cadre dans lequel ils devraient être effectués.

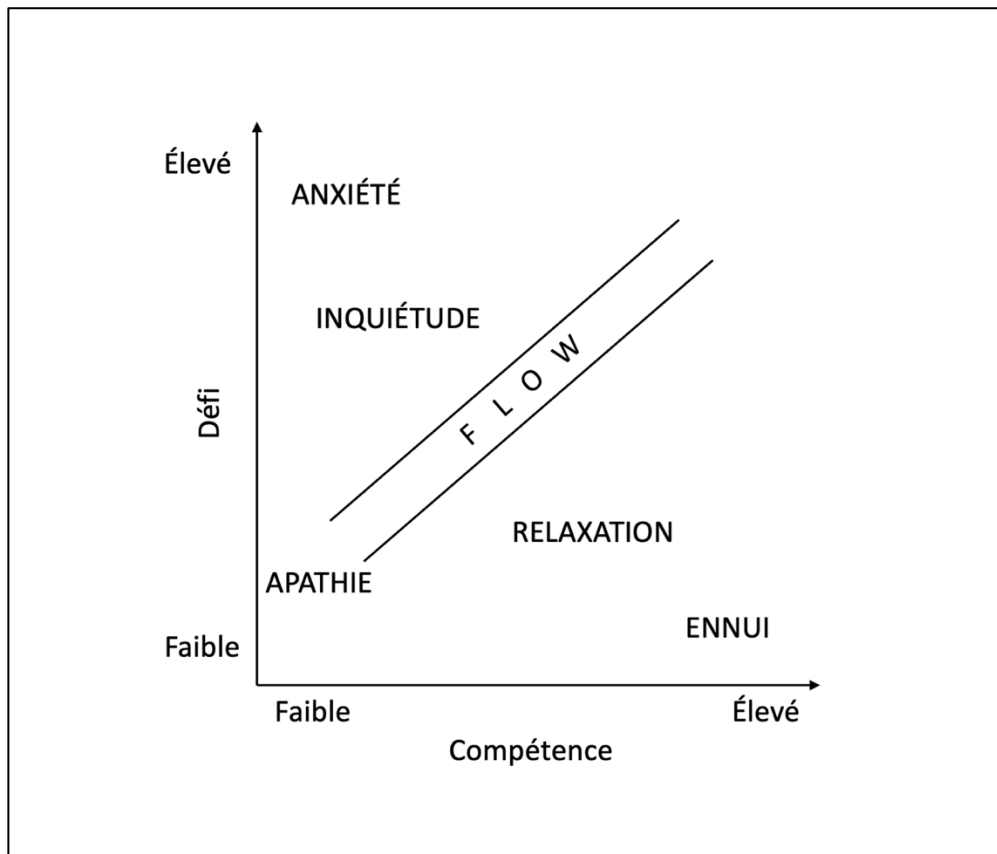
L'accompagnement s'effectue principalement par le mentorat, le coaching, l'apprentissage par observation et le don de ressources pour arriver à l'objectif.

L'orientation prend donc la forme d'une assistance visant à aider les personnes à bien comprendre les compétences à mettre en œuvre pour d'atteindre ce qui est attendu.

La rétroaction constructive aide l'individu à ajuster les stratégies déjà mises en place et à clarifier la situation présente. Cela permet de connaître la qualité de la performance actuelle et a mobilisé les ressources nécessaires pour s'adapter aux besoins.

Lorsque l'environnement est organisé de façon à permettre la mise en action de ces facteurs, les gens tendent à se sentir davantage compétents, à vivre l'expérience du « flow » et à ressentir du plaisir. En contrepartie, l'anxiété et l'ennui sont amoindris (Hokoda et Fincham, 1995 ; Nolen-Hoeksema et al., 1995 ; Skinner, 1995).

Figure 3. Modèle du flow (Csikszentmihalyi et Csikszentmihalyi, 2014).



2.3.2. Besoin d'autonomie. Le besoin d'autonomie est associé à l'expérience d'autodétermination et d'approbation personnelle d'une personne dans la mise en place de ses comportements (Ryan et Deci, 2017). Ce besoin implique la volonté humaine d'avoir le choix et de désirer de la flexibilité dans les processus décisionnels. Il importe donc d'avoir l'impression que l'on peut choisir ce que l'on veut faire, mais aussi de décider de la méthode pour y arriver et d'avoir la liberté de se retirer au moment voulu. Le choix est ainsi un élément important au besoin d'autonomie.

Si le choix semble un élément notable, il n'est pas le plus distinctif de l'autonomie aux yeux de la théorie de l'autodétermination. En effet, il ne suffit pas de choisir, mais bien d'assumer les actions que l'on entreprend (Forest et al., 2022). Au travail, par exemple, il s'agit d'être en mesure de s'approprier nos tâches et de les mener à bien à notre façon, tout en respectant le cadre établi. Autrement dit, le besoin d'autonomie n'est pas un besoin d'indépendance (Forest et al., 2022). On est « psychologiquement libre » si l'on consent à s'engager dans une activité nous correspondant, et ce, même si nous ne l'avons pas choisi. Cependant, lorsque des forces externes nous contraignent contre notre gré à agir, à penser ou à ressentir, le besoin d'autonomie se verra insatisfait, ou même frustré (Deci, 1980 ; Forest et al., 2022). Cette frustration conduit l'individu à mettre en place des comportements indésirés et à sentir une perte de contrôle sur sa vie.

2.3.2.1. Supporter le besoin d'autonomie. Tout comme le besoin de compétence, l'environnement peut être structuré de manière à supporter le besoin d'autonomie. Celui-ci peut supporter l'autonomie ou être contrôlant (Deci et Ryan, 1987 ; Reeve, 2009). Avant tout, le ton employé lors d'une interaction peut indiquer le style motivationnel prédominant (Reeve, 2016). Un ton compréhensif et empathique tend à supporter l'autonomie. Au contraire, un ton engendrant de la pression tend à être contrôlant.

Il existe plusieurs stratégies pour supporter la satisfaction du besoin d'autonomie. Adopter la perspective de l'autre est fondamental. L'effort conscient et

empathique à écouter et comprendre l'autre est à la base d'un style motivationnel supportant (Cohen et al., 2012). Une personne priorisant ses propres points de vue et objectifs au point d'en ignorer les besoins de l'autre, invalidant ainsi la perspective de ce dernier, sera contrôlante (Galinsky et al., 2016).

L'empathie implique l'écoute active des signaux verbaux et non verbaux et une mise de côté de nos propres croyances et perspectives (Cohen et al., 2012; Davis, 2004). De cette disposition découlent l'acceptation et la reconnaissance des affects négatifs d'autrui. La validation des émotions positives tout comme des émotions négatives est importante au soutien de l'autonomie (Reeve, 2018). Les difficultés comportementales et les contre-performances sont perçues comme des enjeux motivationnels à élucider par les supporteurs de l'autonomie (Deci et al., 1989). Critiquer la résistance et les plaintes serait donc impertinent. Pour soutenir l'autonomie, la patience est une vertu. Il est encouragé de communiquer de manière à inviter l'autre à saisir les différentes options s'offrant à lui, et ce, en évitant de mettre de la pression et d'être contrôlant (Koestner et al., 2012 ; Reeve, 2018; Vansteenkiste et al., 2005).

Finalement donner du choix peut sembler être une option efficace. Il faut toutefois éviter les faux choix. Tous les choix ne sont pas motivants ou engageants. Ainsi, être face à un choix lorsqu'aucune des options n'est concordante avec soi reste un bris au consentement libre (Moller et al., 2006). Ces conditions forcent davantage la personne à « sélectionner » plutôt qu'à « choisir » (Katz et Assor, 2007).

Le support à l'autonomie engendre plusieurs bénéfices. Premièrement, il tend à supporter le besoin d'autonomie (Jang et al., 2016), mais stimule aussi la curiosité (Deci et al., 1981) et la motivation intrinsèque (Reeve et al., 2003). Il nourrit aussi les besoins de compétence et d'affiliation sociale (Baard et al., 2004). Ultimement, le support à l'autonomie est bénéfique pour le développement, l'engagement, la performance, l'apprentissage et le bien-être (Reeve, 2018).

2.3.3. Besoin d'affiliation sociale. Le besoin d'affiliation sociale reflète la nécessité de bâtir des liens significatifs avec autrui (Baumeister et Leary, 1995; Carvallo et Gabriel, 2006; Guisinger et Blatt, 1994 ; Ryan, 1993 ; Ryan et Powelson, 1991 ; Sullivan, 1953). Ce besoin est donc stimulé par les interactions sociales (Carvallo et Gabriel, 2006). Cela dit, la qualité des relations prime sur la quantité de relations que peut entretenir une personne. La satisfaction de ce besoin nécessite la présence de relations réciproques et significatives dans lesquelles il est possible de s'identifier (La Guardia et Patrick, 2008 ; Ryan, 1993). Se sentir compris et apprécié par autrui lors d'une conversation significative et réciproque mène alors à la satisfaction du besoin d'affiliation sociale (Forest et al., 2022; Reis et al., 2018).

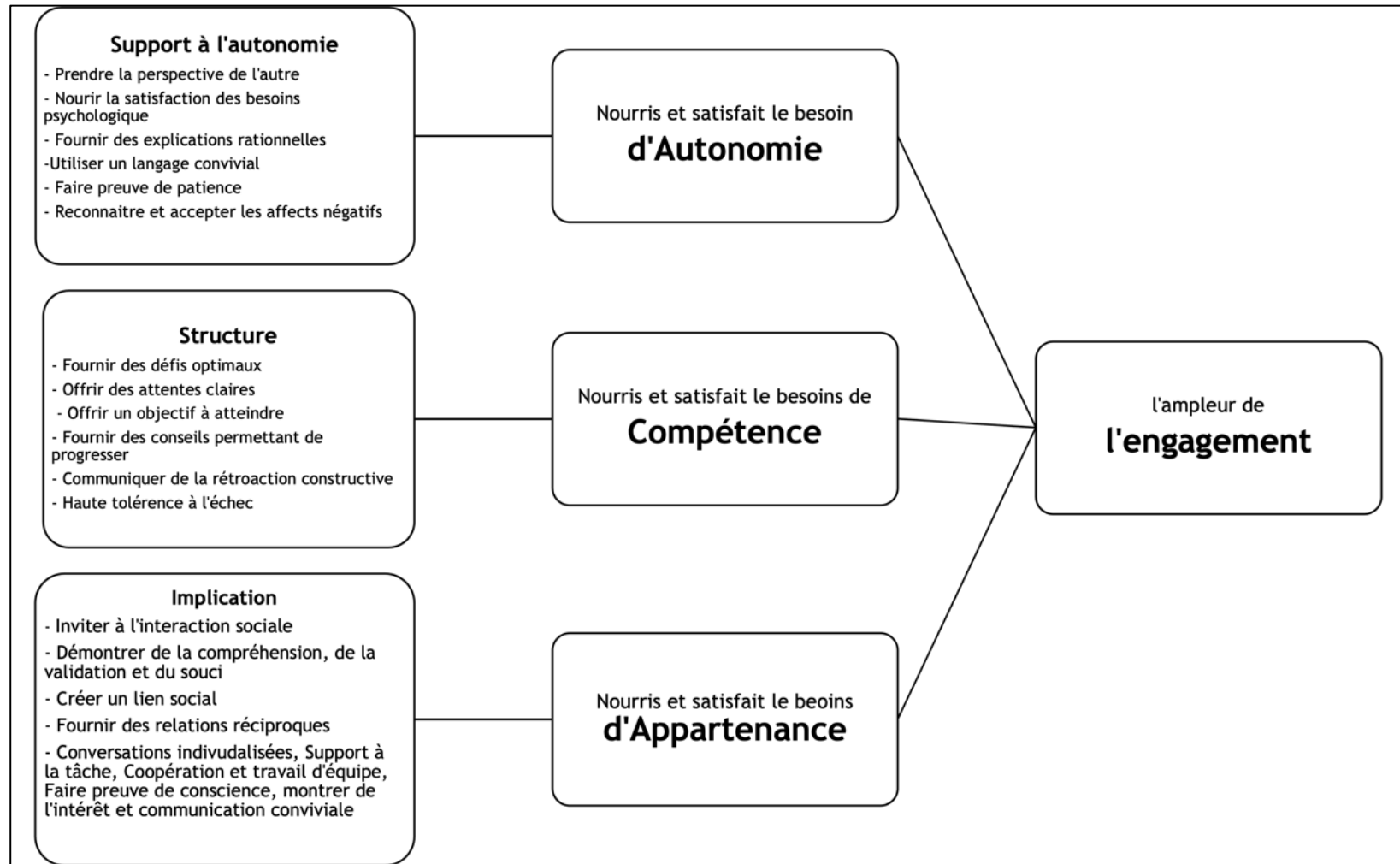
2.3.3.1. Supporter le besoin d'affiliation sociale. Le support du besoin d'affiliation sociale peut s'organiser par la mise en œuvre de certains comportements. Quotidiennement, la réceptivité joue un rôle important. Cette réceptivité se fait sentir lorsque l'on perçoit que notre interlocuteur nous comprend, valide nos caractéristiques personnelles et notre vision du monde et semble se soucier de notre bien-être (Reis, 2014). Chez les superviseurs, six comportements ont été identifiés comme supportant l'affiliation sociale (Sparks et al., 2015 ; Sparks et al., 2016). Ces derniers peuvent mener des conversations individualisées (e.g. intérêt envers l'autre au-delà du contexte de travail), supporter l'individu dans ses tâches (e.g. encourager et reconnaître les performances), encourager la coopération et le travail d'équipe (e.g. pousser les membres de l'équipe à entrer en relation), faire preuve de conscience (e.g. reconnaître les besoins de ses employés) et adopter une position conviviale (e.g. être facile d'approche). Lorsque le besoin d'affiliation sociale est frustré, il en émerge un sentiment de solitude pour la personne. Il devient, dans ce cas-ci, difficile de faire confiance à notre entourage et il est facile de se sentir mal-aimé (Forest et al., 2022).

2.3.4. Les bénéfices des besoins psychologiques fondamentaux. Si la satisfaction de chaque besoin psychologique engendre des conséquences positives sur l'être humain, la satisfaction conjointe des trois besoins est idéale. Notamment, le modèle motivationnel de l'engagement (Figure 4) permet non seulement d'illustrer les critères

environnementaux nécessaires à la satisfaction des besoins, mais aussi l'impact positif de ces derniers sur l'engagement (Reeve, 2018; Skinner et Pitzer, 2012). Ainsi, un employé dont les trois besoins psychologiques fondamentaux sont satisfaits se verra davantage impliqué dans son travail. Cette implication peut prendre la forme d'un engagement comportemental (e.g. effort, persistance), d'un engagement émotionnel (e.g. intérêt, enthousiasme vs. détresse, frustration), d'un engagement cognitif (e.g. régulation de soi, stratégie d'apprentissage, curiosité) et d'un engagement agentique (e.g. contribution constructive et positive, poser des questions) (Christenson et al., 2012 ; Fredricks et al., 2004 ; Reeve, 2013; Reeve, 2018).

Pour résumer, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux stimule l'émergence d'émotions positives et favorise l'adoption de régulations plus intrinsèques (Reis et al., 2018; Ryan et al., 2010 ; Ryan et Deci, 2000; Ryan et Deci, 2001). Les personnes autodéterminées rapportent ainsi un plus haut niveau de bien-être psychologique et tirent davantage de positif des activités auxquelles elles s'adonnent (Ryan et al., 1997 ; Ryan, 1995 ; Sheldon et al., 1996). Comme les environnements de travail sont tout aussi importants que les dispositions individuelles afin de maximiser l'engagement et le bien-être au travail, cette étude s'intéresse aux potentiels effets des besoins psychologiques fondamentaux lors du premier confinement de la COVID-19.

Figure 4. Modèle motivationnel de l'engagement (Reeve, 2018).



Chapitre 3 : Cadre conceptuel

Le présent chapitre a pour objectif d'établir le cadre conceptuel dans lequel s'inscrit ce mémoire. Les construits clés, précédemment abordés lors de la revue de la littérature, sont mis en relation, permettant l'élaboration des différentes hypothèses de recherche et la mise en lumière des prémices sur lesquelles celles-ci s'appuient. Ainsi, la manière dont les traits d'affectivité pourraient influencer la centralité du travail sera établie. De même, la potentielle influence de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux sur cette relation sera aussi explicitée. Finalement, le modèle théorique sera mis en évidence de manière schématisée.

3.1. L'affectivité et la centralité du travail.

3.1.1. La « broaden and build theory ». Fredrickson (2001) a élaboré une théorie des affects s'inscrivant au sein du courant de la psychologie positive. La « *broaden and build theory* » propose et défend l'idée selon laquelle faire l'expérience d'émotions positives a pour effet d'élargir (e.g. *broaden*) la cognition. Cette expansion de l'esprit mènerait ensuite à la construction (e.g. *build*) de ressources internes. Ces ressources peuvent être physiques, intellectuelles, sociales et psychologiques, et tendent à s'accumuler avec le temps. Par la suite, elles permettent le développement de la capacité à traverser les situations adverses avec facilité (Fredrickson 2001 ; Catalino et Fredrickson, 2011). Autrement dit, la « *broaden and build theory* » conceptualise la façon dont la résilience se développe à travers l'expérience d'émotions positives.

Suivant la même logique, les émotions négatives tendent à engendrer un effet de « tunnel attentionnel » sur la cognition. Ainsi, l'émotion négative pousse plutôt l'esprit à restreindre son attention sur l'objet de son émergence, engendrant l'adoption de comportements spécifiques. Ces comportements sont nommés « tendances d'actions spécifiques » et sont connus pour avoir aidé l'être humain à prospérer lors

de situations menaçantes pour la survie (Tooby et Cosmide, 1990). Par exemple, la colère et la peur restreignent l'individu à se concentrer sur l'attaque et la fuite respectivement. Cette restriction de la pensée ne laisse donc pas la place à l'élargissement de l'esprit et à la créativité, empêchant ensuite l'accumulation de ressources internes.

Selon Fredrickson (2001), le trait d'AP serait un facteur inhérent à l'individu, lui procurant un avantage notable en ce qui concerne le développement de sa résilience et sa pleine conscience. En effet, les individus qui tendent à vivre les événements quotidiens agréablement et qui impactent positivement leur entourage sont appelés des « florisseurs » (e.g. *Florishers*) (Catalino et Fredrickson, 2011; Keyes 2007). Ceux-ci font dès lors l'expérience du fleurissement (e.g. *Florishing*), menant au bien-être psychologique. D'un point de vue descriptif, le « fleurissement » est un concept regroupant les conséquences découlant d'un trait d'AP élevé.

La « *broaden and build theory* » suppose ainsi que les personnes dotées d'une forte AP seraient prédestinées à bâtir leurs ressources internes de manière efficace via l'expérience d'émotions agréables (positives). Ces ressources peuvent par la suite s'avérer utiles en cas d'adversité, facilitant leur capacité à surmonter les difficultés. À l'opposé, le trait d'AN freinerait ce développement de ressources, augmentant la difficulté à naviguer dans l'adversité. Les ressources internes des individus dotés d'une AN élevée se verraient donc épuisées plus rapidement. Cette réalité obligerait potentiellement ces derniers à s'appuyer sur des mécanismes différents afin de survivre aux événements difficiles.

3.1.2. Le contexte de l'étude. La pandémie du COVID-19 est un élément contextuel central de la présente étude. Le Québec, comme bien d'autres sociétés, a fait l'expérience de son premier confinement lors du déclenchement de l'urgence sanitaire, le 13 mars 2020, pour faire face à l'épidémie (Institut National de Santé Publique du Québec [INSPQ], 2022). Les principales mesures annoncées ont

notamment été la distanciation sociale, la fermeture des services non essentiels et le port de protections sanitaires.

Les conséquences des différents confinements ont été documentées. La littérature rapporte l'anxiété, la dépression et le stress comme étant les symptômes les plus notables associés aux obligations d'isolement (Henssler et al., 2020). D'ailleurs, Lupien (2020) a proposé le modèle CINÉ (Contrôle, Imprévisibilité, Nouveauté, Égo menacé) mettant de l'avant les principales composantes situationnelles associées à l'émergence du stress. Le premier confinement a présenté ces caractéristiques. L'évènement était nouveau, exceptionnel et donc imprévisible. Les restrictions sanitaires ont engendré une diminution des libertés individuelles, donc une perte de contrôle sur la situation (Mimoun et al., 2020). L'agencement de ces conditions peut expliquer les différents résultats de recherche documentant l'augmentation du stress et de l'anxiété dans les diverses études sur la pandémie du COVID-19 à l'international (Camilleri, 2021 ; Casagrande et al., 2020 ; Wang et al., 2020). De plus, l'isolement social engendré par le confinement aurait mené à une diminution généralisée de la santé mentale des individus (Kim et Jung, 2022).

Le premier confinement associé à la COVID-19 a donc mis la résilience des habitants du Québec à l'épreuve. Les restrictions sanitaires ont engendré la fermeture des services non essentiels et l'isolement social. La population s'est ainsi vu couper de la quasi-totalité de ses activités. Les événements formels comme informels ont été annulés, laissant le travail (virtuel ou non) comme étant l'une des seules activités à laquelle s'adonner à l'extérieur de la routine quotidienne. Peu importe le trait d'affectivité, le travail, qui auparavant était l'une des multiples sphères de la vie d'une personne, est devenu l'une des seules.

3.1.3. Les traits d'affectivité et la centralité du travail. Les principes de la théorie « *broaden and build* » suggèrent que les individus dotés d'une AP élevée seraient davantage aptes à faire face aux difficultés engendrées par la pandémie. En revanche, les individus dotés d'une AN élevée, ayant accumulé moins de ressources internes,

auraient été plus fragiles et moins préparés à faire face à cette épreuve (Fredrickson, 2001). Ces différences individuelles supposent que pour des fins d'auto-préservation, les traits d'AP et d'AN pourraient avoir poussé les individus à mettre en place des stratégies d'adaptation différentes. Ces différences pourraient s'être effectuées à l'aide de processus cognitifs associés aux émotions positives ou négatives (e.g. élargissement vs. restriction cognitive).

Ainsi, on sait que les individus dotés d'une AP élevée sont sujets à adopter des comportements d'approches (Fredrickson, 2001; Watson et Clark, 1984). Il est donc possible de penser que pendant le premier confinement, ces personnes se seraient davantage recentrées sur leur travail pour bénéficier des opportunités de contacts avec leurs collègues, mais aussi pour s'appuyer sur le potentiel sens que peut apporter le travail (Steger et Dik, 2009). La centralité du travail de ces personnes pourrait ultimement avoir augmenté. De plus, selon la théorie de Fredrickson (2001), nonobstant les bénéfices pouvant ressortir du travail, par leur plus haut niveau de résilience, les individus dotés d'une AP élevée seraient aussi simplement plus enclins à investir leur énergie dans l'une des dernières activités auquel ils peuvent s'adonner.

Ensuite, il est possible de stipuler que la centralité du travail des individus dotés d'une AN élevée pourrait aussi avoir été influencée. Il est connu que ces individus sont davantage enclins à utiliser certains mécanismes comme le déni ou l'évitement (Bartels, 2007; Carver, 2006; Watson et al., 1999; Watson et Clark, 1984). Ainsi, pour un individu doté d'une AN élevée, le fait de s'engager plus fortement dans son travail pourrait l'aider à s'échapper de son quotidien, perçu comme étant menaçant. Par manque de ressources internes, ces personnes peuvent être portées à utiliser le travail comme ressource externe afin de se protéger. Cette prémisse est par ailleurs concordante avec les recherches passées soulignant les stratégies adaptatives employées par les personnes affectivement négatives (Bless et Fiedler, 2006; Forgas, 2018). La littérature soutient que ces personnes ont tendance à utiliser des stratégies accommodatives (vs. assimilatives pour l'affectivité positive) les menant à se

concentrer sur les détails ainsi que le monde externe. Ce faisant, il est possible que ces personnes aient eu recours à leur travail afin de s'accommoder au contexte sanitaire.

Les différences individuelles engendrées par les traits d'AP et d'AN agencées au contexte du premier confinement mènent ultimement à poser les deux hypothèses suivantes :

***H1** : L'affectivité positive sera positivement corrélée à la centralité du travail.*

***H2** : L'affectivité négative sera positivement corrélée à la centralité du travail.*

3.2. Les besoins psychologiques fondamentaux

La théorie de l'autodétermination soutient que la motivation au travail, mais aussi l'épanouissement des individus, dépend fortement de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (Van den Broeck et al., 2016 ; Vansteenkiste et al., 2020). Cela dit, les restrictions sanitaires ont fortement influencé les manières de fonctionner en société. Pour plusieurs, la nature du travail a été modifiée et les opportunités d'entrer en contact avec autrui ont diminué. La littérature a récemment démontré que l'addition de ces changements a rendu la satisfaction des trois besoins psychologiques plus difficile en contexte scolaire (Chouinard et al., 2022; Calvo et al., 2020). D'ailleurs, si la pandémie de la COVID-19 a réduit la capacité des gens à assumer l'organisation de leur travail, à sentir qu'ils ont les outils pour réussir et restreint leur capacité à entrer en relation avec autrui, les trois besoins psychologiques ont théoriquement été entravés (Becker et al., 2022). C'est notamment ce que les restrictions sanitaires et le télétravail ont engendré. Les étudiants ont rapporté une plus grande difficulté à entrer en relation avec leurs pairs, un degré de réalisation plus faible et davantage de frustration du besoin d'autonomie associé aux obligations sanitaires pendant la pandémie (Chouinard et al., 2022; Calvo et al., 2020).

En se fondant sur la théorie de l'autodétermination (Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2000), cette étude cherche à explorer si la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence, et d'affiliation sociale peut influencer les effets de l'AP et de l'AN sur la centralité du travail.

3.2.1. Le besoin d'autonomie. L'arrivée du premier confinement s'est effectuée soudainement. Seize jours se sont écoulés entre le premier cas de COVID-19 au Québec et la déclaration de l'urgence sanitaire (INSPQ, 2022). Les citoyens ont rapidement perdu leur pouvoir d'agir. La société s'est mise, généralement, à attendre, à écouter et à exécuter les directives du premier ministre. Les libertés individuelles ayant été brimées, le besoin d'autonomie des individus a été plus difficile à satisfaire (Calvo et al., 2020).

Le premier confinement a diminué le contrôle détenu par les individus sur leur vie, augmentant leur niveau de stress et diminuant leur niveau de bien-être (Lupien, 2020). Cette perte de contrôle, traduite par une diminution notable du pouvoir décisionnel des citoyens, a été caractérisée par l'obligation du port du masque dans les lieux publics, l'apparition de normes sociales restrictives (ex. l'établissement de sens uniques dans les commerces), l'interdiction de rassemblements sociaux et la mise en quarantaine obligatoire des malades (INSPQ, 2022). Le seul moment où les individus pouvaient avoir une réelle autonomie, c'est à la maison ou au travail, si ces environnements le permettaient.

Pour que le besoin d'autonomie soit satisfait, l'empathie est primordiale (Reeve, 2016). Il est nécessaire de permettre à l'individu de prendre des décisions assumées, respectant le principe du consentement libre et éclairé. Le travail est devenu l'un des seuls espaces où une personne pouvait satisfaire son besoin d'autonomie. Dans le contexte où l'individu se trouvait dépourvu d'une proportion importante de ses droits et libertés, un environnement de travail permettant la satisfaction de ce besoin pourrait influencer le degré auquel celui-ci s'identifie à son travail, peu importe sa prédisposition affective.

3.2.2. Le besoin de compétence. Le décret du premier confinement a occasionné une grande quantité de nouveautés. En effet, les éléments précédemment énoncés comme faisant obstacle au besoin d'autonomie ont, par le fait même, poussé les individus à naviguer au sein de situations jamais expérimentées auparavant. Cette réalité est tout autant véridique au travail. Le confinement a forcé les entreprises à revoir leurs modes de fonctionnement et la manière de collaborer à distance par l'entremise de la technologie. L'implantation de ces nouvelles technologies a nécessité l'apprentissage et la maîtrise de ces dernières. La théorie de l'autodétermination affirme que les sentiments d'accomplissement et d'efficacité dans l'apprentissage sont essentiels à la satisfaction du besoin de compétence (Ryan et Deci, 2017). Les travailleurs ont dû apprendre à fonctionner, malgré les différentes contraintes sociales et techniques associées à la réorganisation du travail (e.g. réglementations sanitaires, télétravail).

Certaines organisations ont probablement eu plus de facilité que d'autres à mettre en place les conditions nécessaires au support du besoin de compétence. Premièrement, certaines se sont probablement adaptées plus rapidement à l'urgence sanitaire. Deuxièmement, il y a celles qui ont entretenu des rétroactions constructives et permis aux employés de s'adonner à des défis optimaux malgré les tumultes (Ryan et Deci, 2020). Cela dit, Chouinard et al. (2022) ont démontré une hausse de la difficulté à satisfaire le besoin de compétence dans le cadre de la collaboration virtuelle. Encore une fois, comme le travail est devenu l'une des rares occupations des individus, il est possible que l'imposante nécessité à s'adapter ait rendu saillant le besoin de compétence. Sa satisfaction en contexte d'emploi pourrait avoir influencé le degré d'importance accordée au travail. Cela pourrait être véridique chez les individus ayant une AP élevée tout comme chez ceux ayant une AN élevée.

3.2.3. Le besoin d'affiliation sociale. Les mesures sanitaires du premier confinement ont marqué la première expérience d'isolement social à l'échelle nationale (INSPQ, 2022). Les centres sportifs, artistiques et sociaux, ont dû fermer leurs portes. Pour les étudiants, les établissements scolaires ayant fermé, l'ensemble des programmes

d'éducation ont nécessité un virage numérique. Pour les travailleurs, les industries et les commerces non essentiels ont fermé leurs portes ou ont dû adopter le télétravail. Dans tous les cas, les opportunités de tisser des liens avec autrui sont devenues limitées. Les relations s'effectuaient alors via les obligations du travail et de l'école, les outils de télécommunication ou bien dans l'illégalité des mesures sanitaires. Les conditions établies par le gouvernement pour protéger la population ont donc parallèlement érigé des obstacles à la satisfaction du besoin d'affiliation sociale (Chouinard et al., 2022).

Les milieux de travail sont donc devenus un véhicule d'interactions sociales. Cependant, tout environnement n'est pas structuré de manière à supporter adéquatement le besoin d'affiliation sociale. En effet, les gestionnaires et collègues de travail ne sont pas nécessairement formés ou sensibilisés à l'importance de créer un environnement collaboratif, promouvant le tissage de relations significatives. Au contraire, cette réalité engendrerait des environnements de travail avec une faible qualité de relations interpersonnelles réciproques. Ainsi, dans l'optique où les restrictions sanitaires ont rendu difficile la création de liens interpersonnels significatifs, la satisfaction du besoin d'affiliation sociale dans l'emploi pourrait influencer la relation entre la disposition affective d'un individu et la centralité du travail. Cette prédiction pourrait tout autant toucher les personnes dotées d'une AP élevée que ceux avec une AN élevée.

Pour résumer, les conditions mises en place par le premier confinement ont permis au travail de s'ériger comme étant l'une des seules sphères occupationnelles de la population. Par le fait même, ces mêmes conditions ont rendu plus difficile la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux (Chouinard et al., 2022; Calvo et al., 2020). Comme il est connu que leur satisfaction, et ultimement la motivation autonome, mène au bien-être psychologique (Deci et Ryan, 2008 ; Gagné et al., 2015 ; Šakan et al., 2022), le fait que le travail permette la satisfaction des besoins psychologiques pourrait influencer la propension des individus à s'y identifier.

Suivant cette logique, les hypothèses suivantes sont émises :

H1a : *La satisfaction du besoin psychologique d'autonomie aura un effet modérateur de manière à renforcer la relation positive entre le trait d'affectivité positive et la centralité du travail.*

H1b : *La satisfaction du besoin psychologique de compétence aura un effet modérateur de manière à renforcer la relation positive entre le trait d'affectivité positive et la centralité du travail.*

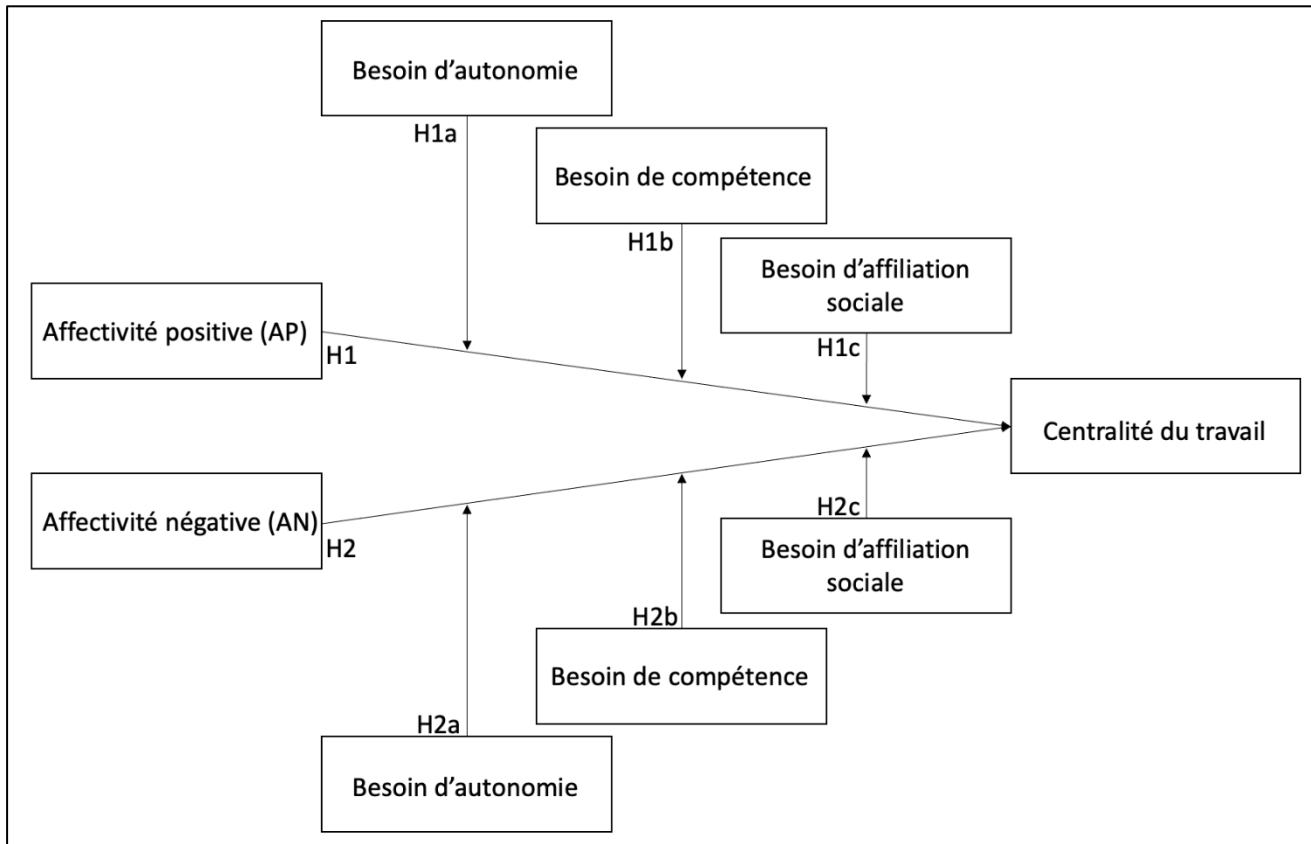
H1c : *La satisfaction du besoin psychologique d'affiliation sociale aura un effet modérateur de manière à renforcer la relation positive entre le trait d'affectivité positive et la centralité du travail.*

H2a : *La satisfaction du besoin psychologique d'autonomie aura un effet modérateur de manière à renforcer la relation positive entre le trait d'affectivité négative et la centralité du travail.*

H2b : *La satisfaction du besoin psychologique de compétence aura un effet modérateur de manière à renforcer la relation positive entre le trait d'affectivité négative et la centralité du travail.*

H2c : *La satisfaction du besoin psychologique d'affiliation sociale aura un effet modérateur de manière à renforcer la relation positive entre le trait d'affectivité négative et la centralité du travail.*

Figure 5. Modèle théorique.



Chapitre 4 : Méthodologie

Le présent chapitre a pour objectif la description de la méthodologie utilisée en mettant de l'avant le contexte de réalisation de cette l'étude ainsi que la procédure associée à la collecte de données. L'échantillon de participants, les outils de mesure et leur analyse seront décrits.

4.1. Devis de recherche

Le devis de recherche utilisé dans ce mémoire est quantitatif, plus précisément de type corrélationnel. L'étude, comportant deux variables indépendantes, trois variables modératrices et une variable dépendante, met l'emphasis sur la généralisation empirique et le contrôle statistique.

4.2. Méthode de collecte de données

Dans le cadre de ce mémoire, les données ont été collectées par l'entremise de Delvinia (<https://www.devinia.com>), une organisation canadienne de collecte de données. L'organisation détient un panel en ligne comptant environ un million de répondants canadiens. Ainsi, le panel de participants de Delvinia est un reflet représentatif de la population canadienne en ce qui a trait au niveau d'éducation, au genre, à l'âge et au revenu. Cheung et al. (2017) ont démontré qu'en effet, les panels en ligne réussissent à procurer des données de qualité. Les panels en ligne peuvent avoir des limites, mais ce sont la qualité des analyses qui s'en suivent qui importe dans la solidité des projets de recherche. C'est pourquoi, dans les sections suivantes, des analyses exhaustives concernant la description de l'échantillon, l'attrition de celui-ci et les outils de mesure seront menées. Les données utilisées dans ce mémoire ont été récoltées dans le cadre d'un projet de recherche plus large. Ce sont donc des données secondaires anonymisées collectées avant l'élaboration de ce mémoire.

Avant de remplir le sondage en ligne, un message d'introduction a été présenté aux participants. Celui-ci avait pour objectif le signalement de la nature volontaire du sondage, la sollicitation du consentement des participants et l'explication de la

confidentialité des données ainsi que les buts du projet. Le message d'introduction indiquait aussi aux participants qu'ils seraient invités à répondre à six vagues de sondage à un intervalle d'un mois, entre mai 2020 et octobre 2020. Ce projet se concentre uniquement sur les données des vagues 1 à 3 (1^{er} mai, 1^{er} juin et 1^{er} juillet 2020). Les participants avaient la possibilité de répondre au sondage en français ou en anglais.

4.3. Description de l'échantillon

L'échantillon probabiliste compte 379 participants ayant participé aux différents temps de mesure de mai (T1), juin (T2) et juillet 2020 (T3). Le T1 a généré la participation de 882 individus. De ceux-ci, 619 (70,1%) et 379 (43%) participants ont répondu aux T2 et temps T3 respectivement. Les résultats des individus ayant participé aux trois vagues consécutives ont été jumelés à l'aide de l'identifiant unique et anonyme leur ayant été attribué au T1. Les données récoltées sont donc longitudinales. Enfin, selon la procédure d'enquête de Delvinia, les participants ayant échoué à l'item de vérification d'attention à chaque temps de mesure ont été enlevés de la base de données (DeSimone & Harms, 2018).

4.3.1. Profil des répondants. L'échantillon est constitué à 42,48% de femmes ainsi qu'à 57,26% d'hommes. En moyenne, les participants étaient âgés de 49,27 ans avec un écart-type de 11,13 ans. 8,44% des répondants étaient âgés de 65 ans et plus. 14,51% des répondants étaient âgés entre 60 et 64 ans. 28,50% des répondants étaient âgés entre 50 et 59 ans. 26,39% des répondants étaient âgés entre 40 et 49 ans. 17,68% des répondants étaient âgés entre 30 et 39 ans. 4,49% des répondants étaient âgés entre 20 et 29 ans. Le participant le plus jeune était âgé de 21 ans et le plus âgé de plus de 65 ans. Le Tableau 1, le Tableau 2 et le Tableau 3 présentent la répartition des participants en fonction de leur âge et de leur genre.

Tableau 1
Statistiques descriptives pour l'âge

Âge des participants	
Valide	379
Manquant	0
Moyenne	49,27
Écart-type	11,13
Minimum	21,00
Maximum	65,00

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Tableau 2
Fréquence pour l'âge

Âge	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
20 - 29	17	4,49	4,49	4,49
30 -39	67	17,68	17,68	22,16
40 - 49	100	26,39	26,39	48,55
50 - 59	108	28,50	28,50	77,05
60 - 64	55	14,51	14,51	91,56
65+	32	8,44	8,44	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Tableau 3
Fréquence pour le genre

Genre	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Homme	217	57,26	57,41	57,41
Femme	161	42,48	42,59	100,00
Manquant	1	0,26		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

L'entièreté des participants vivait au Canada, dans la province de Québec. Au moment de remplir les questionnaires, 55,94% des répondants habitaient la région de

Montréal, 18,47% la région de Québec et 25,59% une autre région québécoise. 25,07% des participants ont rempli le questionnaire en anglais et 74,93% l'ont fait en français. Le Tableau 4 et le Tableau 5 présentent la répartition des participants en fonction de leur région d'habitation et leur langue de complétion.

Tableau 4
Fréquence pour la région

Région	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Région de Montréal	212	55,94	55,95	55,94
Région de Québec	70	18,47	18,47	74,41
Autre part au Québec	97	25,59	25,59	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Tableau 5
Fréquence pour le langage

Langue	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Anglais	95	25,07	25,07	25,07
Français	284	74,93	74,93	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Ensuite, 42,74% des répondants détenaient un diplôme d'études secondaires (DES) ou l'équivalent d'un diplôme d'études collégial (DEC). 55,93% des répondants ont déclaré détenir un diplôme universitaire de premier cycle et au-delà. Le 1,32% (n=5) des répondants restants n'ont pas déclaré leur niveau d'études. Le Tableau 6 présente la répartition des participants en fonction de leur niveau de scolarité.

Tableau 6
Fréquence pour le niveau d'éducation

Niveau d'éducation	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Diplôme d'étude secondaire ou l'équivalent.	58	15,30	15,51	15,51
Autre certificat ou diplôme non universitaire (collège communautaire, cégep, institut technique, etc.)	104	27,44	27,81	43,32
Baccalauréat (e.g., B.A., B.Sc.)	92	24,27	24,60	67,91
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au niveau de la licence (par exemple, certificat ou D.E.S.S.)	43	11,35	11,50	79,41
Maitrise (e.g., M.A., M.Sc., M.Ed.)	60	15,83	16,04	95,46
Diplôme en médecine, en dentisterie, en médecine vétérinaire ou en optométrie. (e.g., M.D., D.D.S., D.M.D., D.V.M., O.D.)	3	0,79	0,80	96,28
Doctorat (e.g., Ph.D., D.Sc., D.Ed.)	14	3,69	3,74	10,00
Manquant	5	1,32		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

62,53% des répondants occupaient un emploi à temps plein. En revanche, 37,47% des répondants occupaient un emploi à temps partiel. Le Tableau 7 présente la répartition des participants en fonction de leur type d'emploi.

Tableau 7

Fréquence pour les emplois Temps plein

Temps plein	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Temps partiel	142	37,47	37,47	37,47
Temps plein	237	62,53	62,53	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Concernant le statut conjugal, 63,06% des participants ont indiqué être marié ou cohabiter avec un conjoint. En contrepartie, 36,94% des répondants ont été identifiés comme célibataires. Le Tableau 8 présente la répartition des participants en fonction de la situation maritale.

Tableau 8

Fréquence pour le statut conjugal

Statut conjugal	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Célibataire	140	36,94	36,94	36,94
Marier/Collocation	239	63,06	63,06	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

En ce qui concerne le nombre d'enfants, 68,60% des participants ont rapporté n'avoir aucun enfant à leur charge. 31,39% des répondants avaient donc entre 1 et 5 enfants. Le Tableau 9 présente la répartition des participants en fonction du nombre d'enfants à leur charge.

Tableau 9
Fréquence pour le nombre d'enfants à charge

Nombre d'enfants	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
0	260	68,60	68,60	68,60
1	55	14,51	14,51	83,11
2	44	11,61	11,61	94,72
3	18	4,75	4,75	99,47
4	1	0,26	0,26	99,74
5	1	0,26	0,26	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Les répondants travaillaient au sein de diverses industries. Notamment, les participants travaillaient dans les services professionnels, scientifiques et techniques (12,40 %), les services d'enseignement (10,55 %), les soins de santé et l'assistance sociale (8,18 %), les services publics (7,92 %), la finance et les assurances (5,28 %) et l'administration publique (4,75 %). Le Tableau 10 présente la répartition des participants en fonction de leur industrie.

Tableau 10
Fréquence pour l'industrie

Industrie	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4	1,06	1,06	1,06
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	5	1,32	1,32	2,38
Services publics	30	7,92	7,92	10,29
Construction	10	2,64	2,64	12,93
Fabrication excluant aliments	12	3,17	3,17	16,10
Fabrication d'aliments	6	1,58	1,58	17,68
Commerce de gros	6	1,58	1,58	19,26
Commerce de détail	20	5,28	5,28	24,54
Transport et entreposage	14	3,69	3,69	28,23
Industrie de l'information et industrie culturelle	7	1,85	1,85	30,08
Finances et assurances	20	5,28	5,28	35,36
Services immobiliers et services de location et de location à bail	6	1,58	1,58	36,94
Services professionnels, scientifiques et techniques	47	12,40	12,40	49,34
Gestion de sociétés et d'entreprises	2	0,53	0,53	49,87
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	5	1,32	1,32	51,19
Services d'enseignement	40	10,55	10,55	61,74
Soins de santé et assistance sociale	31	8,18	8,18	69,92
Arts, spectacles et loisirs	8	2,11	2,11	72,03
Hébergement et services de restauration	9	2,38	2,38	74,41
Autres services (sauf administration publique)	11	2,90	2,90	77,31
Administrations publiques	18	4,75	4,75	82,06
Autre (veuillez décrire)	68	17,94	17,94	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Les participants reflètent différents profils concernant le revenu moyen de leur ménage. 19,79% des répondants ont rapporté un revenu du ménage inférieur à 49,999\$ alors que 68.87% des répondants l'ont indiqué entre 50 000\$ et 150 000\$. 11,35% des participants ont dit ne pas connaître le revenu total de leur ménage. Le Tableau 11 présente la répartition des participants en fonction de leur revenu du ménage.

Tableau 11
Fréquence pour le revenu du ménage

Revenu du ménage	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
≤24,999	18	4,75	4,75	4,75
25,000-49,999	57	15,04	15,04	19,79
50,000-74,999	61	16,10	16,10	35,88
75,000-99,000	71	18,73	18,73	54,62
100,000-124,999	40	10,55	10,55	65,17
125,000-149,999	32	8,44	8,44	73,62
≥150,000	57	15,04	15,04	88,65
Je ne sais pas	43	11,35	11,35	100,00
Manquant	0	0,00		
Total	379	100,00		

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Enfin, la majorité des participants ont déclaré être caucasiens (88,13%). Toutefois, 9,23% des répondants s'identifient aux minorités visibles et 4,22% ont indiqué s'identifier à une autre ethnie. Le Tableau 12 présente la répartition des participants en fonction de leur ethnie.

Tableau 12
Fréquence pour l'ethnicité

Ethnicité	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Blanc ou Caucasien	334	88,13%	88,13%	88%
Noir ou Afro-Américain	7	1,85%	1,85%	90%
Hispanique, Latino ou Espagnol	9	2,37%	2,37%	92%
Autochtones (Premières Nations, Inuit, Métis)	1	0,26%	0,26%	93%
Asiatique	18	4,75%	4,75%	97%
Polynésien	0	0,00%	0,00%	97%
Autres	16	4,22%	4,22%	102%
Manquant	0			
Total	379			

Note : Les participants pouvaient s'identifier à plus d'une ethnicité, expliquant un pourcentage cumulé dépassant 100%.

Note : Les résultats présentés sont arrondis à l'unité près.

Pour observer si l'attrition des répondants dans le temps était distribuée aléatoirement, la régression logistique a été utilisée (Goodman et Blum, 1996). Cette méthode s'inscrit dans l'intention de bien cerner l'échantillon à l'étude. Le modèle associé à cette régression a prédit la probabilité des répondants à rester dans l'échantillon (= 0) ou non (= 1) au temps 2 ou au temps 3. Le modèle prédictif de la probabilité de quitter l'échantillon au temps 2 à partir de variables sociodémographiques du temps 1 (l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, la situation professionnelle, l'AP et l'AN) s'est trouvé significatif ($\chi^2(6) = 17,27$, $p < 0,01$). L'âge ($B = -0,02$, $p < 0,05$) a réduit la probabilité de quitter l'échantillon au temps 2 tandis que l'AP ($B = 0,28$, $p < 0,01$) l'a au contraire augmenté. De même, le modèle de prédisant la probabilité de quitter l'échantillon au temps 3 à partir des mêmes variables sociodémographiques du temps 1 et du temps 2 (la centralité du travail) s'est aussi trouvé significatif ($\chi^2(7) = 27,44$, $p < 0,001$). L'âge ($B = -0,02$, $p < 0,05$) a réduit la probabilité de quitter l'échantillon au temps 3. Au contraire, le fait d'être une femme ($B = 0,46$, $p < 0,01$) et l'AP ($B = 0,33$, $p < 0,001$) l'a augmenté. L'âge et le sexe ont

été utilisés comme variables de contrôle. Ainsi, leurs effets dans le temps sur l'attrition ne sont pas forcément inquiétants. Cependant, l'AP étant une variable centrale à cette étude, les tests d'hypothèses qui y sont associées peuvent avoir été affectés. Ces résultats sont abordés dans la section 6.5., portant sur les limites de l'étude.

4.4. Les outils de mesure et l'analyse statistique

La section suivante présente les différents outils de mesure utilisés pour mesurer les traits d'AP et d'AN, les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et la centralité du travail. Ces outils sont au cœur de l'étude, car ils permettent ultimement de rejeter ou non les hypothèses émises précédemment (Fortin, 1996). Il est donc important de s'assurer que la fidélité et la validité des instruments de mesure soient adéquates.

La validité définit la capacité d'un instrument à bien mesurer ce qu'il prétend mesurer (Hogan, 2012). À cet égard, la validité des outils utilisés dans la présente étude a été démontrée dans le passé (Chiniara et Bentein, 2016; Hirshfeld et Feild, 2000; Paullay et al., 1994; Thompson, 2007; Van Broeck et al., 2010). Cela dit, la validité discriminante des construits tout de même été évaluée par l'entremise d'une analyse factorielle confirmatoire dans le logiciel *LISREL 8.80*.

La fidélité désigne la propension d'un test à produire les mêmes résultats, et ce, de manière stable dans le temps (Hogan, 2012). Pour adresser ce principe, le coefficient de Cronbach (α), indiquant le niveau d'homogénéité des items, a été calculé pour chaque outil de mesure. Se mesurant entre 0 et 1, il est considéré acceptable lorsqu'il se situe au-delà de 0,70 (Cortina, 1993). Autrement dit, cet indicateur mesure la propension des différents items à mesurer un même concept. Ceux-ci se sont tous avérés élevés pour les outils après corrections.

Pour donner suite à la collecte de données, les réponses ont été mises en commun à l'aide du logiciel *SPSS statistics V.28.0.1. 1.* Les données ont été compilées de manière longitudinale à l'aide d'une clé unique anonyme attribuée à

chaque participant au T1. Seuls les participants ayant complété l'entièreté des outils de mesure nécessaire aux analyses statistiques d'intérêts aux T1, T2 et T3 ont été conservés. Dès lors, les participants ayant participé à moins de 3 vagues ou n'ayant pas complété leur sondage ont été filtrés.

4.4.1. Les traits d'affectivité positive et d'affectivité négative. Pour mesurer les traits d'AP et d'AN, l'outil *International Positive and Negative Affect Schedule Short Form* (I-PANAS-SF) de Thompson (2007) a été utilisé au T1. Il s'agit d'une version abrégée et internationale du *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) de Watson et al. (1988). L'I-PANAS-SF compte 10 items, étant la moitié du nombre d'items composant l'outil original. L'échelle de mesure utilisée est de type Likert à 7 points (1=Jamais, 2=Assez rarement, 3=Rarement, 4=Parfois, 5=Souvent, 6=Assez souvent, 7=Toujours). L'outil comporte des items tels que « En général, je me sens inspiré », « En général, je me sens déterminé », « En général, je me sens fâché » et « En général, je me sens inquiet ». Les items, originalement en anglais, étaient disponibles en version française. L'I-PANAS-SF a été testé pour sa fiabilité et démontre un alpha de Cronbach de 0,76 pour l'AN et de 0,75 pour l'AP. L'outil de mesure a d'ailleurs été supporté pour sa validité interculturelle (Thompson, 2007). Dans le cadre de la présente étude, l'AP présente un alpha de Cronbach de 0,86. Ce coefficient est de 0,82 pour l'AN. Chaque item de l'outil s'avère crucial au maintien de sa cohérence interne. La suppression d'un quelconque item diminue minimalement l'alpha de Cronbach de 0,21 point.

4.4.2. Les besoins psychologiques fondamentaux. Pour mesurer les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, une version adaptée du *Work Related Basic Need Satisfaction Scale* (W-BNS) a été utilisée (Chiniara et Bentein, 2016). Comparativement à la version originale de Van Broeck et al. (2010), comportant 18 items, celle de Chiniara et Bentein (2016) en a 12 (4 items par dimension). Ces derniers ont obtenu des alphas de Cronbach de 0,92, 0,87 et 0,83 pour les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, respectivement. L'échelle de mesure est de type Likert à 7 points (1=Très insatisfait, 4=Neutre, 7=Très

satisfait). L'outil comporte des items tels que « La liberté de faire mon travail de la façon que j'estime être la meilleure », « Le niveau de confiance que j'ai dans ma capacité à exécuter mon travail correctement » et « Le sentiment de faire partie d'un groupe au travail ». Les participants ont adressé ces items en répondant à la question « During the past 4 weeks in your current job, how satisfied were you with the following aspects of your work? ». Les items, originalement en anglais, étaient disponibles en version française. Dans la présente étude, les alphas de Cronbach sont de 0,94, 0,95 et 0,92 pour les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, respectivement au T2. Au T3, ceux-ci sont de 0,94, 0,96 et 0,92 pour les mêmes dimensions. À même chacune des dimensions, la suppression d'un quelconque item engendre la diminution de la cohérence interne. L'utilisation de l'adaptation du W-BNS démontre ainsi une forte cohérence interne dans ce mémoire.

4.4.3. La centralité du travail. Pour mesurer la centralité du travail aux T2 et T3, l'outil de Bal et Kooij (2011) a été utilisé. Il s'agit d'une version abrégée de l'outil de mesure créé par Paullay et al. (1994) et par la suite repris par Hirshfeld et Feild (2000). L'outil original comportant 12 items présentait une cohérence interne de 0,80 tandis que l'outil abrégé comportant 3 items à un alpha de Cronbach de 0,75. L'échelle de mesure est une échelle de Likert allant de 1 (Jamais) à 7 (Toujours). Les trois items de l'outil sont: « La plus grande satisfaction dans ma vie est venue de mon travail », « Les choses les plus importantes qui me sont arrivées impliquaient mon travail » et « J'avais d'autres activités qui étaient plus importantes que mon travail ». Les participants devaient répondre aux questions en prenant en compte les 4 semaines précédant le sondage. Dans le cadre de cette étude, les items de l'outil de mesure, originalement en anglais, ont été traduits en français. Dans la présente étude, l'outil de Bal et Kooij (2011) présentent un alpha de Cronbach de 0,66 au T2 et de 0,29 au T3, ce qui est acceptable, mais faible. Cependant, la suppression du troisième item inversé augmente à 0,92 la cohérence interne aux deux temps de mesure. À cet effet, seuls les deux premiers items de l'outil de mesure ont été conservés.

4.4.4. Variables de contrôle. L'âge, le genre, le niveau d'éducation et le statut d'emploi des participants ont été contrôlés puisque ces variables pourraient être liées à la centralité du travail (Bal et Kooij, 2011 ; Li et al., 2020). De plus, pour rendre les tests d'hypothèses plus robustes, la centralité du travail au T2 a été contrôlée dans la régression multiple du chapitre des résultats, permettant aux tests d'hypothèses d'utiliser le changement de centralité du travail entre le T2 et le T3 comme variable dépendante.

Chapitre 5 : Résultats

Le chapitre suivant a pour objectif la présentation des résultats associés aux analyses statistiques effectuées dans le cadre du projet de recherche. Ces analyses ont impliqué deux variables indépendantes (l'AP et l'AN), une variable dépendante (la centralité du travail) et trois variables modératrices (le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'affiliation sociale). Les variables modératrices ont notamment le rôle de modifier ou de moduler la force et le sens de la relation entre les variables indépendantes et la variable dépendante (Baron et Kenny, 1986).

5.1. Analyses factorielles confirmatoires

En utilisant le logiciel *LISREL 8.80*, la structure du modèle théorique a été étudiée à l'aide d'analyses factorielles confirmatoires (AFC) (Jöreskog, et al., 2001). Les analyses utilisent la méthode du maximum de vraisemblance et une matrice de covariances. Pour étudier l'ajustement des modèles, l'indice d'ajustement non normalisé (*non-normed fit index* : NNFI), l'indice d'ajustement comparatif (*comparative fit index* : CFI), l'erreur quadratique moyenne d'approximation (*root mean square error of approximation* : RMSEA) et le résidu quadratique moyen normalisé (*standardized root mean square residual* : SRMR) ont été utilisés. En guise d'interprétation, des valeurs supérieures à 0,90 sont considérées comme des résultats démontrant une bonne adéquation pour les indices NNFI et CFI. Pour l'indice RMSEA et SRMR, ce sont des valeurs inférieures à 0,08 qui témoignent d'une bonne adéquation (Hu & Bentler, 1999). Afin de comparer les différents modèles d'AFC emboîtés, des tests de différence khi-carré ont été faits (Kline, 2015). Les résultats sont présentés dans le Tableau 13.

Le modèle théorique utilisé comprend sept facteurs. Ces facteurs sont l'AP et l'AN, la centralité du travail au T2, la satisfaction des trois besoins fondamentaux et la centralité du travail au T3. Celui-ci a démontré un bon ajustement aux données ($\chi^2(278) = 734,67$, $p < 0,01$, NNFI = 0,96, CFI = 0,97, RMSEA = 0,065, SRMR =

0,044). Ce modèle a d'ailleurs surpassé les modèles ayant fusionné deux ou cinq facteurs, étant donc davantage parcimonieux. En effet, une série de modèles à six facteurs fusionnants soit 1. l'AP et l'AN ($\Delta\chi^2(6) = 562,63, p < 0,001$), 2. la centralité du travail au T2 et au T3 ($\Delta\chi^2(6) = 319,86, p < 0,001$), , 3. la satisfaction du besoin d'affiliation sociale au T3 et la centralité du travail au T3 ($\Delta\chi^2(6) = 667,90, p < 0,001$), 4. la satisfaction du besoin d'autonomie au T3 et la centralité du travail au T3 ($\Delta\chi^2(6) = 675,54, p < 0,001$), 5. la satisfaction du besoin de compétence au T3 et la centralité du travail au T3 ($\Delta\chi^2(6) = 702,70, p < 0,001$) et 6. un modèle à cinq facteurs où la satisfaction des trois besoins fondamentaux représentait un seul facteur ($\Delta\chi^2(11) = 1389,36, p < 0,001$). Il est aussi pertinent de mentionner que l'AFC à un facteur n'a pas convergé. À la lumière de ces résultats, le modèle d'AFC à sept facteurs a été retenu comme étant le meilleur modèle pour les analyses subséquentes. Les charges factorielles normalisées pour les items des échelles associées au modèle d'AFC à sept facteurs sont présentées dans le Tableau 14. Ce tableau montre que l'ensemble des charges sont au-delà de 0,05 et même 0,07 ce qui est amplement adéquat (Hair et al., 2019).

Tableau 13. *Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire : Indices d'ajustement*

	$\chi^2(df)$	NNFI	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta\chi^2(\Delta df)$
1. Solution théorique à sept facteurs	734.67*(278)	0,96	0,97	0,065	0,044	—
2. Six facteurs : Affectivité positive (T1) et négative (T1) combinées	1297.30*(284)	0,92	0,93	0,110	0,091	562,63*(6)
3. Six facteurs : Centralité du travail (T2+T3) combinés	1054.53*(284)	0,94	0,95	0,082	0,053	319,86*(6)
4. Six facteurs : La satisfaction du besoin d'autonomie (T3) et la centralité du travail (T3) combinés.	1410.21*(284)	0,91	0,92	0,097	0,091	675,54*(6)
5. Six facteurs : La satisfaction du besoin d'affiliation sociale (T3) et la centralité du travail (T3) combinés.	1402.57*(284)	0,91	0,92	0,097	0,089	667,90*(6)
6. Six facteurs: satisfaction du besoin de compétence (T3) et centralité du travail (T3) combinés.	1437.37*(284)	0,91	0,92	0,098	0,095	702,70*(6)
7. Cinq facteurs : satisfaction des besoins d'autonomie (T3), d'affiliation sociale (T3) et de compétence combinés T3)	2124.03*(289)	0,86	0,88	0,150	0,079	1389,36*(11)
8. Un seul facteur : Tous combinés		N'a pas convergé				

Note. $N = 378$. NNFI = l'indice d'ajustement non normalisé; CFI = l'indice d'ajustement comparatif; RMSEA = l'erreur quadratique moyenne d'approximation; SRMR = le résidu quadratique moyen normalisé. $*p < 0,001$.

Tableau 14. *Saturations factorielles complètement standardisées des items obtenus par analyse factorielle confirmatoire*

Item	Chargement
Temps 1 Affectivité positive	
1. En général, je me sens ... inspiré	0,70***
2. ... déterminé	0,85***
3. ... actif	0,76***
4. ... attentif	0,75***
5. ... alerte	0,70***
Temps 1 Affectivité négative	
6. En général, je me sens... fâché	0,70***
7. ... inquiet	0,80***
8. ... hostile	0,63***
9. ... honteux	0,57***
10. ... craintif	0,76***
Temps 2 Centralité du travail	
11. La plus grande satisfaction dans ma vie est venue de mon travail	0,91***
12. Les choses les plus importantes qui me sont arrivées impliquaient mon travail	0,94***
Temps 3 Satisfaction du besoin d'autonomie	
13. La liberté de faire mon travail de la façon que j'estime être la meilleure	0,87***
14. Les opportunités de prendre des initiatives personnelles dans mon travail	0,91***
15. Le niveau d'autonomie que j'ai au travail	0,92***
16. Les opportunités d'exercer mon jugement et mes propres actions	0,89***
Temps 3 Satisfaction du besoin d'affiliation sociale	
17. Les interactions sociales positives que j'ai avec les autres au travail	0,94***
18. Le sentiment de faire partie d'un groupe au travail	0,95***
19. Les amis proches que j'ai au travail	0,94***
20. Les opportunités que j'ai de parler avec les gens de choses qui comptent pour moi	0,89***
Temps 3 Satisfaction du besoin de compétence	
21. Le sentiment d'être compétent pour faire mon travail	0,89***
22. Le niveau de maîtrise que je peux atteindre dans ma tâche	0,89***
23. Le niveau de confiance que j'ai dans ma capacité à exécuter mon travail correctement	0,79***
24. Le sentiment que je peux accomplir les tâches les plus difficiles	0,85***
Temps 3 Centralité du travail	
25. La plus grande satisfaction dans ma vie est venue de mon travail	0,92***
26. Les choses les plus importantes qui me sont arrivées impliquaient mon travail	0,93***

Note: $N = 378$.

*** $p < 0,001$.

5.2. Statistiques descriptives

Pour chacune des variables, des analyses descriptives ont été faites afin d'établir un portrait global des réponses des participants. L'ensemble des résultats soulevés dans cette section sont présentés dans le Tableau 15.

5.2.1. Affectivité positive. L'ensemble des réponses enregistrées pour l'échelle d'AP sont distribuées entre 1 (minimum) et 7 (maximum). En moyenne, les participants ont répondu 4,96 avec un écart-type de 0,93. La médiane est de 5. L'asymétrie de -0,47 et l'aplatissement de 0,91 indiquent que les données associées à l'AP sont distribuées normalement (Gravetter et al., 2020).

5.2.2. Affectivité négative. Pour ce qui est de l'échelle d'AN, les réponses enregistrées se situent entre 1 (minimum) et 7 (maximum). Les participants ont répondu en moyenne 3,09 avec un écart-type de 0,99. La médiane est de 3. L'asymétrie de 0,25 et l'aplatissement de 0,29 indiquent que les données associées à l'AN sont distribuées normalement (Gravetter et al., 2020).

5.2.3. Centralité du travail. La réponse minimale enregistrée sur l'échelle de la centralité du travail est de 1 tandis que la maximale est de 7 aux T2 et T3. La moyenne des réponses est de 3,66 avec un écart-type de 1,46 au T2 et de 3,67 avec un écart-type de 1,43 au T3. Les médianes sont de 4 pour les deux temps de mesure. Au T2, l'asymétrie est de -0,10 et l'aplatissement de -0,53. Au T3, elles sont de -0,20 et -0,43 respectivement. Ces résultats indiquent que les données associées à centralité du travail sont distribuées normalement (Gravetter et al., 2020).

5.2.4. Besoin d'autonomie. La distribution des données pour l'échelle de la satisfaction du besoin d'autonomie s'enregistre entre 1 (minimum) et 7 (maximum). Les participants ont répondu en moyenne 5,23 avec un écart-type de 1,35. La médiane est de 5,25. L'asymétrie de -0,55 et l'aplatissement de 0,18 indiquent que les données associées au besoin d'autonomie sont distribuées normalement (Gravetter et al., 2020).

5.2.5. Besoin de compétence. L'échelle de satisfaction du besoin de compétence répertorie l'ensemble des réponses entre 1 (minimum) et 7 (maximum). En moyenne, les participants ont répondu 5,45 avec un écart-type de 1,29. La médiane est de 5,75. L'asymétrie de -0,85 et l'aplatissement de 0,87 indiquent que les données associées au besoin de compétence sont distribuées normalement (Gravetter et al., 2020).

5.2.6. Besoin d'affiliation sociale. L'ensemble des réponses enregistrées pour l'échelle de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sont distribuées entre 1 (minimum) et 7 (maximum). En moyenne, les participants ont répondu 4,80 avec un écart-type de 1,36. La médiane est de 4,75. L'asymétrie de -0,27 et l'aplatissement de 0,02 indiquent que les données associées au besoin d'affiliation sociale sont distribuées normalement (Gravetter et al., 2020).

5.3. Analyses corrélationnelles

Plusieurs analyses corrélationnelles de Pearson (r) ont été effectuées pour identifier les différentes relations entre les variables d'intérêts dans ce mémoire. Ces analyses statistiques font d'ailleurs office de tests préliminaires aux hypothèses de recherche émises précédemment. À des fins d'interprétation, une corrélation inférieure à 0,30 est considérée faible, moyenne entre 0,30 et 0,50 et forte au-delà de 0,50 (Cohen, 1988). L'ensemble des résultats soulevés dans cette section sont présentés dans le Tableau 16.

5.3.1. Les variables sociodémographiques. L'âge, le genre, le niveau d'éducation et le statut d'emploi ont été intégrés aux analyses corrélationnelles pour explorer les liens entre ces variables sociodémographiques et les variables principales de l'étude. L'âge est faiblement corrélé avec l'ensemble des variables, mais n'est pas lié au niveau d'éducation et la centralité du travail au T2. Le genre est faiblement corrélé négativement avec le niveau d'éducation ($r = -0,11$, $p < 0,01$), positivement avec l'AN ($r = 0,08$, $p < 0,05$), négativement avec la satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($r = -0,12$, $p < 0,05$) et négativement avec la satisfaction du besoin de compétence (r

= -0,11, $p < 0,05$). Le niveau d'éducation ne corrèle avec aucune des variables à l'étude. Finalement, le statut d'emploi corrèle faiblement et strictement avec la centralité du travail au T2 ($r = 0,10$, $p < 0,05$).

5.3.2. Les variables principales. Comme il a été proposé dans l'élaboration des hypothèses de recherche, les traits d'AP et d'AN sont positivement liés à la centralité du travail ($r = 0,12$ $p < 0,01$ au T2 et $r = 0,19$ $p < 0,01$ au T3 respectivement). En revanche, il ne semble y avoir aucune relation significative entre l'AP et la centralité au T3 et l'AN et la centralité du travail au T2. En contrepartie, le reste des variables à l'étude démontrent des corrélations significatives.

5.3.2.1. L'affectivité positive. Mis à part la centralité du travail au T3, l'AP est significativement corrélée à l'AN, à l'ensemble des variables modératrices et à la variable dépendante au T2 ($p < 0,01$). En effet, on note une corrélation négative avec l'AN ($r = -0,26$), et des corrélations positives avec la satisfaction du besoin d'autonomie ($r = 0,28$), la satisfaction du besoin de compétence ($r = 0,30$) et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($r = 0,24$).

5.3.2.2. L'affectivité négative. Mis à part la centralité du travail au T2, l'AN est aussi significativement corrélée aux autres variables principales. Notamment, elle corrèle négativement et significativement avec la satisfaction du besoin d'autonomie ($r = -0,24$, $p < 0,01$), la satisfaction du besoin de compétence ($r = -0,26$, $p < 0,01$), et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($r = -0,11$, $p < 0,05$).

Tableau 15. *Statistiques descriptives*

	N	Moyenne	Écart-Type	Médiane	Asymétrie	Aplatissement	Minimum	Maximum
T1. PA	379	4,96	0,93	5,00	-0,47	0,91	1,00	7,00
T1. NA	379	3,09	0,99	3,00	0,25	0,29	1,00	7,00
T2. CT	379	3,66	1,46	4,00	-0,10	-0,53	1,00	7,00
T3. CT	378	3,67	1,43	4,00	-0,20	-0,43	1,00	7,00
T3. Autonomie	379	5,23	1,35	5,25	-0,55	0,18	1,00	7,00
T3. Compétence	379	5,45	1,29	5,75	-0,85	0,87	1,00	7,00
T3. Affiliation	379	4,80	1,36	4,75	-0,28	0,02	1,00	7,00

Tableau 16. *Statistiques descriptives et corrélations entre les variables*

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Âge	48,10	11,25	—										
2. Genre	1,50	0,50	-,14**	—									
3. Niveau d'éducation	2,95	1,43	-,07	-,11**	—								
4. Statut d'emploi	1,64	0,48	-,28**	-,06	,05	—							
5. Affectivité positive (T1)	5,09	0,89	,21**	-,03	,04	,00	(,86)						
6. Affectivité négative (T1)	3,05	0,97	-,13**	,08*	-,05	-,01	-,26**	(,82)					
7. Centralité du travail (T2)	3,59	1,47	,06	,00	,05	,10*	,12**	,08	(,93)				
8. Besoin d'autonomie (T3)	5,23	1,35	,15**	-,10	,09	,09	,28**	-,24**	,19**	(,94)			
9. Besoin d'affiliation sociale (T3)	4,80	1,36	,11*	-,12*	-,03	,04	,24**	-,11*	,18**	,53**	(,92)		
10. Besoin de compétence (T3)	5,45	1,29	,18**	-,11*	-,00	,07	,30**	-,26**	,13*	,72**	,58**	(,96)	
11. Centralité du travail (T3)	3,67	1,43	,13*	-,04	,09	,02	,02	,19**	,64**	,25**	,26**	,17**	(,92)

Note. Ns = 379–882. Pour le Genre: 1 = Homme, 2 = Femme; pour le niveau d'éducation: 1 = École secondaire, 2 = Cégep, 3 = Baccalauréat, 4 = Certificat, 5 = Maîtrise, 6 = Doctorat en médecine, dentisterie, vétérinaire ou optométrie, 7 = Ph.D.; pour le statut d'emploi: 1 = temps partiel, 2 = temps plein; T1 = Temps 1; T2 = Temps 2; T3 = Temps 3. Les coefficients alpha sont reportés sur la diagonale entre parenthèses.

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

5.3.2.3. La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. L'ensemble des besoins psychologiques fondamentaux se voient corrélés positivement et significativement entre eux. En effet, la satisfaction du besoin d'autonomie est corrélée à la satisfaction du besoin de compétence ($r = 0,72, p < 0,01$) et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($r = 0,53, p < 0,01$). La satisfaction du besoin de compétence est aussi corrélée avec la satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($r = 0,58, p < 0,01$).

5.3.2.4. La centralité du travail. La variable dépendante, soit la centralité du travail (T3), est aussi corrélée positivement et significativement avec la satisfaction du besoin d'autonomie ($r = 0,25, p < 0,01$), la satisfaction du besoin de compétence ($r = 0,17, p < 0,01$) et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($r = 0,26, p < 0,01$). Avec la centralité du travail au T2, ces corrélations sont de $r = 0,19$ ($p < 0,01$), $r = 0,13$ ($p < 0,05$) et $r = 0,18$ ($p < 0,01$) respectivement.

5.4. Tests d'hypothèses

C'est à l'aide d'une régression multiple de modération que les hypothèses prédictives de la centralité du travail (T3) ont été testées. Comme première étape, l'âge, le genre, le niveau d'éducation, le statut d'emploi ainsi que la centralité du travail au T2 ont été mis à titre de variables contrôle. Ensuite, l'AP et l'AN, ayant été centrées sur la moyenne (Aguinis & Gottfredson, 2010), ont été mises en deuxième étape. En troisième étape, la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux, également centrés sur la moyenne, ont été entrées. Enfin, les interactions entre l'AP et l'AN et la satisfaction de chaque besoin psychologique fondamental ont individuellement été mises dans le quatrième bloc. Les résultats sont présentés dans le Tableau 17.

5.4.1. Hypothèses impliquant l'affectivité positive. L'hypothèse 1 (H1) proposait que l'AP (T1) soit positivement liée à la centralité du travail (T3) durant le premier confinement du Covid-19. Comme le présente le Tableau 16, l'AP (T1) ne s'est pas vue liée à la centralité du travail (T3) ($\beta = -0,01, ns$) et ce, en contrôlant pour la

centralité du travail au T2. Ainsi, H1 ne se voit pas supportée. Ensuite, les hypothèses 1a-c stipulent que la satisfaction des besoins d'autonomie (H1a), de compétence (H1b) et d'affiliation sociale (H1c) modérerait la relation entre l'AP (T1) et la centralité du travail (T3) de telle sorte que cette relation serait plus forte lorsque les niveaux de satisfaction des besoins sont plus élevés. Toutefois, le Tableau 16 indique, toujours en contrôlant la centralité du travail au temps 2, qu'aucune des interactions entre l'AP et la satisfaction des besoins n'est significative (besoin d'autonomie : $\beta = 0,02$, ns ; besoin de compétence : $\beta = 0,04$, ns ; besoin d'affiliation sociale: $\beta = 0,02$, ns). Par conséquent, les hypothèses 1a-c sont rejetées.

5.4.2. Hypothèses impliquant l'affectivité négative. L'hypothèse 2 (H2) proposait que l'AN (T1) soit positivement liée à la centralité du travail (T3) durant la Covid-19. Comme le présente le Tableau 16, l'AN (T1) s'est vue liée positivement à la centralité du travail (T3) ($\beta = 0,10$, $p < 0,05$) en contrôlant la centralité du travail au T2. Dès lors, H2 est supportée. Ensuite, les hypothèses 2a-c prédisaient que la satisfaction des besoins d'autonomie (H2a), de compétence (H2b) et d'affiliation sociale (H2c) modérerait la relation entre l'AN (T1) et la centralité du travail (T3), de sorte que cette relation serait plus forte lorsque les niveaux de satisfaction des besoins sont plus élevés. Le Tableau 17 démontre donc qu'en contrôlant la centralité du travail au temps 2, la satisfaction du besoin d'autonomie (T3) et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale interagissent significativement avec l'AN (T1) pour prédire la centralité du travail (T3) ($\beta = 0,10$, $p < 0,05$, et $\beta = 0,13$, $p < 0,01$, respectivement). En revanche, l'interaction impliquant la satisfaction du besoin de compétence (T3) était non significative ($\beta = 0,07$, ns). Ainsi, H2b est rejetée.

Tableau 17. Résultats des analyses de régression multiple modérée prédisant la centralité du travail au temps 3

Étapes	Variable(s) entrée(s)	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Âge(T1)	0,06		0,06		0,06	
	Genre (T1)	-0,03		-0,03		-0,03	
	Niveau d'Éducation (T1)	0,08*		0,08*		0,08*	
	Statut d'emploi (T1)	-0,06		-0,06		-0,06	
	Centralité du travail (T2)	0,64***		0,64***		0,64***	
			0,43***		0,43***		0,43***
2	Affectivité positive (T1)	-0,01		-0,01		-0,01	
	Affectivité négative (T1)	0,10*		0,10*		0,10*	
			0,01*		0,01*		0,01*
3	Besoin d'autonomie (T3)	0,17***					
			0,02***				
	Besoin d'affiliation sociale (T3)			0,16***			
				0,02***			
	Besoin de compétence (T3)					0,13**	
							0,01**
4	Affectivité positive × Besoin d'autonomie	0,02					
	Affectivité négative × Besoin d'autonomie	0,10*					
			0,01†				
	Affectivité positive × Besoin d'affiliation sociale			0,02			
	Affectivité négative × Besoin d'affiliation sociale			0,13**			
				0,01**			
	Affectivité positive × Besoin de compétence					0,04	
	Affectivité négative × Besoin de compétence					0,07	
							0,00

Note. Pour le Genre: 1 = Homme, 2 = Femme; pour le niveau d'éducation: 1 = École secondaire, 2 = Cégep, 3 = Baccalauréat, 4 = Certificat, 5 = Maîtrise, 6 = Doctorat en médecine, dentisterie, vétérinaire ou optométrie, 7 = Ph.D.; pour le statu d'emploi: 1 = temps partiel, 2 = temps plein; T1 = Temps 1; T2 = Temps 2; T3 = Temps 3. Statistiques du modèle final: $F(10, 377) = 32,40, p < 0,001, R^2 = 0,47$ (Modèle 1); $F(10, 377) = 33,21, p < 0,001, R^2 = 0,48$ (Modèle 2); $F(10, 377) = 30,61, p < 0,001, R^2 = 0,46$ (Modèle 3).

† $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

5.4.3. Analyses des modérations. Des tests de pentes simples ont été effectués pour clarifier les effets modérateurs de la satisfaction des besoins d'autonomie et d'affiliation sociale sur la relation entre l'AN et la centralité du travail. Pour ce faire, ces tests ont été effectués pour la relation entre l'AN (T1) et la centralité du travail (T3) à un écart-type au-dessus et en dessous de la moyenne de la satisfaction des deux besoins (Aguinis & Gottfredson, 2010). L'AN (T1) était positivement et significativement liée à la centralité du travail (T3) lorsque les niveaux de satisfaction des besoins d'autonomie ($t [377] = 3,95, p < 0,001$) et d'affiliation sociale ($t [377] = 4,73, p < 0,001$) étaient élevés. Elle n'était cependant pas significative lorsque les niveaux de satisfaction de ces mêmes besoins étaient faibles ($t [377] = 0,96, ns$, et $t [377] = - 0,04, ns$, respectivement). De plus, la différence entre les pentes était significative dans les deux cas ($t [377] = 2,17, p < 0,05$, et $t [377] = 3,86, p < 0,001$, respectivement). Par conséquent, il est possible d'affirmer que H2a et H2c sont confirmées. Les pentes peuvent être observées dans la Figures 1 et la Figure 2.

Figure 6. Interaction entre l'affectivité négative (T1) et la satisfaction du besoin d'autonomie (T3) prédisant la centralité du travail (T3).

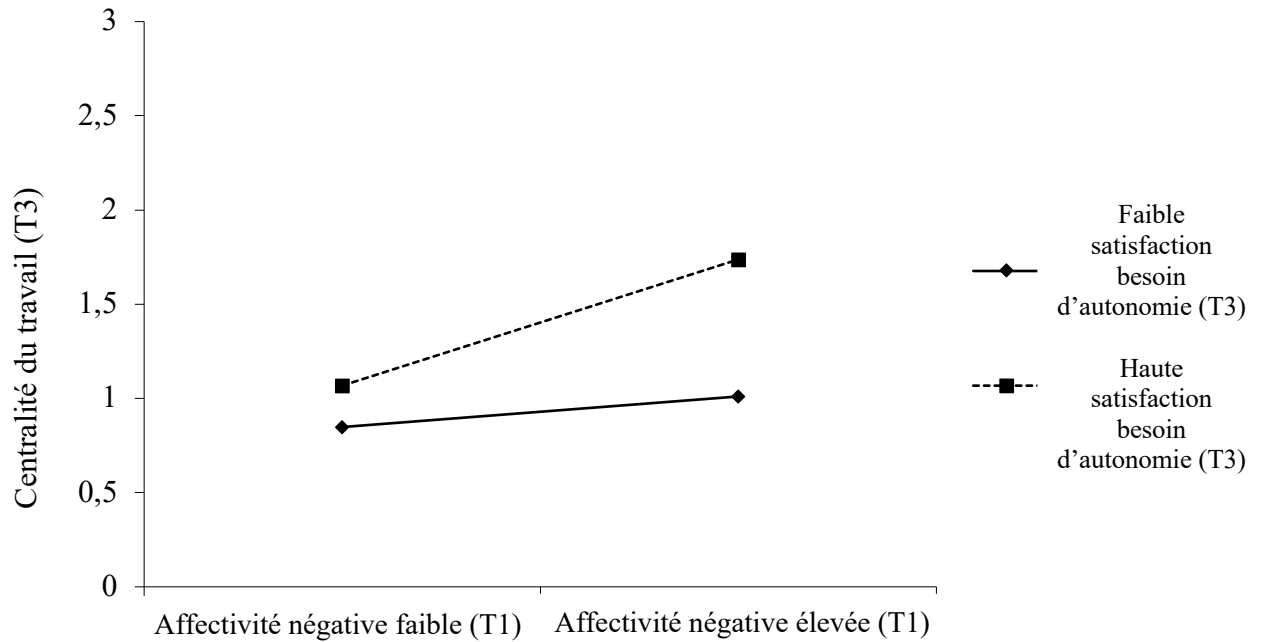
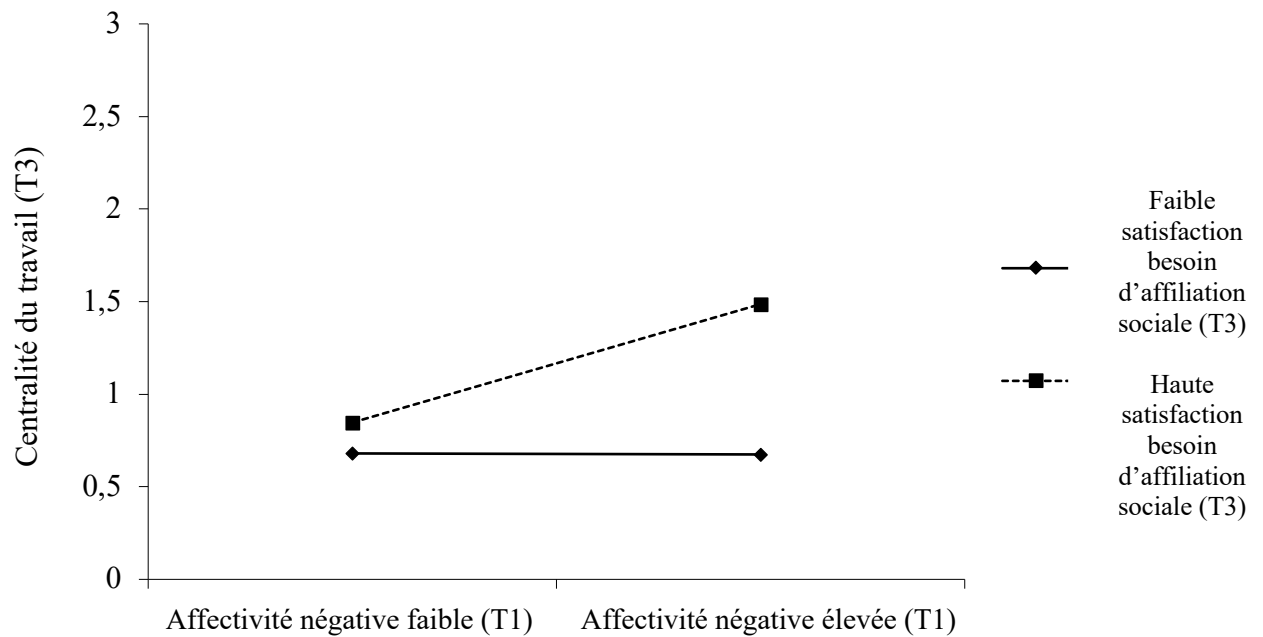


Figure 7. Interaction entre l'affectivité négative (T1) et la satisfaction du besoin d'affiliation sociale (T3) prédisant la centralité du travail (T3).



Chapitre 6 : Discussion

La section suivante a pour objectif d'interpréter, dans leur contexte, les différents résultats obtenus précédemment ainsi que discuter de leurs implications. Ces résultats sont aussi mis en relation avec l'état actuel de la littérature de manière à émettre un portrait à jour des connaissances sur les construits à l'étude. Les forces et les contributions à l'avancement des connaissances seront ensuite énoncées, démontrant la plus-value sous-tendue par la rédaction de ce mémoire. En contrepartie, les limites et des propositions de pistes de recherches futures sont avancées. Enfin, les implications pratiques de l'étude sont mises de l'avant pour démontrer de quelle manière, au sein des organisations, les résultats de ce mémoire peuvent trouver une utilité pratique.

6.1. Interprétation des résultats

À la suite de la revue de la littérature, il a été supposé qu'au début de la crise sanitaire de la COVID-19, les ressources internes des individus stimulant la centralité du travail seraient attribuables à deux traits de la personnalité affective. Il a été trouvé que seule l'AN a eu un effet prédictif et positif sur la centralité du travail. Aucun lien n'a donc été observé en ce qui concerne l'AP. Ayant été effectué dans le cadre du début du premier confinement de la COVID-19 au Québec, ce mémoire met en évidence les effets bénéfiques du trait d'AN. Une variable ayant historiquement été présentée comme étant néfaste est ainsi mise de l'avant sous un nouveau jour. Les bénéfices particuliers des besoins d'autonomie et d'affiliation sociale en temps de crise sont aussi mis en lumière. Ces résultats seront interprétés dans la section 6.1.

Parallèlement, L'hypothèse que la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale augmenterait la force de la relation entre les deux traits d'affectivité et la centralité du travail a été émise. Seule la relation principale associée à l'AN s'est vue renforcée lorsque les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale étaient comblés, mais aucun effet n'a été

observé en lien avec la satisfaction du besoin de compétence. Ces résultats seront interprétés dans la section 6.2.

6.2. Résultats associés aux variables indépendantes et dépendante.

6.2.1. Interprétation de l'effet associé à l'affectivité positive (H1). Comme mentionné, aucune relation prédisant une influence de l'AP sur la centralité du travail n'a été observée pendant la crise sanitaire. Ce résultat est particulièrement surprenant puisqu'il va à l'encontre de la théorie « *broaden and build* ». Cette théorie est dominante dans la littérature et fait la promotion des effets bénéfiques de l'AP (Fredrickson, 2001 ; Fredrickson et al., 2008 ; Fredrickson, 2013). Rappelons qu'elle soutient que l'expérience d'émotions positives tend à élargir le champ d'attention des individus avec le temps. Cet élargissement attentionnel stimulerait ensuite la construction de la résilience de ces derniers grâce à leur capacité à aller chercher le soutien de leur entourage (Cohn et al., 2009). Pourtant, il semble que pendant le contexte pandémique de la COVID-19, les bénéfices historiquement liés aux émotions positives n'ont pas su se concrétiser de manière à prédire la centralité du travail.

Deux interprétations sont offertes pour ce résultat. D'une part, il est possible que les individus dotés d'une AP élevée se soient simplement tournés vers d'autres sphères de leur vie. Ces derniers étant particulièrement compétents à développer des relations avec autrui pour bâtir leurs ressources (Watson et al., 1999, Fredrickson et Losada, 2005 ; Prinzing et al., 2022), il est possible que leur énergie et leur attention aient pu être orientées vers leurs familles ou leurs amis en opposition à leur travail. Dans ce cas, ces personnes n'auraient pas réévalué à la hausse l'importance qu'ils accordent au travail au profit de voir leur besoin d'affiliation sociale satisfait à l'aide de leur entourage.

D'autre part, il se peut que les individus dotés d'une AP aient souffert de sorte que pendant la pandémie, aucun effet n'a été observé entre ce trait de personnalité et la centralité du travail. En effet, l'exposition perpétuelle à l'augmentation des cas et des décès au début de la crise est possiblement venue ébranler l'optimisme des

individus dotés d'une AP (Hu et al., 2020). Cette exposition prolongée à cet évènement peut par ailleurs avoir rendu saillante l'idée de leur propre décès. Ainsi, en percevant la mort telle une expérience proximale (Shao et al., 2021), cela a potentiellement freiné le processus menant les individus dotés d'une AP à s'identifier à leur travail. Ces individus auraient donc été victimes de leur propre optimisme, lequel aurait été mis à rude épreuve pendant la pandémie.

6.2.2. Interprétation de l'effet associé à l'affectivité négative (H2). Du côté de l'AN, deux interprétations sont émises. Il a été observé que ce trait était prédicteur d'une plus grande centralité du travail suivant l'arrivée du premier confinement. Ce résultat supporte le postulat initial, comme quoi l'AN doterait les individus des propriétés nécessaires à la construction de ressources psychologiques bâtissant la résilience. La perception anxiogène de l'environnement et l'anticipation des menaces potentielles pourraient avoir joué un rôle dans la relation entre l'AN et la centralité du travail (Fredrickson, 2001 ; Panaccio et Vandenberghe, 2014). Notamment, les biais perceptifs et les attentes négatives des individus avec une AN élevée (Bowling et al., 2008 ; Begley et Lee, 2005) pourraient leur avoir procuré un sentiment de validation. À l'arrivée de la crise sanitaire, leur vigilance concernant la survenue d'événements menaçants aurait donc été perçue comme légitime. Cette validation peut ultimement avoir renforcé la confiance que ces individus accordent à leurs propres croyances sur la vie. Ainsi, comme l'AN élevée a renforcé la centralité du travail au cours des différents temps de mesure, il est possible que les personnes dotées de ce type de personnalité aient estimé leur rôle professionnel comme étant sécurisant. La recherche de stabilité les aurait donc menés à s'investir davantage dans leur rôle professionnel.

Une autre interprétation possible implique un mécanisme mentionné précédemment, souvent mis en œuvre par les personnes dotées d'une AN négative élevée. Il est connu que ceux-ci sont disposés à choisir l'évitement lors des situations perçues comme étant menaçantes (Watson et al., 1999 ; Carver, 2006). Ce repli sur leur travail pendant la crise pourrait donc avoir eu pour objectif de se sortir du stress quotidien généré par la pandémie. Cette stratégie aurait été tout à fait adéquate,

permettant aux personnes concernées d'allouer leurs ressources efficacement en assurant leur auto-préservation.

6.3. Résultats associés aux besoins psychologiques fondamentaux.

6.3.1. Les traits d'affectivité. Les résultats démontrent que la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie et d'affiliation sociale renforce la relation entre l'AN et la centralité du travail. Ce faisant, avec l'absence d'effet entre l'AP et la centralité du travail, aucun effet modérateur n'a pu être observé pour les besoins psychologiques. Encore une fois, ces résultats défient la littérature scientifique actuelle (Waters et al., 2022). En effet, une théorie du fonctionnement positif intégrant la théorie de l'autodétermination ainsi que la théorie « *broaden and build* » soutient que l'AP est un élément central du fonctionnement psychologique optimal (Stanley et Schutte, 2023). Cependant, les résultats supposent que l'AP ne serait pas nécessairement une variable dotée d'une aussi grande importance, du moins tel que décrit jusqu'à présent. Les schémas cognitifs des individus dotés d'une AN élevée semblent avoir été bénéfiques pendant le premier confinement. Leur vigilance face à l'environnement pourrait les avoir préparés à se concentrer sur leur travail et de bénéficier de ses biens faits. En effet, pendant la crise sanitaire, les possibilités permettant la création de liens interpersonnels et d'obtenir un sentiment de contrôle étaient plus propices au travail qu'en dehors de celui-ci. Il semblerait donc que le processus d'identification au rôle professionnel puisse s'effectuer sans la présence d'émotions positives. Le rôle qu'ont pu jouer la satisfaction des différents besoins psychologiques sont discutés aux sections 6.3.2. et 6.3.3.

6.3.2. Le besoin de compétence (H2b). La satisfaction du besoin psychologique de compétence est la seule variable secondaire à ne pas avoir modéré la relation entre l'AN et la centralité du travail. Ce résultat n'est pas surprenant considérant qu'il a déjà été démontré que la satisfaction du besoin de compétence ne prédisait pas l'engagement au travail alors que c'était le cas pour les deux autres besoins (Van den Broeck et al., 2016). De plus, le besoin de compétence est plutôt inhérent à l'individu

et représenterait une disposition personnelle de l'apprentissage (Van den Broeck et al., 2016). Le besoin de compétence serait donc moins dépendant de l'environnement de travail que les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale. Ainsi, il est possible que la satisfaction du besoin de compétence ne soit pas un facteur d'importance dans le processus d'identification au travail et ce, peu importe, la disposition affective. Ce résultat est d'autant plus attendu sachant que le besoin de compétence, comparativement aux autres besoins psychologiques, tend à être plus stable dans le temps (Tang & Vandenberghe, 2020). Cette particularité témoigne encore une fois de l'indépendance partielle du besoin de compétence par rapport à l'environnement. Les caractéristiques spécifiques au besoin de compétence peuvent dès lors expliquer l'absence d'effet modérateur occasionné par celui-ci. Cela dit, dans ce mémoire, il est important de noter que la présence de corrélations positives entre chacun des besoins psychologiques fondamentaux et la centralité du travail au T3 ont été observées. Malgré l'absence d'effet modérateur sur la relation principale, la satisfaction du besoin de compétence n'est pas sans effet sur l'identification au rôle professionnel.

6.3.3. Les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale (H2a-c). La satisfaction des besoins d'autonomie et d'affiliation sociale a renforcé la relation positive entre l'AN et la variable dépendante. Encore une fois, les résultats sont cohérents avec les études passées. En effet, la recherche soutient qu'en générant des environnements de travail permettant la satisfaction des besoins d'affiliation sociale et d'autonomie de leurs employés, les organisations augmentent leur propension à accorder de l'importance à leur profession (Deci et al., 2017). L'étude démontre que ce phénomène est encore particulièrement vrai pour les personnes dotées d'une AN élevée. Les résultats démontrent à nouveau les bénéfices apportés par l'opportunité de créer des liens significatifs avec autrui et de s'approprier leur travail.

6.4. Contributions théoriques et forces de l'étude

6.4.1. Contributions théoriques. Cette étude apporte de la nouveauté aux sciences psychologiques au sein des organisations. Le fait que celle-ci se soit déroulée en contexte pandémique est important. Bien que des études aient abordé l'émotivité et

l'impact de celle-ci sur le bien-être durant la pandémie de la COVID-19 (Clair et al., 2021), tout porte à croire que cette étude est la première à utiliser la personnalité affective, comme variable indépendante, afin d'examiner les mécanismes prédisant la centralité du travail en contexte de crise tout en prenant en compte la satisfaction des besoins psychologiques primaires.

D'ailleurs, comme il a été question d'une crise mondiale, la pandémie du COVID-19 a engendré de rares opportunités scientifiques. Les résultats de l'étude permettent de tester les théories dominantes de la littérature dans un contexte social ébranlé par l'isolement social et l'anxiété à grande échelle (Brooks et al., 2020; Clair et al., 2021; Journault et al., 2022). Cette étude contribue donc à la littérature en présentant des résultats associés aux rouages de la résilience en contexte de crise.

La présente étude contribue aussi à la littérature concernant deux théories distinctes. Premièrement, les résultats viennent renchérir les connaissances associées à la théorie de l'autodétermination (TAD) de Ryan et Deci (2000). Ceux-ci appuient l'impact notable que peuvent engendrer les environnements favorisant l'autonomie et la création de relations significatives. Deuxièmement, les résultats confrontent la littérature sur la théorie « *broaden and build* » (Fredrickson, 2001). Ils démontrent qu'en contexte de crise, l'AN, contrairement à l'AP, peut être un avantage adaptatif et supporter les fondations de la résilience humaine. Ces résultats sont particulièrement intéressants considérant qu'historiquement, l'AP a plutôt été connue pour ses vertus adaptatives et considérée comme un élément fondamental de la résilience psychologique (Fredrickson, 2001; Gloria et al., 2013; Sagone et al., 2017). Finalement, il semble que cette étude ait soulevé le côté vertueux de l'AN, jusqu'à aujourd'hui peu étudié, en relation avec le développement de la résilience.

6.4.2. Les Forces. Au-delà de ses apports à la littérature sur la personnalité, les besoins psychologiques fondamentaux et la centralité du travail, cette étude présente aussi plusieurs qualités méthodologiques. Premièrement, le devis de recherche utilisé est longitudinal, permettant d'offrir une interprétation temporelle aux résultats (Caruana

et al., 2015). Il a donc été possible d'observer l'effet de la personnalité affective sur la centralité sur plusieurs mois, notamment au début d'une crise épidémiologique mondiale.

L'échantillon d'individus ayant participé aux trois temps de mesure est appréciable ($n = 379$). Cet échantillon comporte des participants issus de vingt industries différentes. Les résultats concernent donc le marché du travail dans sa globalité. Aussi, l'entièreté des répondants réside dans la province du Québec. Considérant que ces derniers étaient dirigés par le même gouvernement, les restrictions sanitaires ont été très similaires pour tous. Cette réalité permet donc de généraliser les résultats au sein de la province (INSPQ, 2022). Cela dit, la gestion de la pandémie du COVID-19 s'est aussi effectuée similairement à l'échelle nationale, particulièrement dans les premiers mois de crise. Il est donc possible de supposer que les résultats peuvent aussi s'appliquer au reste de la population canadienne.

Les échelles de mesure utilisées pour la collecte de données dans cette étude constituent aussi une force. Ceux-ci ont été validés lors d'études antérieures (Bal et Kooij, 2011; Chiniara et Bentein, 2016; Thompson, 2007). Cela a aussi été le cas dans la présente recherche à l'aide des analyses factorielles confirmatoires concluantes sur les outils. Ceux-ci mesurent donc bel et bien ce qu'ils affirment mesurer (Hogan, 2012). Ensuite, les analyses de cohérence interne ont démontré la bonne fidélité des trois échelles. De cette manière, la reproductibilité et la constance des résultats obtenus dans le contexte de l'étude sont démontrées (Hogan, 2012). Les différentes analyses effectuées sur les outils psychométriques utilisés dans le cadre de cette étude démontrent la rigueur et la qualité de la méthodologie employée et des résultats.

6.5. Limites et pistes de recherches futures

Comme tout projet de recherche, ce mémoire présente quelques limites et évoque certaines pistes pour de futurs projets de recherche. Trois pistes de recherche et deux limites sont identifiées. Tout d'abord, bien que la centralité du travail soit connue pour engendrer plusieurs bénéfices associés au travail, l'impact des variables

indépendantes et dépendantes sur la performance au travail n'a pas été exploré. Récemment, Raja et al. (2022) ont trouvé que la performance au travail serait négativement affectée par la peur de la COVID-19. Dès lors, il serait intéressant d'explorer comment les traits d'affectivité ainsi que la centralité du travail peuvent influencer la performance au travail lors de périodes adverses. Cette piste de recherche aiderait à en apprendre davantage sur les réactions humaines au travail en temps de crise.

Les hypothèses sur la supposition que les personnes dotées d'une AN élevée auraient vu leurs attentes négatives se voir confirmer lors de la du premier confinement de la pandémie du COVID-19 ont aussi été formulées. Étant prédisposées à être vigilantes, il a été supposé que ces personnes aient probablement perçu la dégradation du contexte sanitaire comme validant leurs schèmes de pensée. Les attentes des participants à l'égard du contexte sanitaire n'ont cependant pas été directement mesurées. Celles-ci sont pourtant importantes dans la relation entre les variables principales. À l'avenir, la littérature devrait explorer si la relation entre l'AN et la centralité du travail ne serait pas mieux expliquée par la confirmation des attentes négatives des individus. Comme il est déjà connu que les attentes jouent un rôle fondamental dans l'AN (Begley et Lee, 2005 ; Panaccio et al., 2014), ce genre de projet de recherche serait tout à fait pertinent.

Par la suite, l'étude n'a pas tenu compte des mesures mises en place par les organisations à même leurs environnements de travail. Il est important de considérer que certaines entreprises ont mis en place des interventions pour soutenir leurs employés lors de la crise sanitaire (Mihalache et Mihalache, 2022). Ces interventions peuvent peut-être avoir minimisé la nocivité associée à la crainte du COVID-19. À l'avenir, il serait utile d'explorer comment les mesures d'accommodation organisationnelle sont en mesure d'influencer les liens entre les traits affectifs de la personnalité, les besoins psychologiques fondamentaux et la centralité du travail. Il serait ainsi possible d'identifier les interventions les plus efficaces pour pallier les difficultés vécues en temps de crise.

Du côté des limites, le contexte spécifique durant lequel l'étude a été effectuée implique est un enjeu. Le Temps 1 a été exécuté en début mai 2020 alors que le Québec, et le reste du Canada étaient plongés dans le premier confinement sanitaire. La plupart des industries ayant fermé, une bonne partie de la population s'est trouvée en situation de chômage. Plus tard dans l'étude, aux Temps 2 (juin 2020) et 3 (juillet 2020), le confinement a pris fin et l'économie nationale avait dès lors presque entièrement repris son cours normal. Les participants avaient, pour la plupart, retrouvé leur emploi. Il se pourrait ainsi qu'au cours de l'étude, la centralité du travail ait été affectée par la réouverture économique et le retour au travail. Cela pourrait être le cas bien que les effets du genre, de l'âge, du niveau de scolarité, et du statut d'emploi des participants aient été contrôlés sur leurs réponses aux questionnaires.

Enfin, des analyses d'attrition ont été effectuées afin d'observer la propension des participants à quitter l'étude au cours des différentes vagues. Les observations ont démontré que l'âge réduit le risque de quitter l'échantillon au fil du temps. Les plus jeunes étaient donc davantage sujets à quitter l'étude entre les vagues. De plus, il est important de mentionner que les femmes et les individus dotés d'une AP étaient plus à risque de quitter l'échantillon, surtout au Temps 3. Ici, l'intérêt est notamment porté vers l'AP considérant son importance à titre de variable indépendante dans l'étude. Cela dit, comme souligné lors de l'interprétation des résultats, ce phénomène pourrait s'expliquer par la propension des individus avec une AP élevée à se tourner vers leurs proches, plutôt que le travail, lors de la crise. Cette tendance peut avoir diminué la disposition de ces personnes à participer à l'étude sur une période prolongée. La perte de ces participants peut avoir réduit la capacité de l'AP à prédire la centralité du travail et donc, peut encore une fois expliquer l'absence d'effet statistiquement significatif entre les deux variables.

6.6. Implications pratiques

Les bienfaits de la centralité du travail ont été démontrés auparavant. Cette propension de l'individu à s'identifier à son travail tend à stimuler l'engagement et la

satisfaction de ce dernier (Kostek, 2012; Ugwu et Igbende, 2017; Tziner et al., 2013). De plus, les personnes avec une haute centralité du travail sont davantage portées à adopter des comportements spontanés, à travailler au-delà du cadre de leur description de tâches et à bénéficier à leurs collègues (Kostek, 2012; Snir et Harpaz, 2002). Additionnellement au fait que la satisfaction au travail soit une variable préventive au taux de roulement, la centralité du travail tend à être une variable repoussant le départ à la retraite des travailleurs (Schmidt et Lee, 2008; Tziner et al., 2013). En plus d'engendrer plusieurs effets bénéfiques pour l'individu, la centralité du travail éponge donc les impacts associés aux enjeux sociétaux actuels de vieillissement démographique et de pénurie de main-d'œuvre (Statistique Canada, 2022^{1,2}). Par définition, les organisations ont tout intérêt à se pencher sur les mécanismes promouvant la centralité du travail (Reeve, 2013, 2016, 2018) qui, dans le cadre de la présente étude, sont les traits de la personnalité affectifs et les besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie et d'affiliation sociale.

Par conséquent, la publication de ce mémoire apporte aux organisations canadiennes une nouvelle justification de développer une culture d'entreprise autodéterminant. Comme démontré lors de recherches antérieures, ces environnements augmentent le niveau de bien-être des individus, mais les aident aussi à se sentir plus motivés et engagés dans les tâches auxquelles ils s'adonnent (Christenson et al., 2012 ; Fredricks et al., 2004 ; Reeve, 2013; Reeve, 2018; Reis et al., 2018; Ryan et al., 2010 ; Ryan et Deci, 2001). Il semble qu'en contexte de crise, le support des besoins d'autonomie et d'affiliation sociale bénéficie particulièrement aux employés dotés d'une AN élevée, permettant à ceux-ci de rester investis au travail tout en promouvant leur bien-être. Dès lors, les résultats de cette étude sont particulièrement pertinents pour les cadres et les dirigeants d'entreprises qui, à travers leurs pratiques et outils de gestion, sont bien placés pour implanter les stratégies nécessaires au développement d'environnements supportant au sein de leurs organisations.

La création d'un environnement supportant n'est toutefois pas instantanée. Afin de bâtir une culture d'entreprise promouvant les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale, les organisations doivent investir dans le développement des compétences de leurs employés, notamment de leurs cadres. L'empathie étant un atout clé favorisant le support des besoins psychologiques (Reeve, 2016), les hautes directions ont avantage à se pencher sur le développement de l'intelligence émotionnelle des individus à la tête de leurs équipes (Cohen et al., 2012; Davis, 2004; Galinsky et al., 2016; Koestner et al., 2012; Reeve, 2016; Vansteenkiste et al., 2005). Le développement de cette compétence peut notamment se faire à l'aide de formations et d'outils facilitant l'introspection ainsi que le développement émotionnel.

Alors que l'étude met de l'avant l'importance d'adopter des pratiques organisationnelles favorisant l'autodétermination, elle donne aussi des pistes optimisant la gestion de crise et de changement pour les prochaines années. Sous cet angle, les résultats prennent une tout autre importance. La précédente pandémie s'apparente jusqu'à maintenant à un événement isolé. La communauté scientifique affirme pourtant qu'il pourrait y en avoir d'autres, plus contagieuses et plus dommageables (Daszak et al., 2020). D'ailleurs, les pandémies ne constituent pas le seul type de crise. Les sociétés font déjà face à divers changements associés au développement technologique, aux difficultés économiques, à la crise climatique et aux mouvements politiques (World Economic Forum, 2022). Il est ainsi pertinent pour les organisations de s'outiller des meilleures pratiques afin d'assurer leur pérennité, et ce, en priorisant le développement de la résilience humaine.

Enfin, les résultats donnent l'opportunité de mettre en valeur les vertus associées au trait d'AN. Encore une fois, l'AN a historiquement été dépeinte comme étant une prédisposition peu idéale (Kaplan et al., 2009; Parkes, 1990; Thoresen et al., 2003; Watson et Pennebaker, 1989; Watson et Tellegen, 1985; Robert et Vandenberghe, 2018). À l'opposé, les bienfaits de l'AP ont été amplement vantés au fil du temps (Cordes & Dougherty, 1993; Kaplan et al., 2009; Robert et Vandenberghe, 2018; Thoresen et al., 2003; Vander Elst et al., 2013; Watson et

Tellegen, 1985). Les résultats permettent la prise d'une perspective différente à l'égard des individus prompts à ressentir des émotions désagréables comme la colère et la nervosité ou à interpréter les événements quotidiens plus négativement (Watson et Clark, 1984). Ainsi, en pratique, les résultats de cette étude donnent aux cadres des pistes d'action à mettre en place afin de supporter le plein potentiel de leurs employés dotés d'une AN élevée.

Chapitre 7 : Conclusion

Cette étude, menée en partie pendant le premier confinement canadien engendré par la pandémie du COVID-19 en 2020 (n=379), participe à l'avancement des connaissances sur les mécanismes menant l'individu à s'identifier à son travail. L'objectif a donc été de répondre, à savoir « Quels ont été les effets des traits d'affectivité positive (AP) et d'affectivité négative (AN) sur la centralité du travail des employés au début de la pandémie de la COVID-19 et comment la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale influence-t-elle ces effets? ». Par le fait même, elle met en valeur un trait de personnalité qui, historiquement, s'est vu attribuer des caractéristiques plutôt négatives (Alias et al., 2012; Bouckennooghe et al., 2013; Fredrickson, 2001; Thoresen et al., 2003). Cependant, les résultats démontrent que malgré sa terminologie, le trait d'AN engendre aussi des conséquences positives. En effet, il serait fondateur de ressources psychologiques aidant l'individu à affronter certaines crises. Cette idée d'une construction de la résilience associée à l'AN va toutefois à l'encontre de la théorie « *broaden and build* » proposée par Fredrickson (2001).

Aussi, les conclusions appuient la théorie de l'autodétermination (Ryan et Deci, 2000). L'important rôle qu'ont les gestionnaires et les hautes directions vis-à-vis la création d'environnement de travail supportant les besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie et d'affiliation sociale est avancé. Non seulement les individus dotés d'une AN élevée tendent à s'identifier davantage à leur travail, mais cet effet est encore plus fort lorsque ces deux besoins sont comblés. Il s'avère qu'en temps de crise, il est nécessaire pour les individus de se sentir significativement connectés aux autres et sentir qu'ils sont capables d'accomplir leur travail à leur manière.

Avec un regard sur le monde du travail, les résultats de ce mémoire concernent les pratiques de gestion à tous les niveaux hiérarchiques, touchant autant les individus

que les organisations dans leur globalité. Pour les individus, les résultats sensibilisent en promouvant les avantages associés à l'AN à titre de trait. Concernant les groupes, les conclusions soutiennent l'importance de créer des environnements de travail psychologiquement supportant à l'aide des bonnes pratiques de gestion. Enfin, la centralité au travail engendre une multitude de bénéfices impactant positivement le développement, mais aussi la performance financière des organisations. Son impact positif sur l'engagement et l'implication au travail des employés mène les organisations à se développer. Ultimement, son influence minimisant le taux de roulement et augmentant la performance des employés engendre aussi un avantage financier. Les conclusions soutiennent donc les bonnes pratiques à mettre en place dans les organisations afin de maximiser leur efficacité ainsi que leur pérennité.

Somme toute, la pandémie du COVID-19 a modifié notre conception du travail et a accéléré les réflexions sur les diverses façons de l'organiser. En parallèle, au sein de la quatrième révolution industrielle (World Economic Forum, 2016), elle aura stimulé le discours promouvant la qualité de vie ainsi que le bien-être au travail. Il est dès lors crucial pour les organisations de se pencher sur l'impact de leur culture sur leurs employés, mais aussi d'être prévoyant en adoptant les bonnes pratiques développant la résilience humaine. En espérant que les conclusions de cette étude encourageront de futurs projets de recherche visant l'exploration des effets insoupçonnés de l'AN sur la centralité du travail, et le développement d'interventions visant la satisfaction des besoins.

Bibliographie

- Aguinis, H., & Gottfredson, R. K. (2010). Best-practice recommendations for estimating interaction effects using moderated multiple regression. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 776-786.
- Alias, M., Rasdi, R. M., & Said, A.-M. A. (2012). The impact of negative affectivity, job satisfaction and interpersonal justice on workplace deviance in the private organizations. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 20(3), 829-846.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138(5), 404-420.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings 1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European journal of work and organizational psychology*, 20(4), 497-523.
- Baldwin, B. A., & Cabianca, W. A. (1972). Defensive strategies of repressors and sensitizers in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 19(1), 16.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs*, NJ, 1986(23-28).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of applied Psychology*, 78(5), 715.
- Bartels, J. M. (2007). Dispositional Positive and Negative Affect and Approach-Avoidance Achievement Motivation. *Individual Differences Research*, 5(3).

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497-529.
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human resource management*, 61(4), 449-464.
- Begley, T., & Lee, C. (2005). The Role of Negative Affectivity in Pay-at-Risk Reactions: A Longitudinal Study. *Journal of applied Psychology*, 90(2), 382.
- Bless, H., Fiedler, K., & Forgas, J. (2006). Mood and the regulation of information processing and behavior. *Affect in social thinking and behavior*, 6584.
- Bouckennooghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology*, 147(2), 105-123.
- Bowlby, J. (1979). The making and breaking of affective bonds. London, England: Tavistock Publications.
- Bowling, N. A., Hendricks, E. A., & Wagner, S. H. (2008). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 23(3), 115-125.
- Brenner, B. (1975). Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social Indicators Research*, 2(3), 315-331.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.

- Calvo, R. A., Deterding, S., & Ryan, R. M. (2020). Health surveillance during covid-19 pandemic. *British Medical Journal Publishing Group*, 369.
- Camilleri, M. A. (2021). The Employees' State of Mind during COVID-19: A Self-Determination Theory Perspective. *Sustainability*, 13(7), 3634.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work—family centrality on work—family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262.
- Carroll, J. M., Yik, M. S., Russell, J. A., & Barrett, L. F. (1999). On the psychometric principles of affect. *Review of general psychology*, 3(1), 14-22.
- Caruana, E. J., Roman, M., Hernández-Sánchez, J., & Solli, P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of Thoracic Disease*, 7(11), E537-540.
- Carvallo, M., & Gabriel, S. (2006). No man is an island: The need to belong and dismissing avoidant attachment style. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 697-709.
- Carver, C. S. (2006). Approach, avoidance, and the self-regulation of affect and action. *Motivation and emotion*, 30(2), 105-110.
- Casagrande, M., Favieri, F., Tambelli, R., & Forte, G. (2020). The enemy who sealed the world: effects quarantine due to the COVID-19 on sleep quality, anxiety, and psychological distress in the Italian population. *Sleep medicine*, 75, 12-20.
- Catalino, L. I., Algoe, S. B., & Fredrickson, B. L. (2014). Prioritizing positivity: An effective approach to pursuing happiness? *Emotion*, 14(6), 1155.
- Chaikin, A. L., Derlega, V. J., Bayma, B., & Shaw, J. (1975). Neuroticism and disclosure reciprocity. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 13.
- Cheung, J. H., Burns, D. K., Sinclair, R. R., & Sliter, M. (2017). Amazon Mechanical Turk in organizational psychology: An evaluation and practical recommendations. *Journal of Business and Psychology*, 32(4), 347-361.
- Chiniara, M., & Bentein, K. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 124-141.

- Chouinard, R., Roy, N., Carpentier, G., & Bowen, F. (2022). Motivation, engagement et satisfaction des besoins psychologiques en formation initiale à l'enseignement lors des premières vagues de COVID-19. *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire International*, 19(1), 76-90.
- Christenson, S., Reschly, A. L., & Wylie, C. (2012). *Handbook of research on student engagement* (Vol. 840). New York: Springer.
- Clair, R., Gordon, M., Kroon, M., & Reilly, C. (2021). The effects of social isolation on well-being and life satisfaction during pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1-6.
- Clark, M. S., & Isen, A. M. (1982). Toward understanding the relationship between feeling states and social behavior. *Cognitive social psychology*, 73, 108.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2e éd.). Erlbaum.
- Cohen, S., Schulz, M. S., Weiss, E., & Waldinger, R. J. (2012). Eye of the beholder: the individual and dyadic contributions of empathic accuracy and perceived empathic effort to relationship satisfaction. *Journal of Family Psychology*, 26(2), 236.
- Cohen, S., Schulz, M. S., Weiss, E., & Waldinger, R. J. (2012). Eye of the beholder: the individual and dyadic contributions of empathic accuracy and perceived empathic effort to relationship satisfaction. *Journal of Family Psychology*, 26(2), 236.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 29(2), 265-281.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology*, 38(4), 668.

- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Toward a psychology of optimal experience. *Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi*, 209-226.
- Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: toward a theory of emergent motivation. In J. E. Jacobs (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1992: Developmental perspectives on motivation* (pp. 57–97). University of Nebraska Press.
- Daszak, P., das Neves, C., Amuasi, J., Hayman, D., Kuiken, T., & Roche, B. (2020). IPBES workshop on biodiversity and pandemics executive summary. Bonn, Germany: IPBES secretariat.
- Davis, M., Tiedens, L., & Leach, C. (2004). Negotiating the border between self and other. *The social life of emotions*, 19-42.
- Deci, E. L. (1980). *The Psychology of Self-determination*. Lexington Books.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. Plenum Press.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of applied Psychology*, 74(4), 580.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin*, 125(6), 627.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1024.
- Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L., & Ryan, R. M. (1981). An instrument to assess adults' orientations toward control versus autonomy with children:

- Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of educational psychology*, 73(5), 642.
- Delvinia. (2022). <https://www.delvinia.com/>
- DeSimone, J.A., Harms, P.D. Dirty Data: The Effects of Screening Respondents Who Provide Low-Quality Data in Survey Research. *Journal of Business and Psychology* 33, 559–577. (2018).
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 47(5), 1105.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Dik, B. J., & Hansen, J.-I. C. (2011). Moderation of PE fit-job satisfaction relations. *Journal of career Assessment*, 19(1), 35-50.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social problems*, 3(3), 131-142.
- Ekman, P. (1992). Are there basic emotions? *Psychological Review*, 99(3), 550–553.
- Ekman, P. E., & Davidson, R. J. (1994). *The nature of emotion: Fundamental questions*. Oxford University Press.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (junior & adult)*. Hodder and Stoughton Educational.
- Feldman Barrett, L., & Russell, J. A. (1998). Independence and bipolarity in the structure of current affect. *Journal of personality and social psychology*, 74(4), 967.

- Fisher, C. D. (1978). The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation. *Organizational behavior and human performance*, 21(3), 273-288.
- Forest, J. Van Den Broeck, A. Van Coillie, H. B. Mueller, M. (2022). *Libérer la motivation avec la théorie de l'autodétermination*. Edito.
- Fortin, M. F. (1996). *Le processus de la recherche, de la conceptualisation à la réalisation*. Décarie Editeur, Montréal.
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of educational research*, 74(1), 59-109.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. Dans *Advances in experimental social psychology* (Vol. 47, pp. 1-53). Elsevier.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678.
- Frodi, A., Bridges, L., & Grolnick, W. (1985). Correlates of mastery-related behavior: A short-term longitudinal study of infants in their second year. *Child development*, 1291-1298.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Galinsky, A. D., Rucker, D. D., & Magee, J. C. (2016). Power and perspective-taking: A critical examination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 67, 91-92.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of applied Psychology*, 76(2), 299.

- George, J. M. (1996). Trait and state affect. *Individual differences and behavior in organizations*, 1, 145-171.
- Gillison, F. B., Rouse, P., Standage, M., Sebire, S. J., & Ryan, R. M. (2019). A meta-analysis of techniques to promote motivation for health behaviour change from a self-determination theory perspective. *Health psychology review*, 13(1), 110-130.
- Gloria, C. T., Faulk, K. E., & Steinhardt, M. A. (2013). Positive affectivity predicts successful and unsuccessful adaptation to stress. *Motivation and emotion*, 37(1), 185-193.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2(1), 141-165.
- Goldsmith, H. (1994). Parsing the emotional domain from a developmental perspective. *The nature of emotion: Fundamental questions*, 68-73.
- Goodman, J. S., & Blum, T. C. (1996). Assessing the non-random sampling effects of subject attrition in longitudinal research. *Journal of Management*, 22(4), 627-652.
- Goodstein, L. (1954). Interrelationships among several measures of anxiety and hostility. *Journal of Consulting Psychology*, 18(1), 35.
- Gould, S., & Werbel, J. D. (1983). Work involvement: A comparison of dual wage earner and single wage earner families. *Journal of applied Psychology*, 68(2), 313.
- Gouvernement du Canada. (2022). *Prestation canadienne d'urgence*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html>

- Gouvernement du Québec. (2020). *Pandémie de la COVID-19 - François Legault annonce la fermeture des commerces le dimanche, à l'exception de certains services essentiels*.
<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-francois-legault-annonce-la-fermeture-des-commerces-le-dimanche-a-l'exception-de-certains-services-essentiels>
- Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L.-A. B., & Witnauer, J. E. (2020). *Essentials of statistics for the behavioral sciences*. Cengage Learning.
- Graziano, W. G., Brothen, T., & Berscheid, E. (1980). Attention, attraction, and individual differences in reaction to criticism. *Journal of personality and social psychology*, 38(2), 193.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in children's learning: an experimental and individual difference investigation. *Journal of personality and social psychology*, 52(5), 890.
- Guisinger, S., & Blatt, S. J. (1994). Individuality and relatedness: Evolution of a fundamental dialectic. *American psychologist*, 49(2), 104.
- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of applied Psychology*, 79(1), 15.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hagger, M. S., Hardcastle, S., Chater, A., Mallett, C., Pal, S., & Chatzisarantis, N. (2014). Autonomous and controlled motivational regulations for multiple health-related behaviors: between-and within-participants analyses. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 2(1), 565-601.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Haney, J. N. (1973). Approach-avoidance reactions by repressors and sensitizers to ambiguity in a structured free-association task. *Psychological Reports*, 33(1), 97-98.

- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of vocational behavior*, 39(1), 110-128.
- Hao, L., Meng, W., Xu, M., & Meng, H. (2022). Work centrality and recovery experiences in dual-earner couples: Test of an actor-partner interdependence model. *Stress and Health*, 38(4), 827-836.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-667.
- Harter, S. (1974). Pleasure derived by children from cognitive challenge and mastery. *Child development*, 661-669.
- Harter, S. (1978). Pleasure derived from optimal challenge and the effects of extrinsic rewards on children's difficulty choices. *Child development*, 49, 788-799.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
- Henssler, J., Stock, F., van Bohemen, J., Walter, H., Heinz, A., & Brandt, L. (2021). Mental health effects of infection containment strategies: quarantine and isolation—a systematic review and meta-analysis. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 271(2), 223-234.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hogan, T. P. (2012). *Introduction à la psychométrie* (adapté par R. Stephenson et N. Parent). Chenelière Éducation.

- Hokoda, A., & Fincham, F. D. (1995). Origins of children's helpless and mastery achievement patterns in the family. *Journal of educational psychology*, 87(3), 375.
- Hu, J., He, W., & Zhou, K. (2020). The mind, the heart, and the leader in times of crisis: How and when COVID-19-triggered mortality salience relates to state anxiety, job engagement, and prosocial behavior. *Journal of applied Psychology*, 105(11), 1218.
- Hu, J., He, W., & Zhou, K. (2020). The mind, the heart, and the leader in times of crisis: How and when COVID-19-triggered mortality salience relates to state anxiety, job engagement, and prosocial behavior. *Journal of applied Psychology*, 105(11), 1218.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2021). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 203-225.
- Jackson, S. E., Turner, J. A., & Brief, A. P. (1987). Correlates of burnout among public service lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 339-349.
- Jang, H., Kim, E. J., & Reeve, J. (2016). Why students become more engaged or more disengaged during the semester: A self-determination theory dual-process model. *Learning and instruction*, 43, 27-38.
- Jang, H., Reeve, J., & Deci, E. L. (2010). Engaging students in learning activities: It is not autonomy support or structure but autonomy support and structure. *Journal of educational psychology*, 102(3), 588.
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545-558.

- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2022). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. Dans *Key Topics in Work and Organizational Psychology* (pp. 85-98). Springer.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 557-579.
- Jolley, M. T., & Spielberger, C. D. (1973). The effects of locus of control and anxiety on verbal conditioning¹. *Journal of Personality*, 41(3), 443-456.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D., & Du Toit, S. (2001). *LISREL 8: New statistical features*. Scientific Software International.
- Journault, A. A., Beaumont, E., & Lupien, S. J. (2022). Stress, anxiety, emotion regulation and social support in parent-child dyads prior to and during the onset of the COVID-19 pandemic. *Stress and Health*.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 797.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied Psychology*, 67(3), 341.
- Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: a meta-analytic investigation. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 162.
- Katz, I., & Assor, A. (2007). When choice motivates and when it does not. *Educational Psychology Review*, 19(4), 429-442.
- Keller, J. B., Herbert. (2008). Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to the Flow Model of Intrinsic Motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(2).

- Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, 62(2), 95.
- Kim, H. H.-s., & Jung, J. H. (2020). Social Isolation and Psychological Distress During the COVID-19 Pandemic: A Cross-National Analysis. *The Gerontologist*, 61(1), 103-113.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Klussman, K., Nichols, A. L., & Langer, J. (2021). Mental health in the United States during the COVID-19 pandemic: A longitudinal examination of the ameliorating effect of meaning salience. *Current Psychology*, 1-8.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., & Choi, V. K. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American psychologist*, 76(1), 63.
- Koestner, R., Powers, T. A., Carbonneau, N., Milyavskaya, M., & Chua, S. N. (2012). Distinguishing autonomous and directive forms of goal support: Their effects on goal progress, relationship quality, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(12), 1609-1620.
- Kostek, J. A. (2012). Work centrality: A meta-analysis of the nomological network [Mémoire de maitrise, Bowling Green State University].
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 1-16.
- La Guardia, J. G., & Patrick, H. (2008). Self-determination theory as a fundamental theory of close relationships. *Canadian Psychology*, 49(3), 201.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- 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.

- Lefcourt, H. M. (1966). Repression-sensitization: A measure of the evaluation of emotional expression. *Journal of Consulting Psychology*, 30(5), 444.
- Li, J., Huang, M. T., Hedayati-Mehdiabadi, A., Wang, Y., & Yang, X. (2020). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 49-73.
- Li, V., Jiang, L., & Xu, X. (2020). From workplace mistreatment to job insecurity: The moderating effect of work centrality. *Stress and Health*, 36(3), 249-263.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied Psychology*, 49(1), 24.
- Lorence, J. (1987). A test of "gender" and "job" models of sex differences in job involvement. *Social Forces*, 66(1), 121-142.
- Lupien, S. (2020). *Par amour du stress*. Éditions Va Savoir.
- Mangan, G., Quartermain, D., & Vaughan, G. (1959). Relationship between Taylor MAS scores and group conformity. *Perceptual and Motor Skills*, 9(2), 207-209.
- Mangan, G., Quartermain, D., & Vaughan, G. (1960). Taylor MAS and group conformity pressure. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61(1), 146.
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction: Occupational groups in Israel. *Sociology of Work and Occupations*, 2(1), 79-102.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied Psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied Psychology*, 75(6), 710.
- Mihalache, M., & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective

- commitment to the organization and job-related well-being. *Human resource management*, 61(3), 295-314.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 451-489.
- Mimoun, E., Ben Ari, A., & Margalit, D. (2020). Psychological aspects of employment instability during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S183.
- Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(8), 1024-1036.
- Morath, E., & Chaney, S. (2020). US Jobless Claims Top 20 Million Since Start of Shutdowns. *Wall Street Journal*.
- Morris, W. N., & Reilly, N. P. (1987). Toward the self-regulation of mood: Theory and research. *Motivation and emotion*, 11(3), 215-249.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological review*, 91(3), 328.
- Nolen-Hoeksema, S., Wolfson, A., Mumme, D., & Guskin, K. (1995). Helplessness in children of depressed and nondepressed mothers. *Developmental Psychology*, 31(3), 377.
- Nummenmaa, L., Glerean, E., Hari, R., & Hietanen, J. K. (2014). Bodily maps of emotions. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(2), 646-651.
- Panaccio, A., Vandenberghe, C., & Ben Ayed, A. K. (2014). The role of negative affectivity in the relationships between pay satisfaction, affective and continuance commitment and voluntary turnover: A moderated mediation model. *Human relations*, 67(7), 821-848.
- Parkes, K. R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: additive and interactive predictors of mental health. *Journal of applied Psychology*, 75(4), 399.
- Phares, E. J. (1961). TAT performance as a function of anxiety and coping-avoiding behavior. *Journal of Consulting Psychology*, 25(3), 257.

- Pratama, P. Y. S., Fajrianthi, F., & Hadi, C. (2022). Organizational Communication and Job Insecurity with Work Centrality as a Moderator: A Study on the Impact of COVID-19 Pandemic to Tourism Industry. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 54-68.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.
- Prinzing, M. M., Zhou, J., West, T. N., Le Nguyen, K. D., Wells, J. L., & Fredrickson, B. L. (2022). Staying ‘in sync’ with others during COVID-19: Perceived positivity resonance mediates cross-sectional and longitudinal links between trait resilience and mental health. *The Journal of Positive Psychology*, 17(3), 440-455.
- Probst, T. M., Lee, H. J., & Bazzoli, A. (2020). Economic stressors and the enactment of CDC-recommended COVID-19 prevention behaviors: The impact of state-level context. *Journal of applied Psychology*, 105(12), 1397.
- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Kratochvil, T., Civilotti, C., Bollo, M., & Maran, D. A. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Data in brief*, 32, 106174.
- Institut national de santé publique du Québec [INSPQ] (2022). *Ligne du temps COVID-19 au Québec*. <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/donnees/ligne-du-temps>
- Raja, U., Jahanzeb, S., Malik, M. A. R., & Baig, M. U. A. (2022). Dispositional causes of burnout, satisfaction, and performance through the fear of COVID-19 during times of pandemic. *Applied psychology*.
- Reeve, J. (2009). Why teachers adopt a controlling motivating style toward students and how they can become more autonomy supportive. *Educational psychologist*, 44(3), 159-175.
- Reeve, J. (2013). How students create motivationally supportive learning environments for themselves: The concept of agentic engagement. *Journal of educational psychology*, 105(3), 579.
- Reeve, J. (2016). Autonomy-supportive teaching: What it is, how to do it. Dans *Building autonomous learners*, 129-152. Springer.

- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Reeve, J., & Deci, E. L. (1996). Elements of the competitive situation that affect intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(1), 24-33.
- Reeve, J., Nix, G., & Hamm, D. (2003). Testing models of the experience of self-determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice. *Journal of educational psychology*, 95(2), 375.
- Reis, H. T. (2014). Responsiveness: Affective interdependence in close relationships. Dans M. Mikulincer & P. R. Shaver (dir.), *Mechanisms of social connection: From brain to group* (p. 255–271). American Psychological Association.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2018). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. Dans *Relationships, well-being and behaviour* (p. 317-349). Routledge.
- Richard, M., Christina, M. F., Deborah, L. S., Rubio, N., & Kennon, M. S. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *International Journal of Sport Psychology*, 28(4), 335-354.
- Robert, V., & Vandenberghe, C. (2018). L'affectivité positive et négative: des facteurs de protection ou de vulnérabilité à l'engagement au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 24(1), 21-38.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Rosenberg, E. L. (1998). Levels of analysis and the organization of affect. *Review of general psychology*, 2(3), 247-270.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological bulletin*, 125(1), 3.
- Ryan, R. (2009). Self determination theory and well being. *Social Psychology*, 84(822), 848.

- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of personality and social psychology*, 43(3), 450.
- Ryan, R. M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy, and the self in psychological development. Dans J. E. Jacobs (dir.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1992: Developmental perspectives on motivation* (p. 1–56). University of Nebraska Press.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of personality*, 63(3), 397-427.
- Ryan, R. M., Bernstein, J. H., & Brown, K. W. (2010). Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of social and clinical psychology*, 29(1), 95-122.
- 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.
- 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(1), 141-166.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.
- Ryan, R. M., & Powelson, C. L. (1991). Autonomy and relatedness as fundamental to motivation and education. *The journal of experimental education*, 60(1), 49-66.
- Sagone, E., & Indiana, M. L. (2017). The relationship of positive affect with resilience and self-efficacy in life skills in Italian adolescents. *Psychology*, 8(13), 2226.
- Šakan, D., Žuljević, D., & Rokvić, N. (2020). The role of basic psychological needs in well-being during the COVID-19 outbreak: A self-determination theory perspective. *Frontiers in Public Health*, 8, 583181.

- Schmidt, J. A., & Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 297-309.
- Shao, R., He, L., Chang, C.-H., Wang, M., Baker, N., Pan, J., & Jin, Y. (2021). Employees' reactions toward COVID-19 information exposure: Insights from terror management theory and generativity theory. *Journal of applied Psychology*, 106(11), 1601.
- Shavit, H., & Shouval, R. (1977). Repression-sensitization and processing of favorable and adverse information. *Journal of Clinical Psychology*, 33(4), 1041-1044.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.
- Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, & coping* (Vol. 8). Sage.
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of educational psychology*, 85(4), 571.
- Skinner, E. A., & Pitzer, J. R. (2012). Developmental dynamics of student engagement, coping, and everyday resilience. Dans *Handbook of research on student engagement* (p. 21-44). Springer.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.
- Sparks, C., Dimmock, J., Lonsdale, C., & Jackson, B. (2016). Modeling indicators and outcomes of students' perceived teacher relatedness support in high school physical education. *Psychology of Sport and Exercise*, 26, 71-82.
- Sparks, C., Dimmock, J., Whipp, P., Lonsdale, C., & Jackson, B. (2015). "Getting connected": High school physical education teacher behaviors that facilitate students' relatedness support perceptions. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 4(3), 219.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational

- constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Spielberger, C. D. (1970). Manual for the state-trait anxiety, inventory. *Consulting Psychologist*.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Stanley, P. J., & Schutte, N. S. (2023). Merging the Self-Determination Theory and the Broaden and Build Theory through the nexus of positive affect: A macro theory of positive functioning. *New Ideas in Psychology*, 68, 100979.
- Statistique Canada¹. (2022). Statistiques sur les adultes âgés et le vieillissement démographique. https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/adultes_ages_et_vieillissement_demographique
- Statistique Canada². (2022). Tendances relatives à la pénurie de main-d'oeuvre au Canada. https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail_/tendances-penurie-main-oeuvre-canada
- Statistique Canada. (2023). Taux de chômage selon la région utilisée par le programme d'assurance-emploi, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035401>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). 131 Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. Dans N. Garcea, S. Harrington, & P. A. Linley (dir.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (p. 0). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sullivan, H. S. (1953). The interpersonal theory of psychiatry. *Journal of Consulting Psychology*, 17(5), 401.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Pearson Boston, MA.

- Tan-Uçanok, B. (2016). The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment. *Journal for East European Management Studies*, 21(1), 60-81.
- Tang, W.-G., & Vandenberghe, C. (2020). Is affective commitment always good? A look at within-person effects on needs satisfaction and emotional exhaustion. *Journal of vocational behavior*, 119, 103411.
- Teichman, Y. (1974). Predisposition for anxiety and affiliation. *Journal of personality and social psychology*, 29(3), 405.
- Tellegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Wilcox, K. J., Segal, N. L., & Rich, S. (1988). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1031.
- Thoits, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. *Social psychology quarterly*, 236-256.
- Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 227-242.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Tooby, J., & Cosmides, L. (1990). The past explains the present: Emotional adaptations and the structure of ancestral environments. *Ethology and sociobiology*, 11(4-5), 375-424.
- Trépanier, S.-G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2022). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European journal of work and organizational psychology*, 1-16.
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of applied Psychology*, 105(11), 1234.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership & Organization Development Journal*.

- Ugwu, F. O., & Igbende, D. A. (2017). Going beyond borders: Work centrality, emotional intelligence and employee optimism as predictors of organizational citizenship behavior. *Cogent Psychology*, 4(1), 1362805.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport and exercise Psychology*, 6(1), 94-102.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4), 981-1002.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 81(5), 575.
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied psychology*, 62(4), 558-570.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and emotion*, 44, 1-31.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Soenens, B., & Matos, L. (2005). Examining the motivational impact of intrinsic versus extrinsic goal framing and autonomy-supportive versus internally controlling communication style on early adolescents' academic achievement. *Child development*, 76(2), 483-501.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. New York, NY: Academic Press.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population

- in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1729.
- Waters, L., Algoe, S. B., Dutton, J., Emmons, R., Fredrickson, B. L., Heaphy, E., Moskowitz, J. T., Neff, K., Niemiec, R., & Pury, C. (2022). Positive psychology in a pandemic: Buffering, bolstering, and building mental health. *The Journal of Positive Psychology*, 17(3), 303-323.
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. Guilford Press.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465.
- Watson, D., Clark, L. A., & Carey, G. (1988). Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. *Journal of abnormal psychology*, 97(3), 346.
- 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.
- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: exploring the central role of negative affectivity. *Psychological review*, 96(2), 234.
- Watson, D., & Slack, A. K. (1993). General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(2), 181-202.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological bulletin*, 98(2), 219.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of personality and social psychology*, 76(5), 820.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of personality and social psychology*, 76(5), 820.

- Weber, M. (1930). *The Protestant ethic and the " Spirit" of capitalism*. (Traduit par T. Parsons). New York: Charles Scribner's Sons.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297.
- Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of applied Psychology*, 104(12), 1447.
- World Economic Forum. (2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- World Economic Forum. (2022). The Global Risks Report (17e édition). https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf
- Zahn, T. P. (1960). Size estimation of pictures associated with success and failure as a function of manifest anxiety. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61(3), 457.
- Zevon, M. A., & Tellegen, A. (1982). The structure of mood change: An idiographic/nomothetic analysis. *Journal of personality and social psychology*, 43(1), 111.

Annexes

Annexe A.

Échelle d'affectivité positive et d'affectivité négative (Thompson, 2007)

En général, je me sens... / In general, I feel...	
Énoncés	Échelles
...Inspiré / ...Inspired	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Déterminé / ...Determined	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Actif / ...Active	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Attentif / ...Attentive	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Alerte / ...Alert	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Fâché / ...Upset	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Inquiet / ...Nervous	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Hostile / ...Hostile	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Honteux / ...Ashamed	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
...Crainitif / ...Afraid	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time

Annexe B.

Échelle de Centralité du travail (Bal & Kooij, 2011; adapté de Paullay, Alliger, Eugene, & Stone-Romero, 1994; cf. Hirschfeld & Field, 2000)

Au cours des 4 dernières semaines, à quelle fréquence avez-vous éprouvé les sentiments suivants en lien avec votre travail? / During the last 4 weeks, how many times has your job made you feel the following?	
Énoncés	Échelles
La plus grande satisfaction dans ma vie est venue de mon travail. / The major satisfaction in my life came from my job.	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
Les choses les plus importantes qui me sont arrivées impliquaient mon travail. / The most important things that happened to me involved my work.	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time
J'avais d'autres activités qui étaient plus importantes que mon travail. / I had other activities more important than my work.	1 = Jamais / Never; 7 = Toujours / All the time

Annexe C.

Échelle de satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux relié au travail (Chiniara & Bentein, 2016)

Au cours des 4 dernières semaines dans votre emploi, jusqu'à quel point avez-vous été satisfait des aspects suivants de votre travail? / During the last 4 weeks in your current job, how satisfied were you with the following aspects of your work?

Énoncés	Échelles
La liberté de faire mon travail de la façon que j'estime être la meilleure. / The degree of freedom I have to do my job the way I think it can be done best.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Les opportunités de prendre des initiatives personnelles dans mon travail. / The opportunities to take personal initiatives in my work.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Le niveau d'autonomie que j'ai au travail. / The level of autonomy I have in my job.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Les opportunités d'exercer mon jugement et mes propres actions. / The opportunities to exercise my own judgement and my own action.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Le sentiment d'être compétent pour faire mon travail. / The feeling of being competent at doing my job.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Le niveau de maîtrise que je peux atteindre dans ma tâche. / The level of mastery I can achieve at my task.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied

Le niveau de confiance que j'ai dans ma capacité à exécuter mon travail correctement. / The level of confidence about my ability to execute my job properly.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Le sentiment que je peux accomplir les tâches les plus difficiles. / The sense that I can accomplish the most difficult tasks.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Les interactions sociales positives que j'ai avec les autres au travail. / The positive social interactions I have at work with other people.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Le sentiment de faire partie d'un groupe au travail. / The feeling of being part of a group at work.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Les amis proches que j'ai au travail. / The close friends I have at work.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
Les opportunités que j'ai de parler avec les gens de choses qui comptent pour moi. / The opportunities to talk with people about things that really matter to me.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied
La liberté de faire mon travail de la façon que j'estime être la meilleure. - The degree of freedom I have to do my job the way I think it can be done best.	1 = Jamais / very dissatisfied; 7 = très satisfait/ very satisfied

