



Article scientifique

Article

2010

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

La satisfaction au travail: une conséquence du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH

Iglesias Rutishauser, Katia; Renaud, Olivier; Tschan Semmer, Franziska

How to cite

IGLESIAS RUTISHAUSER, Katia, RENAUD, Olivier, TSCHAN SEMMER, Franziska. La satisfaction au travail: une conséquence du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH. In: Revue internationale de psychosociologie, 2010, vol. 16, n° 40, p. 245–270. doi: 10.3917/rips.040.0245

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:17007>

Publication DOI: [10.3917/rips.040.0245](https://doi.org/10.3917/rips.040.0245)

« NOUVEAUX COMPORTEMENTS, NOUVELLE GRH ? »
XXIème CONGRES AGRH - DU 17 AU 19 NOVEMBRE 2010
RENNES / SAINT-MALO



Satisfaction au travail : conséquences du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH

Auteur (s) : Katia Iglesias¹, Olivier Renaud¹, & Franziska Tschan²

Coordonnées :

¹ Groupe de Méthodologie et Analyse de Données / Section de Psychologie, Université de Genève, Bd. du Pont d'Arve 40, 1205 Genève, Suisse

² Institut de Psychologie du Travail et des Organisations, Université de Neuchâtel, Rue de la Maladière 23, 2000 Neuchâtel, Suisse

Résumé :

La satisfaction au travail est un concept central en gestion des ressources humaines. Malgré cela les relations trouvées entre ce concept et d'autres variables du champ restent encore parfois incertaines voire même contradictoires dans certains cas. Cet article relève trois problèmes : le premier, pouvant affecter directement les liens entre la satisfaction au travail et d'autres variables du champ, concerne les outils statistiques utilisés pour analyser la satisfaction au travail. Pour discuter de ce point, nous évaluons les besoins des chercheurs pour répondre à leurs questionnements, ainsi que les apports et limitations des différents outils statistiques utilisés. Les deuxièmes et troisièmes problèmes touchent la satisfaction au travail elle-même et concernent la définition ainsi que les instruments de mesure de la satisfaction au travail. Une fois ces problèmes énoncés, sur la base d'un jeu de données empiriques et en utilisant les outils statistiques adaptés pour répondre aux questions des chercheurs, nous avons analysé quatre mesures de satisfaction au travail avec des modèles à effets mixtes. Pour analyser ces dernières, deux groupes de déterminants ont été utilisés : des facteurs liés au travail et des facteurs liés à la personne. Il ressort que pour les déterminants fortement liés à la satisfaction au travail, les résultats sont proches pour les quatre échelles de satisfaction au travail. Par contre, pour les variables explicatives dont le lien avec la satisfaction au travail est plus faible, la significativité va dépendre du choix de l'instrument de mesure de la satisfaction au travail. Par conséquent, les différentes échelles de satisfaction au travail analysées n'opérationnalisent pas la même définition de la satisfaction au travail.

Mots clefs

Satisfaction au travail, définition, instrument de mesure, modèles à effets mixtes

INTRODUCTION :

La satisfaction au travail est une thématique centrale en gestion des ressources humaines, plusieurs raisons pourraient expliquer cet engouement. Tout d'abord, ce concept ne concerne pas uniquement les chercheurs étudiant les organisations, mais également toute personne travaillant dans ces organisations. De plus, il peut être vu comme un indicateur du fonctionnement des entreprises, comme l'est la performance (Judge et al., 2001 ; M. M. Petty, McGee et Cavender, 1984). Enfin la satisfaction ne touche pas uniquement la sphère du travail, mais a également un impact sur la vie en général, dont la santé, en affectant la psychosomatisme (e.g. Begley et Czajka, 1993) ou certains symptômes psychiques tel que la dépression (e.g. Faragher, Cass et Cooper, 2005) ou l'état anxieux (e.g. Faragher et al., 2005).

Il est donc essentiel de comprendre au mieux la satisfaction au travail ainsi que les liens qu'elle peut entretenir avec les autres concepts en RH. Malheureusement, ces liens sont tributaires des outils statistiques qui permettent de les évaluer, ainsi que des instruments de mesures qui permettent d'opérationnaliser les concepts et la définition de ces derniers. Ces problèmes seront discutés théoriquement à l'aide d'un exemple, puis empiriquement.

I : SATISFACTION AU TRAVAIL

La satisfaction au travail fait partie des concepts les plus étudiés dans les recherches en gestion des ressources humaines, aussi bien en tant que variable d'intérêt que comme variable explicative (Brief, 1998 ; Judge et Bono, 2001 ; Spector, 1997). Ainsi, depuis les années 30, plus de 10'000 études en lien avec la satisfaction au travail ont été menées (Locke, 1976 ; Spector, 1997).

Deux groupes de facteurs en relation avec la satisfaction au travail ont principalement été étudiés. Le premier groupe a trait aux facteurs liés à l'environnement de travail lui-même comme par exemple les caractéristiques de Hackman et Oldham (1976), définies sur la base de cinq éléments : variété des compétences (nombre de compétences nécessaires), identité de la tâche (tâche faite dans sa globalité ou partiellement), sens de la tâche (impact sur les autres personnes), autonomie (liberté pour exécuter son travail) et feedback sur le travail (retour sur le bon déroulement de la tâche). Il existe une multitude de facteurs liés à l'environnement, dont notamment les rôles dans l'entreprise avec l'ambiguïté de rôle (à quel point un employé est sûr de connaître ses fonctions et ses responsabilités) et le conflit de rôle (lorsque l'employé se trouve face à des demandes incompatibles). Les facteurs psychosociaux au travail définis par Karasek et al. (1998) sont aux nombres de trois dimensions : la demande psychologique, la latitude décisionnelle (composée de deux sous-dimensions : l'utilisation des compétences et l'autonomie décisionnelle) ainsi que le soutien social au travail (lui-même composé de deux sous-dimensions : relation avec la hiérarchie et relation avec les collègues) ; enfin, la justice organisationnelle usuellement définie en trois dimensions : la justice distributive, la justice procédurale et la justice interactionnelle (Colquitt et al., 2001).

Le deuxième groupe de facteurs contient les facteurs propres à la personne comme le sexe, l'âge, les dispositions affectives définies par Watson, L. A. Clark et Tellegen (1988) composées de deux facettes : l'affectivité positive (PA, tendance à expérimenter un engagement et un enthousiasme agréables dans de nombreuses situations) et l'affectivité négative (NA, la tendance à expérimenter des émotions négatives telles que l'anxiété ou la dépression dans de nombreuses situations) ; l'évaluation centrale, qui dépend de quatre éléments constituant le noyau central de l'auto-évaluation : soit l'estime de soi, l'auto-efficacité (la capacité à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les actions nécessaires afin de contrôler les événements de la vie), le lieu de contrôle (représentant la

perception du degré de contrôle de sa vie : une personne avec un lieu de contrôle interne croit qu'elle a la capacité de contrôler sa vie, par opposition au lieu de contrôle externe où ce sont les autres, le hasard, la destinée, qui sont perçus comme les facteurs contrôlant) et l'absence de névrotisme (e.g. Judge, Bono et Locke, 2000 ; Judge, Locke et Durham, 1997).

Malgré les centaines d'études menées sur la satisfaction au travail et après plus de 80 ans de recherches, ce champ mérite encore quelques attentions. En effet, certains chercheurs ont, par exemple, trouvé un lien positif entre la satisfaction au travail et le travail à temps partiel (Eberhardt et Shani, 1984 ; Fenton-O'Creevy, 1995) alors que d'autres ont trouvé un lien négatif (e.g. Hall et F. E. Gordon, 1973 ; Miller et Terborg, 1979) ou encore, une absence de lien (Steffy et Jones, 1990 ; Thorsteinson, 2003). De plus, certains chercheurs trouvent des liens forts entre la satisfaction au travail et certaines variables comme la performance (e.g. Judge et al., 2001; Petty et al., 1984), alors que d'autres trouvent peu ou pas de liens avec cette même variable (e.g. Brayfield et Crockett, 1955 ; Iaffaldano et Muchinsky, 1985). Ce ne sont que deux exemples parmi d'autres. Ainsi, la force et le sens des relations avec la satisfaction au travail peuvent varier fortement en fonction des variables explicatives. Ceci peut s'expliquer par le fait que plusieurs problèmes subsistent encore dans le champ de la satisfaction au travail, problèmes qui pourraient avoir comme conséquence de diminuer ou de modifier la force des liens trouvés dans les différentes études menées entre la satisfaction et les variables du champ.

1. I.1 : Les problèmes liés à la relation entre la satisfaction au travail et ses déterminants : les différentes modélisations et leurs conséquences

Le premier problème pouvant affecter directement les liens entre la satisfaction au travail et d'autres variables du champ concerne les outils statistiques utilisés pour analyser la satisfaction au travail. Ce problème est peu discuté dans la littérature, mais il est essentiel. En effet, il est important que les outils utilisés correspondent aux données du domaine. Ainsi, le

premier but de cette étude est de présenter ce dont les chercheurs auraient besoin pour répondre à leurs questionnements. Nous allons discuter l'utilisation de certaines analyses, pour lesquelles, nous ferons le point sur ce qu'elles permettent de faire et sur leurs limitations.

Prenons deux chercheurs, A et B, qui sont tous deux intéressés par la satisfaction au travail. Ils décident de mener chacun leur propre étude. Le chercheur A a lu dans la littérature que le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ, qui comporte 20 questions dans la version courte) (D. J. Weiss et al., 1967) est un indicateur usuellement utilisé pour mesurer la satisfaction au travail. Il le choisit donc, ainsi que quelques déterminants, pour tenter d'expliquer sa variable d'intérêt. Il fait passer son questionnaire auprès de 100 employés. Le chercheur B décide, quant à lui, pour une question de coût, de prendre une échelle plus courte (5 questions) et choisit d'utiliser la satisfaction globale au travail (ESGT) de Blais, Lachance et Riddle (1993) pour mesurer sa variable d'intérêt. Il sélectionne les mêmes déterminants que le chercheur A et fait passer son questionnaire à 100 autres salariés.

Idéalement, quels résultats souhaiterions-nous obtenir ? Premièrement, nous aimerions que les résultats de nos deux chercheurs soient indépendants des sujets interrogés, c'est-à-dire indépendants de l'échantillon. En effet, dans toute recherche, pour deux échantillons de sujets d'une même population, nous aimerions obtenir les mêmes résultats. Etant donné que le but de toute recherche est de pouvoir généraliser les résultats à l'ensemble des sujets d'une population et ce, indépendamment de l'échantillon choisi.

Si les échelles de satisfaction au travail mesurent effectivement le même construit, nous aimerions que nos deux chercheurs arrivent aux mêmes résultats quel que soit l'instrument de mesure utilisé (MSQ, ESGT). Il sera ainsi possible de comparer les résultats d'études utilisant des échelles de satisfaction au travail différentes.

En d'autres termes, un chercheur en gestion de ressources humaines qui souhaiterait analyser la satisfaction au travail (ou tout autre concept de RH) s'attendrait à ce que ses résultats ne dépendent ni de son échantillon, ni de son choix de questionnaire.

Une manière usuelle de traiter une échelle composée de plusieurs questions est de créer un indicateur agrégé de l'échelle, c'est-à-dire de faire la moyenne ou la somme des réponses aux différentes questions de l'échelle pour obtenir une valeur par sujet. Ainsi, le chercheur obtient une variable d'intérêt, la satisfaction au travail, variable continue (variable dépendante (VD)). Il aura probablement un ou plusieurs prédicteurs (les déterminants ou les variables indépendantes (VI)) pour expliquer la satisfaction au travail.

A partir de ces données, une régression linéaire multiple (RLM) peut être appliquée afin de tester le lien entre la satisfaction au travail et les différentes VI. Mais, la RLM permet-elle de généraliser à différents échantillons, ainsi qu'à différents questionnaires comme les chercheurs en RH le souhaiteraient ? Pour répondre à cette question, reprenons notre exemple. Le chercheur A a fait la moyenne des 20 questions du MSQ, puis il a appliqué une RLM en utilisant cette moyenne comme VD. Le chercheur B a fait la moyenne des 5 questions du ESGT et a également utilisé une RLM pour analyser son indicateur composite de satisfaction au travail. Dans l'estimation de la RLM, les tests statistiques tiennent compte de l'échantillon et évaluent à quel point les résultats seraient différents si nous avions un autre échantillon sur le même questionnaire. Ainsi, comme les deux chercheurs travaillent sur deux échantillons différents, nous nous attendons à obtenir les mêmes résultats. Mais cela n'est vrai que pour la même mesure de satisfaction au travail, ce qui n'est pas le cas pour nos deux chercheurs qui travaillent sur deux échelles différentes. La RLM ne peut donc pas garantir au chercheur B d'obtenir les mêmes résultats que le chercheur A étant donné qu'ils n'utilisent pas la même échelle de satisfaction au travail.

D'autre part, lorsque nous travaillons avec la RLM, nous sommes obligés d'agréger les différentes questions de satisfaction au travail pour obtenir une seule valeur par sujet. En procédant de la sorte, nous perdons de l'information à disposition dans les données, celle concernant la variabilité intra-individuelle. En effet, une personne qui aurait répondu cinq fois « moyennement satisfait » dans la recherche du chercheur B, aura le même score qu'une personne qui aurait répondu deux fois « très satisfait », deux fois « très insatisfait » et une fois « moyennement satisfait ». Et pourtant, ce sont deux patterns complètement différents. Pour ne pas perdre cette information, nous pouvons modéliser notre variable d'intérêt à l'aide de modèles multi-niveaux (ou modèles hiérarchiques). Ainsi, le chercheur A aura, pour chacun de ses participants, 20 réponses (les 20 questions composant le MSQ) qui contribueront à parts égales à la mesure de la satisfaction au travail. Pour ces données, deux niveaux coexistent : celui des sujets, appelé également niveau 2, ainsi que les réponses aux questions de satisfaction au travail, appelé niveau 1 (cf. illustration table 1). Les sujets sont modélisés comme un effet aléatoire (par opposition à fixe). L'idée est que les 100 sujets de notre échantillon aient été tirés aléatoirement de la population des sujets. Ainsi, les personnes de notre échantillon sont censées être représentatives de la population, ce que les statisticiens définiraient de la manière suivante : toutes les personnes de la population des sujets à laquelle nous aimerions généraliser nos résultats ont une chance non nulle d'appartenir à notre échantillon.

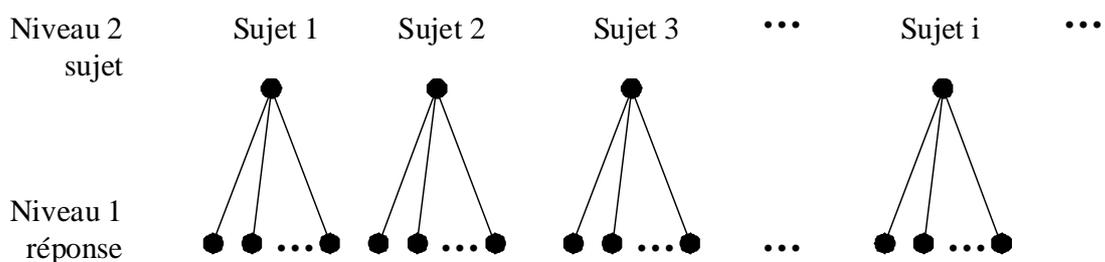


Figure 1 : Représentation graphique d'un modèle hiérarchique à deux niveaux

Il est préférable pour plusieurs raisons d'utiliser des modèles multi-niveaux. La première raison, déjà mentionnée, est d'éviter de perdre de l'information à disposition dans les données. Une deuxième raison est que si nous avons des informations au niveau des questions de satisfaction, il est possible de les inclure dans le modèle. Ainsi, le chercheur A peut utiliser l'information concernant les dimensions du MSQ. Ce dernier est composé de 4 dimensions : la satisfaction intrinsèque, la satisfaction extrinsèque, l'autorité et l'utilité sociale, ainsi que le besoin de reconnaissance par le salaire et l'avancement (Roussel, 1994). Pour chacune de ces dimensions, il est possible d'estimer une moyenne, voire même d'estimer des pentes différentes en fonction d'une VI.

Il est également possible de modéliser une moyenne par question (item) de satisfaction au travail (ce qui en multi-niveau signifie traiter item comme fixe). Notez qu'avec ce modèle, nous obtenons l'équivalent d'un modèle à équations structurelles (SEM) avec comme facteur latent, la satisfaction au travail et comme variables manifestes, les questions de satisfaction au travail, les saturations (loadings) étant toutes fixées à 1, étant donné que chaque question de satisfaction au travail contribue à part égale à la satisfaction au travail globale.

Nous avons mentionné que si le chercheur A décidait de modéliser une moyenne par item, cela reviendrait à traiter item comme fixe. En choisissant de traiter item fixe, cela indique qu'il n'y a qu'une seule et unique manière d'opérationnaliser la définition de la satisfaction au travail. Dans la mesure où il existe des centaines d'échelles mesurant la satisfaction au travail : 1) soit elles mesurent toutes des construits différentes et dans ce cas, elles ne sont pas interchangeables et il n'est donc pas permis de faire des méta-analyses sur des recherches utilisant des indicateurs différents, 2), soit il s'agit bien de la même définition, mais dans ce cas-là, en ne prenant pas item comme aléatoire, le test statistique (la significativité) est faux (conservateur). Plus précisément, l'erreur de type I sera plus grande que celle autorisée du

seuil nominal de 5% (Baayen, Davidson et Bates, 2008 ; Iglesias et Renaud, 2010b ; Renaud et Ghisletta, 2010), ce qui aura pour impact de biaiser les résultats des analyses.

Ainsi, les modèles multi-niveaux permettent uniquement de généraliser aux échantillons, mais il n'est toujours pas possible de généraliser aux questionnaires. Ainsi, rien n'assure que le chercheur A obtienne les mêmes résultats que le chercheur B. Alors quelle modélisation choisir de telle sorte à pouvoir généraliser aux sujets et aux items ? Il devient nécessaire d'utiliser un autre modèle multi-niveaux : un modèle à effets mixtes avec effets aléatoires croisés (MEM, *mixed effects model*). Comme pour le modèle multi-niveaux hiérarchiques, nous avons les participants (niveau 2 sujet) et les réponses de satisfaction (niveau 1) et nous rajoutons un niveau supplémentaire correspondant aux items (niveau 2 item) avec l'idée que les réponses des sujets à la première question sur la satisfaction au travail seront plus semblables entre elles qu'avec les réponses à la deuxième question, etc. (cf. illustration table 2). Les effets sont dits aléatoires croisés par opposition à aléatoires emboîtés dans les modèles hiérarchiques.

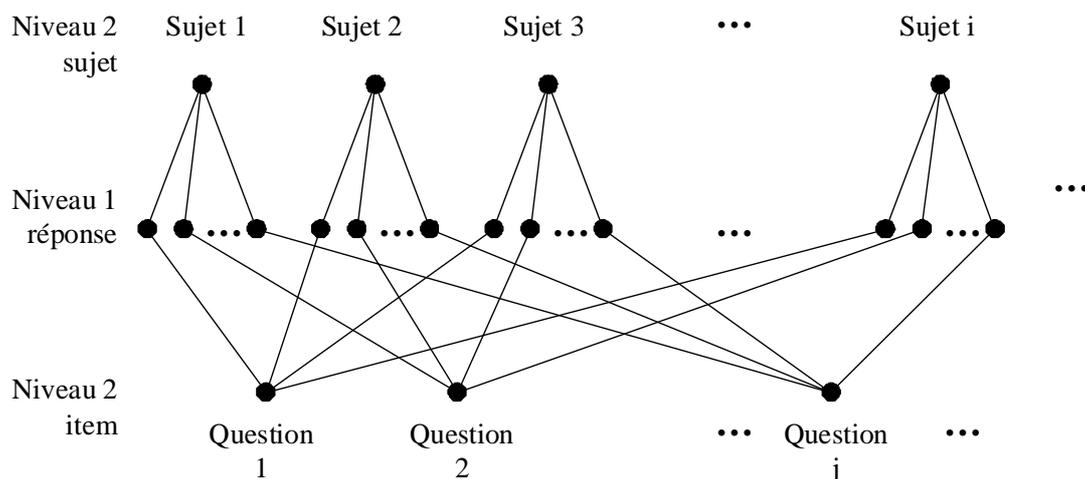


Figure 2 : Représentation graphique d'un modèle croisé avec sujet et item comme effets aléatoires croisés

Dans l'estimation du MEM, les tests statistiques tiennent compte d'une part de l'échantillon, en évaluant à quel point les résultats seraient différents si nous avions un autre échantillon, et

d'autre part du questionnaire, en évaluant à quel point les résultats seraient différents si nous avions un autre questionnaire de satisfaction au travail. Ainsi, si les différentes échelles de satisfaction au travail à disposition dans la littérature mesurent toutes le même construit, c'est-à-dire la satisfaction au travail globale, nous avons une grande probabilité de trouver les mêmes résultats à l'aide de ces modèles, indépendamment de l'échelle choisie. Donc, en utilisant les MEM, les deux chercheurs, bien qu'utilisant des échantillons différents et des échelles de satisfaction au travail différentes, devraient obtenir les mêmes résultats.

Contrairement à quelques années en arrière, l'utilisation des MEM est actuellement relativement simple et accessible dans de nombreux logiciels tel que, dans les logiciels libres : R (package lme4) et dans les logiciels commerciaux : MLwiN ou SAS et, dans une moindre mesure, SPSS. Pour plus d'informations concernant l'application de modèles à effets mixtes avec sujet et item comme effets aléatoires croisés, le livre de Baayen (2008) est un bon outil expliquant comment analyser les données à l'aide de R.

Un autre point important à soulever en faveur de l'utilisation des MEM, en plus de son pouvoir de généraliser aux questionnaires, est l'ajout de l'effet aléatoire item qui permet d'expliquer une part non négligeable de la variance des données. Cette constatation a pu être faite sur plus d'une vingtaine de bases de données pour différentes mesures de satisfaction au travail (données non présentées ici). Ainsi, il ne s'agit pas uniquement de généraliser aux échelles de satisfaction au travail, mais bien de prendre en compte la structure inhérente des données pour ne pas biaiser les résultats comme c'est le cas lorsque un niveau aléatoire est omis dans la modélisation (Iglesias et Renaud, 2010b ; Meyers et Beretvas, 2006).

En résumé, un chercheur en gestion des ressources humaines qui utiliserait les MEM aurait l'avantage, comme avec les multi-niveaux, de ne pas perdre l'information concernant la variabilité intra-individuelle et de pouvoir ajouter des informations au niveau des réponses. Mais, il lui sera également possible de généraliser ses résultats à d'autres échantillons et à

d'autres questionnaires. En utilisant ces modèles pour analyser les différents instruments de mesure de satisfaction au travail et si ces derniers mesurent bien tous le même construit, alors nous devrions obtenir pour chaque indicateur de satisfaction au travail, des déterminants avec un lien de même signe et de même grandeur. En d'autres termes, les différentes échelles de satisfaction devraient être interchangeables et nous permettre de trouver les mêmes résultats indépendamment du questionnaire choisi. C'est pourquoi dans cette étude, nous allons analyser quatre indicateurs de satisfaction au travail : l'ESGT, le MDQ, l'Echelle de satisfaction avec la vie professionnelle de Fouquereau et Rioux (2002) et la Satisfaction au travail générale de Baillod et Semmer (1994) à l'aide de MEM. En utilisant l'analyse adaptée, c'est-à-dire permettant de généraliser aux sujets et aux items de la satisfaction au travail, nous pourrions nous pencher réellement sur le bien-fondé ou non des autres problèmes abordés dans la littérature et présentés ci-après.

2. I.2 : Les problèmes liés à la satisfaction au travail même

Le deuxième but de cette recherche est de revenir sur deux autres problèmes touchant la satisfaction au travail elle-même. En effet, il ressort dans la littérature que la définition (Brief, 1998; Locke, 1969, 1976; Mignonac, 2004; H. M. Weiss, 2002), ainsi que les instruments de mesure de la satisfaction au travail (Scarpello et Campbell, 1983; Schleicher, Watt et Greguras, 2004; Van Saane, Sluiter, Verbeek et Frings-Dresen, 2003) seraient un obstacle pour faire avancer efficacement la recherche dans le domaine.

I.2.1 Un problème de définition ?

En 1969, Locke constatait un manque de progrès dans la compréhension de la satisfaction au travail. Malgré près de trente ans de recherche, il n'était toujours pas établi si la satisfaction au travail reposait sur le travail lui-même, sur les employés ou sur l'interaction entre le salarié et son environnement (p.309). Il relevait également que, dans les recherches qu'il a lui-même

menées, la taille des relations variait fortement et n'expliquait que très peu de variance, sans parler de la raison de l'existence de ces relations (p.310).

Pour Locke, la raison majeure de ce manque de progrès est dû à la focalisation sur le « *comment mesurer la satisfaction au travail* » qui amène à des analyses corrélationnelles sans explication du phénomène. Il propose de se focaliser plutôt sur « *qu'est-ce que la satisfaction au travail* » qu'il définit de la manière suivante : « *La satisfaction au travail est l'état émotionnel agréable résultant de l'évaluation de son travail comme accompli ou facilitant l'accomplissement des valeurs de son travail. L'insatisfaction au travail est l'état émotionnel désagréable résultant de l'évaluation de son travail comme frustrant ou empêchant l'accomplissement des valeurs de son travail ou entraînant des dévalues. La satisfaction et l'insatisfaction au travail sont fonction de la relation perçue entre ce qu'une personne a besoin dans son travail et ce qu'elle perçoit de lui comme offrant ou comportant* » (p.316). En résumé, nous distinguons trois points importants : 1) la perception de certains aspects du travail, 2) le standard implicite ou explicite des valeurs et 3) le jugement conscient ou inconscient de l'écart entre les perceptions et les valeurs. Notons encore que cet écart dépend à la fois de sa propre grandeur et de l'importance des différentes valeurs propre à chaque personne.

Cranny, Smith et Stone (1992) disent qu'il existe un consensus clair au niveau de la définition de la satisfaction au travail : « *une réaction affective (qui est émotionnelle) à son travail, résultant de la comparaison inhérente des résultats avec ceux désirés (attendu, mérité, etc.)* » (p.1). Cette définition correspond à celle énoncée par Locke suite à ses travaux (1969, 1976) : la satisfaction au travail est « *un état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences au travail* » (1976, p.1300). Pourtant, ces dernières années, un nombre croissant de recherches soulignent les insuffisances et les paradoxes de cette définition (Brief, 1998 ; Mignonac, 2004 ; H. M. Weiss, 2002).

De nombreux auteurs ont mentionné que la satisfaction au travail doit être traitée comme une attitude (Brief, 1998 ; Mignonac, 2004 ; Miner, 1992 ; Spector, 1997 ; H. M. Weiss, 2002 ; H. M. Weiss et Cropanzano, 1996 ; Wright, 2006). Pour certains chercheurs, comme par exemple Locke, une attitude est équivalente à une réponse émotionnelle. Mais ces définitions sont-elles équivalentes ? Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de revenir sur la définition d'une attitude.

Jusqu'à la fin des années 80, l'attitude était définie par les chercheurs de la psychologie sociale en fonction de trois dimensions : une dimension cognitive (les croyances), une affective et une conative (les comportements). Cette définition de l'attitude pourrait expliquer l'amalgame fait entre réponse affective et attitude. Suite à plusieurs études (Brief et Robertson, 1989 ; Olson et Zanna, 1993 ; R. E. Petty, Wegener et Fabrigar, 1997), ce modèle tridimensionnel a été revu et depuis, les trois dimensions ne sont plus vues comme des composantes de l'attitude, mais comme des causes et des conséquences d'une évaluation (Ajzen, 2001). Il est maintenant communément accepté que l'attitude soit une évaluation globale d'objets. Au vu de cette nouvelle définition de l'attitude, la satisfaction au travail peut être définie comme une évaluation de son travail ou de sa situation au travail et la réponse affective à l'objet est bien reliée à l'évaluation de l'objet et donc à la satisfaction au travail, mais il s'agit de deux construits distincts (Brief et Robertson, 1989 ; Fisher, 2000 ; Mignonac, 2004 ; Trafimow et Sheeran, 1998). La littérature va dans le sens de l'infirmité de la définition d'une attitude en termes de réponse émotionnelle.

I.2.2 Les problèmes liés aux instruments de mesure

Ainsi, il semble exister un consensus quant à la définition de la satisfaction au travail en tant qu'attitude. Par contre, il n'est pas si clair que la définition de l'attitude choisie par les chercheurs fasse, elle, l'unanimité. Dans ce cas, nous pouvons nous demander dans quelle mesure l'opérationnalisation du concept a été affectée. C'est pourquoi il est important de se

pencher sur la manière usuelle de mesurer la satisfaction au travail, les types de mesures existantes, leur validité et ce qu'elles mesurent réellement : cognition, affect ou conation.

Pour mesurer une attitude, il est courant de demander aux personnes interviewées de placer l'objet de l'évaluation sur une échelle. Deux formats d'échelle habituellement utilisés sont les échelles de Likert (Likert, 1932) (le fait d'être en accord avec un item indique une attitude favorable ou défavorable envers l'objet) et l'échelle sémantique différentielle (Osgood, Suci et Tannenbaum, 1957) (échelle bipolaire avec des adjectifs contrastés (p.ex. : bien-mal) à chaque extrémité avec une position neutre (0) au centre de l'échelle).

Il existe une multitude d'échelles (comprenant entre un et des dizaines d'items) mesurant la satisfaction au travail. Une manière de les classer est de séparer les échelles mesurant la satisfaction au travail par facettes (e.g. Le MSQ, le JDI: job descriptive index (Smith, Kendall et Hulin, 1969) ou le JSS: job satisfaction survey (Spector, 1985)), des échelles mesurant la satisfaction au travail de manière globale (p.ex. : l'échelle de Hoppock (1935), les visages de Kunin (1955), l'échelle de satisfaction globale au travail (Blais, Lachance et Riddle, 1993), la satisfaction au travail de Baillod et Semmer (1994) ou l'échelle de satisfaction avec la vie professionnelle (Fouquereau et Rioux, 2002)). Certaines échelles mélangent les deux approches (p.ex. : le JDS: Job Diagnostic Survey (Hackman et Oldham, 1975)).

L'approche par facettes a pour but de définir quelle dimension du travail produit de la satisfaction ou de l'insatisfaction, ce qui est possible lorsque les facettes sont analysées séparément. Lorsque les différentes facettes sont agrégées pour mesurer la satisfaction générale au travail, Scarpello et Campbell (1983) on trouve pour de nombreuses échelles à facettes une corrélation assez faible avec une mesure de satisfaction générale au travail, ce qui peut s'expliquer par le fait que les différentes facettes mesurées ne tiennent compte que d'un sous-ensemble des facettes de la satisfaction au travail (Scarpello et Campbell, 1983). Ainsi, il semblerait que les deux approches ne soient pas équivalentes et que les mesures par facettes

ne constituent pas la meilleure approche pour analyser la satisfaction générale au travail (Brief, 1998). Notons que les échelles mesurées sur la somme des facettes corrèlent plus fortement avec la satisfaction générale au travail que les échelles de satisfaction au travail focalisées sur le travail lui-même (Wanous, Reichers et Hudy, 1997).

Comme mentionné précédemment, les échelles globales de satisfaction peuvent contenir soit un, soit plusieurs items. L'utilisation d'un seul item (p.ex. : « Encerchez le visage qui décrit le mieux comment vous vous sentez par rapport à votre travail en général » (Kunin, 1955)), bien que très souvent utilisée, a fortement été critiquée en raison de la faible fidélité de la mesure. Plusieurs auteurs sont revenus sur cette critique et ont montré qu'au contraire un unique item de satisfaction générale au travail était fidèle (Dolbier et al., 2005 ; Nagy, 2002 ; Scarpello et Campbell, 1983 ; Wanous, Reichers et Hudy, 1997). Il est donc acceptable d'utiliser un seul item général, par exemple pour une question de place, de coût ou pour mesurer le changement. Cependant en aucun cas il ne remplacera une échelle avec plusieurs items validés (Wanous, Reichers et Hudy, 1997). En effet, comme le mentionne Spector (1997), la mesure de plusieurs items est plus fiable qu'une unique mesure (moins sujette aux erreurs : le répondant comprend différemment la question qu'attendu, le répondant indique une réponse erronée, le répondant lit mal la question, etc.) car plus l'échelle comporte d'items, moins l'inconsistance d'une réponse affectera la mesure générale.

De nombreuses études ont été menées en ce qui concerne la fiabilité et de la validité des instruments mesurant la satisfaction au travail, (e.g. Agho, Price et Mueller, 1992 ; Brooke, Russel et Price, 1988 ; Cook et al., 1981 ; Mathieu et Farr, 1991 ; Smith, Kendall et Hulin, 1969). Une étude particulièrement intéressante reprend 29 échelles de satisfaction au travail relevées dans la littérature entre 1988 et 2001 et analyse le niveau de leur validité et de leur fidélité. Seules 7 échelles atteignent les standards définis par les auteurs dont le JSS et le JIG.

Il est étonnant de voir que le JDI, qui est un des indicateurs de satisfaction au travail classiquement utilisé, ne satisfait pas les critères de validité (Van Saane et al., 2003).

Parler de validité revient à se demander si notre indicateur mesure bien ce qu'il cherche à mesurer. Mais que devrait mesurer le concept de satisfaction au travail ? Une réponse affective ? Une évaluation globale ? Organ et Near (1985) ont soulevé cette importante question d'ordre méthodologique : les mesures classiques de la satisfaction au travail parviennent-elles à prendre en compte à la fois l'évaluation affective et l'évaluation cognitive ? Ils s'attendent à ce que ça ne soit pas le cas et que les mesures soient plutôt des évaluations cognitives. La seule recherche qui a tenté de répondre à cette question est celle de Brief et Robertson (1989). Ils ont montré que le MSQ et le JDI évaluent les cognitions tandis que l'échelle des figures de Kunin (1955) évalue les affects et les cognitions. Au vu de ces résultats, si la satisfaction au travail est une réponse affective comme définie par Locke (1976), alors le MSQ et le JDI, échelles habituellement utilisées, mesurent mal le concept. Si la satisfaction au travail est une évaluation affective et cognitive du travail ou de la situation au travail, il manque des mesures d'évaluations affectives pour mesurer pleinement le concept. Dans les deux cas, ces deux échelles utilisées posent problème. Nous pouvons nous demander ce qu'il en est pour les autres échelles mesurant la satisfaction au travail.

Les problèmes liés à la définition et aux instruments de mesure de la satisfaction au travail ne sont pas sans conséquence sur la détermination des variables explicatives de ce concept. En effet, si nous prenons comme définition de la satisfaction au travail, l'évaluation cognitive et affective du travail ou de la situation de travail et sachant que l'évaluation affective et l'évaluation cognitive ne sont pas forcément similaires et sont susceptibles d'avoir des déterminants et des causes différentes (Brief, 1998 ; Kraus, 1995), alors le choix d'une échelle mesurant l'évaluation cognitive comme le MSQ ou celui de l'échelle des figures de Kunin n'aboutira pas forcément aux mêmes découvertes.

Un autre point pouvant être un problème potentiel dans la recherche sur la satisfaction au travail est celui de la quantité de mesures différentes existant pour mesurer la satisfaction. Entre 1976 et 1978, sur 191 études et dans 5 journaux, O'Connor, Peters et S. M. Gordon (1978) ont recensé 95 échelles différentes de satisfaction au travail. Cette multitude d'indicateurs différents de satisfaction au travail n'est pas elle non plus sans conséquence sur la découverte de liens dans le champ. Nous reviendrons plus en détail sur ce point dans la prochaine section.

II : MATERIEL ET METHODES

3. II.1 : L'échantillon

L'échantillon est constitué de 301 employés de la fonction publique en Suisse Romande regroupant des postiers (48), des secrétaires (103), des agents de détentions (44) et des assistants d'enseignement et de recherche (106). Ils sont âgés entre 18 et 65 ans (avec une moyenne de 38,01 ans et un écart-type de 11,01). L'échantillon est formé de 171 femmes et 127 hommes (3 participants n'ont pas mentionné leur groupe d'appartenance). Le taux d'occupation s'étend de 20 à 100% ($M=86,19\%$, $SD=19,05\%$) et 59,00 % des participants travaillent à plein temps.

4. II.2 : Les instruments de mesure

La satisfaction au travail a été mesurée à l'aide de quatre indicateurs différents : une échelle à facette : le MSQ, validée en français par Roussel (1994) et trois échelles globales : l'Echelle de vie professionnelle (ESVP) (Fouquereau et Rioux, 2002), l'ESGT et l'Echelle de Satisfaction au travail générale (PUR) (Baillod et Semmer, 1994), traduite et utilisée par l'Institut de Psychologie du Travail et des Organisation de l'Université de Neuchâtel.

Pour mesurer l'évaluation du travail, différents questionnaires ont été utilisés : le Job Content Survey de Karasek et al. (1998) contenant trois dimensions : la demande psychologique, la latitude décisionnelle (contenant deux sous-dimensions : l'autonomie de décision et l'utilité des compétences) et le soutien social (contenant deux sous-dimensions : le soutien des collègues et le soutien du supérieur hiérarchique), validé en français par Niedhammer et al. (2006) ; le Job Descriptive Survey de Hackman et Oldham constitué de 5 échelles : la variabilité des tâches, l'identité de la tâche, la significativité de la tâche, l'autonomie et le feedback du travail, validé en français par Mottay (1999) ; les échelles de conflit et ambiguïté de rôle de Rizzo, House et Lirtzman (1970) validées en français par Lachance, Tétreau et Pépin (1997) ; la justice organisationnelle en quatre dimensions (Iglesias et Renaud, 2010a) : la justice distributive, la justice procédurale, la justice interpersonnelle verticale et la justice interpersonnelle horizontale ; la mesure de confiance en trois dimensions (Nasr, 2004) : la confiance en l'organisation, la confiance en son collègue direct et la confiance en son supérieur hiérarchique.

Pour mesurer l'évaluation de la personnalité, nous avons utilisé : la PANAS (Watson, L. A. Clark et Tellegen, 1988), validée en français par Gaudreau, Sanchez et Blondin (2006) contenant deux dimensions : l'affectivité positive et l'affectivité négative ; l'estime de soi de (Rosenberg, 1965) validée en français par Vallières et Vallerand (1990) ; le lieu de contrôle de Levenson (1973) en trois sous-dimensions : le lieu de contrôle interne, le lieu de contrôle externe-puissance et le lieu de contrôle externe-chance, validée par Rossier, Rigozzi et Berthoud (2002) ; l'échelle General self efficacy de Schwarzer et Jerusalem (1995), validée par Scholz et al. (2002) mesurant l'auto-efficacité.

5. II.3 : Procédure

Un des buts de cette recherche étant de comparer les résultats des liens entre satisfaction au travail et plusieurs déterminants pour les différentes mesures de satisfaction au travail, la

méthodologie du questionnaire est très importante. En effet, nous voulons être sûrs que les éventuelles différences que nous pourrions trouver entre les quatre VD de satisfaction au travail ne soient pas liées à un problème méthodologique des questionnaires, c'est pourquoi nous présentons dans cette section les grandes lignes de la méthodologie mise en place dans cette étude.

Le questionnaire est composé de trois livrets distincts regroupant des échelles par thématiques : la satisfaction au travail, le travail et la personnalité. Dans le livret sur la satisfaction au travail, ont été mises en premier les questions générales (les échelles globales), avant les questions spécifiques (les échelles à facettes), ceci afin d'éviter que les questions précises n'influencent la vision globale, ce qui aurait pour conséquence d'augmenter artificiellement la corrélation entre la question générale et l'échelle (Schwarz, 1999 ; Schwarz et Hippler, 1995 ; Schwarz, Strack et Mai, 1991).

Afin d'éliminer le maximum de biais systématique lié aux questionnaires auto-rapportés, nous avons tenté de supprimer les principales sources de biais mentionnées par P. M. Podsakoff et al. (2003) : 1) Vérifier que chaque question était claire et sans ambiguïté (éviter les doubles négations dans les questions, les termes techniques ou pouvant avoir différentes significations, etc.). Pour cela, nous avons fait un pré-test sur 15 personnes de niveaux de formation différents (les échelles comprenant une ou plusieurs questions posant problème étaient supprimées du questionnaire) ; 2) les groupes de questions ont été séparés par thématiques (travail, satisfaction au travail et personnalité) afin de diminuer les théories implicites qu'auraient pu imaginer les participants et qui aurait pu avoir pour conséquence d'augmenter artificiellement la corrélation entre les échelles et de diminuer la corrélation artificielle liée à l'effet du questionnaire ; 3) Afin de diminuer l'impact des premières questions sur les suivantes ou des groupes de questions sur le groupe de questions suivantes et d'éviter d'augmenter artificiellement les corrélations, l'ordre des questions dans les livrets

travail et personnalité, ainsi que l'ordre des livrets ont été contrebalancés ; 4) Un autre point important pour diminuer les corrélations artificielles entre les questions est de faire varier les ancrages et les formats des réponses, ces variations ayant pour but de casser le rythme et d'éviter les réponses automatiques. Nous avons donc joué avec l'ordre des échelles en fonction des ancrages de celles-ci. 5) La désirabilité sociale est un phénomène inconscient qui pousse les participants à donner des réponses qu'ils considèrent inconsciemment désirables par les autres - l'hétéroduperie - ou auxquelles ils aimeraient adhérer - autoduperie - (Tournois, Mesnil et Kop, 2000). Pour éviter l'hétéroduperie, nous avons garanti l'anonymat des questionnaires et les participants se voyaient attribuer aléatoirement un questionnaire. Pour éviter l'autoduperie, nous avons introduit une échelle dans le questionnaire pour pouvoir tester s'il était présent dans les réponses et ainsi pouvoir en tenir compte s'il y avait lieu d'être ; 6) Finalement, nous n'avons travaillé qu'avec des échelles aux propriétés psychométriques confirmées par d'autres chercheurs.

Les questionnaires ont été distribués en main propre aux assistants d'enseignement et de recherche, aux secrétaires et aux postiers. Pour les agents de détentions, pour une raison de sécurité, ils ont été distribués dans leur casier respectif. La participation à l'étude donnait accès à la participation à une tombola.

III : RESULTATS

Pour évaluer l'effet des variables explicatives mesurées dans notre étude sur les différentes mesures de satisfaction au travail (ESGT, ESVP, MSQ et PUR), nous avons effectué des modèles à effets mixtes avec effets aléatoires croisés (MEM, sujet et item comme effets aléatoires). Nous avons effectué une analyse MEM par déterminant afin de pouvoir comparer variable par variable leurs liens avec les différentes échelles de satisfaction au travail. Nous n'avons pas testé toutes les variables simultanément. En effet, par la forte relation qui existe

entre les variables explicatives dans le champ, nous aurions assurément rencontré des problèmes de multi-colinéarité qui auraient faussés les paramètres des MEM. Par conséquent, il n'aurait plus été possible de comparer les résultats entre VD.

Table 1 : Les différentes mesures de satisfaction en fonction des facteurs liés au travail

Un MEM par VI et par échelle de satisfaction au travail, les beta correspondent aux pentes de régression, les p-val correspondent au seuil de significativité avec *** p-val <0.001, ** p-val <0.01 et * p-val <0.05. Notons pas de différence de significativité pour les quatre VD en fonction des VI, sauf pour les VI demande psychologique et significativité de la tâche.

	Facteurs liés au travail											
	ESGT			ESVP			MSQ			PUR		
	beta	p-val		beta	p-val		beta	p-val		beta	p-val	
Utilité des compétences	0.742	0.000	***	0.754	0.000	***	0.583	0.000	***	0.600	0.000	***
Autonomie de décision	0.641	0.000	***	0.607	0.000	***	0.538	0.000	***	0.506	0.000	***
Demande psychologique	-0.262	0.008	**	-0.063	0.538		-0.249	0.001		-0.289	0.000	***
soutien du supérieur	0.451	0.000	***	0.371	0.000	***	0.515	0.000	***	0.393	0.000	***
soutien des collègues	0.436	0.000	***	0.481	0.000	***	0.535	0.000	***	0.436	0.000	***
Variabilité de la tâche	0.186	0.000	***	0.215	0.000	***	0.122	0.000	***	0.119	0.000	***
Identité de la tâche	0.199	0.000	***	0.152	0.000	***	0.125	0.000	***	0.098	0.001	***
Significativité de la tâche	0.064	0.034	*	0.029	0.350		0.025	0.269		0.029	0.250	
Autonomie	0.287	0.000	***	0.265	0.000	***	0.209	0.000	***	0.201	0.000	***
Feedback du travail	0.289	0.000	***	0.245	0.000	***	0.165	0.000	***	0.157	0.000	***
Ambiguïté de rôle	-0.384	0.000	***	-0.331	0.000	***	-0.294	0.000	***	-0.265	0.000	***
Conflit de rôle	-0.212	0.000	***	-0.131	0.001	***	-0.200	0.000	***	-0.191	0.000	***
Justice distributive	0.160	0.000	***	0.120	0.010	**	0.161	0.000	***	0.104	0.005	**
Justice procédurale	0.406	0.000	***	0.386	0.000	***	0.368	0.000	***	0.321	0.000	***
Justice interpersonnelle verticale	0.369	0.000	***	0.334	0.000	***	0.410	0.000	***	0.325	0.000	***
Justice interpersonnelle horizontale	0.246	0.000	***	0.286	0.000	***	0.244	0.000	***	0.198	0.000	***
Confiance en son collègue	0.239	0.000	***	0.296	0.000	***	0.284	0.000	***	0.218	0.000	***
confiance en son supérieur	0.358	0.000	***	0.356	0.000	***	0.404	0.000	***	0.325	0.000	***
Confiance en l'organisation	0.332	0.000	***	0.313	0.000	***	0.327	0.000	***	0.311	0.000	***

Pour chacune des analyses effectuées, nous disposons de deux indices, les betas qui correspondent aux pentes des MEM et peuvent être interprétées comme les pentes dans la régression et les p-val qui sont un indice de significativité avec un seuil de significativité de 5% ($\alpha = 5\%$). Chacune des variables d'intérêt (VD) a été centrée et réduite de telle sorte que les betas soient comparables par déterminant (VI) examiné. Dans la Table 1, nous avons rapporté les résultats de chaque analyse pour les 4 VD (ESGT, ESVP, MSQ et PUR) et pour

chacune des variables explicatives (VI) liées au travail. Dans la Table 2, nous avons fait de même, mais pour les VI liées à la personne.

Pour les facteurs liés au travail (Table 1), il ressort que l'utilité des compétences, l'autonomie des décisions, le soutien du supérieur, le soutien des collègues, la variabilité de la tâche, l'autonomie, le feedback du travail, la justice distributive, procédurale, interpersonnelle verticale et horizontale, la confiance en son collègue, en son supérieur et en l'organisation sont liés significativement et positivement à la satisfaction au travail indépendamment de l'échelle de satisfaction choisie ; l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle, eux, sont liés significativement et négativement à la satisfaction au travail indépendamment de l'échelle choisie.

Pour la demande psychologique et la significativité de la tâche, les résultats dépendent du choix de l'indicateur de satisfaction au travail choisi.

Table 2 : Les différentes mesures de satisfaction en fonction des facteurs liés à la personne

Idem que table 1. Notons pas de différence de significativité pour les quatre VD en fonction des VI, sauf pour les VI genre, age au carré et lieu de contrôle

	Facteur lié à la personne											
	ESGT		ESVP		MSQ		PUR					
	beta	p-val	beta	p-val	beta	p-val	beta	p-val				
Genre (femme)	0.041	0.238	-0.020	0.672	0.080	0.017	*	0.093	0.012	*		
Age [10ans]	0.027	0.504	-0.068	0.104	-0.017	0.562		-0.021	0.536			
Age au carré [10ans]	0.071	0.066	0.042	0.301	0.050	0.080		0.046	0.155			
Affectivité positive	0.414	0.000	***	0.456	0.000	***	0.293	0.000	***	0.310	0.000	***
Affectivité négative	-0.191	0.004	**	-0.198	0.003	**	-0.216	0.000	***	-0.229	0.000	***
Estime de soi	0.348	0.004	**	0.542	0.000	***	0.312	0.000	***	0.289	0.003	**
Lieu de contrôle interne	0.076	0.227		0.194	0.003	**	0.135	0.004	**	0.030	0.555	
Lieu de contrôle chance	-0.054	0.309		-0.076	0.166		-0.102	0.010	*	-0.173	0.000	***
Lieu de contrôle puissance	-0.120	0.009	**	-0.173	0.000	***	-0.178	0.000	***	-0.243	0.000	***
Auto-efficacité	0.209	0.075		0.394	0.001	**	0.391	0.000	***	0.273	0.005	**

Pour les facteurs liés à la personne (Table 2), l'affectivité positive et l'estime de soi sont liées significativement et positivement à la satisfaction au travail indépendamment de l'échelle de satisfaction au travail choisie. L'affectivité négative est quant à elle liée significativement et négativement à la satisfaction au travail.

L'auto-efficacité est liée positivement à la satisfaction au travail, la grandeur des betas varie en fonction du choix de l'indicateur de satisfaction au travail, et par là-même la taille de la p-valeur (la significativité), mais nous ne pouvons pas affirmer que les résultats sont significativement différents en fonction de l'indicateur de satisfaction choisi.

Par contre, les résultats concernant le genre, l'âge et le lieu de contrôle dépendent du choix de la mesure de la satisfaction au travail. L'âge linéaire et l'âge au carré ont été testés pour voir l'effet de l'âge sur la satisfaction au travail. Dans la situation où plus une personne est âgée, plus elle sera satisfaite au travail (ou moins elle sera satisfaite au travail), l'effet de l'âge sera linéaire. Par contre, l'effet quadratique (ou au carré) de l'âge correspond à une relation en U ce qui signifie que les personnes plus jeunes et les personnes plus âgées sont plus satisfaites au travail que les personnes d'âge moyen, ou en \cap ce qui signifie que les personnes plus jeunes et les personnes plus âgées sont moins satisfaites au travail que les personnes d'âge moyen ou encore que l'augmentation n'est pas strictement linéaire avec l'âge.

IV : DISCUSSION

Nous avons analysé les mesures de satisfaction au travail à l'aide de MEM (avec sujet et item comme effets aléatoires croisés) afin de pouvoir généraliser aux sujets de la population et aux instruments de mesure de la satisfaction au travail. Pour les analyser, deux groupes de déterminants ont été utilisés comme VI : des facteurs liés au travail et des facteurs liés à la personne. Ces facteurs correspondent aux concepts usuellement étudiés en lien avec la satisfaction. Nous avons effectué un MEM séparé pour chaque VI pour chacune des quatre échelles de satisfaction au travail. Comme mentionné antérieurement, si les quatre échelles de satisfaction au travail mesurent bien le même construit, c'est-à-dire la satisfaction au travail globale, les résultats devraient être proches, autrement dit, pour chaque déterminant, nous

devrions obtenir des valeurs de betas de même ordre de grandeur ainsi que des p-valeurs (seuil de significativité) proches.

Il ressort que pour les déterminants fortement liés à la satisfaction au travail, les grandeurs des betas et des p-valeurs sont proches pour les quatre échelles de satisfaction au travail. Par contre, pour les variables explicatives dont le lien avec la satisfaction au travail est plus faible, sa significativité dépend de la VD choisie. Ce ne serait pas le cas si les quatre échelles mesuraient bien le même concept. Il est important de relever que le fait que les liens forts ressortent systématiquement significatifs, indépendamment de l'échelle de satisfaction au travail, n'est en aucun cas une preuve que ces échelles mesurent le même construit. Bien au contraire, si le lien existant entre une échelle de satisfaction et une VI est très fort, ce lien ressortira significatif et cela même si nous avons une mauvaise mesure à disposition. En effet, la mauvaise échelle introduira du bruit dans les réponses, ce qui augmentera la variabilité de ces dernières, mais si cette relation est forte, cette variabilité ne sera pas suffisante pour la faire disparaître. Mais ces liens forts sont triviaux en RH. Ce qui est intéressant et qui permettra de faire progresser la recherche sont les relations plus faibles. Malheureusement ces dernières risquent de disparaître dans le bruit des réponses aux échelles qui ne mesurent pas correctement nos construits. En conclusion, nos quatre échelles de satisfaction ne sont pas identiques au vu de nos résultats.

Ainsi, si nous mesurons la satisfaction au travail à l'aide du MSQ ou de PUR, nous trouvons que les femmes sont significativement plus satisfaites au travail que les hommes. Par contre, pour les deux autres mesures de satisfaction au travail, nous ne trouvons pas d'effet du genre sur notre variable d'intérêt. Ce que nous trouvons dans notre étude est le reflet de ce que nous pouvons lire dans la littérature. En effet, de nombreux chercheurs n'ont pas trouvé de différences significatives de satisfaction au travail entre hommes et femmes (Brush, Moch et Pooyan, 1987 ; Mau et Kopischke, 2001 ; Pana et McShane, 2001 ; Witt et Nye, 1992),

certain ont montré que les femmes étaient plus satisfaites au travail que les hommes et cela bien que les femmes occupent des postes inférieurs en termes de salaire, d'autonomie ou d'opportunité de promotion (Sangmook, 2005), et d'autres encore ont avancé que les hommes étaient significativement plus satisfaits au travail que les femmes (Cheung et Scherling, 1999). Pour ce qui est de l'âge, sa relation avec la satisfaction au travail n'est pas claire non plus dans la littérature. Certains parlent d'une relation positive et linéaire (e.g. Brush, Moch et Pooyan, 1987 ; Warr, 1992 ; White et Spector, 1987), d'autres d'un lien non-linéaire en forme de U (A. E. Clark, Oswald et Warr, 1996 ; Hochwarter et al., 2001 ; Kacmar et Ferris, 1989 ; Zeitz, 1990). Encore une fois, dans notre étude, ces résultats dépendent de l'échelle choisie. De même, l'âge au carré est marginalement significatif pour l'ESGT et le MSQ et non significatif pour les deux autres échelles. Pour ce qui est de l'effet linéaire de l'âge, il n'est significatif pour aucune des quatre échelles.

Dans nos résultats, une autre variable est ressortie comme ayant des liens différents avec la satisfaction au travail en fonction du questionnaire choisi : le lieu de contrôle qui représente la perception du degré de contrôle de sa vie (une personne avec un lieu de contrôle interne croit qu'elle a la capacité de contrôler sa vie, par opposition au lieu de contrôle externe où ce sont les autres, le hasard, la destinée, qui ont la capacité de contrôler leur vie). Ce dernier fait partie d'une des quatre dimensions de l'évaluation centrale, c'est-à-dire la manière dont nous évaluons notre environnement. De nombreuses recherches ont trouvé un lien entre ce concept et la satisfaction au travail (e.g. Judge, Bono et Locke, 2000 ; Judge et al., 1998 ; Judge et Bono, 2001). L'étude menée par Dormann, Fay et Zapf (2006) va plus loin en suggérant d'analyser uniquement l'affectivité négative et le lieu de contrôle qui sont les deux variables significatives et de laisser l'estime de soi et l'efficacité personnelle de côté étant donné qu'elles ne sont pas significativement reliées à la satisfaction au travail. Ainsi, le lieu de contrôle serait une variable psychologique essentielle à prendre en compte dans l'analyse de la satisfaction

au travail. Mais si tel est le cas, que penser d'un prédicteur qui est significatif en fonction de l'échelle de la satisfaction au travail choisie (lieu de contrôle interne significatif pour le ESVP et pour le MSQ) et non significatif pour les deux autres échelles (lieu de contrôle externe-chance significatif pour le MSQ et pour PUR) ?

En résumé, les différences trouvées en fonction des échelles de satisfaction au travail choisies sont le reflet de celles présentes dans la littérature. En ce qui concerne le débat des échelles à facettes ou globales, nous pouvons nous demander si nous obtenons des résultats différents en fonction du groupe dont fait partie le questionnaire, ou si cela est dû à une autre raison. Au vu des résultats de notre étude, il ne semblerait pas que les différences trouvées au niveau des liens soient liées au type d'échelles. En effet, l'échelle à facettes MSQ étudiée dans ce travail n'a pas un comportement spécifique par opposition aux trois échelles globales que sont l'ESGT, l'ESVP et PUR.

De plus, il est intéressant de relever que les déterminants liés à la satisfaction au travail pour lesquels il existe des différences, touchent une dimension plus psychologique du travail comme la demande psychologique des tâches et le sens du travail et les variables liées à la personne.

Le but de ce travail était d'apporter quelques arguments au débat sur l'existence ou non d'un consensus sur la définition de la satisfaction au travail. Ainsi, les différentes échelles de satisfaction au travail analysées ne semblent pas opérationnaliser la même définition de la satisfaction au travail, ceci étant étayé par le fait que nous n'obtenons pas les mêmes déterminants significatifs et avec la même force de lien pour les quatre indicateurs de satisfaction au travail. Ceci semble confirmer un problème lié à la définition de la satisfaction au travail, ou du moins lié aux instruments de mesure. Cela expliquerait que les résultats restent encore parfois inconsistants, comme mentionnés en introduction.

Il pourrait nous être reproché de vouloir généraliser à partir d'uniquement 4 ou 5 items, comme c'est le cas pour l'échelle ESGT ou ESVP. Il est vrai que si nous avons un échantillon constitué uniquement de 4 ou 5 sujets, il nous semblerait absurde d'essayer de généraliser à la population des sujets. Le premier argument que nous pourrions avancer est que la variabilité entre les sujets est probablement bien plus grande que la variabilité attendue entre les items. Le deuxième argument est qu'en prenant item aléatoire, bien que nous n'ayons à disposition que 4 ou 5 items de la population, cela correspond à la structure des données (Iglesias et Renaud, 2010b). Et le troisième argument est que si avec un nombre réduit d'items, les variables explicatives sont significatives et cela malgré la grande incertitude liée au petit nombre d'items, alors nous tenons un lien important de la satisfaction au travail (pour autant que les items choisis mesurent bien la satisfaction au travail). Notons tout de même que pour les échelles ESGT, ESVP et PUR, mesurées à l'aide de 4 à 7 items, nous n'obtenons pas de grandes différences dans les significativités avec l'échelle MSQ en 20 items.

CONCLUSION

En utilisant les MEM, nous avons pu généraliser aux échantillons, ainsi qu'aux questionnaires. Le choix de cette modélisation nous a permis d'avoir une réflexion sur les instruments mesurant la satisfaction au travail et sur ce qu'ils opérationnalisent. Nous sommes arrivés à la conclusion que les différentes échelles analysées n'opérationnalisait pas la même définition de la satisfaction au travail. Afin de pouvoir faire progresser le champ de la satisfaction au travail et de pouvoir affiner les découvertes, c'est-à-dire identifier des déterminants moins fortement liés mais pouvant être très informatifs, il est primordial de revenir sur la définition de la satisfaction au travail afin de trouver un vrai consensus. De plus, il serait important d'étudier les instruments de mesure de la satisfaction au travail usuellement

utilisés pour savoir ce qu'ils mesurent exactement, comme Brief et Robertson (1989) avaient commencé à le faire pour le MSQ, le JDI et l'échelle des figures de Kunin (1955). Finalement, l'utilisation de MEM pour analyser la satisfaction au travail (ou tout autre échelle en gestion des ressources humaines) permettrait de répondre réellement aux questions des chercheurs en donnant des résultats indépendants de leur échantillon ou de leur questionnaire. Leur utilisation et leur interprétation ne sont pas beaucoup plus complexes que pour les modèles plus classiques tels que la régression.

BIBLIOGRAPHIE :

- Agho A. O., Price J. L. et Mueller C. W. (1992), « Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity », *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, vol. 65, p. 185-196.
- Ajzen I. (2001), « Nature and operation of attitudes », *Annual Review of Psychology*, vol. 52, p. 27-58.
- Baayen R. H. (2008), *Analyzing linguistic data: a practical introduction to statistics using R*, New York : Cambridge University Press.
- Baayen R. H., Davidson D. J et Bates D. M. (2008), « Mixed-effects modelling with crossed random effects for subjects and items », *Journal of Memory and Language*, vol. 59, p. 390-412.
- Baillod J. et Semmer N. (1994), « Fluktuation und Berufsverläufe bei Computerfachleuten », *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, vol. 38, n° 4, p. 152-163.
- Begley T. M et Czajka J. M. (1993), « Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change », *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, n° 4, p. 552-556.
- Blais M. R., Lachance Lise et Riddle A. S. (1993), *L'Echelle de satisfaction globale au travail (ESGT): Une nouvelle mesure de bien-être subjectif au travail*, Manuscrit non publié, Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université de Québec à Montréal.
- Brayfield A. H et Crockett W. H. (1955), « Employee attitudes and employee performance », *Psychological Bulletin*, vol. 52, p. 396-424.
- Brief A. P. (1998), *Attitudes in and around organizations*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Brief A. P et Robertson L. (1989), « Job attitude organization: An exploratory study », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 19, p. 717-727.
- Brooke P. P. Jr, Russel D. W et Price J. L. (1988), « Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment », *Journal of Applied Psychology*, vol. 73, n° 2, p. 139-145.
- Brush D. H, Moch M. K et Pooyan A. (1987), « Individual Demographic Differences and Job Satisfaction », *Journal of occupational behaviour*, vol. 8, p. 139-156.
- Chen P. Y et Spector P. E. (1992), « Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 65, p. 177-184.

- Cheung C. K et Scherling S. A. (1999), « Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations », *Journal of Psychology*, vol. 133, n° 5, p. 563-575.
- Clark A. E, Oswald A. et Warr P. (1996), « Is job satisfaction U-shaped in age? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 69, p. 57-81.
- Colquitt J. A. et al. (2001), « Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research », *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, p. 425-445.
- Cook J. D et al. (1981), *The experience of work. A compendium and review of 249 measures and their use*, London, Academic Press.
- Cranny C. J, Smith P. C et Stone E. F. (1992), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*, New York: Lexington Press.
- Dalal R. S. (2005), « A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior », *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, p. 1241-1255.
- Dolbier C. L et al. (2005), « Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction », *American Journal of Health Promotion*, vol. 19, p. 194-198.
- Dole C. et Schroeder R. G. (2001), « The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants », *Managerial Auditing Journal*, vol. 16, n° 4, p. 234-245.
- Dormann C., Fay D. et Zapf D. (2006), « A State-Trait Analysis of Job Satisfaction: On the Effect of Core Self-Evaluations », *Applied Psychology*, vol. 55, n° 1, p. 27-51.
- Eberhardt B. J et Shani A. B. (1984), « The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. », *Academy of Management Journal*, vol. 27, p. 893-900.
- Faragher E. B, Cass M. et Cooper C. L. (2005), « The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis », *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 62, p. 105-112.
- Farh J., Podsakoff P. M et Organ D. W. (1990), « Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction », *Journal of Management*, vol. 16, p. 705-721.
- Fenton-O'Creevy M. (1995), « Moderators of differences in job satisfaction between full-time and parttime female employees: A research note », *Human Resource Management Journal*, vol. 5, n° 5, p. 75-82.
- Fisher C. D. (2000), « Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, p. 185-202.
- Fouquereau E. et Rioux L. (2002), « Elaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française : une démarche exploratoire. », *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, vol. 34, n° 3, p. 210-215.
- Gaudreau P., Sanchez X. et Blondin J. P. (2006), « Positive and negative affect in a performance-related setting: Testing the factorial validity of the PANAS across two samples of French-Canadian participants », *European Journal of Psychological Assessment*, vol. 22, p. 240-249.
- Hackman J. R et Oldham G. R. (1975), « Development of the Job Diagnostic Survey », *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, p. 159-170.
- Hackman J. R et Oldham G. R. (1976), « Motivation through the design of work: Test of a theory », *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 16, p. 250-279.
- Hall D. T et Gordon F. E. (1973), « Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior, and satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, vol. 58, p. 42-48.
- Hochwarter W. A et al. (2001), « A Note on the Nonlinearity of the Age-Job-Satisfaction Relationship », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 31, n° 6, p. 1223-1237.
- Hoppock R. (1935), *Job satisfaction*, New York, Harper.

- Hulin C. L., Roznowski M. et Hachiya D. (1985), « Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration », *Psychological Bulletin*, vol. 97, p. 233-250.
- Iaffaldano M. T et Muchinsky P. M. (1985), « Job satisfaction and job performance : a meta-analysis », *Psychological Bulletin*, vol. 97, n° 2, p. 251-273.
- Iglesias Katia et Renaud Olivier. (2010a), « A Construct Validation of a French Measure of Organizational Justice: co-workers as an additional source of injustice », *soumis*.
- Iglesias Katia et Renaud Olivier. (2010b), « The Impact of the Statistical Model Choice in Inference for Item Scales in Organizational Research Data », *soumis*.
- Judge T. A et Bono J. E. (2001), « Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A metaanalysis », *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n° 1, p. 80-92.
- Judge T. A, Bono J. E et Locke E. A. (2000), « Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics », *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, p. 237-249.
- Judge T. A, Locke E. A et Durham C. C. (1997), « The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach », *Research in Organizational Behavior*, vol. 83, p. 17-34.
- Judge T. A et al. (1998), « Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations », *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, p. 17-34.
- Judge T. A et al. (2001), « The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review », *Psychological Bulletin*, vol. 127, p. 376-407.
- Kacmar M. K et Ferris G. R. (1989), « Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship », *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, n° 2, p. 201-207.
- Karasek Robert et al. (1998), « The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 3, n° 4, p. 322-355.
- Kraus S. J. (1995), « Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature », *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 21, p. 58-75.
- Kunin T. (1955), « The construction of a new type of attitude measure », *Personnel Psychology*, vol. 8, p. 65-77.
- Lachance Lise, Tétréau Bernard et Pépin Diane. (1997), « Validation canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970) », *Revue*, vol. 29, n° 4, p. 283-287.
- Levenson H. (1973), « Multidimensional locus of control in psychiatric patients », *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 41, p. 397-404.
- Likert R. (1932), « A Technique for the Measurement of Attitudes », *Archives of Psychology*, vol. 140, p. 5-53.
- Locke E. A. (1976), « Handbook of Industrial and Organizational psychology », I.L. Rand McNally: Chicago éd., Dunnette, M. D., p. 1297-1349.
- Locke E. A. (1969), « What is job satisfaction? », *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, p. 309-336.
- Mathieu J. E et Farr J. L. (1991), « Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, p. 127-133.
- Mau W. C et Kopischke A. (2001), « Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduate: a comparison of race and sex », *Journal of employment counseling*, vol. 38, p. 141-149.
- Meyer J. P et al. (2002), « Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 61, p. 20-52.

- Meyers J. L. et Beretvas S. N. (2006), « The impact of inappropriate modeling of cross-classified data structures », *Multivariate Behavioral Research*, vol. 41, n° 4, p. 473-497.
- Mignonac K. (2004), « Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail ? », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, vol. 53, p. 80-93.
- Miller H. E et Terborg J. R. (1979), « Job attitudes of full- and part-time employees », *Journal of Applied Psychology*, vol. 64, p. 380-386.
- Miner J. B. (1992), *Industrial Organizational psychology*, New York, McGraw-Hill.
- Nagy M. S. (2002), « Using a single-item approach to measure facet job satisfaction », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 75, p. 77-86.
- Nasr M. I. (2004), *Le rôle médiateur de la confiance dans l'effet des perceptions de la justice organisationnelle sur les comportements et les attitudes des employés: Proposition et test d'un modèle de l'échange social au travail*, Mémoire de master en Sciences de Gestion, Université de Tunis.
- Niedhammer I. et al. (2006), « Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER », *Santé Publique*, vol. 18, p. 413-427.
- O'Connor E. J, Peters L. H et Gordon S. M. (1978), « The measurement of job satisfaction: Current practices and future considerations », *Journal of Management*, vol. 4, p. 17-26.
- Olson J. M et Zanna M. P. (1993), « Attitudes and attitude change », *Annual Review of Psychology*, vol. 44, p. 117-154.
- Organ D. W et Near J. P. (1985), « Cognition vs. affect in measures of job satisfaction », *International Journal of Psychology*, vol. 20, p. 241-253.
- Osgood C. E, Suci G. J et Tannenbaum P. H. (1957), *The measurement of meaning*, University of Illinois Press.
- Pana A. L et McShane J. (2001), « Gender Influences on Career Opportunities, Practice Choices, and Job Satisfaction in a Cohort of Physicians with Certification in Sports Medicine », *Clinical Journal of Sport Medicine*, vol. 11, p. 96-102.
- Petty M. M, McGee G. W et Cavender J. W. (1984), « A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance », *Academy of management review*, vol. 9, n° 4, p. 712-721.
- Petty R. E, Wegener D. T et Fabrigar L. R. (1997), « Attitudes and attitude change. », *Annual Review of Psychology*, vol. 48, p. 609-647.
- Podsakoff P. M et al. (2003), « Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies », *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, n° 5, p. 879-903.
- Renaud Olivier et Ghisletta P. (2010), « Mixed Effect Models and Quasi-F: Tests in ANOVA Designs with Two Random Effects (Subjects and Items) », *soumis*.
- Rizzo J. R., House R. J et Lirtzman S. I. (1970), « Role conflict and ambiguity in complex organizations », *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, p. 150-163.
- Rosenberg M. (1965), *Society and the adolescent self-image*, NJ: Princeton University Press.
- Rossier J., Rigozzi C. et Berthoud S. (2002), « Validation de la version française de l'échelle de contrôle de Levenson (IPC), influence de variables démographiques et de la personnalité », *Annales Médico-Psychologiques*, vol. 160, p. 138-148.
- Roussel P. (1994), *Mesure de l'efficacité des rémunérations sur la motivation et la satisfaction au travail*, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales, Toulouse 1.
- Sangmook K. (2005), « Gender Differences in the Job Satisfaction of Public Employees: A Study of Seoul Metropolitan Government, Korea », *Sex Roles*, vol. 52, p. 667-681.
- Scarpello V. et Campbell J. P. (1983), « Job satisfaction: Are all the parts there? »,

Psychology, vol. 36, p. 577-600.

Scholz U. et al. (2002), « Is perceived self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries », *European Journal of Psychological Assessment*, vol. 18, p. 242-251.

Schwarz N. (1999), « Self-Reports: How the Questions Shape the Answers », *American Psychologist*, vol. 54, n° 2, p. 93-105.

Schwarz N. et Hippler H. J. (1995), « Subsequent questions may influence answer to preceding questions in mail surveys », *The Public Opinion Quarterly*, vol. 59, p. 93-97.

Schwarz N., Strack F. et Mai H. P. (1991), « Assimilation and contrast effect in part-whole question sequences: A conversational logic analysis », *The Public Opinion Quarterly*, vol. 55, p. 3-23.

Schwarzer R. et Jerusalem M. (1995), « Generalized Self-Efficacy Scale », *Measures in health psychology: A user's portfolio, Causal and control beliefs*, J. Weinman, S. Wright et M. Johnson éd., Windsor England, NFER-NELSON, p. 35-37.

Shirom A. (1989), « Burnout in work organizations », C.L. Cooper et T. Robertson éd., Chichester, UK, Wiley, p. 25-48.

Smith P., Kendall L. et L Hulin C. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago, Rand McNally.

Spector P. E. (1997), *Job satisfaction: Applications, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, Sage.

Spector P. E. (1985), « Measurement of Human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey », *American Journal of community psychology*, vol. 13, n° 6, p. 693-713.

Steffy B. et Jones J. W. (1990), « Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 11, p. 321-329.

Stumpf S. et Hartman K. (1984), « Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal », *Academy of Management Journal*, vol. 27, n° 2, p. 308-329.

Thorsteinson T. J. (2003), « Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 76, p. 151-177.

Tournois J., Mesnil F. et Kop J.-L. (2000), « Autoduperie et hétéroduperie: un instrument de mesure de la désirabilité sociale », *Revue Européenne de Psychologie appliquée*, vol. 50, p. 219-232.

Trafimow D. et Sheeran P. (1998), « Some Tests of the Distinction between Cognitive and Affective Beliefs », *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 34, n° 4, p. 378-397.

Vallières E. F. et Vallerand R. J. (1990), « Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberd », *Internation*, vol. 25, p. 305-316.

Van Saane N. et al. (2003), « Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review », *Occupational Medecine*, vol. 53, p. 191-200.

Wanous J. P, Reichers A. E et Hudy M. J. (1997), « Overall job satisfaction: How good are single-item measures? », *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, p. 247-252.

Warr P. B. (1992), « Age and occupational well-being », *Psychology and Aging*, vol. 7, p. 37-45.

Watson D., Clark L. A et Tellegen A. (1988), « Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 54, p. 1063-1070.

Weiss D. J et al. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22)*, University of Minnesota, Minneapolis.

Weiss H. M. (2002), « Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences », *Human Resource Management Review*, vol. 12, p. 1-22.

- Weiss H. M et Cropanzano R. (1996), « Research in organizational behavior », B.M. Staw et L.L. Cummings éd., Greenwich, JAI Press.
- White A. T et Spector P. E. (1987), « An investigation of age-related factors in the age-job satisfaction relationship », *Psychology and Aging*, vol. 2, p. 261-265.
- Witt L. A et Nye L. G. (1992), « Gender and the Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, n° 6, p. 910-917.
- Wright T. A. (2006), « The emergence of job satisfaction in organizational behavior: a historical overview of the dawn of job attitude research », *Journal of Management History*, vol. 12, n° 3, p. 262-277.
- Zeitz G. (1990), « Age and work satisfaction in a government agency: A situational perspective », *Human Relations*, vol. 43, p. 419-438.