

# QUE MESURE-T-ON RÉELLEMENT LORSQUE L'ON INVOQUE LE CONCEPT DE SATISFACTION AU TRAVAIL ?

Karim Mignonac<sup>1</sup>

---

## RÉSUMÉ :

*La satisfaction au travail fait partie des concepts les plus mobilisés dans les recherches en GRH, à tel point que l'on ne s'interroge plus guère aujourd'hui sur cette attitude ayant fait l'objet de tant d'investigations. Pourtant, certains auteurs ont récemment soulevé les lacunes conceptuelles et méthodologiques de ce construit, notamment lorsqu'il s'agit de définir la satisfaction au travail comme un simple état émotionnel. Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque la satisfaction au travail ? Un état affectif, comme certaines définitions le laissent encore croire ? L'objectif du présent article est d'apporter des éléments de réponse à ces questions et d'en tirer les conséquences pour la recherche en GRH. Pour ce faire, il s'appuie sur deux études empiriques réalisées auprès de cadres d'entreprises.*

*Mots-clés : Satisfaction au travail, états affectifs, validité discriminante*

## Abstract :

*Job satisfaction is undoubtedly one of the most widely used variables in HRM and I/O psychology. It has been so widely investigated that its basic nature is hardly ever questioned. However, some authors recently raised the conceptual and methodological gaps of the construct. What does one really measure when measuring satisfaction? Is it really an emotional state, as certain definitions still imply? The objective of this paper is to shed some light on these issues and to draw insights for research in HRM. It is based on two empirical surveys of business executives.*

*Keywords: Job satisfaction, affective states, discriminant validity*

---

<sup>1</sup> Maître de conférences en sciences de gestion LIRHE - Université Toulouse I / IAE

## INTRODUCTION

La satisfaction au travail fait incontestablement partie des concepts les plus mobilisés dans les recherches en gestion des ressources humaines, aussi bien en tant que variable dépendante que comme facteur explicatif d'un ensemble hétérogène d'attitudes et de comportements (Brief, 1998 ; Judge *et al.*, 2001 ; Spector, 1997). Nombre d'auteurs se sont ralliés à la définition « consensuelle » inspirée des travaux de Locke (1969, 1976) et, dès lors, ne s'interrogent plus guère sur une attitude ayant déjà fait l'objet de tant d'investigations. La satisfaction au travail est ainsi communément envisagée comme « 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). Depuis quelques années pourtant, un nombre croissant de recherches souligne les insuffisances et les paradoxes de cette définition (cf. Brief, 1998, p. 85-118 ; Weiss, 2002). Cette remise en question est d'ailleurs concomitante avec le développement des émotions comme champ d'étude à part entière (Payne et Cooper, 2001 ; Thévenet, 1999). Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque la satisfaction au travail ? Serait-elle un simple état affectif, comme certaines définitions le laissent encore croire ?

De telles interrogations ne peuvent laisser indifférents les chercheurs et les praticiens des RH. Il apparaît aujourd'hui difficilement tenable de continuer à associer – étude après étude – un concept à tant de conséquences (notamment la performance) en laissant planer un doute sur ce que l'on mesure vraiment. Le monde de l'entreprise ne peut s'affranchir non plus de ces questionnements. Les enquêtes de satisfaction au travail ont largement dépassé le strict cadre de la recherche académique pour faire partie aujourd'hui des pratiques régulières de nombreuses entreprises. En ce sens, la satisfaction au travail apparaît comme un indicateur de performance RH, mais sa place dans un tableau de bord n'a de pertinence qu'à la condition que sa mesure soit cohérente avec sa définition.

L'objectif de cet article est de clarifier les ambiguïtés conceptuelles et empiriques entre les concepts de satisfaction au travail et d'état affectif. Pour ce faire, il s'appuie sur deux études empiriques réalisées auprès de cadres d'entreprises.

### 1. CADRE THÉORIQUE ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Nous soulignerons dans un premier temps les paradoxes des définitions faisant de la satisfaction au travail un état affectif (§2.1), avant de rappeler à quoi l'utilisation de ce dernier terme est aujourd'hui réservée (§2.2). Au terme de ces développements et d'une revue des principaux travaux ayant associé les deux construits, nous formulerons alors nos hypothèses de recherche.

### 1.1. Les paradoxes d'une définition « consensuelle »

*Nombreux sont ceux qui considèrent* encore aujourd'hui que la définition de la satisfaction au travail fait l'objet d'un consensus (ex : Cranny *et al.*, 1992, p. 1). En cohérence avec les travaux de Locke (1969, 1976), qui font encore référence en la matière, elle correspondrait à une réaction affective face à un travail, résultant de la comparaison des résultats réels avec ceux désirés. Il semble pourtant qu'il s'agisse là d'un consensus de façade si l'on accepte de bien vouloir prêter attention aux voix iconoclastes qui signalent, depuis quelques années déjà, les incohérences de cette définition.

Considérer la satisfaction au travail uniquement comme un état affectif soulève une première interrogation si l'on se réfère à la définition classique d'une attitude en tant que construit hypothétique multidimensionnel admettant diverses composantes (dimensions cognitive, affective et conative). De nombreux travaux empiriques soutiennent en effet la validité convergente et discriminante de ces trois dimensions (ex : Bagozzi, 1978 ; Breckler, 1984), même si la dimension comportementale de l'attitude suscite plus de controverses, à la fois parce que certains auteurs ne parviennent à mettre clairement en évidence que les dimensions affective et cognitive (Breckler et Wiggins, 1989 ; Crites *et al.*, 1994) ou bien parce qu'ils préfèrent considérer le comportement comme un effet dépendant des attitudes plutôt que comme une composante (Brief et Roberson, 1989). Si l'attitude est un construit multidimensionnel, et si la satisfaction au travail est bien une attitude, la satisfaction au travail ne peut donc être simplement réduite à un état affectif.

Les travaux récents sur les attitudes accentuent encore les paradoxes de cette définition (Olson et Zanna, 1993 ; Petty *et al.*, 1997). Sans être abandonné, le modèle tripartite a été considérablement remanié. Ainsi, la plupart des chercheurs se consacrant au sujet ne considère plus les éléments classiques du modèle tripartite comme des composantes de l'attitude, mais plutôt comme des causes et des conséquences d'une évaluation (Ajzen, 2001). L'évaluation constitue l'élément central et sans doute prédominant des attitudes, et des antécédents d'ordre affectif, cognitif et conatif peuvent être distingués. De manière similaire, Petty *et al.* (1997, p. 611) écrivent que « les attitudes ont été définies de différentes manières, mais la notion d'évaluation est bien au cœur de ces définitions ». Ainsi, les attitudes sont aujourd'hui communément envisagées comme des évaluations globales d'objets. Cette évaluation peut résulter de différents sortes d'informations (Crites *et al.*, 1994, p. 621). L'affect peut être l'un de ces types d'information, mais certainement pas l'unique. Il est par ailleurs conceptuellement distinct de l'évaluation, bien que les deux termes aient été parfois utilisés de

manière interchangeable (Eagly et Chaiken, 1993, p. 6). Au regard de ces travaux, la thèse de l'assimilation de la satisfaction au travail à un état émotionnel paraît difficilement défendable.

Elle le paraît d'autant moins lorsque l'on s'intéresse cette fois-ci à la manière dont le concept est le plus souvent opérationnalisé. Adoptant le point de vue que la satisfaction au travail est censée regrouper à la fois les sentiments et les pensées à propos d'un travail, Organ et Near (1985) ont soulevé une importante question d'ordre méthodologique : est-ce que les mesures classiques de la satisfaction au travail parviennent à prendre simultanément en compte les aspects affectifs et cognitifs ? Brief et Roberson (1989) se sont intéressés à cette question en mettant en relation trois des principaux instruments de mesure de la satisfaction au travail avec une mesure rétrospective des états affectifs au travail. Leurs résultats montrent que deux des trois instruments utilisés – le Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss *et al.*, 1967) et le Job Descriptive Index (Smith *et al.*, 1969) – captent essentiellement les cognitions, et que seul le troisième, le Faces scale de Kunin (1955), semble prendre en compte de manière équilibrée les affects et les cognitions. Alors qu'elle est envisagée théoriquement comme un état affectif vis-à-vis d'un travail – notamment par des chercheurs à l'origine même d'instruments de sa mesure (ex : Smith *et al.*, 1969, Job Descriptive Index : « ...the feelings a worker has about his job » ; Quinn et Staines 1979, Quality of Employment Survey, « ... affective reaction to job »), il est étonnant et même assez piquant de constater que la satisfaction au travail a été la plupart du temps opérationnalisée à l'aide d'outils de mesure reconnus pour prendre essentiellement en compte les aspects cognitifs (Brief, 1998, p. 87 ; Spector, 1997). Ce constat laisse davantage songeur si l'on accepte d'envisager que les dimensions affective et cognitive de la satisfaction au travail puissent ne pas être forcément congruentes (ex : les sentiments d'une personne envers son travail ne correspondent pas forcément à la manière dont il l'évalue « objectivement ») et qu'elles sont par ailleurs susceptibles d'avoir des déterminants et des causes différentes (Kraus, 1995 ; Norman, 1975).

## **1.2. La reconnaissance de l'affect et de son autonomie**

L'histoire de l'affect dans les organisations s'est longtemps confondue avec celle de la satisfaction au travail, à tout le moins jusqu'au milieu des années 1980 (Weiss et Brief, 2001). Ce constat est en partie imputable à la façon dont on a défini l'affect en tant que concept « ombrelle » incluant pêle-mêle les émotions, les humeurs, les sentiments, les pulsions, les attitudes, les préférences, etc. La confusion trouve également son origine dans les travaux pionniers sur les attitudes qui se réfèrent la définition bien connue de Thurstone (1931) d'une attitude assimilable à un affect (« *Attitude is the affect for or against a psychological*

object »). Même si certains persistent à utiliser les deux termes de manière interchangeable, les affects renvoient aujourd'hui à une définition bien plus étroite (Ajzen, 2001) intégrant uniquement deux éléments : (1) les émotions - états affectifs intenses associés à une ou plusieurs causes identifiables, (2) les humeurs - états affectifs plus diffus, d'une durée plus longue, dont l'origine est plus difficilement repérable. Les termes « disposition affective » et « affectivité » renvoient quant à eux aux aspects stables de la personnalité prédisposant les individus à certaines réponses affectives. Ces affects peuvent chacun se définir en fonction de deux dimensions principales : la tonalité hédonique, qui renvoie aux sensations de plaisir-déplaisir, et l'intensité affective (activation ou *arousal*) qui fait référence à la force avec laquelle les affects sont ressentis par l'individu. Malgré ces points de consensus, les débats sur la structure des états affectifs restent vifs (Barrett et Russell, 1999). Ainsi, la question de la bipolarité de la dimension hédonique se pose-t-elle toujours (ex : plaisir et déplaisir constituent-ils les pôles d'un même continuum ou bien s'agit-il de dimensions plus ou moins indépendantes ?). Par ailleurs, le fait de savoir si les états affectifs restent vifs représentés par une structure simple (états affectifs se répartissant en *clusters* restreints et distincts) ou circomplexe (affects se positionnant à intervalle plus ou moins régulier autour du périmètre d'un cercle) est encore discuté (cf. Cropanzano *et al.*, 2003 pour un état de l'art récent).

Quoi qu'il en soit, l'étude des affects dans les organisations constitue bien aujourd'hui un champ de recherche à part entière, autonome en partie de celui des attitudes en général et de la satisfaction au travail en particulier, et disposant de surcroît de ses propres spécialistes, congrès et revues scientifiques.

### 1.3. Les liens empiriques entre affects et satisfaction au travail

L'étude simultanée des affects et de la satisfaction au travail est apparue à de nombreuses reprises dans la littérature. La présence conjointe des deux construits est justifiée dans ces travaux pour deux raisons principales et souvent complémentaires. La première est relative à la volonté de différencier les mesures de satisfaction au travail des mesures d'états affectifs, qu'il s'agisse des émotions, des humeurs ou des traits de personnalité. Brief et Roberson (1989) ont ainsi mis en relation trois mesures de la satisfaction au travail (*Job Descriptive Index*, *Faces Scale*, *Minnesota Satisfaction Questionnaire*) avec une mesure d'affects au travail (*Job Affect Scale* ; mesure autoévaluative et rétrospective appréhendant à l'aide vingt affectifs les humeurs positives et négatives ressentis au travail durant la dernière semaine écoulée). Les niveaux modérés de corrélations entre les trois mesures de satisfaction et les affects positifs d'une part (respectivement : 0,48 ; 0,53 ; 0,55 ;  $p < 0,001$ ) et les affects négatifs d'autre part (respectivement : - 0,35 ; - 0,38 ; - 0,28

$p < 0,001$ ) suggèrent que nous sommes bien en présence de construits distincts. Fisher (2000) étend ces résultats en ajoutant à la mesure des humeurs une mesure en temps réel des émotions (*Job Emotions Scale*) et en diversifiant les instruments d'évaluation de la satisfaction au travail (*Job Descriptive Index, Job In General Scale, Facet-free Job Satisfaction*). Là encore, les niveaux de corrélations observés ( $r < 0,55$ ) ne permettent pas d'assimiler la satisfaction au travail à un état affectif. S'agissant des mesures dispositionnelles des états affectifs, les résultats sont du même ordre. Par exemple, Agho *et al.* (1992) montrent qu'une analyse factorielle confirmatoire réalisée à partir des trois construits que sont la satisfaction générale au travail (échelle de Brayfield et Rothe, 1951), l'affectivité positive et l'affectivité négative (*Multidimensional Personality Index*) permet de conclure positivement sur la validité discriminante des trois construits.

La seconde raison justifiant l'étude empirique simultanée des construits de satisfaction et d'affects procède de la volonté d'expliquer l'un par l'autre, autrement dit, d'étudier les affects en tant que déterminants de la satisfaction au travail. L'approche dispositionnelle (*trait affect*) - postulant qu'une part importante des niveaux reportés de satisfaction au travail serait due à l'existence de différences individuelles stables (c'est-à-dire la composante génétique ou sociale de la personnalité) - a dominé ce courant de recherche. Une méta-analyse récente (Connolly et Viswesvaran, 2000) montre qu'il est possible d'attribuer entre 10 et 25 % de la variance de la satisfaction au travail aux différences de disposition affective entre les individus et, plus particulièrement, à l'affectivité positive. D'une moindre mesure sans doute, l'approche en terme d'états affectifs (*state affect*) également donné lieu à de nombreux travaux. A titre d'exemples, Weiss (1999) montrent que les humeurs au travail de managers (relevées quatre fois par jour pendant seize jours) et leurs croyances à propos de leur emploi sont significativement et indépendamment à l'explication de la satisfaction générale au travail, et ce au-delà de l'affectivité positive. Ces résultats sont corroborés de Fisher (2000) qui montrent que les émotions et les humeurs contribuent toutes deux à expliquer la variance de la satisfaction au travail des facettes de cette même satisfaction.

Au terme de ces développements, nous émettrons nos deux hypothèses de recherche (dont une double) que nous soumettrons à l'aide de deux échantillons indépendants de cadres d'entre

H1 : Les mesures globales de la satisfaction au travail et de l'affectivité positive sont significativement distinctes des mesures de l'affect au travail

g  
c  
er  
Sc  
Aff  
adj  
sem  
satis  
 $p < 0$

H2a : Les mesures de l'affect au travail contribuent au-delà de celles des facettes de la satisfaction au travail à l'explication de la satisfaction globale

H2b : Les mesures des facettes de la satisfaction au travail contribuent au-delà de celles de l'affect au travail à l'explication de la satisfaction globale

## 2. ÉTUDE 1

### 2.1. Participants

L'échantillon utilisé pour cette première étude est constitué de 203 cadres d'entreprises répartis sur 14 organisations des secteurs concurrentiels industriels et tertiaires (effectif supérieur à 100 salariés) et interrogés par questionnaire courrier (nombre d'envois : 350 ; taux de réponse : 58 %). La population concernée est constituée de 66 % d'hommes et de 34 % de femmes. L'âge moyen des participants est de 37 ans (médiane : 36 ans) et leur ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 9 ans (médiane : 6 ans).

### 2.2. Mesures

*La satisfaction au travail.* Nous avons eu recours à deux mesures distinctes pour appréhender le concept. La satisfaction générale au travail a d'une part été appréciée à l'aide de trois items adaptés du *Job Diagnostic Survey* (Hackman et Oldham, 1975 ; ex : « Je suis de manière générale satisfait de mon emploi ») utilisant chacun une échelle de Likert en cinq points (de 1 - Pas du tout d'accord à 5 - Tout à fait d'accord ; alpha de Cronbach = 0,88). Les facettes de la satisfaction au travail ont d'autre part été mesurée grâce à la version courte du *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss et al., 1977) traduite en français par Roussel (1996) et évaluant vingt facettes de l'emploi (1 item par facette, échelle de Likert en cinq points de 1 - Très insatisfait à 5 - Très satisfait ; alpha de Cronbach = 0,91). Notre choix s'est porté sur le MSQ en raison de sa capacité à prendre essentiellement en compte les cognitions<sup>2</sup>.

*Les états affectifs.* Les états affectifs ont quant à eux été mesurés à l'aide d'une échelles *ad hoc* inspirée des travaux de Warr (1990) et de Waston et Tellegen (1985) et constitué de dix adjectifs donc cinq sont censés représenter les affects positifs (content, enthousiaste, heureux, joyeux, optimiste ; alpha de Cronbach = 0,89) et

---

<sup>2</sup> Comme toute mesure évaluative, le MSQ contient à la fois (ou est déterminé par) une part d'affects et de cognitions. Toutefois, sa capacité à prendre davantage en considération les cognitions (et donc moins les affects) que d'autres échelles concurrentes a été montré à diverses reprises (ex : Brief et Roberson, 1989, Moonman, 1993 ; Schleicher, Watt, et Greguras, 2004, Appendix A).

cinq autres les affects négatifs (en colère, déprimé, énervé, inquiet, triste ; alpha de Cronbach = 0,82). Nous avons demandé aux cadres d'indiquer la fréquence à laquelle ils avaient ressenti, sur leur lieu de travail et durant la semaine qui s'était écoulée, chacun des dix états affectifs proposés (échelle en six points : 1 – jamais ; 2 – rarement ; 3 – parfois ; 4 – souvent ; 5 – la plupart du temps ; 6 – tout le temps). La période d'une semaine a été retenue afin notamment de limiter les difficultés de rétrospection. Une analyse en composantes principales réalisée sur l'ensemble des dix items a bien mis en évidence une structure bifactorielle (contributions factorielles > 0,5 pour chacun des items) dans laquelle chacun des items se positionnait à sa place théorique.

*Les variables de contrôle.* L'âge, le genre et l'ancienneté dans le poste ont été utilisés comme variables de contrôle.

### 2.3. Résultats

Le tableau 1 présente les statistiques descriptives et les corrélations entre les variables. Notons que les deux mesures de la satisfaction au travail apparaissent significativement corrélées ( $p < 0,01$ ) aux mesures d'états affectifs. Toutefois, les niveaux de corrélations observés sont inférieurs au seuil de 0,7 suggérant ainsi que nous sommes bien en présence de construits distincts comme nous en avons fait l'hypothèse (H1).

**Tableau 1 :**  
**Statistiques descriptives et corrélations entre les variables – étude 1**

	Moyenne	Écart-type	1	2	3	4	5	6
1. Age	37,65	8,92						
2. Genre <sup>1</sup>	-	-	-,381**					
3. Ancienneté dans le poste	3,17	3,85	,472**	-,157*				
4. Satisfaction globale	3,73	,88	-,109	,068	,051			
5. Score MSQ	3,39	,58	-,048	,038	,022	,827**		
6. Affects positifs	3,49	1,02	,095	-,129	,118	,557**	,617**	
7. Affects négatifs	2,19	,79	-,109	,140*	-,051	-,218**	-,434**	-,424**

\*\*  $p < 0.01$  ; \*  $p < 0.05$  ; <sup>1</sup> codage: 0 = homme; 1 = femme. N = 201 - 203 en raison de valeurs manquante.

Afin de tester plus avant l'hypothèse 1, nous avons eu recours à une analyse factorielle confirmatoire – réalisée à l'aide du logiciel EQS 6 – mettant en jeu quatre modèles concurrents. Le premier fait l'hypothèse d'un facteur unique regroupant treize items (les trois de l'échelle de satisfaction globale et les dix de

l'échelle d'états affectifs). Le deuxième teste une structure bi-factorielle dans laquelle les items de satisfaction globale et ceux représentant les affectifs positifs sont réunis en un seul facteur (huit items), l'autre facteur étant constitué des items représentant les affects négatifs (cinq items). Le troisième modèle teste également une structure bi-factorielle, mais associe cette fois les items de la satisfaction globale à ceux des affects négatifs). Enfin, le quatrième modèle fait l'hypothèse de trois facteurs distincts (Hypothèse H1). Le tableau 2 présente les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire. Parmi les quatre modèles concurrents, le modèle 4 est celui qui présente le meilleur ajustement aux données ( $\chi^2 = 251,5$  ;  $p < 0,05$  ; CFI = 0,908). De surcroît, ce modèle est le seul à obtenir, dans l'absolu, des indices acceptables, il est vrai, au regard des normes les moins rigoureuses dans ce domaine (Kline, 1998, 127-131). Aussi, les résultats de cette analyse confortent-ils l'hypothèse H1.

Afin de tester notre seconde hypothèse, nous avons eu recours aux analyses de régression hiérarchique. L'intégration des variables dans le modèle de régression s'est faite en trois étapes : les variables de contrôles ont tout d'abord été introduites, suivies du score agrégé des vingt facettes du *MSQ*, puis des deux mesures des états affectifs. Une nouvelle analyse a ensuite été effectuée en intégrant cette fois-ci les états affectifs lors de la seconde étape, puis les facettes de la satisfaction au travail dans un troisième temps. Comme indiqué dans le tableau 3, le bloc de variables constitué des états affectifs contribue modestement mais significativement à l'explication de la variance de la satisfaction globale au travail, au delà des variables de contrôle et des facettes de la satisfaction au travail ( $\Delta R^2 = 2,5\%$  ;  $p < 0,001$ ). En outre, les états affectifs négatifs ( $r = -0,200$  ;  $p < 0,001$ ) et positifs ( $r = 0,129$  ;  $p < 0,01$ ) participent chacun à cette explication. La seconde analyse de régression montre que les états affectifs – introduits avant les facettes du *MSQ* – contribuent à expliquer la variance de la satisfaction globale au travail à hauteur de 32,5 %, les facettes de la satisfaction expliquant 38,9 % supplémentaires. L'ensemble de ces résultats supporte donc l'hypothèse 2.

**Tableau 2 :  
Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire – étude 1**

Modèles	Caractéristiques	$\chi^2$	dl	$\chi^2/df$	NFI	CFI	GFI	AGFI	SRM R
1	1 facteur (13 items)	638,953	64	9,983	,580	,602	,648	,499	,140
2	2 facteurs (satisfaction + affects positifs ; affects négatifs)	460,652	64	7,197	,710	,738	,722	,604	,114
3	2 facteurs (satisfaction + affects négatifs; affects positifs)	492,521	64	7,695	,676	,703	,700	,573	,156
4	3 facteurs (satisfaction ; affects négatifs; affects positifs)	251,501	62	4,056	,880	,908	,883	,812	,085

**Tableau 3 :**  
**Régressions hiérarchiques des mesures facettes de la satisfaction au travail et des**  
**affects sur la satisfaction générale au travail – étude 1**

	Satisfaction globale au travail	Bêtas standardisés
<i>Étape 1 : Variables de contrôle</i>		
	Age	-,093*
	Genre <sup>1</sup>	-,010
	Ancienneté dans le poste	,075
$\Delta R^2$		,025
<i>Étape 2 : Facettes de la satisfaction au travail</i>		
	20 facettes du MSQ	,835***
$\Delta R^2$		,679***
<i>Étape 3 : Affects au travail</i>		
	Affects positifs	,129**
	Affects négatifs	-,200***
$\Delta R^2$		,025***
<i>Étape 2 : Affects au travail</i>		
$\Delta R^2$		,325***
<i>Étape 3 : Facettes de la satisfaction au travail</i>		
$\Delta R^2$		,389***
	R <sup>2</sup>	,740
	R <sup>2</sup> ajusté	,731
	F	89,471***

\*\*\*  $p < 0.001$  ; \*\*  $p < 0.01$  ; \*  $p < 0.05$  ; Les coefficients de régression présentés sont standardisés ; <sup>1</sup> codage: 0 = homme; 1 = femme. N = 196 - 203 en raison de valeurs manquantes.

### 3. ÉTUDE 2

#### 3.1. Participants

– L'échantillon utilisé pour cette seconde étude est constitué de 527 cadres d'entreprises interrogés par questionnaire courrier (nombre d'envois : 1500 ; taux de réponse : 33 %). La population concernée est constituée de 50 % d'hommes. L'âge moyen des participants est de 32 ans (médiane : 31 ans) et leur ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 4,6 ans (médiane 3,1 ans).

#### 3.2. Mesures

La satisfaction au travail. A l'instar de l'étude précédente, les facettes de la satisfaction au travail ont été mesurées avec la version courte du Minnesota Satisfaction Questionnaire (alpha de Cronbach = 0,87). La satisfaction générale au travail a quant à elle été appréhendée à l'aide d'un item unique : « De manière

générale, êtes-vous satisfait de votre emploi ? » (1 - Pas du tout d'accord à 5 - Tout à fait d'accord).

Les états affectifs. Les états affectifs ont été mesurés à l'aide du Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) développé par Van Katwyck *et al.* (2000). Le JAWS est une échelle de trente items destinée à évaluer les réactions affectives des individus par rapport à leur travail. Chaque item consiste en un état affectif et les répondants doivent indiquer la fréquence avec laquelle ils ont ressenti cet état au cours des trente jours précédents. Les réponses sont fournies par l'intermédiaire d'échelles en cinq points (1 - Jamais, 2 - Rarement, 3 - Parfois, 4 - Assez Souvent, 5 - Très Souvent ou toujours). Conformément aux indications des auteurs de l'échelle, trois méthodes de scoring sont possibles. Deux ont été retenus pour cette étude. La première consiste à calculer d'une part la moyenne des items correspondants aux affects positifs (15 items ; alpha de Cronbach = 0,90) et d'autre part la moyenne des items relatifs affects négatifs (15 items, alpha de Cronbach = 0,89). La seconde consiste à retenir vingt items afin de former quatre sous-échelles regroupant les affects à la fois en fonction de leur tonalité hédonique (High Pleasurable vs. Low Pleasurable) et de leur intensité/degré d'activation (High Arousal vs. Low Arousal) : HPHA (ex. items : enthousiaste, énergique ; alpha = 0,82), HPLA (ex. items : détendu, content ; alpha= 0,76), LPHA (ex. items : en colère, anxieux ; alpha= 0,78), LPLA (ex. items : fatigué, découragé ; alpha= 0,75).

Les variables de contrôle. L'âge, le genre, le secteur d'activité et l'ancienneté dans le poste ont été utilisés comme variables de contrôle. Nous avons également pris en considération la disposition affective des répondants à l'aide d'items repris du Multidimensional Personality Questionnaire (Tellegen, 1982). Deux échelles (six items) ont été utilisées : l'affectivité positive (ex. d'item : « Il m'arrive souvent d'être content(e) ou joyeux(se) sans raison particulière » ; alpha = 0,63) et l'affectivité négative (ex. d'item : « Je m'énerve souvent à cause de petites contrariétés » ; alpha = 0,60).

### 3.3. Résultats

Compte tenu du fait que nous ne disposions que d'un seul item pour appréhender la satisfaction générale au travail, nous avons exclu de recourir aux analyses factorielles confirmatoires afin de statuer sur la validité discriminante des construits en présence (H1). Aussi nous sommes nous limités à l'analyse des seules corrélations. Le tableau 4 présente les statistiques descriptives et les corrélations entre les variables, l'annexe 1 présentant quant à elle les corrélations bivariées entre les vingt facettes du MSQ et les différentes mesures d'états affectifs. Les mesures de la satisfaction au travail apparaissent significativement

corrélées aux mesures d'états affectifs. Toutefois, nous observons que les niveaux de corrélations sont tous inférieurs au seuil de 0,6 ce qui apporte des éléments de validation supplémentaire à notre première hypothèse.

- Le test de notre seconde hypothèse a été réalisé selon les mêmes modalités que dans l'étude 1. Comme indiqué dans le tableau 5, le premier bloc de variables constitué des variables de contrôle participe à hauteur de 3,6 % à l'explication de la variance de la satisfaction globale au travail, les deux variables de dispositions affectives apparaissant significatives ( $p < 0,01$ ). Introduites dans un deuxième temps, les facettes du MSQ expliquent 46 % de variance supplémentaire et 20 % lorsqu'elles le sont en dernier ( $p < 0,001$ ). Introduits dans un deuxième temps, les états affectifs expliquent 30,4 % de variance additionnelle, et seulement 4,2 % lorsqu'elles le sont en dernier ( $p < 0,001$ ). L'hypothèse 2 est donc confortée par ces résultats.

#### 4. DISCUSSION GÉNÉRALE

L'objectif de cet article était de montrer que la satisfaction et les affects au travail sont deux construits certes reliés, mais distincts en dépit du fait que les deux termes soient encore bien souvent définis et utilisés de manière interchangeable. Les résultats de nos études empiriques confortent nos deux hypothèses de recherche, à savoir que les mesures globales de la satisfaction au travail et de ses facettes sont significativement distinctes des mesures de l'affect au travail (H1) et que, d'autre part, les mesures de l'affect au travail contribuent au-delà de celles des facettes de la satisfaction au travail à l'explication de la satisfaction globale (H2a) et vice versa (H2b). De manière complémentaire, nous constatons que la part de variance de la satisfaction globale est plus faiblement expliquée par les états affectifs lorsque ceux-ci sont introduits après les facettes du MSQ dans les modèles de régression. Cette observation semble signifier que le MSQ ne représente ni une mesure de cognitions pures (si tant est qu'il en existe une) - auquel cas, le pourcentage de variance expliquée par les affects aurait vraisemblablement été plus important, ni une mesure complète de la satisfaction globale au travail - auquel cas la variance expliquée par les affects après introduction du MSQ aurait été nulle ou non significative - ce dernier point renvoyant d'ailleurs au débat initié par Scarpello et Campbell (1985). Au regard de nos développements théoriques et de nos deux études empiriques, il apparaît donc clairement que la thèse consistant à assimiler la satisfaction au travail à un état affectif n'est plus tenable.

Tableau 4 :  
Statistiques descriptives et corrélations entre les variables – étude 2

	Moyenne	Écart-type	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Age	32,01	5,73													
2. Genre <sup>1</sup>	-	,50	-,257**												
3. Secteur d'activité	-	-	-,134**	,056											
4. Ancienneté dans le poste (mois)	26,64	24,51	,374**	-,012	-,043										
5. Satisfaction globale	3,66	,80	-,006	-,013	-,014	,013									
6. Score MSQ	3,54	,48	-,039	-,017	-,003	-,052	,703**								
7. Affectivité positive	3,63	,67	-,118**	,233**	,020	-,069	,118**	,166**							
8. Affectivité négative	2,73	,87	-,040	,162**	-,005	,024	-,142**	-,234**	-,087*						
9. Affects positifs	3,22	,62	,112*	-,028	-,029	-,009	,532**	,562**	,354**	-,265**					
10. Affects négatifs	2,32	,65	-,096*	,089*	-,015	,032	-,455**	-,528**	-,096*	,496**	-,486**				
11. HPHA	3,09	,78	,155**	-,028	-,032	-,013	,421**	,425**	,310**	-,168**	,858**	-,280**			
12. HPLA	3,51	,63	,071	-,013	-,004	,018	,440**	,509**	,236**	-,357**	,784**	-,609**	,432**		
13. LPHA	2,32	,79	-,089*	,096*	,006	,026	-,349**	-,427**	-,048	,439**	-,375**	,914**	-,144**	-,577**	
14. LPLA	2,36	,77	-,083	,092*	-,004	,025	-,486**	-,514**	-,131**	,464**	-,538**	,895**	-,386**	-,558**	,702**

\*\*  $p < 0.01$  ; \*  $p < 0.05$  ; <sup>1</sup> codage: 0 = homme; 1 = femme. N = 520 - 527 en raison de valeurs manquantes.

**Tableau 5 :**  
**Régressions hiérarchiques des facettes de la satisfaction au travail et des affects**  
**sur la satisfaction globale au travail – étude 2**

	Satisfaction globale au travail	Bêtas standardisés
<i>Étape 1 : Variables de contrôle</i>		
	Age	-,017
	Genre <sup>1</sup>	-,025
	Secteur d'emploi	-,011
	Ancienneté dans le poste	,030
	Affectivité positive	,118**
	Affectivité négative	-,135**
$\Delta R^2$		,036**
<i>Étape 2 : Facettes de la satisfaction au travail</i>		
	20 facettes du MSQ	,707***
$\Delta R^2$		,459***
<i>Étape 3 : Affects au travail (JAWS)</i>		
	HPHA	,120**
	HPLA	,047
	LPHA	,020
	LPLA	-,193***
$\Delta R^2$		,042***
<i>Étape 2 : Affects au travail (JAWS)</i>		
$\Delta R^2$		,304***
<i>Étape 3 : Facettes de la satisfaction au travail</i>		
$\Delta R^2$		,197***
	R <sup>2</sup>	,537
	R <sup>2</sup> ajusté	,527
	F	53,152***

\*\*\*  $p < 0.001$  ; \*\*  $p < 0.01$  ; Les coefficients de régression présentés sont standardisés ; <sup>1</sup> codage: 0 = homme; 1 = femme. N = 516 - 527 en raison de valeurs manquantes.

## 4.1. Implications

Quels sont les apports de cette étude ? On pourrait nous opposer le fait que la distinction que nous nous sommes proposés d'opérer relève plus d'un exercice de sémantique que d'une réelle contribution à la recherche en GRH. Bien au contraire, nous pensons que cette distinction est loin d'être triviale et nous proposons ici d'en expliquer brièvement les principales raisons.

La première est tout d'abord relative à la crédibilité des travaux scientifiques en gestion des ressources humaines. Il est clair que les études qu'on a coutume de ranger sous le label « comportement organisationnel » occupent depuis quelques années une place croissante dans le champs de la GRH francophone (il n'est qu'à consulter les derniers numéros de la RGRH pour s'en convaincre). Ces dernières intègrent des concepts et des mesures issues de la psychologie, alors même que leurs auteurs n'ont parfois pas la formation universitaire *ad hoc*. Ce constat n'est pas forcément gênant en soi à la condition minimale que ces études tiennent compte des développements scientifiques de cette discipline. S'agissant de la satisfaction au travail, Weiss et Brief (2001, p. 162-163) relèvent pourtant que la plupart des chercheurs de ce champ d'étude – y compris les plus connus – sont tombés dans ce travers, en ne mentionnant que rarement les avancées des travaux sur les attitudes (cf. Ajzen, 2001) et en ne les incorporant que très ponctuellement dans leurs travaux. Notons que les propos tenus dans cet article n'ont pas vocation à être iconoclastes ; la plupart des arguments qui y sont défendus l'ont déjà été de manière convaincante à d'autres reprises et par d'autres auteurs et gageons qu'ils s'inscriront à plus ou moins court terme dans le « *mainstream* ». Ils soulignent simplement la nécessité – mais également la difficulté – pour un domaine aussi interdisciplinaire que la GRH de maintenir des liens actualisés avec ses référents théoriques constitutifs, au risque d'y perdre en crédibilité, ou à tous le moins en efficacité dans sa capacité à comprendre et à intervenir auprès des individus en situation de travail.

Par ailleurs, nous pensons que la clarification théorique empirique effectuée est également susceptible de participer à une meilleure compréhension de la relation satisfaction-performance, une relation que Weiss (2002) qualifie de « quête du Saint Graal » de la recherche sur les organisations tant le nombre de travaux consacré apparaît disproportionné au regard des faibles résultats obtenus. Une méta-analyse récente (Judge *et al.*, 2001) réalisée sur 312 échantillons rassemblant un total de 54 417 individus établit finalement une corrélation moyenne de 0,30 (moins de 10 % de la variance du phénomène) entre satisfaction générale au travail et performance. L'explication la plus fréquemment avancée à cette relation modeste est relative à la nature de la performance, c'est-à-dire que la satisfaction

serait plus ou moins fortement corrélée à certaines dimensions de la performance plutôt qu'à d'autres. Une explication complémentaire est fournie depuis peu et procède du même positionnement théorique que nous avons adopté dans notre recherche. Elle repose sur l'idée que la plupart des chercheurs ont jusqu'à présent conceptualisé et opérationnalisé de manière excessivement simpliste la satisfaction au travail en tant qu'attitude. D'aucuns soutiennent ainsi qu'affects, cognitions et évaluations sont susceptibles d'avoir chacun des effets plus ou moins sensibles sur les comportements et la performance au travail, et qu'ils doivent en conséquence constituer trois angles d'analyse (ex : Weiss et Cropanzano, 1996 ; Weiss, 2002). D'autres estiment qu'il faut également s'intéresser à la consistance de l'attitude, c'est-à-dire à la congruence entre affects et cognitions (Millar et Tesser, 1986, 1989 ; Trafimow et Sheeran, 1998). Schleicher *et al.* (2004) montrent ainsi que cette congruence modère la relation entre la satisfaction générale au travail et la performance de salariés évaluée par leurs supérieurs hiérarchiques (plus les affects et les cognitions sont congruents, plus le lien entre satisfaction et performance est fort). Aux termes de ces considérations, nous encourageons donc les chercheurs à prendre en compte ces divers *éléments dans leurs futurs travaux*.

#### 4.2. Limites et voies de recherche

L'interprétation de nos résultats empiriques doit tenir compte des limites conceptuelles et méthodologiques inhérentes au *design* de recherche adopté. La plus importante sans doute est relative au caractère statique de notre mode de collecte donnée. Les états affectifs, et dans une moindre mesure la satisfaction au travail, sont des construits susceptibles de subir de substantielles variations sur le court terme (Ilies et Judge, 2002; Weiss *et al.*, 1999). Aussi, un mode de relevé dynamique (questionnaires multiples au cours d'une même période, journal de bord, etc.) se révélerait davantage pertinent. Notons toutefois que les mesures rétrospectives utilisées – en dépit des biais possibles d'oubli et de rationalisation – nous permettent d'apprécier de manière relativement juste les affects les plus fréquemment ressentis par les individus sur la période considérée. Notons par ailleurs que le fait que les variables de satisfaction et d'états affectifs au travail ont été récoltés à partir du même questionnaire n'est pas forcément problématique dans le cas présent. Nos observations plaident en faveur d'une validité discriminante des construits alors même que la méthode de collecte adoptée a tendance à augmenter artificiellement les niveaux de corrélations (phénomène de variance commune), ce qui peut finalement être considérée comme un soutien à nos résultats.

Une autre limite majeure concerne l'étendue de la mesure de nos concepts. Nos mesures de satisfaction et d'états affectifs sont théoriquement censées se rapporter

aux aspects strictement relatifs au travail. Il est probable cependant que les aspects hors travail aient affecté la manière dont les individus ont répondu aux enquêtes, et ce en dépit des indications mentionnées sur les questionnaires. En effet, il est maintenant clairement établi que des phénomènes de débordement (*spillover*) entre les sphères professionnelle et privée existent (Edwards et Rothbard, 2000 ; Thévenet, 2001). Aussi, il serait intéressant de mieux connaître l'influence de ces phénomènes sur la manière dont les individus ont répondu à nos questionnaires.

Il paraît, enfin, légitime de réfléchir à la séquence temporelle qui unit les deux principaux construits de notre étude. Sans forcément statuer sur le fait de savoir si l'affect est une composante (Brief, 1998) ou bien un des déterminants de la satisfaction au travail (Weiss, 2002), nos traitements statistiques postulent en tout cas que les états affectifs précèdent la satisfaction. Mentionnons cependant qu'il est tout aussi vraisemblable d'envisager les affects comme des conséquences de la satisfaction. Judge et Ilies (*in press*) ont d'ailleurs donné du crédit à cette thèse en montrant récemment que la satisfaction hors travail a bien une influence sur les humeurs ressenties après le travail.

#### RÉFÉRENCES

- 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 and Organizational Psychology*, vol. 65, p. 185-196.
- Ajzen, I. (2001). «Nature and operation of attitudes», *Annual Review of Psychology*, vol. 52, p. 27-58.
- Bagozzi, R.P. (1978). «The construct validity of the affective, behavioral, and cognitive components of attitude by analysis of covariance structures», *Multivariate Behavior Research*, vol. 13, p. 9-31.
- Barrett, L. et Russell, J.A. (1999). «Structure of current affect», *Current Directions in Psychological Science*, vol. 8, p. 10-14.
- Brayfield, A.H. et Rothe, H.F. (1951). «An index of job satisfaction», *Journal of Applied Psychology*, vol. 35, p. 307-311.
- Breckler, S.J. (1984). «Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude», *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 47, p. 1191-1205.
- Breckler, S.J. et Wiggins, E.C. (1989). «Affect versus evaluation in the structure of attitudes», *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 25, p. 253-271.
- Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Brief, A.P. et Roberson, L. (1989). «Job attitude organization: An exploratory study», *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 19, p. 717-727.

- Brief, A.P.** et **Weiss, H.M.** (2002). «Organizational behavior: affect in the workplace», *Annual Review of Psychology*, vol. 53, p. 279-307.
- Connolly, J.J.** et **Viswesvaran, C.** (2000). «The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis», *Personality and Individual Differences*, vol. 29, p. 265-283.
- 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.
- Crites, S.L., Fabrigar, L.R.** et **Petty, R. E.** (1994). «Measuring the affective and cognitive properties of attitudes: Conceptual and methodological issues», *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 20, p. 619-634.
- Cropanzano, R., Weiss, H.M., Hale, J.M.S.** et **Reb, J.** (2003). «The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity», *Journal of Management*, vol. 29, p. 831-857.
- Eagly, A.H.** et **Chaiken, S.** (1993). *The psychology of attitudes*, Orlando, Harcourt Brace Jovanovich.
- Edwards, J.R.** et **Rothbard, N.P.** (2000). «Mechanisms linking work and family: Specifying the relationships between work and family constructs», *Academy of Management Review*, vol. 25, p. 178-199.
- Fisher, C.D.** (2000). «Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?» *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, p. 185-202.
- Ilies, R.** et **Judge, T.A.** (2002). «Understanding the dynamic relationship between personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 89, p. 1119-1139.
- Hackman J.R.** et **Oldham, G.R.** (1975). «Development of the Job Diagnostic Survey», *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, p. 159-170.
- Judge, T.A.** et **Ilies, R.** (in press). «Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home», *Journal of Applied Psychology*.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A., Heller, D.** et **Ilies, R.** (2001). «Job satisfaction: A cross-cultural review», dans N. Anderson, D. Ones, H. K. Sinangil et C. Viswesvaran (dir.), *International handbook of industrial and organizational psychology*, London, Sage Publications, p. 25-52.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E.** et **Patton, G.K.** (2001). «The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review», *Psychological Bulletin*, vol. 127, p. 376-407.
- Kline, R.B.** (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, Guilford Press.
- 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. 9, p. 65-78
- Locke, E.A.** (1969). «What is job satisfaction?», *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, p.309-336

- Locke, E.A.** (1976). «The nature and causes of job satisfaction», dans M.D. Dunnette, (dir.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, p. 1297-1349.
- Millar, M.G. et Tesser, A.** (1986). «Effects of affective and cognitive focus on the attitude-behavior relation», *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, p. 270-276.
- Millar, M. G. et Tesser, A.** (1989). «The effects of affective-cognitive consistency and thought on the attitude-behavior relation», *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 25, p. 189-202.
- Moorman, R.H.** (1993). «The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior», *Human Relations*, vol. 46, p. 759-776.
- Norman, R.** (1975). «Affective-cognitive consistency, attitudes, conformity, and behavior», *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 32, p. 83-91.
- 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
- Payne, R.L. et Cooper C.L.** (2001). *Emotions at work: Theory, research, and application in management*, Chichester, UK, Wiley.
- Petty, R.E., Wegener, D.T. et Fabrigar, L.R.** (1997). «Attitudes and attitude change», *Annual Review of Psychology*, vol. 48, p. 609-647.
- Quinn, R.P. et Staines, G.L.** (1979). *The 1977 Quality of Employment Survey*, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Scarpello, V. et Campbell, J.P.** (1983). «Job satisfaction: Are all the parts there?», *Personnel Psychology*, vol. 36, p. 577-600.
- Roussel, P.** (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Economica.
- Schleicher, D.J., Watt, J.D. et Greguras, G.J.** (2004). «Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes», *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, p. 165-177.
- Smith P., Kendall L. et 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, CA, Sage.
- Tellegen, A.** (1982). *Brief manual for the Multidimensional Personality Questionnaire*, Unpublished manuscript, University of Minnesota, Minneapolis MN.
- Thévenet, M.** (1999). «Le travail, que d'émotions !», *Revue Française de Gestion*, n° 126, p. 140-151.
- Thévenet, M.** (2001). «Travail, vie privée et développement personnel», *Revue Française de Gestion*, n° 134, 106-119.
- Trafimow, D. et Sheeran, P.** (1998). «Some tests of the distinction between cognitive and affective beliefs», *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 34, p. 378-397.

- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E. et Kelloway, E.K.** (2000). «Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors», *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, p. 219-230.
- Warr, P.** (1990), «The measurement of well-being and other aspects of mental health», *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, p. 193-210.
- Watson, D. et Tellegen, A.** (1985). «Toward a consensual structure of mood», *Psychological Bulletin*, vol. 98, p. 219-235.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. et Lofquist, L.H.** (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota studies for vocational rehabilitation, n° XXII, Minneapolis, Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- 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 Brief, A.P.** (2001). «Affect at work: an historical perspective», dans R.L. Payne et C. L. Cooper (dir.), *Emotions at work: Theory, research, and application in management*, Chichester, UK, Wiley, p. 133-171.
- Weiss, H.M. et Cropanzano, R.** (1996). «Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work», dans B.M. Staw et L.L. Cummings (dir.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 18, Greenwich, CT, JAI Press, p. 1-74.
- Weiss, H.M., Nicholas, J.P. et Daus, C.S.** (1999). «An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 78, p. 1-24.

**Annexe 1 – Corrélations entre les états affectifs et les vingt facettes de la satisfaction au travail : études 1&2**

Facettes du MSQ	Étude 1					Étude 2				
	Affects positifs	Affects négatifs	Affects positifs	Affects négatifs	Affects positifs	HPHA	HPLA	LPHA	LPLA	Affectivité positive
Accomplissement	,444†	-,317†	,483†	-,342†	,437†	,362†	-,215†	-,414†	,163†	-,166†
Activité	,391†	-,233†	,260†	-,212†	,277†	,169†	-,100*	-,295†	,089*	-,146†
Autorité	,426†	-,188†	,325†	-,292†	,286†	,250†	-,198†	-,293†	,121†	-,114†
Avancement (possibilités)	,418†	-,104	,324†	-,344†	,207†	,296†	-,312†	-,308†	,070	-,172†
Collègues	,410†	-,384†	,268†	-,275†	,183†	,282†	-,237†	-,241†	,111*	-,176†
Conditions de travail	,465†	-,500†	,335†	-,371†	,189†	,382†	-,352†	-,329†	,122†	-,205†
Creativité	,427†	-,359†	,262†	-,209†	,210†	,234†	-,140†	-,194†	,055	-,087*
Direction - relations	,360†	-,276†	,275†	-,290†	,180†	,275†	-,295†	-,230†	,028	-,061
Direction - technique	,267†	-,208†	,238†	-,244†	,147†	,236†	-,244†	-,202†	,102*	-,007
Indépendance	,317†	-,143*	,168†	-,138†	,179†	,116†	-,055	-,160†	,043	-,062
Reconnaissance	,373†	-,354†	,348†	-,395†	,214†	,368†	-,358†	-,340†	,034	-,159†
Règles, procédures	,294†	-,201†	,279†	-,259†	,188†	,275†	-,232†	-,252†	,126†	-,127†
Rémunération	,257†	-,030	,056	-,141†	-,046	,129†	-,180†	-,072	,060	-,081
Responsabilité	,372†	-,253†	,383†	-,289†	,337†	,313†	-,193†	-,281†	,099*	-,148†
Stabilité de l'emploi	,322†	-,252†	,161†	-,227†	,051	,213†	-,216†	-,233†	,080	-,146†
Statut social	,423†	-,372†	,299†	-,280†	,245†	,233†	-,208†	-,302†	,082	-,103*
Utilisation des capacités	,509†	-,236†	,439†	-,374†	,395†	,330†	-,234†	-,412†	,062	-,135†
Utilité sociale	,439†	-,317†	,277†	-,194†	,258†	,211†	-,140†	-,207†	,075	-,070
Valeurs morales	,214†	-,318†	,338†	-,327†	,268†	,338†	-,277†	-,318†	,071	-,180†
Variété	,530†	-,356†	,292†	-,187†	,267†	,195†	-,104*	-,226†	,132†	-,082

†  $p < 0.01$  ; \*  $p < 0.05$  ; Les chiffres en gras représentent les corrélations non significatives.

Annexe 1 – Corrélations entre les états affectifs et les vingt facettes de la satisfaction au travail : études 1&2

Facettes du MSQ	Étude 1				Étude 2					
	Affects positifs	Affects négatifs	Affects positifs	Affects négatifs	HPHA	HPLA	LPHA	LPLA	Affectivité positive	Affectivité négative
	Accomplissement	,444†	-,317†	,483†	-,342†	,437†	,362†	-,215†	-,414†	,163†
Activité	,391†	-,233†	,260†	-,212†	,277†	,169†	-,100*	-,295†	,089*	-,146†
Autorité	,426†	-,188†	,325†	-,292†	,286†	,250†	-,198†	-,293†	,121†	-,114†
Avancement (possibilités)	,418†	-,104	,324†	-,344†	,207†	,296†	-,312†	-,308†	,070	-,172†
Collègues	,410†	-,384†	,268†	-,275†	,183†	,282†	-,237†	-,241†	,111*	-,176†
Conditions de travail	,465†	-,500†	,335†	-,371†	,189†	,382†	-,352†	-,329†	,122†	-,205†
Créativité	,427†	-,359†	,262†	-,209†	,210†	,234†	-,140†	-,194†	,055	-,087*
Direction – relations	,360†	-,276†	,275†	-,290†	,180†	,275†	-,295†	-,230†	,028	-,061
Direction – technique	,267†	-,208†	,238†	-,244†	,147†	,236†	-,244†	-,202†	,102*	-,007
Indépendance	,317†	-,143*	,168†	-,138†	,179†	,116†	-,055	-,160†	,043	-,062
Reconnaissance	,373†	-,354†	,348†	-,395†	,214†	,368†	-,358†	-,340†	,034	-,159†
Règles, procédures	,294†	-,201†	,279†	-,259†	,188†	,275†	-,232†	-,252†	,126†	-,127†
Rémunération	,257†	-,030	,056	-,141†	-,046	,129†	-,180†	-,072	,060	-,081
Responsabilité	,372†	-,253†	,383†	-,289†	,337†	,313†	-,193†	-,281†	,099*	-,148†
Stabilité de l'emploi	,322†	-,252†	,161†	-,227†	,051	,213†	-,216†	-,233†	,080	-,146†
Statut social	,423†	-,372†	,299†	-,280†	,245†	,233†	-,208†	-,302†	,082	-,103*
Utilisation des capacités	,509†	-,236†	,439†	-,374†	,395†	,330†	-,234†	-,412†	,062	-,135†
Utilité sociale	,439†	-,317†	,277†	-,194†	,258†	,211†	-,140†	-,207†	,075	-,070
Valeurs morales	,214†	-,318†	,338†	-,327†	,268†	,338†	-,277†	-,318†	,071	-,180†
Variété	,530†	-,356†	,292†	-,187†	,267†	,195†	-,104*	-,226†	,132†	-,082

†  $p < 0.01$  ; \*  $p < 0.05$  ; Les chiffres en gras représentent les corrélations non significatives.

