

Liens entre les satisfactions au travail et dans la vie : identification d'une typologie de profils

Links between job and life satisfactions: Identification of a typology of profiles

Véronique St-Gelais, M.Sc., Eric Gosselin, Ph.D. and Roland Foucher, Ph.D

Volume 13, Number 1, 2020

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1078724ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1078724ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

St-Gelais, V., Gosselin, E. & Foucher, R. (2020). Liens entre les satisfactions au travail et dans la vie : identification d'une typologie de profils. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 13(1), 1-21. <https://doi.org/10.7202/1078724ar>

Article abstract

Introduction and objectives - The goal of this study is to explore the job/life satisfaction relationship using a polymorphic perspective. The polymorphic nature of job/life satisfaction relationship means that the three types of relationships (spillover, compensation, and segregation) are possible for different individuals. We also tested the relation between stress and demographic indicators with the nature of job/life relationship. Finally, we tested the link between different types of job/life relationships and affective commitment. *Method* - The data collected by a self-administered questionnaire from a sample of 460 teachers (response rate = 38 %) was carried out as part of a survey on stress and quality of life at work. *Results* - The analysis confirmed the polymorphic nature of the job/life satisfaction relationship; social status, stress and affective commitment being related to the specific nature of the job/life relationship. *Conclusions* - These observations stimulate reflection on a reconsideration of the interface between the domains of satisfaction and support a revision of the traditional model of the unique relationship between these attitudes.

Liens entre les satisfactions au travail et dans la vie : identification d'une typologie de profils

Links between job and life satisfactions: Identification of a typology of profiles

Véronique ST-GELAIS, M.Sc.

Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais

Eric GOSSELIN, Ph.D.

Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais

Roland FOUCHER, Ph.D

Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais

Résumé

Introduction et objectifs - Cette recherche vise à analyser la nature potentiellement polymorphique de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie; polymorphie impliquant la coexistence de divers modèles relationnels, dont les effets d'entraînement, de compensation et de segmentation. Les objectifs spécifiques de l'étude sont de vérifier s'il est possible d'élaborer une typologie de profils de relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie, de déterminer si certaines caractéristiques individuelles sont associées à l'adoption d'un profil particulier et de vérifier l'existence de liens entre le profil relationnel et l'engagement organisationnel. *Méthode* - La collecte des données, recueillies par un questionnaire auto-administré auprès d'un échantillon de 460 enseignants (taux de réponse = 38 %), a été effectuée dans le cadre d'une enquête portant sur le stress et la qualité de vie au travail. *Résultats* - Les résultats permettent de dégager deux conclusions générales. Premièrement, il est pertinent d'envisager l'existence de cinq profils relationnels entre la satisfaction au et hors travail au lieu des trois auxquels on fait traditionnellement référence. Deuxièmement, les analyses révèlent que les profils de relation entre les satisfactions varient selon l'état civil et le stress au travail et qu'ils sont reliés à l'engagement organisationnel. *Conclusion* - Ces observations suscitent la réflexion quant à une reconsidération de l'interface entre les domaines de satisfaction et supportent une révision du modèle traditionnel de la relation unique entre ces attitudes.

Mots-clés: Satisfaction au travail; satisfaction dans la vie; engagement organisationnel; stress au travail; indicateurs sociodémographiques

Abstract

Introduction and objectives - The goal of this study is to explore the job/life satisfaction relationship using a polymorphic perspective. The polymorphic nature of job/life satisfaction relationship means that the three types of relationships (spillover, compensation, and segregation) are possible for different individuals. We also tested the relation between stress and demographic indicators with the nature of job/life relationship. Finally, we tested the link between different types of job/life relationships and affective commitment. *Method* - The data collected by a self-administered questionnaire from a sample of 460 teachers (response rate = 38 %) was carried out as part of a survey on stress and quality of life at work. *Results* - The analysis confirmed the polymorphic nature of the job/life satisfaction relationship; social status, stress and affective commitment being related to the specific nature of the job/life relationship. *Conclusions* - These observations stimulate reflection on a reconsideration of the interface between the domains of satisfaction and support a revision of the traditional model of the unique relationship between these attitudes.

Keywords: Job satisfaction; life satisfaction; organizational commitment; work stress; socio-demographic indicators

INTRODUCTION — Une soixantaine d'années nous séparent des premières réflexions sur les liens entre la satisfaction au travail et celle dans la vie (Tait, Padgett & Baldwin, 1989). Le développement des connaissances produites par les recherches a rapidement mené à l'élaboration de diverses positions conceptuelles sur la nature de la relation entre la satisfaction ressentie dans ces deux sphères d'activités. À la suite de la typologie originalement proposée par Wilensky (1960), trois modes de relation prévalent dans la documentation : les effets d'entraînement, de compensation et de segmentation (Aydintan & Koc, 2016).

Pendant longtemps, l'étude du lien entre la satisfaction au travail et celle dans la vie a postulé l'existence d'un seul modèle relationnel (Gosselin & Dolan, 2003) ; les divers profils relationnels formulés étant alors perçus comme compétitifs. Ainsi, la majorité des études ont cherché à confirmer la prédominance de l'un des trois modèles de relation entre la satisfaction au et hors travail (Rain, Lane, Irving & Steiner, 1991). Malgré la prédominance de cette perspective, quelques auteurs ont contesté son pouvoir explicatif et son incapacité à rendre compte de la pluralité des relations observées (Rain et al., 1991). C'est ainsi qu'il s'avérait souhaitable, voire nécessaire, d'explorer d'autres paradigmes pour mieux éclairer la dynamique relationnelle entre la satisfaction au travail et celle dans la vie.

C'est dans cette optique que se situent les apports de Near, Rice et Hunt (1987), plus tard repris par Judge et Watanabe (1993) et Gosselin et Dolan (2003), qui suggèrent la coexistence de divers profils individuels de relation. En d'autres termes, cette approche dite polymorphique se fonde sur le postulat que différents sous-groupes d'individus, présentant des caractéristiques particulières, peuvent-être associés à certains types de rapports entre la satisfaction au travail et celle hors travail (Gosselin & Dolan, 2003). Ainsi, les divers modes de relation ne seraient pas compétitifs, mais complémentaires, chacun pouvant pertinemment circonscrire les rapports attitudeux d'individus possédant des attributs singuliers.

Les objectifs de la présente étude se conjuguent en trois temps. Tout d'abord, empruntant une perspective polymorphique (Gosselin & Dolan, 2003; Judge & Watanabe, 1993), nous cherchons à vérifier s'il est possible de répartir les répondants de notre échantillon selon trois profils relationnels: effets d'entraînement, de compensation ou de segmentation. À l'instar de Judge et Watanabe (1993), c'est la proportion de répondants entretenant chacun de ces profils de relation qui retiendra notre attention. Ensuite, nous vérifierons si le niveau de stress et divers indicateurs sociodémographiques permettent de prédire l'appartenance individuelle à un profil relationnel particulier. Enfin, de façon exploratoire, nous chercherons à vérifier la présence de liens entre le profil et l'engagement organisationnel affectif.

CADRE CONCEPTUEL — Trois positions conceptuelles ont été développées dans la littérature pour illustrer les articulations entre la satisfaction au travail et celle dans la vie: les effets d'entraînement, de compensation et de segmentation (voir figure 1).

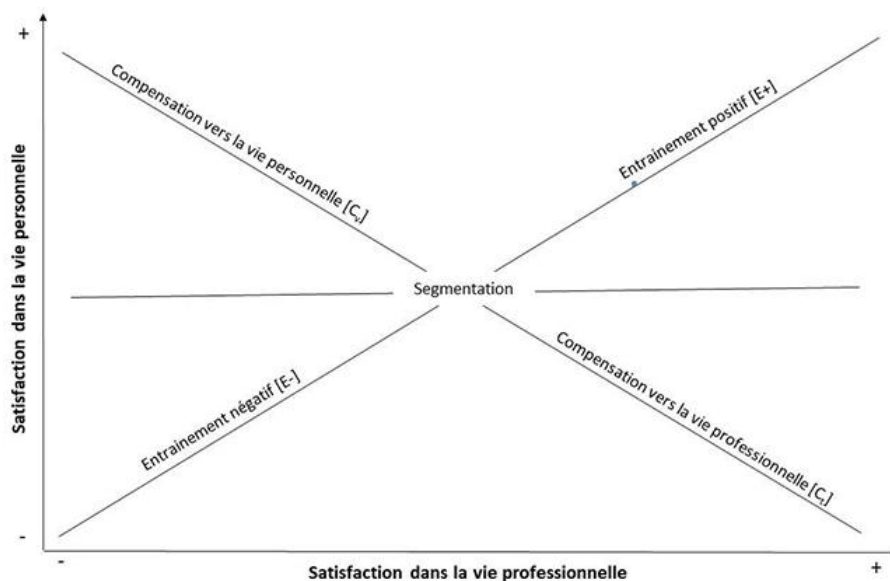
Effet d'entraînement—L'effet d'entraînement (*spillover effect*) fait référence au débordement de la satisfaction au travail sur celle qui est éprouvée dans la vie. Selon cette conception, un individu satisfait de son travail éprouve simultanément les mêmes attitudes ou sentiments dans sa sphère personnelle. En d'autres termes, l'un influencerait l'autre en synchronie, de façon positive (effet d'entraînement positif) ou négative (effet d'entraînement négatif; Sok, Blomme & Tromp, 2014). C'est la forme de lien qui a été le plus explorée dans la documentation, possiblement parce qu'elle fut la première à être formulée et vérifiée empiriquement (Rain et al., 1991) et à recevoir un large support empirique (Tait et al., 1989; Unanue & al., 2017).

Divers postulats théoriques sont évoqués pour expliquer l'effet d'entraînement (Rain et al., 1991). Le premier provient de la théorie de la généralisation qui suggère que les attitudes issues d'un domaine d'activités peuvent s'étendre à un autre (Champoux, 1981). Le deuxième concerne

l'incidence d'une réponse conditionnée et apprise dans un contexte particulier qui se généralise à un autre (Gosselin, 2001). Finalement, le principe de la dissonance cognitive (Festinger, 1957) qui voit le nivellement des satisfactions comme une stratégie cognitive servant à éviter une inconfortable dissonance cognitive liée à une incohérence attitudinale.

Figure 1

Profils relationnels entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle



Cependant, force est de reconnaître que bien qu'elle soit l'hypothèse la plus soutenue de l'explication du lien entre les satisfactions, l'intensité de cet effet d'entraînement s'avère modérée. Ainsi, les résultats empiriques font état de liens corrélacionnels dépassant rarement la barre du ,40 (Bowling, Eschleman & Wang, 2010). Aussi, certains avancent que cette relation serait bidirectionnelle, allant tant vers le travail que vers la vie personnelle (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2020; Judge & Locke, 1994; Mishra & al., 2014; Unanue & al., 2017). Cela s'oppose à la conception originale qui empruntait une perspective ascendante (*bottom-up model*) afin de justifier l'influence unilatérale de la satisfaction au travail sur celle émanant de la vie hors travail (Erdogan et al., 2012) et ouvre la voie à une conception parallèlement descendante (*top-down model*; Steel et al., 2019; Unanue & al., 2017; Udayar et al., 2019).

Effet de compensation — L'effet de compensation est le premier modèle alternatif qui a été proposé pour rendre compte des liens entre la satisfaction au travail et celle dans la vie. Il s'observe statistiquement par la présence d'une corrélation négative entre les satisfactions et il se matérialise dans deux scénarios: satisfait dans la vie et insatisfait au travail (compensation vers la vie), ou *a contrario*, insatisfait dans sa vie et satisfait au travail (compensation vers le travail). Champoux (1980) apporte deux types d'explications à ces scénarios. La « compensation positive » survient lorsqu'un individu ne trouvant pas de satisfaction dans une sphère de sa vie recherche sa satisfaction ailleurs. La « compensation négative » existerait lorsqu'un individu entièrement satisfait dans une sphère d'activités (travail ou hors travail) perçoit les autres activités qui n'y sont

pas liées comme moins satisfaisantes. De leur côté, Rain et al. (1991) expliquent l'effet de compensation par le principe de substitution (Kabanoff & O'Brien, 1980) selon lequel un individu insatisfait dans un domaine d'activité va chercher sa satisfaction, ou combler certains besoins, dans d'autres; aucune sphère d'activité ne possédant le monopole de la satisfaction des besoins, quels qu'ils soient.

L'effet de segmentation— Bien que la plupart des études se soient concentrées sur les effets d'entraînement et de compensation, certains chercheurs suggèrent une autre hypothèse: celle d'une indépendance entre la satisfaction dans la vie et celle au travail, nommée effet de segmentation. Certains auteurs (Andrews & Withey, 1974; Campbell, Converse & Rodgers, 1976) proposent ce profil de relation par défaut, estimant que les liens trouvés sont soit trop faibles pour soutenir l'effet d'entraînement ou trop désorganisés pour appuyer celui de compensation (Gosselin & Dolan, 2003). Certaines explications théoriques viennent soutenir cette hypothèse. Tel que l'expose Champoux (1981), les gens embrassent plusieurs rôles au travail et à l'extérieur du travail qui sont temporellement et fonctionnellement séparés. Ces rôles sollicitent différents aspects de la personnalité, différentes valeurs et un éventail de comportements qui ne les lient pas forcément entre eux (Dubin, 1973; Meissner, 1971). De plus, le principe de l'inclusion partielle d'Allport (1933) soutient que les individus peuvent facilement changer de rôle en fonction du contexte et du cadre institutionnel dans lequel ils se trouvent. En somme, malgré un certain support à l'égard de cette hypothèse, celle-ci requiert assurément davantage d'attention (Rain et al., 1991).

Polymorphie de la relation— L'émergence d'une conception polymorphique de la relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie est plus récente (Heller et al., 2002). Selon cette perspective, les individus se répartissent dans les trois modèles relationnels et la démonstration de l'existence d'un modèle n'invalide pas forcément la présence des autres (Gosselin, 2001). À partir de cette constatation, les adeptes de cette approche postulent que des caractéristiques individuelles peuvent être associées aux effets d'entraînement, de compensation et de segmentation (Gosselin & Dolan, 2003). Cette perspective s'éloigne donc de l'approche traditionnelle basée sur la moyenne (*average-based approach*) et vise à favoriser l'identification de profils relationnels individualisés (Heidemeier & Göritz, 2013).

Des explications théoriques appuient l'idée d'une polymorphie. La première provient des rôles multiples simultanés. Selon Champoux (1980), les divers rôles adoptés peuvent inciter une personne à opter pour la coexistence de différents types de relations permettant de satisfaire des besoins spécifiques. Par exemple, un individu pourrait privilégier un effet d'entraînement pour les relations interpersonnelles dans son travail et dans sa vie personnelle, mais il pourrait préférer un autre type de relation pour satisfaire d'autres besoins (Rain et al., 1991). La seconde explication théorique émane des rôles successifs exercés par une personne au cours de sa vie. Burke (1986) et Evans et Bartolomé (1984) proposent l'hypothèse des stades de vie selon laquelle une personne est susceptible d'adopter, à différents moments de sa vie, un type privilégié de relation entre son travail et sa vie personnelle (Rain et al., 1991). En raison de leurs liens logiques, ces appuis théoriques, même s'ils sont limités, justifient le déploiement d'efforts empiriques pour vérifier l'existence de cette polymorphie relationnelle.

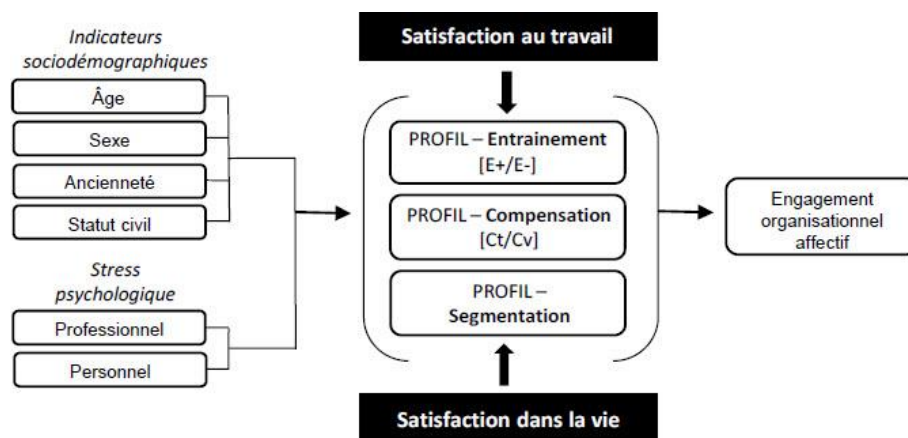
MODÈLE DE RECHERCHE — Le modèle présenté à la figure 2 illustre les trois catégories de variables prises en compte dans l'étude et précise les liens qu'elles ont entre-elles.

Variables du modèle — Le modèle de recherche présente une structure comprenant deux catégories de variables indépendantes: les variables *sociodémographiques* (âge, sexe, état civil et ancienneté) et la variable *stress*. La variable *nature de la relation* agit théoriquement, selon cette modélisation, comme une variable intermédiaire qui s'avère un médiateur entre certaines variables individuelles et des extrants. Cette variable se décline selon trois profils incluant cinq types relationnels: l'effet d'entraînement (entraînement positif [E⁺] et entraînement négatif [E⁻]), l'effet de

compensation (vers le travail [C_t] et vers la vie personnelle [C_v]) et l'effet de segmentation [Sg]. Finalement, l'unique variable dépendante, qui a été retenue en raison de l'absence de recherche la considérant malgré ses liens logiques avec l'objet d'étude, est l'*engagement organisationnel affectif*. L'orientation indiquée par les flèches se fonde sur les écrits scientifiques en la matière; cependant, il importe de spécifier que l'utilisation d'un design de recherche transversal et le recours à des analyses de régression permettront d'éclairer la présence et l'ampleur des liens, mais pas de confirmer une stricte causalité entre les variables.

Figure 2

Modèle explicatif



Hypothèses — Quatre hypothèses principales de recherche relatives aux divers liens proposés sont formulées.

H1 - *La relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie est de nature polymorphique; cela signifie que les individus se répartissent à l'intérieur de trois profils relationnels: les effets d'entraînement, de compensation et de segmentation.*

L'étude de Judge et Watanabe (1993) effectuée auprès d'un échantillon de 804 répondants représentatif de la population américaine montre que les individus peuvent se distribuer dans différents groupes selon le profil de relation qu'ils privilégient entre la satisfaction au travail et celle dans la vie. Plus précisément, leurs observations permettent de différencier trois groupes : un premier qui présente une relation positive caractérisant 68 % des participants (effet d'entraînement); un deuxième qui se démarque par une relation négative privilégiée par 12 % des participants (effet de compensation); un troisième groupe qui n'affiche aucun lien significatif entre leurs satisfactions et qui comprend 20% des personnes étudiées (effet de segmentation). Des recherches ultérieures, dont celle de Dolan et Gosselin (2003) auprès de 846 répondants du secteur de l'automobile, confirment ces constatations initiales. Ces derniers observent que 52,5% des membres de leur échantillon expriment une relation d'entraînement, 24,6% une relation de compensation et 22,7% une indépendance (segmentation) entre les sphères de satisfaction. Compte tenu notamment de l'évolution du monde du travail et de la société depuis la réalisation de ces travaux, il appert pertinent de vérifier si les trois profils de relation entre la satisfaction au travail

et celle dans la vie continuent de coexister malgré l'évolution des frontières entre les temps sociaux (Genin, 2017) et, si oui, par quelle proportion d'individus chacun est-il privilégié?

H2 - *Certaines caractéristiques sociodémographiques (âge, genre, état civil, ancienneté) agissent comme déterminants du profil de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie.*

Diverses caractéristiques sociodémographiques sont susceptibles d'influencer l'adoption d'un profil spécifique de relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie. En raison de la divergence des résultats rapportés dans la littérature scientifique (Unanue et al., 2017), il est cependant préférable de ne pas chercher à prédire le sens de cette influence.

Nous formulons l'hypothèse que le profil de la relation entre la satisfaction au et hors travail varie selon le genre (H2_a). Champoux (1979, 1981) a constaté que les femmes sont prédisposées à avoir une relation d'entraînement ou de compensation, tandis que les hommes sont davantage caractérisés par un effet de segmentation. Cependant, les effets précis du genre varient selon les études.

Nous proposons aussi que le profil de la relation adopté entre la satisfaction au travail et celle dans la vie diffère selon l'état civil (H2_b). Par exemple, Dolan et Gosselin (1998) ont observé une tendance plus prononcée pour l'effet d'entraînement chez les personnes mariées et davantage d'effet de segmentation chez les célibataires.

Nous considérons, en troisième lieu, que le profil de la relation entre les satisfactions varie en fonction de l'âge (H2_c). Malgré le fait que les études sur l'âge révèlent des résultats souvent contradictoires, certains observent que l'intensité de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie augmente en fonction du vieillissement. Par exemple, Gechman et Wiener (1975) soutiennent que l'avancement en âge est lié à une perception plus positive de la vie et du travail. Il est probable que la maturité et l'acquisition de conditions professionnelles et de vie plus avantageuses incitent à percevoir la vie et le travail sous un angle plus favorable.

À l'instar de l'âge, nous proposons que l'ancienneté soit liée au profil de la relation (H2_d). Cette hypothèse se fonde notamment sur les résultats de Gechman et Wiener (1975) qui ont démontré que l'ancienneté modère significativement la relation entre le vécu au travail et celui hors travail et ceux de Bamundo et Kopelman (1980) qui ont rapporté, pour leur part, une relation curvilinéaire significative caractérisant l'effet d'entraînement.

H3 - *Le stress psychologique est lié significativement au profil de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie.*

Concernant le lien entre le stress psychologique et le profil de relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie, nous formulons l'hypothèse selon laquelle un faible niveau de stress est lié davantage à un effet d'entraînement positif (H3). Cette hypothèse se base sur divers résultats de recherche. D'une part, plusieurs auteurs ont démontré que le stress est négativement associé à la satisfaction au travail (Daily & Near, 2000; Kahn & Byosiére, 1992; O'Driscoll et al, 1992). D'autre part, les résultats de plusieurs études indiquent que le stress est négativement corrélé à la fois avec la satisfaction au travail et avec la satisfaction dans la vie (Boles, 1996). Par exemple, Hayes et Weathington (2007) ont observé une corrélation négative significative entre le stress perçu et la satisfaction dans la vie. Or, ces auteurs ajoutent que les participants rapportant des niveaux élevés de stress mentionnent également un plus faible niveau de satisfaction dans la vie et des indices d'épuisement professionnel plus élevés, ceux-ci étant négativement corrélés avec la satisfaction au travail. Aussi, puisqu'il est reconnu que le stress est lié positivement à la fatigue émotionnelle et aux ruminations hors travail, les individus stressés par le travail apportent davantage le stress à la maison. C'est pourquoi nous soutenons qu'un faible niveau de stress psychologique favorise

davantage une relation d'entraînement par son effet à la hausse tant sur la satisfaction au travail que sur celle issue de la sphère personnelle.

H4 - *Le profil de la relation entre la satisfaction au travail et dans la vie est lié significativement au niveau d'engagement organisationnel affectif.*

Plusieurs résultats de recherche indiquent des liens positifs entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel, ce que confirme la méta-analyse de Tett et Meyer (1993). Quant à la littérature portant sur la relation entre la satisfaction dans la vie et l'engagement organisationnel, elle révèle elle aussi une association positive (De Cuyper & De Witte, 2007; Yilmaz, 2008), suggérant qu'un individu satisfait dans la vie serait également plus engagé envers son organisation. En revanche, aucune étude n'a jusqu'à présent mesuré le lien entre, d'une part, la nature de la relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie et, d'autre part, l'engagement organisationnel.

Notre recherche vise à éclairer ce lien. Plus précisément, nous voulons vérifier si certains profils relationnels entre la satisfaction au travail et celle dans la vie sont reliés à la dimension affective de l'engagement organisationnel. À cette fin, nous avons formulé trois sous-hypothèses. En nous basant sur les résultats des recherches mentionnés, nous postulons, en premier lieu, que les individus privilégiant un effet d'entraînement positif (satisfaits dans la vie et au travail) démontrent un engagement organisationnel affectif supérieur à celui des individus adoptant un effet d'entraînement négatif (insatisfaits dans la vie et au travail) ou tous autres profils de relation (H4_a). En deuxième lieu, nous formulons l'hypothèse que les individus optant pour un effet de compensation vers le travail (C_t) manifestent un engagement organisationnel affectif supérieur à celui des individus privilégiant un effet de compensation vers la vie (C_v; H4_b). Enfin, puisque nous considérons qu'il est plus difficile de déterminer le niveau d'engagement affectif pour les personnes affichant une relation de segmentation que pour les autres, dont les réactions face au travail et à la vie en général sont interdépendantes, nous postulons que les individus optant pour un profil de segmentation démontrent un engagement organisationnel affectif plus faible que les personnes adoptant d'autres profils (H4_c).

MÉTHODOLOGIE— La recherche a été réalisée selon un devis non expérimental, de façon transversale avec un seul temps de mesure et utilise une méthodologie quantitative appliquée à des données obtenues par questionnaire.

Collecte de données et participants — La collecte de données s'est faite par questionnaire dans le cadre d'une enquête portant sur le stress et la qualité de vie au travail en milieu scolaire. La population ciblée regroupait 1100 enseignants du primaire et du secondaire d'une commission scolaire du Québec. Le questionnaire leur a été remis dans une enveloppe par la direction de chaque établissement. La participation à cette étude était volontaire. Les questionnaires dûment complétés ont été retournés dans une enveloppe cachetée via le courrier interne des écoles. Cette étude a obtenu une certification d'approbation émise par le comité d'éthique de l'Université du Québec en Outaouais.

L'échantillon *de facto* est composé de 420 participants, ce qui représente un taux de réponse de 38 %. L'échantillon est constitué majoritairement de femmes (77 % des répondants) et l'âge moyen des participants est de 39 ans, variant de 23 ans à 63 ans (ÉT=9,9). Par ailleurs, 78 % des répondants étaient mariés (ou en cohabitation). En moyenne, les répondants travaillaient au sein de leurs écoles respectives depuis un peu plus de 7 ans (ÉT=6,9 ans).

Instruments de mesure — Quatre instruments de mesure, en version française, ont été mis à contribution pour effectuer l'étude. Le tableau 1 regroupe les indices descriptifs de ces derniers. Mentionnons que les scores, puisqu'ils se conforment aux critères usuels d'asymétrie et d'aplatissement, peuvent être considérés comme se distribuant normalement.

Le *Job Diagnostic Survey (JDS)* développé par Hackman et Oldham (1975) comprend une échelle visant à mesurer la satisfaction globale face au travail. Cette échelle est composée de cinq énoncés (p. ex. *De façon générale, je suis très satisfait de mon emploi*) où le participant doit choisir une des sept options de réponse allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord ». Le JDS présente des propriétés psychométriques satisfaisantes, avec une consistance interne de ,83 (Sarmiento et al, 2004). La version française de l'échelle de satisfaction globale du JDS, traduite par Rancourt (1983), a des qualités psychométriques comparables à l'instrument original. Dans notre étude, l'indice de consistance interne est de ,71.

Le *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* a été élaboré par Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985) pour estimer un indice général de satisfaction dans la vie. Dans sa version originale en langue anglaise, cet instrument de mesure présente d'excellentes qualités psychométriques (Pavot & Diener, 2008). Pour cette étude, nous utilisons la version française du SWLS nommée « Échelle de Satisfaction de Vie (ÉSV) », traduite et validée par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989). À la suite de cinq études de validation, Blais et al. (1989) affirment que l'ÉSV reproduit la rigueur des propriétés psychométriques originales du SWLS avec des indices de consistance interne allant de ,79 à ,84. Comme l'instrument original, l'ÉSV est composée de cinq énoncés (p. ex. *De façon générale, ma vie est très proche de l'idéal que je me suis fixé*). Les participants doivent déterminer leur degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés sur une échelle à cinq catégories de réponse allant de « totalement en désaccord » à « totalement en accord ». L'indice de consistance interne, qui est de ,89 dans cette étude, s'avère élevé et permet de considérer les cinq énoncés comme un tout homogène.

Tableau 1

Statistiques descriptives des échelles de mesure

Échelles	n	M	ÉT	α	min	max
Satisfaction dans la vie	416	18,9	4,0	,89	5	25
Satisfaction au travail	404	24,0	5,4	,71	5	35
Stress global	378	67,4	14,2	,87	28	112
Engagement affectif	400	30,5	7,6	,80	6	42

* La distribution de chacune des échelles satisfait les critères usuels de normalité (asymétrie et aplatissement).

Le *Perceived Stress Scale (PSS-14)*; Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) est une échelle composée de 14 énoncés mesurant la fréquence selon laquelle une personne perçoit avoir été exposée, au cours du dernier mois, à des événements ou situations stressants (Cohen & Williamson, 1988). Cette mesure découle de la conception transactionnelle du stress de Lazarus & Folkman (1984). Elle soutient que le stress résulte d'un processus d'évaluation cognitive, où un individu perçoit un déséquilibre entre les demandes de l'environnement et ses ressources personnelles pour y faire face. Le PSS-14 demande au participant d'exprimer sa perception à chaque énoncé (p. ex. *Combien de fois avez-vous été dérangé(e) par un événement inattendu ?*) en choisissant une des cinq catégories de réponse allant de « jamais » à « très souvent ». Cette échelle, dont les propriétés psychométriques sont bonnes (consistance interne de ,75; Paulhan & Bourgeois, 1995), a été traduite et validée dans une vingtaine de langues (Cohen & Williamson, 1988).

Dans le cadre de cette recherche, l'utilisation d'une double échelle demandant aux répondants de répondre en fonction du contexte de travail et de celui de la vie personnelle a permis de mesurer à la fois le stress psychologique provenant de la vie professionnelle et celui émanant de la vie personnelle. Compte tenu de l'objet de notre recherche, nous avons opté pour l'utilisation d'un score total permettant d'estimer le stress psychologique global vécu par les participants (stress professionnel + stress personnel).

L'échelle d'Allen et Meyer (1990), le *Affective Commitment Scale (ACS)*, mesure la dimension affective de l'engagement organisationnel. Cette dimension fait référence à une identification aux valeurs de l'entreprise et à un attachement émotionnel à l'organisation. L'échelle est composée de six énoncés (p. ex. *Cette école occupe une grande place dans ma vie*) pour lesquels les participants doivent déterminer leur degré d'accord ou de désaccord en choisissant une des sept catégories de réponse allant de « totalement d'accord » à « totalement en désaccord ». Nous avons utilisé la version française de cette échelle traduite et adaptée par Vandenberghe (1996), dont la consistance interne s'est avérée être de ,80 dans le cadre de cette étude.

RÉSULTATS — L'ensemble des analyses statistiques a été effectué à l'aide du logiciel SPSS 23.0. La première étape a consisté à produire une matrice de corrélations (voir tableau 2) pour vérifier les relations entre les variables retenues. Celle-ci a révélé, notamment, une corrélation de ,36 ($p = ,001$) entre la satisfaction au travail et celle dans la vie, ce qui corrobore les observations antérieures à l'effet que le lien entre les satisfactions est positif, significatif et d'intensité modérée. La deuxième étape de l'analyse a servi à explorer la nature polymorphique de la relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie. Ensuite, la troisième étape avait pour objectif de vérifier la présence d'associations entre les variables indépendantes (indicateurs sociodémographiques et stress) et les divers profils relationnels à l'aide d'analyses de régression logistique polynomiale. Enfin, la dernière étape a permis d'explorer le lien entre la nature de la relation et l'engagement organisationnel affectif au moyen d'analyses de variance (ANOVA).

Tableau 2

Matrice de corrélations

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sexe	---							
2. Âge	-,11*	---						
3. État civil	-,04	-,06	---					
4. Ancienneté	-,11	,59**	-,02	---				
5. Satisfaction travail	,07	,11*	,03	,01	---			
6. Satisfaction vie	,05	-,02	,22***	-,01	,36***	---		
7. Engagement affectif	,03	,10	-,02	,12*	,50***	,17**	---	
8. Stress global	,15**	-,15**	-,11	-,07	-,24***	-,43***	-,10	---

Note: *** Corrélations significatives à 0,001; ** Corrélations significatives à 0,01; * Corrélations significatives à 0,05

Profils relationnels entre la satisfaction au travail et celle dans la vie — La méthode statistique employée pour distinguer les profils de relation entre les satisfactions au travail et hors travail se nomme la méthode de séparation des liens corrélacionnels (*two-step approach*); méthode qui a été conçue par Ghiselli (1960), revue par Zedeck (1971) et utilisée dans des recherches antérieures sur le sujet (Judge & Watanabe, 1993; Gosselin & Dolan, 2003). Cependant, puisque nous cherchons à distinguer cinq profils relationnels (entraînement positif, entraînement négatif, compensation vers le travail, compensation vers la vie et segmentation) plutôt que les trois profils traditionnels (entraînement, compensation et segmentation), nous avons ajusté cette méthode de séparation afin de permettre l'identification de sous-profils relationnels.

Pour ce faire, en premier lieu, la méthode de séparation des liens corrélacionnels permet de distinguer les individus présentant une relation statistiquement significative entre la satisfaction au et hors travail (entraînement et compensation) de ceux pour qui les satisfactions ne sont pas liées (segmentation). La formule suivante sert à établir cette distribution :

$$D1 = | | Z \text{ Satisfaction dans la vie } | - | Z \text{ Satisfaction au travail } | |$$

Selon cette formule, le score D1 est obtenu à la suite de la soustraction des scores standardisés (scores z) de la satisfaction dans la vie et de la satisfaction au travail, donc après leur transformation en valeurs absolues qui permet d'uniformiser les variables et d'éliminer les effets de signe. Dans ce contexte, plus l'indice D1 est élevé, plus il y a une absence de relation (segmentation); à l'opposé, un faible indice D1 indique une relation positive (entraînement) ou négative (compensation) entre les satisfactions.

Après avoir calculé l'indice D1, un classement des valeurs obtenues selon un ordre croissant doit être opéré. On calcule ensuite la corrélation entre chaque tranche de 5 % d'individus, en partant de l'indice D1 le plus grand vers le plus petit. À un certain point, la relation entre les satisfactions devient non significative et c'est ce point de rupture, où la relation cesse d'être statistiquement significative, qui détermine la ligne de démarcation entre les individus du groupe segmenté (absence de relation) et ceux du groupe relié (entraînement et compensation). Dans notre échantillon, cette première étape a révélé que 8,3 % des sujets font partie du groupe segmenté (n = 33), alors que 91,7 % composent le groupe relié (n = 367); identifiant dès lors qu'une large proportion des participants entretient une forme quelconque de relation entre leurs satisfactions.

La seconde étape consiste à différencier, parmi le groupe « relié », les individus pour qui la relation est positive, donc associée à un effet d'entraînement, de ceux qui affichent un lien négatif entre les satisfactions et qui entretiennent ainsi un effet de compensation. En partant des scores standardisés (scores z) pour la satisfaction dans la vie et la satisfaction au travail, issus de la première étape (D1), il devient alors possible de classer les sujets dans leurs groupes respectifs à partir d'un examen visuel de la relation particulière à chacun des cas. Concrètement, il s'agit d'appliquer une méthode de « séparation au cas par cas ». Par exemple, les répondants démontrant conjointement deux scores z positifs ou négatifs sont affectés au groupe de l'effet d'entraînement. Alors que ceux pour qui les signes des scores z sont inversés (+/- ou -/+) font partie du groupe de l'effet de compensation. Or, nous avons pu déterminer que sur les 367 sujets du groupe « relié », 228 d'entre eux (62,1 %) avaient une relation d'entraînement, tandis que 139 (37,9 %) se devaient d'être associés à la relation de compensation.

Par ailleurs, cette même méthode de « séparation au cas par cas » des profils relationnels permet de scruter davantage la nature des relations observées. Selon l'examen individualisé de chacun des cas, il est possible de classer les répondants et d'observer que 34,2 % ont un entraînement positif (travail+/vie+), 22,7 % un entraînement négatif (travail-/vie-), 22,3 % une compensation vers la vie personnelle (vie+/travail-) et 12,5 % une compensation vers le travail (vie-/travail+). Bien que cette approche permette une ségrégation plus spécifique de la nature de la relation initialement proposée par Judge et Watanabe (1993), les sous-types conservent la direction de la corrélation

ainsi que le niveau de signification prédits théoriquement. Seule exception à cela, la relation de compensation vers le travail affiche, comme prévu, une corrélation négative ($r = -,15$), mais se veut non-significative ($p = ,29$). Des pistes explicatives seront proposées ultérieurement lors de la discussion des résultats.

Somme toute, il est possible d'affirmer que ces résultats, résumé au tableau 3, vont dans le sens de la première hypothèse de recherche (H1). Puisqu'une part notable des individus se répartissent dans les diverses formes de liens postulés, la relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie peut être considérée comme polymorphique.

Incidence des variables sociodémographiques et du stress — Les hypothèses H2 et H3 portent sur la variation, selon certaines caractéristiques individuelles, de l'appartenance à un profil relationnel particulier entre les deux sphères de satisfaction. Pour comprendre ces variations, nous avons effectué plusieurs analyses de régression logistique polynomiale, en variant le profil de comparaison dans chacun des modèles. Cette façon de faire est incontournable, car les répondants ont été classés dans cinq profils distincts, ce qui nécessite autant de modèles de régression pour réaliser les comparaisons. Comme formulé par Lewis-Beck (1980), cette méthode permet d'explorer la capacité explicative de diverses variables prédictives lorsque la variable dépendante est catégorielle. De plus, elle permet d'identifier l'influence propre de chacune des variables isolément en minimisant les risques de distorsions produites par d'autres variables indépendantes.

Tableau 3

Répartition des sujets dans les divers profils relationnels

	r	p	n	%
Segmentés versus reliés (D1)				
Groupe relié	,42	,00	367	91,7
Groupe segmenté	-,04	,82	33	8,3
Total			400	100
Modèle à trois profils				
Entraînement	,82	,00	228	57,0
Compensation	-,72	,00	139	34,7
Segmentation	-,04	,82	33	8,3
Modèle à cinq profils				
Entraînement positif [E ⁺]	,20	,02	137	34,2
Entraînement négatif [E ⁻]	,55	,00	91	22,7
Compensation dans la vie [C _v]	-,33	,00	89	22,3
Compensation au travail [C _t]	-,15	,29	50	12,5
Segmentation [Sg]	-,04	,82	33	8,3

Ainsi, l'analyse des résultats en fonction des hypothèses H2 et H3 a été faite à partir de plusieurs modèles de régression, ce qui a permis de saisir l'influence différenciée des variables individuelles sur chacun des profils de relation entre les deux sphères de satisfaction. À titre d'exemple, et par souci d'économie d'espace, seule la régression polynomiale utilisant à des fins de comparaison le profil de segmentation (profil le moins fréquent) est présentée au tableau 4.

Au niveau des indicateurs sociodémographiques, le modèle général de régression confirme globalement l'hypothèse 2 ($\chi^2 = 83,65$; $p = ,000$) et particulièrement l'incidence de l'état civil qui démontre un effet significatif ($\chi^2 = 16,498$, $p = ,002$) sur la majorité des profils relationnels. Ce résultat confirme l'hypothèse 2_b. Notamment, les analyses révèlent que l'état civil est significativement associé à l'entraînement positif lorsque comparé aux groupes de segmentation et de compensation vers le travail ($B = -1,410$, $p = ,004$; $B = -1,546$, $p = ,000$). Précisément, les célibataires sont moins enclins que les gens mariés à entretenir un effet d'entraînement positif. De même, l'état civil impacte significativement la compensation vers le travail lorsqu'on compare les membres de ce groupe aux profils d'entraînement négatif et de compensation vers la vie personnelle ($B = 1,105$, $p = 0,014$; $B = 1,006$, $p = 0,025$); les célibataires favorisant davantage une relation de compensation vers le travail.

Aussi, des régressions complémentaires, outre celle illustrée au tableau 4, indiquent une confirmation partielle de l'hypothèse 2_a à savoir que le genre est lié significativement à l'entraînement négatif ($B = 0,747$, $p = ,050$) comparativement à l'entraînement positif. Autrement dit, les hommes ont tendance, plus que les femmes, à avoir une relation d'entraînement négative comparativement à une relation d'entraînement positive. Enfin, les résultats des diverses analyses de régressions polynomiales révèlent que l'âge (H2_c) et l'ancienneté (H2_d) n'ont aucun lien significatif avec le profil de la relation entre la satisfaction au travail et dans la vie, et ce peu importe les profils utilisés comme comparables.

En ce qui a trait au stress, les analyses révèlent un lien significatif entre le stress ($\chi^2 = 51,901$; $p = ,000$) et le profil de la relation entre les satisfactions, confirmant ainsi l'hypothèse 3. Le stress global est significativement corrélé avec l'entraînement positif en comparaison aux quatre autres profils soit, la segmentation, l'entraînement négatif, la compensation vers la vie et la compensation vers le travail ($B = -0,075$, $p = ,000$; $B = -0,079$, $p = ,000$; $B = -0,033$, $p = ,005$; $B = -0,055$, $p = ,000$). Ainsi, les personnes affichant un niveau de stress global moins élevé sont plus susceptibles d'entretenir un effet d'entraînement positif entre leurs satisfactions.

Effet sur l'engagement organisationnel affectif — Pour déterminer si les observations vont dans le sens de l'hypothèse 4 qui propose une association entre le profil de relation et l'engagement organisationnel affectif, nous avons utilisé des analyses de variance (ANOVA) suivies de tests post-hoc HSD (*honestly significant difference*) de Tukey. Les résultats de ces analyses sont présentés aux tableaux 5 et 6.

Les résultats de l'ANOVA sont conformes à l'hypothèse 4: les individus qui font partie de différents profils de relation entre la satisfaction dans la vie et la satisfaction au travail démontrent un engagement affectif significativement différent ($F = 17,365$, $p = ,000$). Toutefois, le test de Levene (test d'homogénéité des variances) s'est avéré significatif dans certains cas, indiquant une variance non homogène entre les types de relation. Étant donné que la taille des groupes était inégale, un test de Welch (test d'égalité des moyennes) a servi à valider la pertinence de l'utilisation d'ANOVA. Le Test de Welch étant significatif ($p = ,000$) pour toutes les ANOVA, il a été possible de poursuivre afin de déterminer si les résultats vont dans le sens des hypothèses spécifiques 4_a, 4_b et 4_c.

Les résultats sont majoritairement compatibles avec l'hypothèse 4_a. Ainsi, les individus qui présentent un profil d'entraînement positif démontrent un engagement organisationnel affectif significativement supérieur à ceux qui privilégient une relation d'entraînement négatif ($\Delta\bar{x} = 7,057$; $p = ,000$), de segmentation ($\Delta\bar{x} = 4,120$; $p = ,029$) ou de compensation vers la vie ($\Delta\bar{x} = 5,357$; $p = ,000$). En revanche, les personnes optant pour un entraînement positif ou une compensation vers le travail ne se distinguent pas au niveau de l'engagement qu'elles affichent. Les résultats vont aussi dans le sens de l'hypothèse 4_b, selon laquelle les individus préférant un effet de compensation vers le travail démontrent un engagement organisationnel affectif supérieur à celui des individus privilégiant une compensation vers la vie ($\Delta\bar{x} = 5,039$; $p = ,001$).

Tableau 4

Analyse de régression logistique polynomiale entre les variables indépendantes retenues et les cinq profils relationnels

Profils	Variables	B	Erreur standard	Coefficient Wald	p	Exp(B)
Entraînement positif [E ⁺]	[Intercept]	7,827	1,774	19,458	,000	-
	Âge	-,016	,028	,313	,576	,985
	Ancienneté	-,003	,003	,786	,375	,997
	Stress global	-,075	,018	17,965	,000**	,928
	Genre: Masculin	,167	,612	,075	,785	1,182
	Féminin	0 ^b	-	-	-	-
	État: Célibataire	-1,410	,494	8,143	,004**	,244
Couple	0 ^b	-	-	-	-	
Entraînement négatif [E ⁻]	[Intercept]	2,506	1,844	1,846	,174	-
	Âge	-,045	,031	2,132	,144	,956
	Ancienneté	,000	,003	,000	,990	1,000
	Stress Global	,004	,017	,064	,801	1,004
	Genre: Masculin	,915	,617	2,197	,138	2,496
	Féminin	0 ^b	-	-	-	-
	État: Célibataire	-,870	,497	3,068	,080	,419
Couple	0 ^b	-	-	-	-	
Compensation vers la vie [C _v]	[Intercept]	5,863	1,820	10,378	,001	-
	Âge	-,041	,030	1,926	,165	,960
	Ancienneté	-,001	,003	,176	,675	,999
	Stress Global	-,041	,018	5,478	,019*	,959
	Genre: Masculin	,789	,616	1,637	,201	2,200
	Féminin	0 ^b	-	-	-	-
	État: Célibataire	-,969	,502	3,727	,054	,380
Couple	0 ^b	-	-	-	-	
Compensation vers le travail [C _t]	[Intercept]	2,175	2,005	1,177	,278	-
	Âge	-,002	,031	,004	,949	,998
	Ancienneté	-,005	,004	2,074	,150	,995
	Stress Global	-,020	,019	1,031	,310	,980
	Genre: Masculin	,497	,687	,523	,470	1,643
	Féminin	0 ^b	-	-	-	-
	État: Célibataire	,136	,527	,067	,796	1,146
Couple	0 ^b	-	-	-	-	

[Goodness of fit] (-2 Log Likelihood) Chi²: 83,65 (p =,000); [Pseudo r²] Nagelkerke = ,235 | * significatif à p = ,05; ** significatif à p = ,01; *** Significatif à p = ,001

Enfin, seulement quelques résultats sont conformes à l'hypothèse 4_c. En ordonnant les profils relationnels (tableau 6) selon leur score moyen à l'index d'engagement organisationnel affectif, deux groupes, ceux qui se caractérisent par la compensation vers le travail et par l'entraînement positif, expriment des résultats plus élevés que le groupe se définissant par la segmentation. Cependant, seuls les scores du groupe privilégiant la relation d'entraînement positif ($\Delta\bar{x} = 4,120$; $p = ,029$) diffèrent significativement de celui de la relation de segmentation.

Tableau 5

Analyses de variance (ANOVA) entre les types de relations et l'engagement affectif

Nature de la relation	Variance	Somme des carrés	Degrés de liberté	Moyennes carrées	F	p
Entraînement +	Intergroupe	3447,33	4	861,83	17,365	,000
Entraînement –						
Compensation - vie	Intragroupe	18760,40	378	49,63		
Compensation - travail						
Segmentation	Total	22207,73	382			

Test d'homogénéité des variances: Levene = 6,847 ($p = ,000$); Welch = 17,580 ($p = ,000$)

Tableau 6

Nature de la relation et engagement affectif; différences intergroupes et niveau de signification selon la méthode Tukey HSD

Profils	Index EOA (M)	Différences (M)				
		1	2	3	4	5
1. Entraînement positif [E ⁺]	33,60	-	ns	4,120*	5,357***	7,057***
2. Compensation – travail [C _v]	33,28		-	ns	5,039**	6,738***
3. Segmentation	29,48			-	ns	ns
4. Compensation – vie [C _v]	28,25				-	ns
5. Entraînement négatif [E ⁻]	26,55					-

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

DISCUSSION DES RÉSULTATS — En guise de discussion des résultats de cette étude, nous présenterons successivement les apports de la recherche aux connaissances scientifiques, les limites de cette dernière ainsi que certaines recommandations pour les recherches futures sur le sujet.

Les apports de la recherche — Les apports de cette recherche sont de trois types: certains contribuent à renforcer des résultats antérieurs, d'autres suscitent des questions par rapport à la littérature existante, d'autres enfin élargissent les observations quant à ce sujet d'étude.

Le premier résultat renforçant les connaissances existantes a trait à la nature polymorphique de la relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie. Plus précisément, notre recherche a démontré, à la suite de celles de Judge et Watanabe (1993) et subséquemment de Gosselin et Dolan (2003), que différents profils de relations entre la satisfaction au et hors travail peuvent coexister au sein d'une même population et chez les individus qui la composent, tout en ayant une

répartition variable. Ces données confirment donc que les divers profils relationnels identifiés dans les écrits scientifiques sont définitivement plus complémentaires que compétitifs.

Le second type de résultats contribuant à supporter les connaissances existantes concerne la variation des profils en fonction de certaines variables sociodémographiques. Rappelons en premier lieu que c'est selon l'état civil que l'appartenance à un profil diffère le plus souvent. Plus spécifiquement, les analyses effectuées révèlent que les célibataires sont plus susceptibles que les gens mariés d'opter pour un effet de compensation au travail et qu'ils sont moins enclins à privilégier un effet d'entraînement positif. Il est possible de considérer que les célibataires bénéficieraient d'une plus grande liberté pour s'investir davantage dans leur travail afin de remédier à une vie personnelle moins satisfaisante. Mentionnons aussi que le genre n'est pas à l'origine de différences significatives entre les groupes de répondants, ce qui va dans le sens de résultats antérieurs (Tait & al, 1989). Toutefois, notre recherche a aussi un apport original concernant les effets du genre: comparativement aux femmes, les hommes ont plus tendance à choisir une relation d'entraînement négatif qu'une relation d'entraînement positif. Ce résultat, qui diffère de celui rapporté par Champoux (1981), peut avoir été causé par la séparation de notre population en cinq groupes plutôt qu'en seulement trois. En troisième lieu, précisons que les résultats sur les effets de l'âge et de l'ancienneté sont non significatifs, comme le sont la plupart de ceux rapportés dans les écrits scientifiques: l'absence de corrélation entre l'âge et l'ancienneté d'une part, et le profil de relation entre la satisfaction au travail et celle dans la vie d'autre part, milite en faveur d'une stabilité temporelle du profil de la relation privilégiée par les individus.

Notre recherche est aussi une source d'observation soulevant des questions par rapport à la littérature existante. Les données que nous avons collectées indiquent que la proportion de répondants dans chacun des trois profils de relations entre la satisfaction au et hors travail est quelque peu différente de celles rapportées par Judge et Watanabe (1993) et par Gosselin et Dolan (2003). Ces différences sont possiblement attribuables à des caractéristiques des échantillons, telles que le secteur d'emploi et le contexte social auquel appartiennent les participants sondés. Par exemple, certains changements dans le monde du travail, entre autres en ce qui a trait à la sécurité d'emploi et au degré de centralité du travail, ont pu influencer sur la relation. De plus, il est possible que le déclin en fréquence de la segmentation soit relié à l'usage de technologies de communication et de messageries instantanées qui accroissent la perméabilité entre la vie personnelle et professionnelle, minimisant ainsi la possibilité de séparer les temps sociaux (Schnettler et al., 2020). Dans le cas de notre population d'enseignants, le faible taux de segmentation pourrait aussi s'expliquer par la nature du travail d'enseignant qui exige la correction de travaux et la préparation de cours à la maison, ou par l'omniprésence chez certains de l'aspect vocationnel encore associé à la profession d'enseignant.

Les données concernant les liens entre le stress et les profils de relations contribuent elles aussi à susciter des questions. Celles-ci émergent principalement de la constatation qu'il existe une corrélation positive entre le stress global et le profil relationnel issu de la satisfaction au travail et dans la vie. Ainsi, le stress global est significativement lié à l'entraînement positif lorsque tous les autres profils sont utilisés comme base de comparaison, ce qui signifie que les gens éprouvant un niveau de stress plus faible sont davantage susceptibles d'opter pour un effet d'entraînement positif.

Enfin, mentionnons que le premier apport original de cette recherche est de démontrer qu'il est possible de classer les individus dans cinq profils de relations entre la satisfaction dans et hors travail, plutôt que dans les trois catégories traditionnellement utilisées. Rappelons à ce sujet que la méthode utilisée a permis de distinguer la direction de l'entraînement (positif vs négatif) ainsi que celle de la compensation (vers travail vs vers la vie personnelle). En revanche, la relation de compensation vers le travail s'est avérée non significative. Il est toutefois possible que, dans la population à l'étude, certaines caractéristiques du travail aient empêché d'identifier un sous-

échantillon adoptant ce profil. Par exemple, la présence de certains inconvénients, tels que les heures supplémentaires non rémunérées et la rémunération jugée insuffisamment compétitive, pourrait avoir causé une motivation négative à compenser par le travail. Nonobstant cette limite, il appert pertinent d'utiliser, auprès d'autres professions, la même méthode de classement en cinq profils relationnels, entre autres, pour valider l'importance relative de l'étalement dans chacun d'entre eux.

Le deuxième apport original de notre recherche est de fournir des données inédites sur les relations entre deux catégories de variables : d'une part, l'engagement organisationnel de forme affective; d'autre part, le profil relationnel entre la satisfaction au travail et hors travail que privilégient les individus. Jusqu'à présent, des recherches réalisées sur chacune des sphères de satisfaction avaient rapporté des corrélations élevées entre l'engagement organisationnel, la satisfaction au travail (Tett & Meyer, 1993) et la satisfaction dans la vie (Yilmaz, 2008); en revanche, aucune recherche n'avait étudié l'interface entre les deux types de satisfaction et l'engagement affectif.

Notre recherche révèle que les profils de relations entre la satisfaction au travail et celle hors travail qui sont caractérisés par une forte satisfaction au travail sont davantage susceptibles d'être également caractérisés par un engagement organisationnel de forme affective. À ce sujet, rappelons que l'entraînement positif est le profil qui affiche la moyenne d'engagement affectif la plus élevée. Suivent le groupe privilégiant la compensation vers le travail associée à un niveau élevé de satisfaction au travail et le groupe optant pour la segmentation, qui comprend des gens satisfaits et des gens insatisfaits de leur travail. Enfin, au bout du continuum se situent les individus adoptant soit un profil de compensation vers la vie, soit un profil d'entraînement négatif, qui ont tendance à exprimer des scores moins élevés d'engagement affectif envers l'organisation et un degré marqué d'insatisfaction au travail. En raison toutefois des difficultés éprouvées pour classer certains individus dans un profil spécifique, ces résultats doivent être interprétés avec prudence et être validés par d'autres recherches. Nonobstant cette réserve, la portée pratique de ces résultats ne doit pas être ignorée, car ils posent un double défi aux organisations souhaitant développer un fort engagement affectif chez leurs employés : 1. se soucier de la façon dont les individus établissent une relation entre le travail et la vie personnelle; 2. adopter des politiques encourageant d'abord la satisfaction au travail, mais aussi la satisfaction dans la vie en général.

Limites de l'étude — Comme toute recherche, celle-ci n'est pas exempte de limites. La première provient de l'échantillon lui-même qui est tiré d'une seule population, soit celle d'enseignants des niveaux primaire et secondaire, ce qui mine les possibilités de généralisation à d'autres groupes professionnels. La deuxième limite provient de la nature transversale du devis de recherche qui empêche d'établir des liens de causalité empirique entre les variables étudiées. Aussi, quelques facteurs ponctuels (p. ex. relations de travail, contexte organisationnel, charge de travail) auraient pu influencer les réponses des participants, créant un bémol dans l'interprétation de nos résultats. La troisième limite émane du fait que l'information a été collectée à l'aide d'un seul instrument de mesure, ce qui a pu causer un effet de variance commune accroissant certains des liens analysés. La quatrième limite est tributaire des analyses statistiques effectuées, qui ne tiennent pas compte des relations causales comme pourraient le faire des analyses confirmatoires de cheminements de causalité. La nature relationnelle des données de base entre les deux types de satisfaction nous a amenés à ne pas opter pour ce type d'analyses. Enfin, comme pour les données provenant d'autres questionnaires auto-administrés, il est possible que la désirabilité sociale ait pu teinter les réponses fournies. En revanche, nous sommes persuadés que ces limites n'invalident pas les principaux apports de la recherche.

Suggestions de recherche — En complémentarité à cette étude, nous suggérons de poursuivre la réflexion sur le sujet à partir de deux types de travaux particuliers. Tout d'abord, des recherches auprès d'autres groupes professionnels en essayant à nouveau d'identifier les cinq profils de liens

entre la satisfaction au travail et hors travail, tout en scrutant les tenants et les aboutissants de ces profils. D'ailleurs, cette méthode de séparation des liens corrélationnels pourrait aussi contribuer à l'étude d'autres liens entre variables parentes, par exemple, ceux unissant divers types d'engagement. Ensuite, comme proposé par certains (Weziak-Bialowolska et al., 2020) des recherches longitudinales visant à identifier les facteurs causant l'adoption d'un profil spécifique de relation entre les satisfactions et permettant d'estimer la fluctuation intra-individuelle du type de profil adopté dans le temps.

Bibliographie

- Allen, N.J., & Meyer J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi : <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allport, F. (1933). *Institutional behavior*. Chapel Hill: University of North Carolina Press. doi : <https://doi.org/10.1007/BF00286419>
- Andrews, F.M., & Withey S.B. (1974). Developing measures of perceived life quality. *Social Indicators Research*, 1, 1-26. doi : <https://doi.org/10.1007/BF00286419>
- Aydintan, B. & Koc, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7, 72-80. doi : <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00273-1>
- Bamundo, P.J., & Kopelman, R.E. (1980). The moderating effects of occupation, age, and urbanization on the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 106. doi : [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90020-2)
- Bialowolski, P. & Weziak-Bialowolska, D. (2020). Longitudinal Evidence for Reciprocal Effects Between Life Satisfaction and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1287-1312. doi : <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00273-1>
- Blais, M.R., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Brière, N.M. (1989). L'Échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du Satisfaction with Life Scale. *Revue Canadienne de Sciences du Comportement*, 21, 210-223. doi : <https://doi.org/10.1037/h0079854>
- Boles, J.S. (1996). Influences of work-family conflict on job satisfaction, life satisfaction and quitting intentions among business owners: The case of family operated businesses. *Family Business Review*, 9, 61-74. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1996.00061.x>
- Bouffard, L. (1997). Variations sur le thème du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18, 3-12. doi : <https://doi.org/10.3917/dunod.bruch.2014.01>
- Bowling, N.A., Eschleman, K.J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-935. doi : <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Brief, A.P., & Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. doi : <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Bruchon-Schweitzer, M., & Boujut, E. (2014). *Psychologie de la santé: Concepts, méthodes et modèles*. Paris: Dunod. doi : <https://doi.org/10.3917/dunod.bruch.2014.01>
- Burke, R.J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual framework and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00934.x>
- Campbell, A., Converse, P.H., & Rodgers, W. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation. doi : <https://doi.org/10.1023/A:1007099301884>

- Champoux, J.E. (1979). *An exploratory study of the role of job scope, need for achievement, and social status in the relationship between work and nonwork*. Thèse doctorale. doi : <https://doi.org/10.1080/02678370701229050>
- Champoux, J.E. (1980). The world of nonwork: Some implications for job re-design efforts. *Personnel Psychology*, 33, 61-75. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1980.tb02164.x>
- Champoux, J.E. (1981). A sociological perspective of work involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 65-86. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1981.tb00980.x>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396. doi : <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. in S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on applied social psychology*, Newbury Park, CA: Sage. doi : <https://doi.org/10.1002/job.4030050103>
- Daily, C.M., & Near, J.P. (2000). CEO satisfaction and firm performance in family firms: Divergence between theory and practice. *Social Indicators Research*, 51, 125-170. doi : <https://doi.org/10.1023/A:1007099301884>
- De Cuyper, N., & De Witte, W. (2007). Job in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior. *Work and Stress*, 21, 65-84. doi : <https://doi.org/10.1080/02678370701229050>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. doi : <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi : https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dolan, S., & Gosselin, E. (1998). *Job satisfaction and life satisfaction: Analysis of a contingency model with social demographic moderators*. Document de recherche 98-02, École de relations industrielles, Université de Montréal. doi : <https://doi.org/10.2307/j.ctv1g2471d.10>
- Dubin, R. (1973). Work and non-work: Institutional perspectives. in M.D. Dunnette (ed.), *Work and non-work in the year 2001*, Monterey, CA: Brooks/Cole. doi : <https://doi.org/10.1177/001316446002000101>
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., & Mansfield, L.R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38, 1038-1083. doi : <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of relationships between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21. doi : <https://doi.org/10.1002/job.4030050103>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press. Stanford. doi : <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9409-4>
- Fouquereau, E., & Rioux, L. (2002). Élaboration de l'Échelle de satisfaction de vie professionnelle (ÉSVP) en langue française: Une démarche exploratoire. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 34, 210-215. doi : <https://doi.org/10.1037/h0087173>
- Gechman, A.S., & Wiener, Y. (1975). Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work. *Journal of Applied Psychology*, 60, 521-532. doi : <https://doi.org/10.1037/h0076902>
- Genin, É. (2017). Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français. *Relations Industrielles*, 72, 658-681. doi : <https://doi.org/10.7202/1043171ar>
- Gosselin, E. (2001). *Influence des caractéristiques psycho-individuelles sur la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail*. Thèse de doctorat, Université de Montréal. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.5.596>

- Gosselin, E., & Dolan, S. (2003). Identifier les rapports entre la satisfaction au travail et celle hors travail : vers un modèle polymorphique de la relation. in R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (2003). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal, Éditions Nouvelles, 205-222. doi : <https://doi.org/10.2307/255462>
- Gosselin, E. (2005). Contribution à une synthèse des connaissances sur la satisfaction dans la vie : regard psychologique sur une réalité plurielle. *Revue de l'Université de Moncton*, 36,131-169. doi : <https://doi.org/10.7202/014502ar>
- Gagnon, C., et Gosselin, E. (2019). Engagement organisationnel : un état des connaissances. dans F.B. Malo, J.D. Thwaites, & Y. Hallée (Eds). *L'humain plus qu'une ressource au coeur de la gestion*. Presses de l'Université Laval, Québec, 109-136. doi : <https://doi.org/10.2307/j.ctv1g2471d.10>
- Ghiselli, E.E. (1960). The prediction of predictability. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 3-8. doi : <https://doi.org/10.1177/001316446002000101>
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. doi : <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hayes, C.T., & Weathington, B.L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141, 565-579. doi : <https://doi.org/10.3200/JRLP.141.6.565-580>
- Heidemeier, H., & Göritz, A.S. (2013). Individual differences in how work and nonwork life domains contribute to life satisfaction: Using factor mixture modeling for classification. *Journal of Happiness Studies*, 14, 1765-1788. doi : <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9409-4>
- Heller, D., Judge, T.A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835. doi : <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Judge, T.A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475>
- Kabanoff, B., & O'Brien, G.E. (1980). Work and leisure: A task attributes analysis. *Journal of Applied Psychology*, 65, 596-609. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.5.596>
- Kahn, R.L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. in M.D. Dunnette & L.M. Houghs, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 571-650. doi : <https://doi.org/10.1002/job.141>
- Kavanagh, M.J., & Halpern, M. (1977). The impact of job level and sex differences on the relationship between life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20, 66-73. doi : <https://doi.org/10.2307/255462>
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Oko Elechi O., Jiang, S., Lauze, J.M., Dupuye, P., & Morris, A. (2009). A further examination of antecedents of correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 46, 689-706. doi : <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2009.05.004>
- Lazarus, R.S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer. doi : <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Lewis-Beck, M.S. (1980). *Applied regression: An introduction*. Newbury Park: Sage Publications. doi : <https://doi.org/10.4135/9781412983440>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. in M. Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, 1297-1350. doi : <https://doi.org/10.1177/0018726718771465>

- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations*, 10, 239-260. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1971.tb00023.x>
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. doi : [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. doi : <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mishra, V., Nielsen, I., Smyth, R., & Newman, A. (2014). *The job satisfaction-life satisfaction relationship revisited: Using the Lewbel estimation technique to estimate causal effects using cross-sectional data*. Discussion paper 26/14, Department of economics, Monash University. doi : <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Near, J.P., Rice, R.W., & Hunt, R.J. (1987). Job satisfaction and life satisfaction: A profile analysis. *Social Indicators Research*, 19, 383-401. doi : <https://doi.org/10.1007/BF00300728>
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., & Hilsbeth, K. (1992). Time devoted to job and off job activities: Inter-role conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.272>
- Paulhan I., & Bourgeois, M. (1995). *Stress et coping: Les stratégies d'ajustement à l'adversité*. Paris: PUF. doi : <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.8.1085>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Personality Assessment*, 5, 164-172. doi : <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152. doi : <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Rain, J.S., Lane, Irving M., & Steiner, D.D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287-307. doi : <https://doi.org/10.1177/001872679104400305>
- Rancourt, F.L. (1983). *Validation de la traduction française du Job Diagnostic Survey*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Montréal.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266. doi : <https://doi.org/10.1002/job.141>
- Sarmiento, T.P., Laschinger, H., Spence, K., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: Testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, 46, 134-143. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2003.02973.x>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E. Grunert, K.G., Lobos, G., Lapo, M. & Hueche, C. (2020). Testing the spillover-crossover model between work-life balance and satisfaction in different domains of life in dual-earner households. *Applied Research in Quality of Life*, (<https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>) doi : <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
- Shin, D.C., & Johnson, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492. doi : <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Shore, L.M., & Wayne, S.J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2014). Positive and negative spillover from work to home: The role of organizational culture and supportive arrangements. *British Journal of Management*, 25, 456-472. doi : <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12058>
- Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2019). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth-fidelity and commensurability. *Human Relations*, 72, 217-247. doi : <https://doi.org/10.1177/0018726718771465>

- Tait, M., Padgett, M.Y., & Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507. doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Udayar, S., Urbanaviciute, I., Massoudi, K. & Rossier, J. (2019). The role of personality profiles in the longitudinal relationship between work-related well-being and life satisfaction among working adults in switzerland. *European Journal of Personality*.doi : <https://doi.org/10.1002/per.2225>
- Unanue, W., Gomez, M.E., Cortex, D., Oyanedel, J.C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 1- 17. doi : <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Vandenbergh, C. (1996). Assessing organizational commitment in a Belgian context: Evidence for the three-dimensional model. *Applied Psychology: An International Review*, 45, 371-386. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1996.tb00778.x>
- Wilensky, H.L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P.L., VanderWeele, T.J. & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health*, 8: 103. doi : <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Yilmaz, E. (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals. *Social Behavior and Personality*, 36, 1085-1096. doi : <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.8.1085>
- Zarkowaki, S.G., Hall, M.H., Klein, L.C., & Baum, A. (2001). Appraised control, coping, and stress in a community sample: A test of the goodness-of-fit hypothesis. *Annals of Behavioral Medicine*, 23, 158-165. doi : https://doi.org/10.1207/S15324796ABM2303_3
- Zedeck, S. (1971). Problems with the use of moderator variables. *Psychological Bulletin*, 76, 295-310. doi : <https://doi.org/10.1037/h0031543>