

# Validation complémentaire d'une mesure de satisfaction au travail

Jean Louis Tavani, Grégory Lo Monaco, Julie Collange

DANS **SANTÉ PUBLIQUE** 2019/2 Vol. 31 , PAGES 223 À 232  
ÉDITIONS **S.F.S.P.**

ISSN 0995-3914

DOI 10.3917/spub.192.0223

Date de mise en ligne : 19/07/2019

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://stm.cairn.info/revue-sante-publique-2019-2-page-223?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour S.F.S.P..**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](http://cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

# Validation complémentaire d'une mesure de satisfaction au travail

## *Measuring job satisfaction: further validation of the Job Satisfaction Single Item Scale*

Jean-Louis Tavani<sup>1</sup>, Grégory Lo Monaco<sup>2</sup>, Julie Collange<sup>3</sup>

### ➔ Résumé

**Cadre théorique :** En France, il existe un intérêt grandissant pour les déterminants des dimensions positives de santé au travail qui contribuent à la qualité de vie au travail des salariés. Parmi ces dimensions, la satisfaction au travail est celle qui a été la plus étudiée. Néanmoins, peu de mesures validées en langue française sont disponibles, et parmi elles nous nous intéresserons à la mesure de la satisfaction en un item (*Job Satisfaction Single Item* – JSSI). L'objectif de cet article est d'apporter des éléments empiriques complémentaires visant à valider une mesure de satisfaction au travail composée d'un seul item.

**Méthode :** Nous avons examiné la sensibilité et la validité de critère de la JSSI. Plus précisément, nous avons examiné les liens entre la JSSI et, d'une part, d'autres échelles de satisfaction au travail, et d'autre part, avec des mesures de santé et motivation au travail, telles que le stress perçu, la satisfaction de vie, le bonheur, la perception de soutien social donné et reçu, et enfin d'engagement organisationnel. Nous avons également vérifié que la JSSI engendrait un gain de temps significatif dans sa complétion par rapport à des mesures plus longues de satisfaction au travail.

**Résultats :** Les résultats témoignent que la mesure de satisfaction au travail en un item présente à la fois une sensibilité adéquate et une bonne validité de critère aussi bien avec des mesures de santé au travail positives que des mesures négatives. Enfin, la JSSI permet un gain de temps significatif par rapport aux mesures en cinq et vingt items.

**Conclusion :** Les preuves empiriques présentées ici réaffirment les bonnes qualités psychométriques de cette mesure. La JSSI est une mesure appropriée et permettant un gain de la satisfaction au travail, et ce plus particulièrement dans les études visant à examiner la variabilité intra-individuelle.

**Mots-clés :** Satisfaction au travail ; Item unique ; Validité.

### ➔ Abstract

**Background:** In France, there has been a growing interest in examining the determinants of positive occupational health dimensions that contribute to employees' quality of work life. Among those dimensions, job satisfaction has drawn the attention of many scholars. However, only few validated measures are available in French, and among these we identified the Job Satisfaction Single Item (JSSI). The aim of this article is to provide further empirical validation of the Job Satisfaction Single Item.

**Method:** This study examined the sensitivity and criterion validity of the JSSI. More precisely, we examined, on the one hand, the links between scores on JSSI and other job satisfaction scale, and as well as occupational health and motivational measures, such as perceived stress, life satisfaction, happiness, perceived given and received social support, and finally with organizational commitment. We also verified that the JSSI is a time-saving measure, compared measure compared to longer job satisfaction scales.

**Results:** The JSSI showed appropriate sensitivity and satisfying criterion validity with both positive and negative occupational health measures. Finally, the JSSI took significantly less time to complete than measures including five items and twenty items.

**Conclusion:** This furthered validation reaffirmed the good psychometric qualities of the JSSI. Thus JSSI appears to be an appropriate and a time-saving measure job satisfaction, and particularly when scholars aim to examine intra-individual variability.

**Keywords:** Job satisfaction; Single-item; Validity.

<sup>1</sup> Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS – EA 4386) – Université Paris 8 – Vincennes – Saint-Denis – France.

<sup>2</sup> Laboratoire de Psychologie Sociale (LAPPS – EA 849) – Aix-Marseille Université – France.

<sup>3</sup> Laboratoire Adaptations Travail – Individu (LATI – EA 4469) – Université Paris Descartes – France.

## Introduction

La satisfaction au travail fait partie d'un ensemble plus large appelé les attitudes liées au travail (*job attitudes*), qui comprend d'autres concepts tels que l'engagement organisationnel [1]. Parmi cet ensemble, la satisfaction au travail est, sans aucun doute, l'attitude qui a suscité le plus de travaux [2]. En France, le contexte sociétal a mis en avant les attitudes au travail à travers l'intérêt grandissant porté aux thématiques de la santé au travail et des risques psychosociaux. Sous cette impulsion, les recherches scientifiques et les actions de terrains se sont ainsi multipliées [3]. Depuis juin 2013 et l'accord interprofessionnel visant une amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), l'évaluation de cette dernière est devenue une nécessité pour mettre en place des actions d'amélioration pertinentes. Or, plusieurs études ont eu recours à des outils d'évaluation de la satisfaction au travail afin d'évaluer la QVT [4], faisant ainsi de ce concept une pierre angulaire du dispositif de promotion de la QVT. Il apparaît, néanmoins, qu'en France, peu de mesures existent pour évaluer la satisfaction au travail [5]. Ainsi, cet article vise à apporter des éléments de validation psychométriques complémentaires d'une mesure de satisfaction au travail en un item [6]. Nous cherchons, également, à étudier le gain de temps de passation par rapport à des mesures plus longues.

### La satisfaction au travail

Si plusieurs définitions et modèles concernant la satisfaction au travail ont été proposés [7], il existe un consensus pour l'envisager comme la conséquence d'une évaluation du travail des individus. Cette dernière concerne alors le travail en lui-même et les expériences qui lui sont associées. La satisfaction au travail peut être définie comme l'évaluation qu'un individu réalise de son travail, et qui exprime les sentiments et les croyances de l'individu à l'égard de celui-ci [1]. L'évaluation se traduira alors par un sentiment positif ou négatif de l'individu à l'égard de son travail [8]. La satisfaction au travail a alors une double composante à la fois cognitive (l'évaluation) et affective (le sentiment ressenti à l'égard du travail) [9]. La satisfaction au travail a donc été récemment définie comme « un ensemble de réactions cognitives et affectives à la situation de travail » [10] ou encore comme un état évaluatif qui exprime le fait d'être satisfait de son travail à travers un sentiment positif [1].

Le terme « travail » est assez large et regroupe plusieurs aspects : le salaire, les tâches quotidiennes, l'employeur, etc. Ainsi, la satisfaction au travail peut être envisagée sous deux approches différentes : (1) en s'intéressant à la satisfaction globale vis-à-vis du travail et/ou (2) en s'intéressant aux différentes facettes de cette même satisfaction [11-12]. La première approche serait davantage utilisée pour dresser une cartographie de la satisfaction des membres de l'organisation en évaluant le niveau de satisfaction au travail de différentes populations au sein de l'entreprise, tandis que la seconde permettrait de déterminer quels aspects du travail caractérisent la satisfaction (ou l'insatisfaction) au travail des individus [13]. Il est également possible d'envisager la satisfaction globale et celle liée aux facettes comme un niveau de spécificité des mesures de satisfaction au travail [1].

Il faut également noter que la satisfaction au travail est associée à des conséquences importantes et variées<sup>1</sup>. Elle est, par exemple, liée négativement à l'absentéisme [14] et positivement à la performance [9]. Ce dernier lien pourrait être encore plus important en considérant la performance contextuelle [2] ; cette dernière dépasse les tâches incluses formellement dans le contrat de travail, et passe par la prise en compte des comportements non formalisés dans celui-ci, mais permettant aux individus de travailler plus efficacement (e.g. comme les comportements prosociaux) [15]. De la même façon, la satisfaction au travail serait liée à l'engagement organisationnel [16-18], ou encore au stress perçu [19-22].

Il apparaît également que la satisfaction au travail et le bonheur seraient liés positivement. Ainsi, plus les individus sont satisfaits de leur travail et plus ils ressentent du bonheur [23]. La satisfaction au travail apparaît également être liée positivement à la satisfaction, plus globale, à l'égard la vie [2]. Ainsi, nous examinerons les liens entre notre mesure en un item et ces différentes dimensions psychologiques.

### Mesure de la satisfaction au travail

Peu de mesures de la satisfaction au travail ont été validées en langue française. À notre connaissance, il n'en existe que quatre qui ont fait l'objet de vérification de leurs qualités psychométriques récemment et qui ne sont pas

<sup>1</sup> Étant donnée le nombre important de travaux concernant la satisfaction au travail, cette liste ne peut pas être exhaustive. Nous présenterons uniquement les liens existant avec des dimensions pertinentes pour la présentation et la compréhension des études empiriques.

spécifiques à une population [5] : le Questionnaire de Satisfaction au Travail [24], la version en 20 items du MSQ [25], l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) [26] et une mesure en un seul item : la *Job Satisfaction Single Item* ou JSSI [6].

La plus récente, une mesure en un seul item, semble présenter plusieurs avantages [6]. Au-delà du gain de temps qu'offre leur brièveté et qui permet ainsi de mesurer d'autres concepts et/ou de répéter les mesures plus fréquemment [27], les mesures en un item sont également mieux acceptées, car elles évitent la redondance perçue par les participants lorsque l'échelle est trop longue [28], tout en présentant des qualités psychométriques tout à fait satisfaisantes [29]. Lorsqu'une dimension psychologique est précise et unidimensionnelle, qu'elle ne présente pas d'ambiguïté pour les participants, les mesures en un item sont une bonne alternative [30, 31]. La satisfaction au travail remplit ces conditions [6]. Les mesures en un item sont ainsi largement utilisées dans les études à larges échelles, comme les études internationales ou européennes sur les valeurs [27]. Ces mesures se développent largement pour mesurer des dimensions telles que le *burn-out* [32], la justice organisationnelle [33], ou encore l'estime de soi [34].

Néanmoins certaines interrogations concernant la JSSI demeurent. Premièrement, il s'agit de vérifier le gain de temps réel d'une telle évaluation par rapport à des mesures légèrement plus longues, par exemple l'ESVP [26] qui ne comporte que cinq items. Deuxièmement, les études précédentes se sont centrées sur des critères de validité renvoyant à des dimensions négatives (stress perçu, anxiété, état émotionnel et détresse psychologie), ou sur des dimensions proches comme la satisfaction avec la vie et la satisfaction au travail [6]. Ainsi, les liens avec d'autres dimensions positives restent à vérifier. Troisièmement, il semble nécessaire de répliquer les résultats antérieurs afin d'attester de leur robustesse. Enfin, les liens avec d'autres attitudes au travail, comme l'engagement organisationnel, restent à investiguer.

### Objectif général : étude des qualités psychométriques

L'objectif de cette étude est d'apporter des preuves empiriques supplémentaires concernant les qualités psychométriques de la mesure de satisfaction au travail en un item. Ainsi, nous allons examiner les trois qualités psychométriques permettant d'apporter et d'étendre les preuves de la qualité de la JSSI. Dans un premier temps, nous chercherons à étudier la sensibilité de la mesure, c'est-à-dire sa

capacité à discriminer ou à distinguer les individus entre eux [35, 36]. Il s'agit alors de montrer que la JSSI est une mesure permettant de mettre en évidence des différences individuelles et que celles-ci se distribuent normalement (e.g. absence d'effet plafond ou plancher).

Dans un second temps, afin d'apprécier la précision de la mesure de la satisfaction avec la JSSI, nous nous intéresserons également à un aspect de la fidélité de la mesure, à savoir sa stabilité temporelle. Plus précisément, nous chercherons à mettre en évidence si la mesure permet de classer les individus de la même façon deux fois de suite, avec un intervalle de temps plus ou moins long entre les deux passations [35-38]. Une mesure présente une stabilité temporelle satisfaisante lorsque le coefficient reflétant la corrélation entre les scores deux passations est positif et fort.

Ensuite, nous étudierons également sa validité de critères convergente, c'est-à-dire que nous chercherons à montrer que la mesure en un item mesure bien ce qu'elle est censée mesurer, à savoir la satisfaction au travail [35-38]. Nous investiguerons cette dernière qualité psychométrique en examinant les liens entre les scores des participants à cette mesure de satisfaction au travail en un item avec d'autres mesures évaluant des concepts équivalents, c'est-à-dire les scores obtenus à d'autres mesures de satisfaction au travail validées en français. Puis, nous étendrons l'examen de cette validité par l'étude des liens existant entre les scores au JSSI et les scores obtenus sur des concepts liés à la satisfaction au travail. Pour ce faire, nous examinerons, d'abord, les liens entre la JSSI et une mesure de stress au travail. En effet, des études récentes ont permis de mettre en évidence des corrélations négatives entre le stress perçu et la satisfaction au travail allant de  $-0.16$  à  $-0.46$  (toutes significatives,  $p < 0,01$ ) [19-22]. Ensuite, nous examinerons la validité convergente de la mesure de satisfaction au travail en un item avec d'autres dimensions positives : le bonheur stable, le soutien social reçu et le soutien social donné ainsi que la satisfaction de vie. Le bonheur, défini comme l'inclinaison à ressentir fréquemment des émotions positives [39], est associé à une « bonne » santé mentale [40] et corrèle positive avec la satisfaction au travail ( $r = .45$ ) [23]. Le soutien social reçu désigne les ressources qui sont apportées par « autrui » [41] ; il est également associé à une satisfaction au travail [42-44]. Le soutien apporté à « autrui », ou soutien social donné, est une dimension bien moins examinée. Pourtant, aider les autres est associé à une meilleure santé [45, 46] et à moins de détresse psychologique [47]. Au-delà du temps passé au travail, l'identité des individus peut être sous-tendue par leur métier [48]. Ainsi, il apparaît que les évaluations des attitudes au travail sont liées avec les mesures de satisfaction avec la vie [49].

Des études récentes tendent à mettre en évidence des corrélations positives allant notamment de .45 [50] à .54 [23]. Nous avons choisi aussi de nous intéresser à l'engagement organisationnel comme critère de validité. En effet, la satisfaction au travail est liée positivement à l'engagement organisationnel, considéré comme une variable latente ( $r = .64$ ) [16], ou encore à l'engagement normatif et affectif ( $r = .72$ ) [17], ou plus simplement à l'engagement affectif ( $r = .50$ ) [18].

Enfin, nous nous intéresserons au gain de temps de passation que permet cette mesure, en le comparant à d'autres mesures de satisfaction au travail.

## Population et méthode

Deux milles cinq cent soixante-quinze (2575) participants ont pris part à cette étude : 65,50 % d'hommes,  $M_{\text{âge}} = 42,66$  ans,  $ET_{\text{âge}} = 11,05$  ans, allant de 19 ans à 69 ans. Ces participants sont issus de quatre sous-échantillons correspondant chacun à un recueil de données particulier. Tous ont participé librement à l'étude. Les différents recueils de données prenaient la forme d'un questionnaire accessible en ligne composé des différentes mesures. Notre objectif étant d'obtenir un échantillon large de participants occupant un emploi, les participants ont été contactés *via* les réseaux sociaux professionnels et par échantillonnage par « boule de neige ».

Le premier échantillon ( $n = 461$ ) se compose de tout-venant, occupant un emploi. 51,2 % d'entre eux ont un statut de cadre (48,6 % non cadre, un participant n'a pas répondu à cette question) et 37,7 % n'encadrent pas d'autres individus. Le second échantillon ( $n = 132$ ) se compose également de tout-venant occupant un emploi. 40,1 % d'entre eux ont un statut de cadre (59,1 % non cadre) et 59,8 % n'encadrent pas d'autres individus. Le troisième échantillon ( $n = 1397$ ) se compose d'enseignants du secondaire. Enfin, le quatrième échantillon ( $n = 585$ ) se compose également de tout-venant occupant un emploi ; 52,3 % d'entre eux ont un statut de cadre. Les participants de ce quatrième échantillon ont été sollicités une seconde fois, un mois après la première passation, pour évaluer la stabilité temporelle de la mesure de satisfaction au travail en un item. Quarante-vingt-dix-sept d'entre eux ont complété la seconde passation (62,9 % de cadres).

Après avoir renseigné quelques caractéristiques démographiques, les participants complétaient différentes mesures. Les participants complétaient, selon leur échantillon, deux ou

trois mesures de satisfaction au travail. Dans l'ensemble des échantillons, les participants complétaient la JSSI qui se présente sous la forme de l'affirmation suivante « Globalement, je suis satisfait(e) de mon travail ». Les participants donnaient alors leur niveau d'accord en le positionnant sur une échelle visio-analogique allant de 0 à 10 (le curseur était placé au centre et les valeurs à choisir correspondaient à tous les entiers compris entre ces deux bornes). Les participants de l'échantillon quatre étaient, de plus, invités à compléter une seconde fois la JSSI, au bout de 30 jours. Outre la JSSI, les participants étaient invités, selon leur échantillon, à compléter les mesures présentées ci-dessous.

## Mesures

### Échelles de satisfaction de travail

L'ensemble des participants complétaient l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) [26] composée de cinq items ; les participants donnaient leur niveau d'accord pour chacun des items sur une échelle de Likert en sept points. De plus, les participants de l'échantillon trois complétaient la version française et courte du *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) [25]. Pour le MSQ, les participants devaient indiquer à quel point ils étaient satisfaits de chacun des 20 aspects du travail qui leur étaient présentés (e.g. la stabilité de votre emploi, votre salaire par rapport à l'importance du travail que vous faites, des possibilités de travailler seul dans votre emploi) sur une échelle en cinq points (1 = « Très insatisfait » à 5 = « Très satisfait »).

### Stress perçu

Les participants de l'échantillon deux et trois complétaient l'échelle de stress perçu en 10 items (*Perceived Stress Scale*) [51]. Pour cette dernière, les participants déclaraient la fréquence à laquelle ils rencontrent les comportements décrits dans les items sur une échelle de Likert en cinq points (1 = « Jamais » à 5 = « Souvent »).

### Soutien social reçu et donné

Les participants du deuxième échantillon complétaient également une échelle de **soutien social reçu** (de la part de l'équipe de travail), inspirée d'une mesure existante [52]. Elle se composait de six items correspondant à des affirmations ; les participants donnaient leur niveau d'accord pour chacune d'entre elles sur une échelle de Likert en sept

points (1 = « Pas du tout » à 7 = « Tout à fait »). D'autre part, ils complétaient une mesure de **soutien social donné**. Établie en miroir de la précédente, cette mesure visait à évaluer dans quelle mesure le participant apporte du soutien aux membres de son équipe de travail.

### Bonheur stable

Les participants du deuxième échantillon complétaient une mesure de bonheur stable [53]. Elle se composait de 16 items reflétant différents ressentis (plaisir, bonheur, joie, etc.) ; les participants donnaient le niveau régulier de chacun de ces états émotionnels dans le cadre de leur travail sur une échelle de Likert en sept points (1 = « Très faible » à 7 = « Très élevé »).

### Satisfaction de vie

Les participants du troisième échantillon complétaient une mesure de satisfaction à l'égard de la vie (hors vie professionnelle) se composant de cinq items prenant la forme d'affirmations (*Satisfaction With Life Scale*, SWLS) [54]. Les participants donnaient leur niveau d'accord pour chacune des cinq affirmations présentées sur une échelle de Likert en sept points (1 = « Fortement en désaccord » à 7 = « Fortement en accord »).

### Engagement organisationnel

Les participants de l'échantillon trois complétaient la version française de l'échelle d'engagement organisationnel d'Allen et Meyer [55]. Cette dernière permet d'évaluer quatre types d'engagements [55] : (1) l'engagement **affectif** qui fait référence à la façon dont les individus valorisent l'organisation et leur attachement à celle-ci, qui se manifeste à travers, à la fois, la perception de l'inclusion de l'individu dans l'organisation et sa volonté de partager ses valeurs et ses objectifs ; (2) l'engagement de **continuité par manque d'alternatives** désignant la capacité de l'individu à quitter ou non son organisation ; (3) l'engagement de continuité **sacrificiel** qui fait référence à la perception du coût qu'un départ pourrait avoir pour l'individu ; (4) l'engagement **normatif** qui fait référence au sentiment d'obligation vis-à-vis de l'entreprise, c'est-à-dire à la perception de l'individu que son éventuel départ irait à l'encontre de ses devoirs moraux ; c'est une forme d'obligation, de loyauté, que l'individu ressent à l'égard de son organisation.

La consistance interne de chacune des mesures utilisées est satisfaisante (cf. la diagonale de la matrice du tableau I).

## Résultats

### Statistiques

Afin d'étudier la sensibilité, nous avons examiné la distribution des réponses aux scores de la JSSI. L'examen visuel de la distribution a été complété par l'examen des indices de centralité et de dispersion et du diagramme Quantile-Quantile. Pour étudier la stabilité temporelle (c.-à-d. fidélité) et la validité, nous avons utilisé des coefficients de corrélations de Bravais-Pearson ; ces derniers nous permettent d'étudier s'il existe un lien statistique, d'un côté, entre les deux passations de la JSSI (stabilité temporelle) et, de l'autre, entre cette même mesure et les différents critères de validité utilisés (validité) : à savoir les autres mesures de satisfaction au travail (MSQ, et ESVP), la mesure de stress perçu, les mesures de soutien social donné et reçu, l'engagement organisationnel, la mesure de satisfaction à l'égard de la vie et la mesure de bonheur. Enfin, pour nous assurer d'un gain de temps significatif, nous avons réalisé des tests *t* pour échantillons appariés.

Les statistiques descriptives et les corrélations entre les variables de notre étude sont présentées dans le tableau I.

### Sensibilité

Concernant la sensibilité de la JSSI, nous avons étudié la distribution des scores. Ici, nous nous attendions à ce que la mesure de satisfaction au travail soit distribuée normalement pour conclure à sa capacité à discriminer les individus [36]. Étant donné la taille de l'échantillon, la plupart des tests de normalité et les indices afférents ne nous permettent pas de conclure avec précision. En effet, ces derniers sont particulièrement sensibles au nombre de participants et indiquent un éloignement à la normalité sur les grands échantillons. Ainsi, nous allons préférer une lecture graphique et descriptive pour évaluer la sensibilité de notre mesure.

La distribution des scores de la JSSI, présentée dans la figure 1, laisse entrevoir une distribution qui, sans être complètement normale, ne laisse pas apparaître d'éventuel effet plancher ou plafond. L'intégralité des scores théoriques est bien observée. De plus, l'examen des indices descriptifs met en évidence que la distribution des scores est bien centrée au milieu de l'échelle ( $M_{\text{observée}} = 5,08$  vs  $M_{\text{théorique}} = 5,50$ ). De plus, l'examen des indices de dispersion montre que l'intégralité des scores est bien observée

Tableau I : Statistiques descriptifs, corrélations inter-variables et alpha de Cronbach concernant les mesures utilisées

	<i>n</i>	Min	Max	M	ET	1.	2.
1. JSSI T1	2 575	0,00	10,00	5,08	2,68	—	—
2. JSSI T2	97	0,00	10,00	5,94	2,82	.63 **	—
3. ESVP	2 506	1,00	7,00	3,70	1,55	.72 **	.46 *
4. MSQ	1 397	1,00	5,00	2,77	0,59	.65 **	—
5. PSS	1 858	1,00	5,00	3,07	0,72	-.60 **	—
6. Soutien Social Reçu	132	1,00	7,00	4,71	1,47	.34 **	—
7. Soutien Social Donné	132	1,00	7,00	5,37	1,17	.20 *	—
8. SWLS	1 397	1,00	7,00	4,06	1,41	.51 **	—
9. Bonheur	132	1,31	6,94	4,14	1,16	.70 **	—
10. Engagement Manque Alternatives	1 318	1,00	4,00	3,10	0,75	-.30 **	—
11. Engagement Sacrificiel	1 318	1,00	4,00	2,63	0,78	.10 **	—
12. Engagement Affectif	1 319	1,00	7,00	2,57	0,70	.27 **	—
13. Engagement Normatif	1 318	1,00	4,00	1,77	0,69	.18 **	—

Note. La corrélation est significative au seuil \*.05 et \*\*.01. Les alphas de Cronbach pour chacune de nos mesures sont représentés dans la diagonale de la matrice.

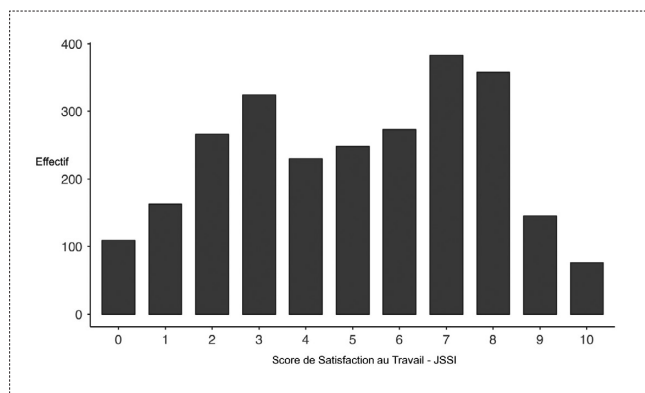


Figure 1 : Distribution des scores à la JSSI

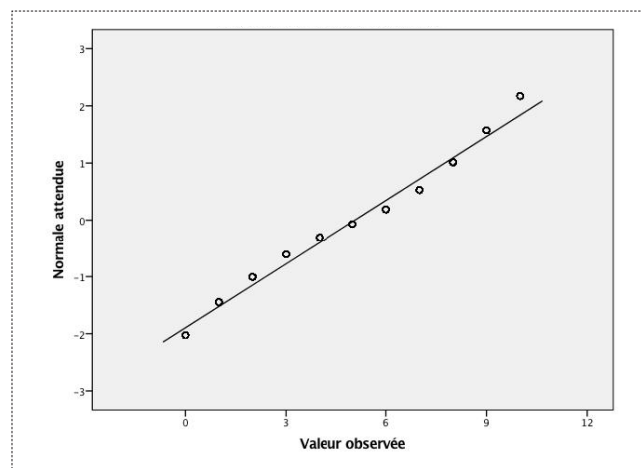


Figure 2 : Diagramme Quantile-Quantile des scores à la JSSI

(Étendue = 10 points) et l'écart-type observé montre que les scores se distribuent largement autour de la moyenne (ET = 2,68).

Pour compléter ces premiers résultats, nous avons analysé le diagramme Quantile-Quantile (ou QQ-Plot, cf. figure 2). Ce diagramme indique, d'une part, les valeurs attendues si la distribution est normale, à savoir une droite en diagonale et, d'autre part, les valeurs observées pour

chaque score à l'échelle. Pour l'interpréter, il suffit de considérer l'écart entre la droite diagonale (valeurs attendues) et les points (valeurs observées). Ainsi, comme nous pouvons le voir sur la figure 2, les valeurs observées s'écartent assez faiblement des valeurs attendues si le score de la JSSI se distribue normalement.

3.	4.	5.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
.89										
.65**	.89									
-.50**	-.51**	.88								
.49**	–	–	.90							
.34**	–	–	.54**	.89						
.65**	.53**	-.50**	–	–	.89					
.68**	–	–	.51**	.48**	–	.95				
-.29**	-.31**	.26**	–	–	-.20**	–	.71			
.14**	.15**	-.02	–	–	.09**	–	.23**	.76		
.30**	.32**	-.09**	–	–	.20**	–	-.12**	.28**	.82	
.18**	.17**	.01	–	–	.07*	–	-.11**	.28**	.46**	.90

### Fidélité : stabilité temporelle

La stabilité temporelle est évaluée par la corrélation entre les scores des participants à une première passation (test) et les scores de ces mêmes participants à une seconde passation (retest) [35-38]. Si le test est stable dans le temps, nous attendons une corrélation forte et positive entre la première passation et la seconde passation. Ici, la corrélation, calculée sur la base de 97 participants issus du quatrième échantillon, est égale à .63 ( $p < 0,001$ ). Ainsi, comme attendu, la corrélation est forte et positive indiquant une bonne stabilité temporelle de la JSSI.

### Validité

La JSSI présente des corrélations fortes et positives avec les autres mesures de satisfaction au travail, que celles-ci soient complétées par les participants en même temps que l'échelle en un item ( $r = .72$  avec l'ESVP et  $r = .65$  avec le MSQ) ou bien lorsque la JSSI est complétée un mois après la passation de la mesure de satisfaction au travail ( $r = .46$  avec l'ESVP).

De la même façon, nous nous attendions à ce que la mesure JSSI corrèle négativement (*versus* positivement) avec les aspects négatifs (*versus* positifs) de santé. Comme attendu, la corrélation entre la JSSI et la mesure de stress perçu ( $r = -.60$ ) est comparable à celles identifiées dans les études précédentes [19-22]. De la même façon, nous attendions des corrélations positives entre la mesure de satisfaction au travail en un item et le bonheur perçu et la satisfaction avec la vie. Nous retrouvons là encore ces corrélations ( $r = .70$  avec le bonheur et  $r = .51$  avec la satisfaction avec la vie).

Nous attendions des corrélations positives entre la satisfaction au travail, mesurée par la JSSI, et le soutien social reçu et donné (cf. supra). Nous retrouvons ces corrélations ( $r = .34$  avec le soutien social reçu et  $r = .20$  avec le soutien social donné).

Enfin, avec l'engagement organisationnel, nous attendions des corrélations positives avec l'engagement affectif, ce que nous retrouvons ( $r = .27$ ). Pour les autres dimensions de l'engagement, les corrélations sont cohérentes avec les définitions de ces mêmes dimensions. Rappelons que l'engagement de continuité par manque d'alternatives désigne la perception que l'individu a des alternatives pour quitter son organisation. Ainsi, nous

pouvons attendre une corrélation négative, car plus l'individu est satisfait de son emploi actuel, moins il devrait se sentir « bloqué » dans sa situation professionnelle, par manque d'alternatives. La corrélation entre la JSSI et cette dimension de l'engagement va dans ce sens ( $r = -.30$ ) et elle est proche de celles que nous trouvons avec les autres mesures de satisfaction au travail (avec le MSQ :  $r = -.29$  et avec la ESVP :  $r = -.31$ ). Nous retrouvons des patterns cohérents avec les autres dimensions de l'engagement organisationnel (cf. tableau I).

### Temps de passation

Nous avons réalisé des tests  $t$  pour échantillons appariés pour comparer le temps de passation entre, d'une part, la JSSI et l'ESVP et, d'autre part, la JSSI et le MSQ. Ainsi, la JSSI est complétée plus rapidement ( $M = 25,31$  secondes,  $ET = 45,27$ ) que l'ESVP ( $M = 59,44$  secondes,  $ET = 100,74$ ,  $t[2044] = -14,21$ ,  $p < 0,001$ ). De la même façon, la JSSI est complétée plus rapidement ( $M = 25,31$  secondes,  $ET = 45,27$ ) que le MSQ ( $M = 59,44$  secondes,  $ET = 175,98$ ,  $t[1418] = -46,89$ ,  $p < 0,001$ ).

### Discussion

L'objectif de cette étude était d'apporter des preuves empiriques supplémentaires concernant les qualités psychométriques de la mesure de satisfaction au travail en un item (JSSI). Nous avons ainsi montré que la JSSI était sensible. En effet, non seulement, elle discrimine, ou distingue, les individus, mais aussi la distribution de ses scores ne s'éloigne pas radicalement d'une distribution normale. Par ailleurs, nous avons apporté des preuves de la fidélité de cette mesure en montrant que la JSSI était stable dans le temps. L'autre aspect de la fidélité, l'homogénéité des items, ne peut s'appliquer ici, car notre mesure ne dispose que d'un item [35, 36]. De plus, les différents résultats concernant l'étude de la validité convergente de la JSSI nous permettent d'avoir un faisceau de preuves empiriques indiquant que la validité de la mesure de satisfaction en un item est satisfaisante. Enfin, nous avons pu montrer que les participants mettaient significativement moins de temps à compléter la JSSI que les autres mesures de satisfaction au travail disponibles en langue française.

Ces résultats viennent confirmer et largement étendre les premiers résultats concernant les qualités psychométriques de cette mesure [6]. En effet, en termes de sensibilité, l'examen du diagramme Quantile-Quantile nous permet de conclure avec plus de précision que les travaux antérieurs. De plus, aucune étude n'avait apporté de preuves empiriques concernant la stabilité temporelle de cette mesure en langue française. En ce qui concerne la validité, nous avons apporté de nouvelles preuves empiriques avec de nouveaux critères de validité particulièrement importants en contexte organisationnel (comme le soutien social reçu et donné, d'une part, et l'engagement organisationnel, d'autre part), mais également avec des critères de validité hors contexte organisationnel (satisfaction à l'égard de la vie et bonheur). Les corrélations identifiées avec ces derniers critères de validité nous rappellent l'importance de l'étude de la satisfaction au travail pour comprendre les états psychiques positifs des individus dans leur vie en dehors du travail. Enfin, à notre connaissance, aucune étude n'avait systématiquement étudié le gain de temps qu'offre une mesure en un item, en langue française. Ici, nous avons pu montrer que la JSSI permettait de gagner du temps de passation en comparaison à d'autres mesures de satisfaction au travail.

Des champs d'études récents, encore peu investigués, pourraient être éclairés avec une telle mesure. Plus précisément, ce type de mesure permet l'utilisation de méthode d'échantillonnage d'expérience (*Experience sampling method*) ou d'évaluation écologique momentanée (*Ecological Momentary Assessment*), d'ores et déjà largement utilisée en psychiatrie et psychopathologie [56]. Ces méthodes qui consistent à interroger, à de multiples reprises, les individus au cours d'une journée et sur une période de plusieurs jours, permettent ainsi d'accéder à un lien plus précis entre un déclencheur et un état sur une période très courte. En dépassant les problématiques liées aux études corrélationnelles classiques qui s'appuient sur une perception moyenne des individus de leur environnement de travail et de leur satisfaction, les méthodologies tablant sur la variabilité intra-individuelle permettent ainsi d'examiner les liens, aussi bien intra- qu'interindividuels, entre des déclencheurs présents dans la situation de travail et la satisfaction. Ainsi, l'étude de la variabilité intra-individuelle qui vise à étudier les déterminants individuels fluctuants de la satisfaction au travail, pourrait se développer avec une mesure rapide pouvant être complétée en quelques secondes *via* des outils informatiques accessibles, comme les smartphones.

Enfin, en évaluant la satisfaction au travail avec un item unique, l'individu est libre d'évaluer son travail en se

fondant sur sa propre expérience quotidienne. Certaines échelles évaluent la satisfaction au travail à travers l'évaluation plus ou moins positive que l'individu peut faire de différents aspects de son travail<sup>2</sup>. La question de la pertinence de ces aspects pour des types de métiers différents peut néanmoins se poser. Idéalement, pour obtenir une évaluation proche de la réalité, il serait nécessaire de demander aux individus de pondérer l'évaluation par l'importance, la pertinence ou même la saillante de chacun des aspects évalués dans le cadre de la mesure. Si de telles échelles ont été développées, elles s'avèrent néanmoins coûteuses aussi bien pour l'individu qui complète que pour celui qui analyse les données ainsi recueillies. La mesure de satisfaction au travail peut donc être une alternative intéressante à ces mesures longues tout en conservant des qualités psychométriques satisfaisantes. Des études supplémentaires pourraient venir compléter les études présentées ici en s'intéressant notamment aux antécédents de la satisfaction au travail, mais également à des comportements comme l'intention de quitter son emploi, par exemple.

*Aucun conflit d'intérêts déclaré*

## Références

- Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Job attitudes. *Annu Rev Psychol.* 2012;63:341-67.
- Judge TA, Parker S, Colbert AE, Heller D, Ilies R. Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. *In: Anderson N, Ones DS, Sinangil HK, Viswesvaran C, editors. Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology.* London: Sage Publications; 2001.
- Miossec Y, Clot Y. Le métier comme instrument de protection contre les risques psychosociaux au travail : le cas d'ingénieurs managers de proximité. *Trav Hum.* 2011;74(4):341-63.
- Tavani JL, Lo Monaco G, Hoffmann-Hervé L, Botella M, Collange J. La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ? *Arch Mal Prof.* 2014;75(2):160-70.
- Tavani JL, Lo Monaco G, Rambaud S, Collange J. État des lieux des mesures de la satisfaction au travail en français : propositions et perspectives. *Arch Mal Prof.* 2017;78(1):76-85.
- Tavani JL, Botella M, Collange J. Quelle validité pour une mesure de la satisfaction au travail en un seul item ? *Prat Psychol.* 2014;20(2):125-42.
- Paillé P. Citizenship, commitment, satisfaction and involvement in the workplace. *Eur Rev Appl Psychol.* 2008;58(3):145-53.
- Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. *In: Dunnette MD, editor. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago: Rand McNally; 1976. p. 1297-349.
- Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychol Bull.* 2001;127(3):376-407.
- Dalal RS. Job Attitudes: Cognition and Affect. *In: Schmitt N, Highhouse S, Weiner IB, editors. Handbook of psychology Volume 12: Industrial and organizational psychology.* Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons; 2013.
- Spector PE. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice.* Oxford: John Wiley & Sons; 2006. 376 p.
- Warr P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occup Psychol.* 1979 Jun 17;52(2):129-48.
- Scarpello V, Campbell JP. Job Satisfaction: Are All the Parts There? *Pers Psychol.* 1983;36(3):577-600.
- Hackett RD. Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of the literature. *J Occup Psychol.* 1989;62(3):235-48.
- Borman WC, Motowidlo SJ. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *In: Schmitt N, Borman W. C. editors. Personnel selection in organizations.* San Francisco: Jossey-Bass; 1993. p. 71-93.
- Peng J, Li D, Zhang Z, Tian Y, Miao D, Xiao W, *et al.* How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *J Health Psychol.* 2014;21(1):50-9.
- Mathieu C, Fabi B, Lacoursière R, Raymond L. The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *J Manag Organ.* 2015;22(1):113-29.
- Neubert MJ, Halbesleben K. Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *J Bus Ethics.* 2015;132(4):859-72.
- Cassidy T, McLaughlin M, McDowell E. Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work Stress.* 2014;28(3):255-69.
- Meriac JP, Slifka JS, Labat LR. Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Pers Individ Dif.* 2015;86:401-5.
- Palaïou K, Zarola A, Furnham A. The dark side of personality predicts positive and negative work attitudes. *Pers Individ Dif.* 2016;88:12-6.
- Thorsteinsson EB, Brown RF, Richards C. The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers. *Psychology.* 2014;5:1301-11.
- Piccolo RF, Judge TA, Takahashi K, Watanabe N, Locke EA. Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *J Organ Behav.* 2005;26(8):965-84.
- Mogenet JL. Mesure de la satisfaction au travail des personnels encadrés. Tentative de validation d'une traduction française du Job Descriptive Index. Essai de mise sur pied d'un instrument de mesure adapté à une population française d'employés et d'ouvriers. *Rev Psychol appliquée.* 1988;38(3):253-71.
- Roussel P. *Rémunération, motivation et satisfaction au travail.* Paris : Éditions Economica ; 1996.
- Fouquereau E, Rioux L. Élaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française : une démarche exploratoire. *Can J Behav Sci.* 2002;34(3):210-5.

<sup>2</sup> Par exemple, dans le MSQ, les individus doivent dire à quel point ils sont satisfaits, par exemple, des possibilités de rester occupés tout le temps au cours de la journée de travail, ou des possibilités d'essayer leurs propres méthodes pour réaliser le travail (cf. Roussel, 1996).

27. Spörrle M, Bekk M. Meta-Analytic Guidelines for Evaluating Single-Item Reliabilities of Personality Instruments. *Assessment*. 2014;21(3):272-85.
28. Wanous JP, Reichers AE, Hudy MJ. Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *J Appl Psychol*. 1997;82(2):247-52.
29. Nagy MS. Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *J Occup Organ Psychol*. 2002;75(1):77-86.
30. Poon WY, Leung K, Lee S-Y. The Comparison of Single Item Constructs by Relative Mean and Relative Variance. *Organ Res Methods*. 2002;5(3):275-98.
31. Sackett PR, Larson JR. Research strategies and tactics in industrial and organizational psychology. *In: Dunnette MD, Triandis HC, editors. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally; 1990. p. 419-89.
32. Dolan ED, Mohr D, Lempa M, Joos S, Fihn SD, Nelson KM, *et al*. Using a Single Item to Measure Burnout in Primary Care Staff: A Psychometric Evaluation. *J Gen Intern Med*. 2015;30(5):582-7.
33. Jordan JS, Turner BA. The Feasibility of Single-Item Measures for Organizational Justice. *Meas Phys Educ Exerc Sci*. 2008;12(4):237-57.
34. Robins RW, Hendin HM, Trzesniewski KH. Measuring Global Self-Esteem: Construct Validation of a Single-Item Measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personal Soc Psychol Bull*. 2001;27(2):151-61.
35. Bernaud J-L. *Méthode de tests et questionnaires en psychologie*. Paris : Dunod ; 2014.
36. Tavani JL, Caroff X, Lo Monaco G, Collange J. Comment évaluer la santé psychologique au travail ? Principes psychométriques de bases. *Arch Mal Prof*. 2014;75(5):496-508.
37. Dickès P, Tournois J, Flieller A, Kop J-L. *La psychométrie : théories et méthodes de la mesure en psychologie*. Paris : Presses Universitaires de France ; 1994.
38. Laveault D, Grégoire J. *Introduction aux théories des tests en sciences humaines*. Bruxelles : De Boeck ; 2002.
39. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychol Bull*. 2005 Nov;131(6):803-55.
40. Taylor SE, Brown JD. Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychol Bull*. 1988;103(2):193-210.
41. Procidano ME, Heller K. Measures of perceived social support from friends and from family: Three validation studies. *Am J Community Psychol*. 1983;11(1):1-24.
42. LaRocco JM, House JS, French Jr JR. Social support, occupational stress, and health. *J Health Soc Behav*. 1980;21(3):202-18.
43. Harris JI, Winskowski AM, Engdahl BE. Types of Workplace Social Support in the Prediction of Job Satisfaction. *Career Dev Q*. 2007;56:150-7.
44. Harris JI, Moritzen SK, Robitschek C, Imhoff A, Lynch J. The Comparative Contributions of Congruence and Social Support in Career Outcomes. *Career Dev Qu*. 2001;49(4):314-23.
45. Schwartz CE, Sendor RM. Helping others helps oneself: Response shift effects in peer support. *Soc Sci Med*. 1999;48(11):1563-75.
46. Brown SL, Nesse RM, Vinokur AD, Smith DM. Providing Social Support may be More Beneficial than Receiving It: Results from a Prospective Study of Mortality. *Psychol Sci*. 2003;14:320-7.
47. Cialdini RB, Darby BL, Vincent JE. Transgression and altruism: A case for hedonism. *J Exp Soc Psychol*. 1973;9(6):502-16.
48. Haslam SA. *Psychology in Organizations. The Social Identity Approach*. London: Sage; 2004.
49. Judge TA, Watanabe S. Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *J Appl Psychol*. 1993;78(6):939-48.
50. Li Y, Fan J, Zhao S. Organizational identification as a double-edged sword: Dual effects on job satisfaction and life satisfaction. *J Pers Psychol*. 2015;14(4):182-91.
51. Collange J, Bellinghausen L, Chappé J, Saunder L, Albert É. Stress perçu : à partir de quel seuil devient-il un facteur de risque pour les troubles anxiodépressifs ? *Arch Mal Prof Environ*. 2013;74(1):7-15.
52. Collange J, Bellinghausen L, Albert E, Zenasni F. Une échelle de soutien social adaptée au monde professionnel. *E-Psychologie du Trav des Organ*. 2013;19:1-14.
53. Dambrun M, Ricard M, Després G, Drelon E, Gibelin E, Gibelin M, *et al*. Measuring happiness: from fluctuating happiness to authentic-durable happiness. *Front Psychol*. 2012;3:16.
54. Blais MR, Vallerand RJ, Pelletier LG, Brière NM. L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du "Satisfaction With Life Scale." *Can J Behav Sci*. 1989;21(2):210-23.
55. Vandenberghe C. Assessing Organisational Commitment in a Belgian Context: Evidence for the Three-dimensional Model. *Appl Psychol an Int Rev*. 1996;45(4):371-86.
56. Husky M, Olié E, Guillaume S, Genty C, Swendsen JD, Courtet P. Feasibility and validity of ecological momentary assessment in the investigation of suicide risk. *Psychiatry Res*. 2014;220(1-2):564-70.