

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PASSION POUR LE TRAVAIL ET COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ  
INTERPERSONNELLE : LE RÔLE DE LA QUALITÉ DES RELATIONS, DE  
L'ENGAGEMENT ET DE L'INTERDÉPENDANCE DES TÂCHES

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

AU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR

FRANÇOIS-ALBERT LAURENT

FÉVRIER 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Merci Nathalie de m'avoir pris sous ton aile, d'avoir cru en moi, de m'avoir soutenu dans les moments difficiles et d'être restée dans mon *Corner* de A à Z. J'ai traversé des eaux tumultueuses dans mon parcours et tu as su rester patiente, compréhensive et respectueuse avec moi; sans ton aide et ta présence, le dépôt de cette thèse n'aurait pas été possible. J'ai également beaucoup appris de toi, au travers des cours que nous avons eus ensemble, des projets de recherche et de rédaction que nous avons partagés, ainsi que des nombreux chapeaux que je t'ai vu porter au fil des années. Je te remercie pour tout ce que tu as apporté à ma vie et je souhaite à tous tes étudiants actuels et futurs de pouvoir retirer au moins autant d'apprentissages de leur parcours que moi.

Merci aux membres de mon jury - Robert Vallerand, Jacques Forest et Yvan Paquet – d'avoir accepté de réviser ce projet de thèse. Merci également d'avoir engagé mon sujet de thèse comme vous l'avez fait. Merci pour les bons commentaires, les réflexions enrichissantes et les éclaircissements; vous contribuez à faire de ce projet de thèse une œuvre plus claire, complète, concise et digne d'études de niveau doctoral. Rien ne vous obligeait à offrir ainsi de votre temps et cela est tout à votre honneur. Merci beaucoup.

Par dessus tout, merci à Andréanne, la meilleure partenaire de vie que j'aurais jamais pu demander à rencontrer. À moins que les lecteurs de cette thèse ne soient prêts à lire 200 pages de remerciements à ton égard, je vais tenter de rester bref parce qu'il y a trop de choses pour lesquelles je te suis reconnaissant. Que ce soit ta capacité à m'écouter et à m'accompagner dans mon vécu et mes inquiétudes, ton sens de l'humour et les moments hilarants de légèreté qu'on a partagés tout au long de ce processus, le magnifique cadeau de la vie que sont nos filles et l'incroyable mère que tu es, le soutien émotionnel et financier que tu m'as offert, ces nombreux moments où tu en a pris plus sur tes épaules pour me permettre d'avancer plus vite, la voix de la raison que tu incarnes souvent lorsque tu me permet de m'observer et d'observer le monde alors que seul je ne voudrais que me fermer les yeux; tu m'as tellement offert et je te suis tellement reconnaissant. Tu me permets de me voir sous une nouvelle lumière et de cheminer en tant qu'individu d'une façon qu'aucune autre personne n'a pu le faire auparavant. Je sais que la rédaction de cette thèse a été difficile et a eu plusieurs conséquences sur toi. J'espère que tu sais que j'en suis conscient et que j'en suis désolé. Toi et moi on en a vu de toutes les

couleurs, mais on en est toujours ressortis plus forts et plus proches. On en a fait du chemin. Peu importe les intempéries, tu étais là avec moi et j'en serai toujours reconnaissant.

Merci à mes deux coquines - Lexie et Zoé - d'enrichir ma vie et de me permettre de me découvrir comme papa. Vous contribuez tous les jours à mon désir de me dépasser, à croître comme adulte et à donner ce que j'ai de mieux à offrir (incluant finir ma thèse). Avec vous, ma vie est bien remplie et pleine de rebondissements, mais je n'y changerais absolument rien du tout. Merci pour les incroyables moments de douceur, de tendresse, de rires et de larmes chaleureuses et de gratitude humanisante; vous êtes merveilleuses et je vous aime plus que tout. P.S. Je suis sûr que votre papa du futur vous remerciera également d'avoir renforcé son système immunitaire; le papa du présent, quant à lui, a simplement besoin d'un peu de temps pour apprendre à l'apprécier.

Merci les boyz de m'avoir remonté le moral quand j'en avais besoin. Merci d'avoir amené de la légèreté quand la vie devenait un peu trop lourde. Trop rares sont les endroits où l'on peut se sentir à 100% à l'abri des jugements et apprécié pour qui on est réellement. Vous êtes l'un de ces endroits et pour moi, ça n'a pas de prix.

Merci maman et Mélani pour votre amour inconditionnel. Peu importe les défis que la vie me lance, je sais que je peux compter sur vous pour m'aider et me permettre de les surmonter. Merci pour le soutien émotionnel et financier, pour les câlins réconfortants, les retraites de rédaction tout-inclus et les moments de gardiennage qui m'ont ultimement permis de franchir la ligne d'arrivée, mais qui me permettent aussi d'être le papa que je veux être pour Lexie et pour Zoé.

Merci Mamie et Papi pour votre patience, votre compréhension et vos encouragements. Merci d'avoir pris soin d'Andréanne et de Lexie lors de mes retraites de rédaction. Votre soutien a été essentiel à la complétion de cette thèse.

Un énorme merci à Danielle Desjardins de m'avoir fait tomber en amour avec la clinique et d'avoir littéralement changé la trajectoire initiale de ma vie avec ton écoute et ta capacité à percevoir mes besoins et mon vécu lorsque moi-même je n'arrivais plus à les regarder. Sans ta bienveillance et ta présence attentionnée, je serais très loin d'être là où j'en suis et je t'en serai éternellement reconnaissant. Merci à Caroline Gasparetto de m'avoir offert l'opportunité de travailler sous ta supervision. Je ne pense pas que j'aurais atteint le bout du tunnel académique sans ton aide. Grâce à toi,

à Danielle Desjardins et à Renée Landry, je m'appête à réintégrer une identité professionnelle dont je suis fier.

Merci à Nathalie Houlfort, au Fonds de recherche Société et Culture du Québec (FRQSC), et à la Faculté des sciences humaines de l'UQAM pour le soutien financier que vous m'avez offert. Mon parcours scolaire aurait été beaucoup plus financièrement corsé sans votre aide.

Pour terminer, merci à tous les participants ayant gracieusement et généreusement offert de leur temps pour répondre aux questionnaires de mes études. Sans vous, cette thèse serait bien moins pertinente à lire.

## **DÉDICACE**

À mes filles et à ma conjointe, qui rendent chaque jour plus  
incroyable que les précédents.

## AVANT-PROPOS

Cette thèse doctorale comporte deux articles scientifiques (publiés) sur le sujet du rôle que joue la passion dans l'émission de comportements d'aide au travail. Le premier article de cette thèse est constitué de deux études ayant pour objectif la validation d'une version francophone d'une échelle de mesure spécifique des comportements d'aide. Le second article, quant à lui, se sert de cette échelle de mesure pour explorer, en deux études successives, le rôle distinctif que jouent divers types de passion pour le travail dans l'émission de multiples comportements d'aide en emploi. La pertinence et la motivation pour la réalisation de cette thèse découle d'un intérêt théorique et pratique pour la liaison de deux phénomènes fondamentaux et essentiels au fonctionnement optimal des individus et des organisations ayant très rarement été étudiés en relation l'un à l'autre; soit la passion au travail et les comportements d'aide. Cette thèse est une exigence partielle à l'obtention de mon diplôme doctoral et témoigne de mes capacités en matière d'esprit critique et des aptitudes de recherche que j'ai développées tout au long de mon doctorat en psychologie organisationnelle.

*« We are caught in an inescapable network of mutuality, tied in a single garment of destiny. Whatever affects one directly, affects all indirectly. »*

— Martin Luther King Jr.

*« Coming together is a beginning; keeping together is progress; working together is success. »*

— Henry Ford

*« My mission in life is not merely to survive, but to thrive; and to do so with some passion, some compassion, some humor, and some style. »*

— Maya Angelou

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ii
DÉDICACE .....	v
AVANT-PROPOS .....	vi
LISTE DES FIGURES .....	ix
LISTE DES TABLEAUX .....	x
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	xi
LISTE DES SYMBOLES ET DES UNITÉS .....	xiv
RÉSUMÉ .....	xvi
ABSTRACT .....	xvii
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 REVUE DE LITTÉRATURE .....	2
1.1 Les Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle (CCI) .....	2
1.1.1 Définition globale des CCI .....	4
1.1.2 Types de CCI .....	5
1.1.2.1 Impacts distinctifs .....	6
1.1.2.2 Nature de la tâche .....	6
1.1.2.3 Inclusion et perception organisationnelle .....	8
1.1.2.4 Tendances motivationnelles .....	8
1.1.3 Échelle de mesure des CCI .....	9
1.1.4 Situation des CCI au sein de la littérature .....	10
1.1.4.1 Les CCI au sein des CCO .....	10
1.1.5 Corrélat connus des CCI .....	14
1.1.5.1 Conséquences .....	14
1.1.5.2 Antécédents .....	20
1.2 La passion au travail .....	39
1.2.1 2.1. Le modèle dualiste de la passion .....	41
1.2.1.1 2.1.1. Définition .....	41
1.2.2 Passion comme antécédent des CCI .....	45
1.2.2.1 La passion et les CCI-I .....	46
1.2.2.2 La passion et les CCI-T .....	48
1.2.2.3 Les mécanismes explicatifs dans l'association passion - CCI .....	50
CHAPITRE 2 ARTICLE 1 - Comportements de citoyenneté interpersonnelle : validation d'une échelle de mesure en français .....	55



2.1	ÉTUDE 1.....	62
2.1.1	Méthode .....	62
2.1.2	Résultats et discussion .....	64
2.2	ÉTUDE 2.....	66
2.2.1	Méthode .....	67
2.2.2	Analyses et résultats .....	71
2.3	Discussion générale .....	75
CHAPITRE 3 ARTICLE 2 – Interpersonal citizenship behaviors : the role of passion for work in helping behaviors toward coworkers .....		82
3.1	STUDY 1.....	94
3.1.1	Method Study 1.....	94
3.1.2	Results Study 1 .....	95
3.2	STUDY 2.....	101
3.2.1	Method.....	104
3.2.2	Results Study 2 .....	105
3.3	General Discussion .....	110
CHAPITRE 4 DISCUSSION .....		124
4.1	Objectifs et résultats.....	124
4.2	Implications théoriques. ....	128
4.3	Implications pratiques. ....	131
4.4	Limites et recherches futures. ....	134
CONCLUSION.....		138
ANNEXE A CERTIFICAT ÉTHIQUE.....		139
ANNEXE B ARTICLE 1 - ÉTUDE 1 : QUESTIONNAIRE .....		140
ANNEXE C ARTICLE 1 – ÉTUDE 2 : QUESTIONNAIRE .....		146
ANNEXE D ARTICLE 2 – ÉTUDE 1 : QUESTIONNAIRE .....		162
APPENDICE E ARTICLE 2 – ÉTUDE 2 : QUESTIONNAIRE .....		171
RÉFÉRENCES .....		180

## LISTE DES FIGURES

Figure 1.1: CCI au sein des CCO .....	13
Figure 1.2: Continuum d'autodétermination de la TAD .....	29
Figure 1.3: Modèle d'activation et décisionnel .....	30
Figure 1.4: Modèle coût-bénéfice.....	34
Figure 2.1: Analyse factorielle confirmatoire .....	73
Figure 3.1: Modélisation par équation structurelle .....	100
Figure 3.2: Modélisation par équation structurelle .....	109

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1: CCI et données socio-démographiques .....	10
Tableau 1.2: Conséquences de la passion .....	44
Tableau 2.1: Matrice des corrélations A1 E1 .....	64
Tableau 2.2: Analyse en composante principale .....	65
Tableau 2.3: Matrice de corrélations A1 E2 .....	72
Tableau 3.1: Matrice des corrélations A2 E2 .....	97
Tableau 3.2: Matrice de corrélations A2 E2 .....	106

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

**CCI ou ICB.** Comportements de citoyenneté interpersonnelle (en français) ou interpersonal citizenship behaviors (en anglais). Définis à la page 4.

**CCI-I ou P-ICB.** Comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers les individus (en français) ou person-focused interpersonal citizenship behaviors (en anglais). Définis à la page 5.

**CCI-T ou T-ICB.** Comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers les tâches (en français) ou task-focused interpersonal citizenship behaviors (en anglais). Définis à la page 5.

**CCO ou OCB.** Comportements de citoyenneté organisationnelle (en français) ou organisational citizenship behaviors (en anglais). Définis à la page 10.

**CCO-I ou OCB-I.** Comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus (en français) ou organisational citizenship behaviors towards individuals (en anglais). Définis à la page 12.

**CCO-O ou OCB-O.** Comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les organisations (en français) ou organisational citizenship behaviors towards the organization (en anglais). Définis à la page 12.

**TAD ou SDT.** Théorie de l'autodétermination (en français) ou self-determination theory (en anglais). Définie à la page 26.

**MDP ou DMP.** Modèle dualiste de la passion (en français) ou dualistic model of passion (en anglais). Défini à la page 40.

**PO ou OP.** Passion obsessionnelle (en français) ou obsessive passion (en anglais). Définie à la page 40.

**PH ou HP.** Passion harmonieuse (en français) ou harmonious passion (en anglais). Définie à la page 41.

**CFI.** L'indice d'ajustement comparatif (en français) ou comparative fit index (en anglais) est une forme révisée de l'indice d'ajustement normé (NFI) qui compare l'ajustement d'un modèle proposé à celui d'un modèle indépendant ou nul. Une valeur CFI supérieure ou égale à .95 indique généralement un ajustement suffisant (Hooper *et al.*, 2008; Kline, 2011; Tabachnick et Fidell, 2007). Introduit à la page 70.

**TLI.** L'indice de Tucker-Lewis (en français) ou le Tucker-Lewis Index (anglais) est un indice d'ajustement non normé (NNFI) sensible à la parcimonie d'un modèle théorique dans sa comparaison à une hypothèse nulle. Une valeur TLI supérieure ou égale à .95 indique généralement un ajustement suffisant (Hooper *et al.*, 2008; Kline, 2011; Tabachnick et Fidell, 2007). Introduit à la page 70.

**RMSEA.** L'erreur quadratique moyenne d'approximation (en français) ou le root mean square error of approximation est un indice d'ajustement, lui aussi sensible à la parcimonie du modèle théorique suggéré. Plus sa valeur se rapproche de 0, plus l'indice d'ajustement est bon. Une valeur RMSEA inférieure ou égale à .08 indique généralement un ajustement suffisant (Hooper *et al.*, 2008; Kline, 2011; Tabachnick et Fidell, 2007). Introduite à la page 70.

**SRMR.** Le résidu moyen quadratique standardisé ou le standardized root mean square residual représente la racine carrée de la différence entre les résidus de la matrice de covariance de l'échantillon et du modèle hypothétique. Une valeur SRMR inférieure ou égale à .05 indique généralement un ajustement suffisant (Hooper *et al.*, 2008; Kline, 2011; Tabachnick et Fidell, 2007). Introduit à la page 70.

**CAD.** Dollars canadiens (en français) ou Canadian Dollars (en anglais). Introduits à la page 85.

**SEM.** Modélisation par équation structurelle (en français) ou structural equation modeling (en anglais). Introduite à la page 87.

**LMS.** Régressions des moindres médianes des carrés ou least median of squares regression. Introduites à la page 87.

**AIC.** Le critère d'information Akaike (en français) ou le Akaike information criterion (en anglais) est une mesure comparative de l'ajustement de modèles alternatifs. Les valeurs inférieures indiquent un

meilleur ajustement et donc le modèle avec l'AIC le plus bas est le modèle le mieux ajusté aux données (Hooper *et al.*, 2008; Kline, 2011; Tabachnick et Fidell, 2007). Introduit à la page 88.

## LISTE DES SYMBOLES ET DES UNITÉS

**$\alpha$ .** Le coefficient alpha de Cronbach mesure généralement la cohérence interne, ou la fiabilité, d'un ensemble d'éléments d'énoncés afin de déterminer si ces derniers mesurent systématiquement la même caractéristique. L'alpha de Cronbach quantifie le niveau d'accord entre ces énoncés sur une échelle standardisée de 0 à 1; des valeurs plus élevées indiquant un accord plus élevé entre les éléments. Introduit à la page 9.

**$n$ .** Réfère à une taille d'échantillon. Introduit à la page 9.

**$=, <, >, \geq, \leq$ .** Symboles référant à l'égalité et à l'inégalité. Introduits respectivement aux pages 9, 63, 70.

**$[x; y]$ .** Réfère à un intervalle situant une valeur incluant  $x$  et  $y$ , ainsi que toutes celles se trouvant entre les deux. Introduit à la page 9.

**$\acute{E}$ - $T$ / $SD$ .** L'écart-type (en français) ou standard deviation (en anglais) est une mesure de dispersion des données autour de la moyenne. Plus sa valeur est grande, plus la distribution des données s'éloigne de la moyenne. À l'inverse, plus elle est petite, plus la distribution des données est concentrée autour de la moyenne. Introduit à la page 61.

**$Z$ .** Une cote standardisée  $Z$  représente la distance en écarts types entre une valeur donnée et la moyenne. Lorsque placés sur une courbe normale, les cotes  $Z$  inférieures à -3 et supérieures à 3 sont généralement interprétées comme des valeurs extrêmes. Introduite à la page 62.

**$+/-$ .** Le sens attribué au symbole plus-moins ( $\pm$ ) varie selon le contexte. Il peut par exemple représenter un degré d'incertitude ou un intervalle d'erreur. Dans le cas présent, ce symbole est utilisé pour représenter à la fois les solutions positives et négatives pour une valeur donnée. Introduit à la page 62.

**$r$ .** Le coefficient de corrélation de Pearson est une mesure de l'association linéaire entre deux variables. Ses valeurs varient entre -1 et 1; plus sa valeur s'éloigne de 0 et se rapproche de -1 ou de 1, plus la force de la corrélation observée est élevée. Introduit à la page 63.

**p.** L'indicateur  $p$  représente la probabilité d'obtenir une valeur au moins égale ou supérieure à une observation si l'hypothèse nulle est vraie. La valeur de  $p$  permet ainsi d'indiquer un point critique de rejet de l'hypothèse nulle; plus la valeur de  $p$  est petite, plus l'hypothèse nulle est improbable et devrait être rejetée au bénéfice d'une hypothèse alternative. Autrement dit, plus la valeur de  $p$  est faible, plus la différence observée entre une observation et l'hypothèse nulle est statistiquement significative. En psychologie, comme dans d'autres spécialités, une valeur  $p$  de 0,05 ou moins est généralement considérée comme statistiquement significative. Introduit à la page 63.

**M.** la lettre grecque "mu" dénote la moyenne d'un échantillon. Introduit à la page 85.

**$\chi^2$ .** Dans le cadre de cette thèse, le Chi Carré est un indicateur permettant de quantifier la probabilité que les données récoltées correspondent à une distribution ou à un modèle théorique proposé. Contrairement à d'autres tests, une valeur  $p$  non significative indique un ajustement adéquat entre le modèle et les données. Certains auteurs proposent également d'utiliser la valeur du  $\chi^2$  divisée par le nombre de degrés de liberté comme indication complémentaire de l'ajustement du modèle théorique proposé; plus petite est cette valeur, plus le modèle est ajusté aux données (Hooper *et al.*, 2008; Kline, 2011; Tabachnick et Fidell, 2007). Introduit à la page 70.



## RÉSUMÉ

**Résumé:** Les comportements d'aide tels que les comportements de citoyenneté interpersonnelle (CCI) et la passion au travail contribuent tous deux au fonctionnement optimal des individus et des organisations, mais n'ont jamais été liés l'un à l'autre. Cette thèse a donc deux objectifs principaux pour répondre à cette lacune. Elle a pour premier objectif de valider en français l'échelle des CCI de Settoon et Mossholder (2002); un outil absent de la littérature scientifique faisant obstacle à la réalisation d'études auprès d'une population francophone. Elle a ensuite pour second objectif de se servir de cette échelle nouvellement validée pour investiguer certains modérateurs et médiateurs dans la relation entre les deux types de passion pour le travail (Modèle dualiste de la passion; Vallerand *et al.*, 2003) et les deux types de CCI (Settoon et Mossholder, 2002). Pour répondre à ces deux objectifs, deux articles ont été publiés et seront présentés dans cette thèse.

Le premier article présente la réalisation d'un processus de rétro-translation de l'échelle des CCI, ainsi que de deux études de validation menées auprès de travailleurs francophones (N = 124; N = 295). Les résultats des analyses factorielles exploratoires (Étude 1) et confirmatoires (Étude 2) accomplies sur la version traduite de cette échelle de mesure témoignent de la qualité de sa validité de contenu, critériée et de construit.

Dans le second article, deux études visant à examiner le rôle de la passion obsessionnelle (PO) et harmonieuse (PH) pour le travail comme antécédents des comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers la tâche (CCI-T) et vers l'individu (CCI-I) ont été menées à l'aide de devis transversaux et d'analyses de trajectoires (N = 197; N = 354 travailleurs). Les rôles médiateurs de la qualité des relations et de l'engagement au travail, ainsi que modérateur de l'interdépendance des tâches dans cette association furent également investigués. Les résultats de ces études démontrent que la PH est positivement corrélée aux deux types de CCI via l'influence de la qualité des relations entre collègues (Article 2, études 1 et 2). Les liens entre la PO et les CCI, ainsi qu'avec la qualité des relations entre collègues s'avèrent cependant moins clairs. Le lien entre la PO et la qualité des relations s'est avéré non-significatif (Article 2, Étude 1 et 2) et n'a pas su offrir de pouvoir explicatif dans le lien entre la PO et les CCI (médiation non significative). De plus, seul un lien marginal direct entre la PO et les CCI-T a pu être démontré (Article 2, étude 1). Bien que l'engagement au travail s'est avéré positivement associé aux deux types de passion, ce lien n'a pas su offrir de pouvoir explicatif quant à leurs relations avec les CCI. Finalement, l'hypothèse de modulation du lien entre la PO et les CCI-T par l'interdépendance des tâches s'est avérée non-significative dans les deux études de cet article. Les implications de ces résultats seront discutées en détail plus loin.

**Mots clés:** Validation d'échelle, comportements de citoyenneté interpersonnelle, passion obsessionnelle et harmonieuse, qualité des relations, engagement au travail, interdépendance des tâches, comportements prosociaux, comportements d'aide, fonctionnement optimal.

## ABSTRACT

**Abstract:** Helping behaviors such as Interpersonal Citizenship Behaviors (ICC) and passion for work both contribute to the optimal functioning of individuals and organizations, but have never been linked to each other. This thesis therefore has two main objectives to address this gap in the scientific literature. The first is to validate the ICB scale in French (Settoon and Mossholder, 2002); a tool whose absence from the scientific literature hinders the carrying out of studies with a French-speaking population. Its second objective is then to use this newly validated scale to investigate certain moderators and mediators in the relationship between the two types of passion for work (Dualist model of passion; Vallerand *et al.*, 2003) and the two types of CCI (Settoon and Mossholder, 2002). To meet these two objectives, two articles have been published and will be presented in this thesis.

The first article presents the realization of a double-back translation process of the CCI scale, as well as two validation studies carried out with French-speaking workers (N = 124; N = 295). The results of the exploratory (Study 1) and confirmatory (Study 2) factor analysis performed on the translated version of this measurement scale testify to its excellent content, criterion and construct validity.

In the second article, two studies investigated the role of obsessive (OP) and harmonious (HP) passion for work as antecedents of task-focused (T-ICB) and person-focused (P-ICB) interpersonal citizenship behaviors were carried out using cross-sectional designs and path analysis (N = 197; N = 354 workers). The mediating roles of relationship quality and work engagement, as well as the moderating role of task interdependence in this association were also investigated. The results of these studies demonstrate that HP is positively correlated with both types of ICB via the influence of the quality of relationships between colleagues (Article 2, studies 1 and 2). However, the links between OP and ICB, as well as with the quality of relationships between colleagues, are less clear. The link between PO and the quality of relationships turned out to be non-significant (Article 2, Study 1 and 2) and failed to offer any explanatory power in the link between PO and ICB (non-significant mediation). Furthermore, only a direct marginal link between OP and ICB-T could be demonstrated (Article 2, study 1). Although work engagement was found to be positively associated with both types of passion, this link failed to provide explanatory power for their relationships with ICBs. Finally, the hypothesis of moderation of the link between OP and ICB-T by task interdependence turned out to be non-significant in the two studies in this article. The implications of these results will be discussed in detail later.

**Keywords:** Scale Validation, Interpersonal Citizenship Behaviors, Obsessive and Harmonious Passion, Relationship Quality, Work Engagement, Task Interdependence, Prosocial Behaviors, Helping Behaviors, Optimal Functioning.

## INTRODUCTION

Depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle, un intérêt marqué pour comprendre les principes qui régissent les organisations et leur bon fonctionnement, ainsi qu'y appliquer la méthode scientifique s'est fait sentir (Organ, 2018). Cela a rapidement mené à des questionnements et des efforts de recherche autour des processus informels essentiels à ce bon fonctionnement tels que les comportements d'aide et prosociaux en emploi; des processus encore bien méconnus à l'époque (Highhouse, 1999; Weber, 1947). Encore aujourd'hui, notre compréhension de ces phénomènes gagne à être peaufinée. Au début du 21<sup>e</sup> siècle, plusieurs auteurs ont souligné l'importance d'étudier les divers antécédents de différentes formes de comportements prosociaux au travail (p.ex. Podsakoff *et al.*, 2000). C'est en réponse à cet appel à la recherche que Settoon et Mossholder (2002) ont proposé de distinguer entre deux types de comportements d'aide en emploi; ceux orientés vers l'individu (CCI-I) et ceux orientés vers la tâche (CCI-T). Cette distinction importante promettait ultimement de préciser notre compréhension de ce phénomène et de ses corrélats, dans l'objectif d'outiller les organisations à faire la promotion de pratiques favorisant le fonctionnement optimal individuel et organisationnel. Cela dit, l'état de la recherche sur leur conceptualisation est toujours dans son enfance et réclame notre attention. Dans ce projet de thèse, nous souhaitons répondre à ce besoin en suggérant que la passion au travail, une variable ayant fait ses preuves en tant que déterminant du fonctionnement optimal individuel et ayant beaucoup à offrir aux organisations en elle-même, puisse être un important antécédent de ces comportements d'aide. Dans les sections suivantes de cette thèse, nous vous invitons donc à explorer la littérature existante sur les comportements d'aide tels que conceptualisés par Settoon et Mossholder (2002), la passion au travail et les mécanismes permettant d'expliquer le rôle distinctif que joue cette dernière variable dans l'émission de comportements d'aide en contexte organisationnel.

# CHAPITRE 1

## REVUE DE LITTÉRATURE

Ce chapitre a pour objectif d'offrir une compréhension approfondie des comportements d'aide au travail et des facteurs qui favorisent leur émission, ainsi que du rôle important que promet de jouer la passion au travail en tant qu'antécédent de divers types de comportements d'aide au travail. Ainsi, une revue exhaustive de la littérature scientifique sur 1- les comportements de citoyenneté interpersonnelle et leurs antécédents et 2- une revue de littérature sur la passion au travail orientée vers son rôle comme antécédent permettront d'offrir les bases théoriques et empiriques nécessaires pour introduire, soutenir et contextualiser à la fois la validation de l'échelle de mesure des comportements de citoyenneté organisationnelle dans le premier article de cette thèse et les hypothèses de recherche testées dans le second article de cette thèse. Dans la première partie de ce chapitre, la conceptualisation des comportements de citoyenneté interpersonnelle selon Settoon et Mossholder (2002) seront introduits, définis et contextualisés au sein de la littérature, pour ensuite en présenter l'échelle de mesure, les conséquences et les antécédents, en mettant une emphase particulière sur trois antécédents principaux : la qualité des relations entre collègues, l'engagement au travail et l'interdépendance des tâches. La deuxième partie de ce chapitre introduira, quant à elle, la passion au travail telle que conceptualisée par le modèle dualiste de la passion (Vallerand *et al.*, 2003), pour ensuite en présenter les conséquences (plus larges et particulières aux comportements d'aide en emploi) et les liens spécifiques vers les trois principaux antécédents des comportements d'aide précédemment mentionnés.

### 1.1 Les Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle (CCI).

Les comportements d'aide et prosociaux sont valorisés, promus et observables dans la grande majorité, sinon la totalité des cultures partout autour de la planète (p. ex. folklore, religions, etc.). Leur pertinence et leur universalité au sein de l'expérience humaine se reflète également par toute l'attention qui leur a été portée dans le domaine de la philosophie (p. ex. Socrate, Platon, Aristote, Rousseau, Hobbes, Smith, etc.), mais également dans d'autres milieux scientifiques (p. ex. biologie, sociologie, psychologie) tout au long de l'histoire humaine documentée. Bien qu'il soit possible d'argumenter que leur universalité et leur centralité dans l'expérience humaine soit aussi vieille que la tendance de l'homme à se regrouper en « organisations sociales », de tels comportements sont également observables dans la nature, chez d'autres espèces présentant des structures sociales ou non (p. ex. Dawkins, 1976; Dovidio *et al.*, 2017).

Dans le domaine de la psychologie, les comportements d'aide et prosociaux sont reconnus comme essentiels au bon fonctionnement individuel et groupal depuis la première moitié du 20<sup>ième</sup> siècle (p. ex. Gouldner, 1960). La réalisation de l'importance de ces comportements et de la nécessité d'en comprendre les antécédents, catalysée par l'incident tragique du meurtre de « Kitty Genovese » en 1964, a enflammé l'intérêt pour la recherche sur le sujet. Dans les années 60 et 70, plus de 1000 articles scientifiques ont été publiés sur ce thème, et ont fait de ce champ de recherche le plus dominant en psychologie sociale durant cette période (Dovidio, 1984; Dovidio *et al.*, 2017). Cet intérêt s'est rapidement propagé aux autres approches en psychologie et demeure encore très vibrant à ce jour (Dovidio *et al.*, 2017; p. ex. Psychologie organisationnelle, cognitive, développementale, communautaire, neuropsychologie, etc.).

Ainsi, plus de 60 ans de recherche active sur le sujet ont permis d'identifier de nombreux antécédents, conséquences et mécanismes propres à leur expression, ainsi que de nombreux cadres théoriques et outils de mesure pertinents à leur étude. Ces efforts de recherche soulignent également la complexité inhérente à l'étude de ce type de comportements, et ont contribué à l'émergence d'une littérature scientifique étendue mais fragmentée et donc difficile à consolider en un tout cohérent et compréhensible. Cette complexité et cette fragmentation encouragent indirectement la publication d'articles s'appuyant de plus en plus sur le sens implicite commun que prend le terme « comportement d'aide », divorcés des cadres théoriques existants, souvent dépourvus de définitions explicites et qui privilégient trop souvent une mesure improvisée par rapport à celles déjà validées dans la littérature (Dovidio *et al.*, 2017). Ce phénomène contribue parfois à l'appauvrissement de la qualité et de la pertinence des recherches sur le sujet, et amplifie ultimement le problème de fragmentation mentionné précédemment.

Or, dans le domaine de la psychologie organisationnelle, un cadre théorique se distingue particulièrement : la théorie des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO ou OCB; Organ, 1988). Les CCO réfèrent essentiellement à des comportements pro-sociaux émis en contexte organisationnel. De ce cadre émerge la conceptualisation des comportements de citoyenneté interpersonnelle (CCI ou ICB; Settoon et Mossholder, 2002), qui sont essentiellement des comportements d'aide émis spécifiquement en emploi. Les CCI font donc partie de la « famille élargie » des comportements prosociaux émis en emploi.

Les comportements d'aide et prosociaux tels que les CCI permettent un partage flexible des ressources entre les employés, contribuant à l'efficacité des entreprises ainsi qu'à leur résilience face à l'adversité. Le rôle central que jouent ces comportements dans la survie et la prospérité des organisations est reconnu par ces dernières et par le milieu scientifique depuis bientôt plus de 60 ans (Katz, 1964; Podsakoff *et al.*, 2018). Ce rôle prend encore plus d'importance dans le marché du travail actuel, teinté de changements rapides et imprévisibles (p. ex. Curien *et al.*, 2004; Englehardt et Simmons, 2002; Hirschi, 2018; Langfred, 2007). L'ampleur de l'intérêt pour ces comportements est en partie due à ce rôle essentiel qu'ils remplissent dans les entreprises, mais également à leur nature évasive et intangible pour les organisations (Podsakoff *et al.*, 2018). Cette section entreprendra donc le défi d'intégrer et de présenter la littérature pertinente au travail de recherche réalisé dans cette thèse de la façon la plus digeste et compréhensible possible en cernant prioritairement les écrits en psychologie organisationnelle.

Les objectifs généraux de cette section sur les CCI seront donc les suivants: 1) introduire et définir le concept des CCI, 2) présenter la mesure des CCI et son processus de validation par Settoon et Mossholder (2002), 3) situer et distinguer les CCI au sein de la littérature sur les comportements d'aide et prosociaux, ainsi qu'au sein de la littérature sur les CCO, 4) présenter un survol des conséquences et antécédents potentiels des CCI en s'inspirant de la littérature élargie sur les comportements d'aide et prosociaux.

### 1.1.1 Définition globale des CCI.

Au sein du cadre théorique des CCO (Organ, 1988), les CCI sont plus spécifiquement définis en tant que « comportements individuels discrétionnaires d'assistance coopérative pour les individus dans le besoin, qui ne sont pas directement ou explicitement reconnus par le système de récompense officiel et qui contribuent au fonctionnement optimal des organisations » (traduction libre de Laurent et Houlfort, 2019, p.19).

L'utilisation des mots « comportements individuels discrétionnaires » et « qui ne sont pas directement ou explicitement reconnus par le système de récompense officiel » signifient que l'émission des CCI doit par définition être « laissée à la discrétion, à la libre décision » (CNRTL, 2024) d'un individu (p. ex. en opposition à un groupe) et doit par conséquent être libre de contingences externes.

L'expression « comportements d'assistance coopérative » quant à elle agit essentiellement à titre de synonyme pour « comportements d'aide », tout en soulignant et en reconnaissant le sens très large que prennent ces derniers en contexte organisationnel. Cette expression englobe indistinctement tout comportement de soutien interpersonnel, de coopération et d'entraide émis par un membre d'une organisation.

Finalement, les termes « pour les individus dans le besoin » et « qui contribuent à l'ensemble du fonctionnement optimal des organisations » soulignent quant à eux l'emphase sur la cible et les conséquences des CCI. Ces termes impliquent tout d'abord que les CCI visent spécifiquement et directement un ou des membres de l'organisation (p. ex. contrairement à l'organisation dans son ensemble, des clients ou des fournisseurs). Ils doivent également présenter le potentiel d'être bénéfiques pour ces individus. Ultiment, ces conséquences positives doivent présenter le potentiel d'impacter de façon directe et/ou indirecte dans l'immédiat ou à plus long terme, le bon fonctionnement de l'organisation (Podsakoff *et al.*, 2018).

#### 1.1.2 Types de CCI.

C'est en réponse à l'appel à recherche sur les différentes formes de CCO et leurs antécédents uniques (Podsakoff *et al.*, 2000), que Settoon et Mossholder (2002) ont proposé de distinguer entre deux types de CCI; ceux orientés vers l'individu (CCI-I) et ceux orientés vers la tâche (CCI-T). Cette distinction importante permet ultimement une compréhension plus précise de ce phénomène et de ses corrélats.

Les CCI orientés vers l'individu sont des comportements d'assistance coopérative visant à aider un collègue avec des difficultés de nature « personnelle » ou « émotionnelle » en lien avec le travail ou non. Les CCI-I peuvent prendre diverses formes. Par exemple, mettre temporairement de côté une tâche pour se rendre pleinement disponible et à l'écoute d'un collègue dans le besoin, prendre le temps de rassurer un collègue par rapport à ses inquiétudes, verbaliser à un collègue sa gratitude, sa reconnaissance ou ses encouragements, offrir une écoute empathique, de la réassurance ou même offrir des conseils personnels qui prennent en considération et respectent le vécu de l'autre.

Les CCI orientés vers la tâche (CCI-T) sont des comportements d'assistance coopérative visant à aider un ou des collègues quant à la résolution d'une tâche ou de difficultés liées directement au travail. Les CCI-T peuvent eux aussi prendre plusieurs formes. Par exemple, offrir une assistance directe avec des charges

de travail lourdes ou des affectations difficiles, offrir des conseils ou de nouvelles perspectives en lien avec la réalisation d'une tâche, et partager des expériences ou fournir des informations factuelles sur des problèmes liés au travail.

Plusieurs auteurs dans la littérature scientifique ont proposé des pistes théoriques permettant de distinguer ces deux types de CCI. Les sections suivantes traitent de ces propositions théoriques. Les résultats d'études empiriques permettant de soutenir certaines de ces propositions seront quant à eux présentés dans la section 1.5.

#### 1.1.2.1 Impacts distinctifs.

Selon plusieurs auteurs, l'expression des CCI-I et leurs conséquences seraient intimement liées aux processus interpersonnels et groupaux dans les organisations, tels que la cohésion d'équipe et les conflits entre collègues (Ehrhart, 2018; Settoon et Mossholder, 2002). Ces comportements auraient généralement tendance à mettre l'accent sur le respect et le souci de la dignité et de la valeur des autres en tant qu'êtres humains, contribuant par le fait même au développement d'un sentiment de sécurité et d'appartenance, ainsi qu'au maintien et à la croissance de l'estime personnelle de chacun (Qiu *et al.*, 2009). Plusieurs auteurs suggèrent d'ailleurs que les CCI-I pourraient avoir un impact indirect sur la performance individuelle, d'équipe et organisationnelle de par leur impact direct sur des variables d'ordre relationnel (p. ex. qualité des relations; Bamberger, 2009; Settoon et Mossholder, 2002).

Comparativement aux CCI-I, les CCI-T sont de nature moins personnelle, sont davantage susceptibles de se produire dans le cadre de la réalisation des tâches professionnelles et impliquent généralement l'échange de ressources liées à l'emploi (Settoon et Mossholder, 2002). Les CCI-T auraient donc généralement tendance à être plus intimement liées à la poursuite et à l'atteinte d'objectifs professionnels (Ehrhart, 2018; Settoon et Mossholder, 2002). Il serait par conséquent attendu que de tels comportements d'aide soient plus directement liés à la performance individuelle, groupale et organisationnelle que les CCI-I (Ehrhart, 2018; Settoon et Mossholder, 2002).

#### 1.1.2.2 Nature de la tâche.

Les difficultés de nature personnelle et émotionnelle visées par les CCI-I sont souvent intimes, vulnérables, intenses, complexes, imprévisibles et inattendues en emploi (Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018; McGuire, 1994). Dépendamment de leur intensité, les besoins à combler sont parfois difficiles à



identifier, même pour l'aidé, et les CCI-I peuvent aisément être perçus comme une anomalie perturbante et indésirable dans le contexte du travail (p. ex. Bamberger, 2009; Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018). Pour ces raisons, ces situations font rarement l'objet de demandes formelles et claires d'aide de la part de l'aidé (Bamberger, 2009). Par conséquent, l'expression des CCI-I exige un savoir-être et d'un savoir-faire non directement liés à l'emploi occupé. Elle requiert entre autres, d'être suffisamment disposé à percevoir qu'un collègue est dans le besoin, de choisir de se responsabiliser plutôt que de se désengager de répondre à ce besoin, d'initier le contact, de tenter de prendre une perspective empathique, recevable et utile pour l'aidé, et ce au détriment de son propre confort et de ses propres besoins (p. ex. avancement des ses propres tâches professionnelles; Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018; Latané et Darley, 1968, 1970). Comparativement à des situations liées à la tâche, les difficultés personnelles et émotionnelles s'avèrent d'ailleurs souvent inconfortables, envahissantes et déplaisantes pour l'aidant (p. ex. faire face à la souffrance de quelqu'un que l'on apprécie; Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018). Ce sont pour toutes ces raisons qu'il serait raisonnable de croire que lorsque mis en contraste avec les CCI-T, les CCI-I seraient plus spécifiquement influencés par les habiletés interpersonnelles, le style motivationnel (p. ex. régulations identifiées et intégrées; raisonnement moral) et la personnalité de l'aidant (p. ex. amabilité; Ehrhart, 2018).

Les CCI-T, quant à eux, sont d'une nature moins personnelle et intime que les CCI-I, et sont considérés comme étant plus intrinsèquement liés à la nature des tâches et à la façon dont elles sont structurées et divisées (p. ex. interdépendance des tâches; Anderson et Williams, 1996; Pearce et Gregersen, 1991; Settoon et Mossholder, 2002). Même si les CCI-T impliquent un certain degré d'inconfort et de sacrifice personnel (p. ex. temps, énergie, etc.), ce type d'aide est généralement moins taxant pour l'aidant que les CCI-I et peut même directement bénéficier l'aidant (p. ex. réputation positive, échange de ressources, avancement de ses propres objectifs). Les CCI-T requièrent de l'aidant des habiletés de l'ordre du savoir et du savoir-faire; des habiletés généralement considérées comme étant plus faciles à développer que celles se rapportant au savoir-être (p. ex. Bélec et Doré, 2021; DeCarlo, 2013; Leconte Beauport, 1995). Les aptitudes professionnelles, l'expertise, le professionnalisme, et la crédibilité de l'aidant devraient par conséquent être particulièrement déterminants en ce qui a trait à l'expression des CCI-T (Ehrhart, 2018). Cela étant dit, demander de l'aide en lien avec une tâche peut parfois amener de la honte et des craintes d'être reconnu comme incompetent, de la même façon qu'offrir de l'aide peut être perçu comme de la condescendance ou une attitude de supériorité (Dovidio *et al.*, 2017; Ehrhart, 2018). Ainsi, les habiletés interpersonnelles sont donc elles aussi importantes dans l'émission de CCI-T, spécifiquement pour

naviguer les enjeux d'estime personnelle, mais dans une moindre mesure que dans les CCI-I (Dovidio *et al.*, 2017; Ehrhart, 2018). Finalement, tout comme les CCI-I, les CCI-T sont influencés par le style motivationnel global de l'aidant (p. ex. valeurs prosociales). Cependant, les CCI-T s'avèreraient également animés par des composantes identitaires et motivationnelles spécifiques au contexte professionnel (p. ex. valeur comme travailleur versus comme individu), ce qui expliquerait pourquoi les aidants ont davantage tendance à considérer les CCI-T comme faisant partie de leur travail, alors que ce n'est formellement pas le cas (Taber et Deosthali, 2014).

#### 1.1.2.3 Inclusion et perception organisationnelle.

Un des principaux enjeux en ce qui a trait aux CCI-I concerne leur interaction avec les normes organisationnelles et les jugements organisationnels qui en découlent. Plusieurs auteurs qualifient les CCI-I comme étant particulièrement intangibles pour les employés comme pour les organisations (Bamberger, 2009; Ehrhart, 2018; McGuire, 1994). L'impact indirect des CCI-I sur la performance, leur caractère personnel plutôt que professionnel et les multiples formes subtiles qu'ils peuvent prendre ont pour conséquence de les rendre moins reconnus, moins encouragés et plus facilement perçus comme étant inappropriés ou comme étant une perte de temps (p. ex. nombreuses minutes perdues à la machine à café; Ehrhart, 2018).

À l'inverse, les CCI-T semblent être non seulement plus tangibles pour les employés et les organisations, mais également jugés positivement en regard de la grande majorité des normes organisationnelles (Bamberger, 2009; Ehrhart, 2018). C'est pour cette raison que certains auteurs suggèrent qu'à performance égale, l'expression de CCI-T serait associée à de meilleures évaluations de performance de la part des superviseurs que l'expression de CCI-I (Ehrhart, 2018).

#### 1.1.2.4 Tendances motivationnelles.

Plusieurs auteurs se sont prononcés sur les tendances motivationnelles se cachant derrière chacun des deux types de comportement d'aide. La grande majorité d'entre eux sont d'avis que des comportements d'aide tels que les CCI-I sont davantage motivés par la relation avec l'aidé, l'empathie, et l'internalisation de valeurs prosociales que par un désir de gestion des apparences, des motifs transactionnels ou « intéressées » (Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018; Settoon et Mossholder, 2002; Taber et Deosthali, 2014).

Les CCI-T peuvent également être émis dans le désir d'aider leurs collègues, mais peuvent parfois aussi viser à aider l'organisation dans son ensemble (Ehrhart, 2018). Aussi, puisque les CCI-T sont généralement plus acceptés, mieux vus et récompensés informellement par les organisations, ces mêmes auteurs leur prêtent tous une plus grande probabilité d'être émis pour des raisons instrumentales ou intéressées que les CCI-I (Bamberger, 2009; Ehrhart, 2018; Settoon et Mossholder, 2002; Taber et Deosthali, 2014). Ehrhart (2018) suggère également que ce type de comportement d'aide pourrait être particulièrement susceptible de faire l'objet de tentatives de restauration de l'estime de soi; autrement dit de compenser en combattant le sentiment d'inadéquation, d'incompétence ou d'échec dans la poursuite de ses propres objectifs professionnels par le fait d'aider un collègue dans l'accomplissement de ses tâches.

### 1.1.3 Échelle de mesure des CCI.

Settoon et Mossholder ont échantillonné 98 énoncés provenant de la littérature sur les comportements d'aide (27 énoncés) et sur les CCO (71 énoncés). À l'aide d'un groupe d'évaluateurs formés en psychologie organisationnelle, ils ont évalué et retiré les énoncés redondants et ceux étant dirigés strictement envers les organisations. Par la suite, des superviseurs provenant des milieux universitaires et de la santé ont été recrutés pour évaluer les CCI de leurs employés à partir des 16 énoncés restants. Sur la base des données récoltées (N = 147), une analyse factorielle exploratoire a révélé une structure en deux facteurs expliquant 70% de la variance, avec des coefficients de saturation d'au moins .40 sur chacune des dimensions et représentant deux dimensions distinctes des CCI cohérentes avec la littérature existante sur les comportements d'aide en général (DePaulo *et al.*, 1983). Sur la base de ces résultats, deux énoncés chevauchant les deux facteurs ont été retirés pour ultimement obtenir l'échelle de mesure finale des CCI; avec 8 énoncés pour les CCI-I et 6 énoncés pour les CCI-T.

Au cours des dernières 20 années, les quelques études ayant utilisé cette échelle tendent à démontrer que les deux types de CCI sont modérément intercorrélés mais distincts ( $r = [.30;.79]$ ,  $n = 6$  études), et présentent tous deux d'excellents indices de cohérence interne (CCI-I;  $\alpha = [.75;.95]$ ,  $n = 6$  études; CCI-T;  $\alpha = [.81;.95]$ ,  $n = 10$  études). Parmi ces études, celles qui rapportent avoir mesuré des données sociodémographiques témoignent d'une relative absence de lien significatif entre les deux types de CCI et celles-ci (voir Tableau 1.1). Bien que cet outil de mesure soit unique et prometteur pour le domaine de la psychologie organisationnelle et l'étude des CCI en général, aucune validation en français de l'échelle n'a été réalisée. C'est à cet objectif que vise à répondre le premier article de cette thèse.

Tableau 1.1: CCI et données socio-démographiques

	CCI-T		CCI-I	
	Nb Études	Corr.	Nb Études	Corr.
Age	3	[-.13; .10]	-	-
Ancienneté (poste)	4	[-.03; .05]	2	[-.02; -.12]
Ancienneté (organisation)	2	[.04; .05]	1	0.05
Ancienneté (lien de supervision)	3	[.07; .12]	1	0.04
Genre	1	0.08	-	-
Statut Minoritaire	1	0.09	-	-

Note. Tous les résultats de ce tableau sont non-significatifs.

#### 1.1.4 Situation des CCI au sein de la littérature.

Tel que mentionné précédemment, les CCI s'insèrent dans la théorie des CCO et font partie de la grande famille des comportements d'aide et prosociaux appliquée au contexte organisationnel. Ils partagent par conséquent certains points en commun avec des construits similaires existants dans la littérature en psychologie sociale et des organisations. Malgré leurs nombreuses similitudes, le cadre théorique des CCI réussit tout de même à se démarquer et à offrir une contribution unique à l'étude des comportements d'aide au travail.

##### 1.1.4.1 Les CCI au sein des CCO.

**Origine et définition des CCO.** La première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle fut marquée, entre autres, par une instabilité économique, la valorisation et l'essor des valeurs capitalistes, une hausse d'intérêt pour la systématisation des processus et de nombreux développements technologiques (p. ex. industrialisation, communications, transports, informatique). Ce contexte a suscité plusieurs tentatives visant à mieux comprendre et définir les paramètres qui régissent le bon fonctionnement des organisations, celles-ci étant des systèmes encore méconnus à l'époque (Organ, 2018). Ces efforts ont rapidement laissé entrevoir deux types de structures dans l'organisation: une organisation relativement bien définie dite « formelle », et une organisation plus complexe et évasive dite « informelle ». L'organisation formelle se résume essentiellement aux éléments tangibles, mesurables et actionnables d'une entreprise, tels que ses composantes opérationnelles, procédurales, stratégiques et structurelles (p. ex. définitions de tâches, évaluation de performance, système de récompenses, etc.). L'organisation informelle quant à elle, se résume aux éléments qui échappent à la quantification précise ainsi qu'à toute forme

d'expression contractuelle. Elle concerne donc davantage les éléments relationnels, motivationnels, émotionnels et attitudinaux propres au fonctionnement « humain » et qui impactent le fonctionnement optimal des organisations (p. ex. entraide, engagement, courtoisie, etc). Bien qu'à l'époque, l'organisation informelle était déjà perçue comme étant vitale à la survie et à l'efficacité organisationnelle (Highhouse, 1999), sa nature intangible la rendait difficilement actionnable par les entreprises. Conséquemment, les organisations avaient généralement tendance à mettre l'accent et à encourager la participation aux processus formels, en négligeant les contributions aux processus informels inévitables et indispensables tels que les comportements d'aide et prosociaux en emploi (Weber, 1947). C'est donc ce contexte qui a catalysé l'émergence et orienté le développement du cadre théorique des CCO, motivé par le désir d'aider les organisations à mieux comprendre et saisir les processus informels essentiels à leur bon fonctionnement.

Ainsi, c'est par souci d'isoler et d'identifier des comportements propres à l'organisation informelle que les CCO ont initialement été définis comme des « comportements individuels et discrétionnaires, non explicitement reconnus par le système de récompense formel, et qui favorisent le fonctionnement optimal de l'organisation dans son ensemble » (traduction libre de Organ, 1988, p.4). Puisque ces comportements sont par définition extérieurs à la structure et donc au contrôle formel des organisations, ils ont à priori été conceptualisés comme des vertus citoyennes ayant pour cause principale la volonté de l'individu et étant initiées en relative absence de contraintes ou de contingences externes formelles. Avec le temps, cette définition s'est cependant élargie à « toute contribution au maintien et à l'amélioration du contexte social et psychologique qui soutient la performance dans les tâches liées au travail » (traduction libre de Organ, 1997, p.91).

**Les CCI et les autres dimensions des CCO.** Puisque la théorie des CCO avait pour objectif initial d'identifier les comportements bénéfiques propres à l'organisation informelle et de les rendre tangibles et actionnables pour les organisations, une grande majorité des efforts de recherche menés sur le sujet se sont concentrés sur la mesure de différents types de CCO. Ces efforts ont contribué à l'émergence de nombreuses conceptualisations et outils de mesure, faisant de cette théorie l'une des plus populaires et utilisée en psychologie organisationnelle. Elle est néanmoins reconnue à la fois pour ses contributions et sa pertinence, mais aussi pour l'état dispersé et chaotique de sa littérature. Les différentes conceptualisations des CCO incluent entre deux et sept sous-dimensions et comportent toutes au moins une sous-dimension de « comportements d'aide » s'apparentant aux CCI (Lee et Allen, 2002; Podsakoff

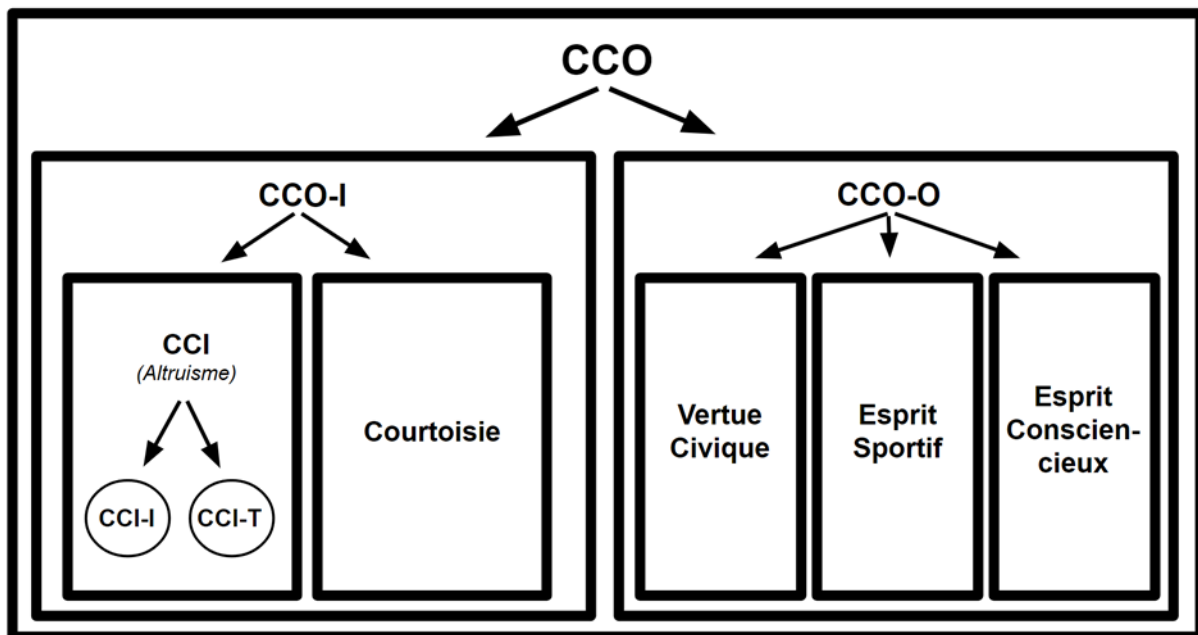
*et al.*, 2000; Somech et Drach-Zahavy, 2004; Van Dyne *et al.*, 1995). La conceptualisation en cinq sous-dimensions est cependant la plus couramment utilisée et reconnue parmi toutes et sera donc celle que nous utiliserons ici pour situer les CCI au sein des CCO (voir Figure 1.1 pour un bref aperçu).

Les CCO sont un ensemble de comportements qui vise à bénéficier un individu, plusieurs individus ou le groupe qu'ils composent, et qui inclut mais ne se limite pas à des comportements d'aide. En ce sens, les CCO peuvent être sous-divisés en fonction de leurs bénéficiaires directs: l'organisation (CCO-O) ou les individus qui la composent (CCO-I; Williams et Anderson, 1991). Les CCO-O sont davantage influencés par le contexte organisationnel et la relation que l'individu entretient envers l'organisation (p. ex. confiance envers l'organisation; McNeely et Meglino, 1994) et sont constitués de trois types de comportements: vertu civique, esprit sportif et esprit consciencieux. Les CCO-I, quant à eux, sont davantage déterminés par l'environnement relationnel et certaines variables dispositionnelles telles que l'empathie (p. ex. climat de confiance; McNeely et Meglino, 1994) et sont constitués de comportements de courtoisie, ainsi que de comportements d'altruisme, aussi appelés CCI.

La vertu civique fait référence à la participation active d'un individu à la vie politique de l'organisation (Organ, 1988; Podsakoff *et al.*, 2000). Par exemple, offrir de la rétroaction à l'organisation, participer aux réunions et aux activités non-obligatoires, s'informer, discuter et faire de la résolution de problèmes liés au travail dans son temps personnel. L'esprit sportif, quant à lui, réfère au fait de maintenir un climat de travail positif face à l'adversité, aux situations difficiles et inconfortables, ainsi que d'être prêt à sacrifier ses intérêts personnels pour prioriser ceux de l'organisation (Organ, 1988; Podsakoff *et al.*, 2000). Par exemple, persévérer et motiver les troupes pour relever un défi ou éviter de se décourager et de se plaindre en situation de contrainte. L'esprit consciencieux, de son côté, fait référence au fait de dépasser les exigences minimalement requises par son rôle au travail. Ce type de CCO-O découle principalement de l'internalisation des normes organisationnelles de bienséance et de la notion de « bon employé », et n'est pas nécessairement émis consciemment envers un récipiendaire en particulier (Organ, 1988). Par exemple, être ponctuel, se présenter aux réunions, garder son espace de travail propre et respecter les règles formelles et informelles au travail (Organ, 1988) sont des CCO-O. Contrairement aux CCI, ces trois types de CCO-O ne visent pas particulièrement les collègues de travail et sont identifiés dans la littérature comme bénéficiant plus directement l'organisation que les travailleurs en soi (Somech et Drach-Zahavy, 2004).

Parmi les CCO-I, la courtoisie fait référence à des actes affiliatifs et de considération pouvant impacter le travail de collègues, tel que transmettre activement des informations pertinentes à ses collègues, de les consulter pour prendre une décision qui les impacterait, de leur faire des rappels et de prendre soin de les avertir à l’avance en cas de situations demandant une adaptation (p. ex. absences, changements d’horaires). Tout comme les comportements d’aide en emploi (CCI), ces comportements sont directement émis vis-à-vis d’individus et peuvent alimenter des relations de confiance. Néanmoins, selon Organ (1988), les comportements de courtoisie se distinguent des comportements d’aide en emploi (CCI) par le fait qu’ils mettent surtout l’emphase sur la prévention de conflits et la préservation de l’harmonie dans les groupes de travail (Wang *et al.*, 2013). Ainsi selon lui, alors que la courtoisie viserait surtout à empêcher qu’un problème ne se produise, l’altruisme viserait plutôt à aider quelqu’un qui est activement au prise avec un problème (Organ, 1988); c’est dans cet espace théorique que se retrouvent les CCI (CCI-I et CCI-T).

Figure 1.1: CCI au sein des CCO



### 1.1.5 Corrélat connus des CCI.

De façon complémentaire aux éléments théoriques présentés jusqu'à présent, cette section vise à présenter quelques résultats empiriques en ce qui concerne les antécédents et les conséquences connus des comportements d'aide au travail, ainsi que des deux types de CCI.

#### 1.1.5.1 Conséquences.

Les comportements d'aide ont de nombreuses conséquences positives sur les individus et les organisations. Pour des fins de clarté, ces dernières seront présentées et organisées selon les cinq dimensions ou sphères du fonctionnement optimal en société: la sphère de la performance, des relations interpersonnelles, de la contribution à la société, de la santé psychologique et de la santé physique (OFIS; Chénard-Poirier *et al.*, 2023, Vallerand, 2013). Dans le but d'offrir un portrait réaliste et équilibré de la contribution des comportements d'aide au fonctionnement optimal des travailleurs et des organisations, les conséquences négatives des comportements d'aide seront présentées à la fin de cette section et boucleront la discussion sur le sujet.

**Conséquences sur la performance.** Les comportements d'aide au travail accomplissent trois principaux rôles dans la promotion de la performance en emploi: celui de colle sociale, de lubrifiant procédural, ainsi que de scellant organisationnel (Borman, 2004; Borman et Motowildo, 1993; Organ, 1988, 1990, 1997; Podsakoff *et al.*, 2018; Smith *et al.*, 1983). En d'autres termes, ils favorisent la cohésion sociale et le développement d'un climat positif d'entraide, le partage flexible des ressources entre les employés et la mise en commun des forces individuelles dans l'atteinte des objectifs communs et organisationnels, en plus d'encourager les employés à travailler au-delà des définitions de postes pour répondre aux lacunes et manquements propre à l'organisation formelle. Ces éléments constituent des forces adaptatives individuelles, d'équipes et organisationnelles facilitant l'atteinte d'une performance organisationnelle optimale, tout particulièrement lorsque le travail est complexe, dynamique et interdépendant (Englehardt et Simmons, 2002; Taber et Deosthali, 2014). Les études réalisées sur le sujet démontrent en effet que l'émission de comportements d'aide au travail est positivement associée à la performance individuelle, d'équipe et organisationnelle (Chun *et al.*, 2013; Podsakoff et MacKenzie, 1994; Podsakoff *et al.*, 2000; Qiu *et al.*, 2009; Rico *et al.*, 2011), qu'elle soit évaluée de façon auto-rapportée, par les superviseurs ou par des indicateurs quantifiables (p. ex. ventes; Hunter *et al.*, 2013; Podsakoff *et al.*, 2000).



Lorsque pratiquée à plus long terme, l'émission des comportements d'aide a également été positivement associée au développement de la discipline personnelle chez l'aidant (Moore et Allen, 1996), ainsi qu'au perfectionnement des compétences liées à la tâche tant chez l'aidant que chez l'aidé (Elbaum *et al.*, 1999; Osguthorpe et Scruggs, 1986; Scruggs *et al.*, 1985). La littérature scientifique sur le sujet semble donc indiquer que ce type de comportements joue un rôle crucial dans la croissance et la performance professionnelle et organisationnelle.

**Conséquences sur les relations.** Sur le plan des relations interpersonnelles, les comportements d'aide au travail présentent le potentiel de communiquer de la bienveillance non seulement par des mots, mais aussi par des gestes; une puissante démonstration de compassion et de respect (Dovidio *et al.*, 2017). Ils favorisent le développement d'une appréciation mutuelle, d'un climat de confiance, d'une cohésion de groupe et d'un désir de réciproquer les faveurs et les attentions reçues (Nadler, 1991; Taber et Deosthali, 2014). Pour cette raison, les comportements d'aide sont généralement associés positivement à la qualité des relations au travail et négativement aux conflits entre collègues (Kisamore *et al.*, 2014; Ozer, 2011). Aussi, en créant un halo positif autour de l'aidant, l'émission de tels comportements influence positivement les relations hors de la dyade aidant-aidé ou même de l'équipe de travail (p. ex. relation avec et évaluations par le superviseur; Podsakoff *et al.*, 2000).

Dans le même ordre d'idée, les comportements d'aide pratiqués à plus long terme ont également été identifiés comme favorisant l'intégration sociale de l'aidant via le développement d'habiletés sociales et de connexions interpersonnelles (Midlarsky, 1991). De plus, lorsque répétés dans le temps au sein de contextes de grande diversité (p. ex. ethnique), ils ont également démontré avoir un impact positif sur l'ouverture d'esprit des individus et facilitent l'inclusivité sociale (p. ex. racisme; Blyth *et al.*, 1997; Bringle et Kremer, 1993; Myers-Lipton, 1996a, 1996b; Yates et Youniss, 1996a).

**Contributions à la société.** Selon Kohn (1990, p. 93), les gestes de coopération représentent une « expérience humanisante [qui] transcende les postures égocentriques et objectivantes, encourage la confiance, la sensibilité, la communication ouverte et, finalement, l'activité prosociale » [traduction libre]. Les comportements d'aide ont donc le potentiel de faciliter le développement d'un climat positif de coopération (p. ex. Nadler, 1991; Taber et Deosthali, 2014) et de réduire les comportements de déviance organisationnelle dirigés vers les collègues et l'organisation (Morgan et King, 2012; Winkel *et al.*, 2011). Ces conséquences ont généralement tendance à se maintenir et à se consolider dans le temps,

puisque l'émission de comportements d'aide contribue au développement d'une boucle positive de réciprocité entre employés (p. ex. Halbesleben et Wheeler, 2011; O'Brien et Allen, 2008), où les personnes qui ont reçu de l'aide de la part de leurs collègues sont plus propices à faire de même dans le futur (p. ex. Lyons et Scott, 2012).

Lorsqu'ils sont émis sur une base régulière, les comportements d'aide contribuent au développement de l'identité prosociale, de la motivation intrinsèque, de la responsabilisation personnelle et sociale, au développement du raisonnement moral, ainsi que des attitudes positives entretenues envers autrui (p. ex. Caprara *et al.*, 2000; Markus *et al.*, 1993; Moore et Allen, 1996; Sax et Astin, 1997; Yogev et Rotten, 1982). En somme, ces résultats semblent indiquer qu'émettre des comportements d'aide sur une base régulière permet de graduellement devenir une personne plus généreuse et, par le fait même, encourager indirectement les autres à faire de même.

**Conséquences sur la santé psychologique.** À court terme, les comportements d'aide peuvent être une expérience positive pour la dyade aidant-aidé. Pour l'aidant, l'expérience positive émane 1) d'agir en cohérence avec ses valeurs et celles généralement promues par la société, 2) d'un renforcement positif provenant de l'entourage en réponse aux comportement émis, 3) des sentiments de compétence, de volition et de connexion avec l'aidé, 4) du fait d'être libéré des affects négatifs ou de la tension provenant du fait d'être empathiquement sensible aux problèmes de l'aidé, ou 5) du fait d'être simplement distrait de ses propres problèmes et difficultés (Midlarsky, 1991). Ces conséquences sembleraient d'ailleurs assez fréquentes pour que la plupart des individus croient que le fait d'aider autrui leur permettrait de se sentir mieux (Wuthnow, 1991). Pour l'aidé, quant à lui, recevoir de l'aide présente la possibilité de briser l'impuissance, l'isolement et le désespoir (Zimmerman, 1995). En conséquence, l'émission de comportements d'aide est généralement associée à une augmentation des humeurs et affects positifs, ainsi qu'à une diminution des humeurs et affects négatifs tant chez l'aidant que chez l'aidé (p. ex. Lyons et Scott, 2012; Midlarsky, 1991). Certaines études ont d'ailleurs démontré que ces évaluations subjectives chez l'aidant s'exprimaient également du point de vue physiologique par une réduction significative du rythme cardiaque et de la tension artérielle systolique; des mesures physiologiques généralement associées à une anxiété réduite et à des sentiments de satisfaction plus élevés pouvant perdurer dans le temps (p. ex. Piliavin et Callero, 1991).

À plus long terme, l'émission de comportements d'aide contribue à nourrir une image personnelle positive, à internaliser des rôles prosociaux dans l'identité et le *Self*, ainsi qu'à développer des traits de personnalité, des habiletés et des habitudes désirables (Grube et Piliavin, 2000; Piliavin et Callero, 1991; Piliavin *et al.*, 2002). L'émission répétée de comportements d'aide a également été associée à une augmentation du sentiment d'auto-efficacité, de contrôle, de motivation intrinsèque, d'estime de soi, et de confiance en soi (Calabrese et Schumer 1986; Conrad et Hedin, 1982, 1989; Giles et Eyler, 1994, 1998; Haidt et Rodin, 1999; Midlarsky, 1991; Newmann et Rutter, 1983; Rodin et Langer, 1977; Williams, 1991; Winter 1996; Yates et Youniss, 1996b). Ces changements s'expliquent, entre autres, par le fait de trouver et d'investir davantage de sens et de valeur dans la vie (Midlarsky, 1991; Thoits, 1992); de ressentir que les choses importent et que l'on est à notre place (Rosenberg et McCullough, 1981). Les comportements d'aide sont par conséquent généralement associés à une plus grande satisfaction de vie et à un meilleur bien-être global (Brown *et al.*, 1992; Ellison, 1991; Gecas, 2000; Gecas et Burke, 1995; Piliavin, 2007; Reitschlin, 1998). Du point de vue préventif, il a également été démontré que l'adoption volontaire d'un rôle prosocial réduit et protège contre le mal-être et les symptômes dépressifs (Brown *et al.*, 1992; Ellison, 1991; Gecas, 2000; Gecas et Burke, 1995; Li et Ferraro, 2005b; Musick et Wilson, 2002; Reitschlin, 1998), prévient ou améliore les symptômes d'aliénation et d'anomie (Piliavin, 2007), et renforce l'acceptation de soi et l'auto-compassion (Moore et Allen, 1996). Certains de ces résultats ont également été retrouvés en milieu organisationnel, où les comportements d'aide sont généralement positivement associés à l'engagement, à la satisfaction au travail et au bien-être subjectif et négativement associés à l'épuisement professionnel, ainsi qu'aux intentions de quitter son emploi (Farh *et al.*, 1990; Johnson *et al.*, 1998; Lyons et Scott, 2012; Paillé, 2013; Paillé et Grima, 2011; Strobel *et al.*, 2013; Taber et Deosthali, 2014; Van Emmerik *et al.*, 2005).

**Conséquences sur la santé physique.** Il est attendu que les comportements d'aide répétés au quotidien favorisent les émotions positives et préviennent contre certaines émotions négatives, ce qui pourrait avoir des incidences notables sur la longévité et la santé d'un individu. À ce propos, Oman et ses collègues (1999) vont même jusqu'à suggérer que l'impact des comportements d'aide sur le bien-être psychologique (p. ex. amélioration du moral, estime de soi, affect positif) pourraient influencer le corps par des voies psycho-neuro-immunologiques, réduisant ainsi les taux de mortalité dans les populations vieillissantes. De nombreuses études démontrent qu'un tel engagement prosocial est associé à un meilleur état de santé objectif et auto-rapporté, à des taux inférieurs de mortalité, de maladies sérieuses et de maladies dégénératives, et à moins de pertes d'habiletés fonctionnelles avec les années (Friedland

*et al.*, 2001; Luoh et Herzog, 2002; Moen *et al.*, 1992). L'aide à long terme serait d'ailleurs plus susceptible de conduire à une meilleure santé physique et mentale chez les personnes relativement isolées socialement (Musick *et al.*, 1999) et encore davantage avec la progression en âge (Oman *et al.*, 1999).

Aucune étude visant à examiner les effets des comportements d'aide émis en contexte organisationnel sur la santé des travailleurs n'a cependant été réalisée. Cela dit, tel que mentionné dans les sections précédentes, les comportements d'aide en emploi peuvent permettre la promotion d'un climat de soutien et de bienveillance, promouvoir la croissance individuelle et le sentiment que la vie prend son sens, tout en remplissant un rôle tampon pour prévenir l'isolement, le burnout et certains problèmes liés à la santé psychologique; des éléments pouvant certainement entraîner des conséquences sur la santé physique à long-terme (Midlarsky, 1991).

**Conséquences des deux types de CCI.** Seulement quatre études permettant d'identifier des conséquences des deux types de CCI ont été réalisées depuis 2002. Ces études répliquent certains des résultats mentionnés ci-haut, sans malheureusement permettre une réelle distinction entre les CCI-I et les CCI-T. Par exemple, les deux types de CCI ont été associés négativement à la mobilité en emploi (Kacmar *et al.*, 2012), ainsi que positivement à la performance individuelle et d'équipe (Hunter *et al.*, 2013; Qiu *et al.*, 2009; Rico *et al.*, 2011). Davantage d'études devraient être menées sur le sujet puisqu'il serait attendu d'observer des différences importantes entre ces deux types de comportements d'aide (voir Section 1.2.1).

**Le côté obscur des comportements d'aide.** Bien entendu, comme toute chose, les comportements d'aide au travail n'ont pas que des conséquences positives. Par exemple, certaines situations difficiles ou compliquées, ainsi que la prise en charge à long-terme de collègues, de subordonnés ou même de superviseurs peuvent s'avérer émotionnellement taxantes et même débilantes pour l'aidant (Schultz *et al.*, 1991).

Proposer son aide vient également avec la possibilité qu'elle soit refusée. Ces situations peuvent représenter une violation des attentes de l'aidant, ainsi qu'une menace à son estime personnelle, s'accompagnant d'un sentiment de rejet. Cela a tendance à créer une tension interne, une dissonance cognitive (Festinger, 1957) et des affects négatifs chez l'aidant, qui tendent à se résoudre par des attributions négatives et des justifications motivationnelles peu flatteuses au sujet de l'aidé (Rosen *et al.*,

1987). Selon plusieurs auteurs, cette tendance contribuerait aux taux élevés d'épuisement professionnel dans les occupations dites « aidantes » (p. ex. personnel médical, professeurs, etc.; Cheuk et Rosen, 1993; Cheuk *et al.*, 1997; Mickler et Rosen, 1994).

La façon dont un comportement d'aide est réalisé peut également favoriser le développement de dépendance chez l'aidé. Certains comportements d'aide contribuent à diminuer ou maintenir un faible sentiment de contrôle et d'auto-efficacité de l'aidé, en suscitant l'impression de devoir compter sur l'autre pour réaliser une tâche à notre place, tout en nourrissant le sentiment de ne pas être capable de réaliser cette tâche seul (Dovidio et Gaertner, 1983; Nadler et Fisher, 1986).

La qualité de l'aide offerte est également déterminée par la motivation de l'aidant. Selon la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985; Ryan et Deci, 2000), lorsqu'un comportement d'aide résulte d'une motivation contrôlée, la satisfaction des besoins psychologiques de l'aidant est entravée. En conséquence, cet aidant est plus désengagé, fait moins d'efforts, est moins enthousiaste, et répond de façon moins alignée avec les besoins de l'aidé. Les comportements d'aide émis sont donc de moindre qualité, moins relationnellement enrichissants et mènent à des conséquences moins positives pour les deux partenaires de la dyade d'aide (Weinstein et Ryan, 2010). Selon plusieurs auteurs, un sentiment d'obligation d'aider ou de réciproquer l'aide peut avoir d'importantes conséquences négatives sur le développement de relations interpersonnelles (Nadler, 1991; Vadeboncoeur *et al.*, 1996). À l'inverse, une aide motivée de façon autodéterminée a été démontrée comme menant à plus d'affects positifs, de bien-être subjectif, de vitalité, d'estime de soi, d'engagement, d'appréciation de la tâche, de sentiments de proximité relationnelle, de désir de poursuivre les interactions, tant pour l'aidé, que pour l'aidant (Weinstein et Ryan, 2010). De plus, les aidants autodéterminés se retrouvent à aider plus souvent, offrent une aide de meilleure qualité et sont perçus par l'aidé comme plus efficaces, plus généreux et plus aidants (Weinstein et Ryan, 2010).

Pour terminer, une étude s'intéressant aux CCI-I en particulier a observé que lorsque ce type de comportement d'aide est émis entre employés dont les tâches sont relativement indépendantes, ils peuvent agir comme une distraction et/ou une interférence dans l'accomplissement desdites tâches, réduisant le sentiment de contrôle et la motivation des employés envers la tâche; nuisant potentiellement à la performance individuelle de chacun (Bachrach *et al.*, 2006).

### 1.1.5.2 Antécédents.

Les comportements d'aide découlent de l'interaction complexe à travers le temps entre des facteurs innés et acquis chez un individu donné, s'exprimant spécifiquement en relation avec les caractéristiques d'un contexte situationnel précis. L'étude des antécédents de ces comportements hautement désirables pour les organisations comporte donc sa part de complexité. En appui à cette affirmation, plusieurs auteurs soulignent également l'importance de concevoir les comportements d'aide comme un processus relationnel itératif plutôt qu'une séquence causale strictement linéaire, où certains facteurs d'influence peuvent agir à la fois à titre d'antécédent et de conséquences (Dovidio *et al.*, 2017). Tout en tenant compte de cette réalité, cette section a pour objectif d'offrir une compréhension accessible des dynamiques complexes qui sous-tendent l'émission de comportements d'aide au travail. Ainsi, les antécédents innés, acquis, et motivationnels seront tout d'abord présentés, pour ensuite mettre l'emphase sur trois principaux antécédents généralement identifiés et étudiés en psychologie organisationnelle: la qualité des relations, l'interdépendance des tâches et l'engagement au travail.

**Inné: nature prosociale.** Tel que mentionné précédemment, les comportements d'aide sont valorisés, promus et observables dans la grande majorité, sinon la totalité des cultures partout sur la planète (voir Section 1); ce qui semblerait indiquer la potentielle existence d'une base biologique innée des comportements d'aide chez l'humain. Cela dit, dans nos cultures se retrouvent également des instances légales, morales et religieuses indiquant la nécessité d'établir des règles explicites pour favoriser l'adoption collective de comportements désirables en société; ce qui suggère que l'émission de comportements prosociaux n'est pas nécessairement spontanée, ni entièrement innée.

Dans le domaine de la biologie, la théorie de l'évolution propose, entre autres, que le regroupement en collectivités a été utilisé comme stratégie adaptative pour la survie du gène chez plusieurs espèces (p. ex. Darwin, 1859; Dawkins, 1976). En conséquence, ces espèces auraient développé un besoin inné d'appartenance sociale dont les effets en termes de bien-être agirait en tant qu'indicateur et d'incitatif à l'ajustement et à la cohésion sociale favorable à la reproduction génétique. Selon cette logique, les comportements prosociaux seraient l'un des mécanismes comportementaux émergeant de ce besoin, visant à la fois à préserver ainsi qu'à promouvoir l'inclusion et la cohésion sociale; permettant ultimement la survie des gènes associés aux comportements d'aide au sein de ces espèces d'animaux dits « sociaux » (Dawkins, 1976; Korchmaros et Kenny, 2001). L'humain, comme plusieurs autres espèces animales, serait ainsi génétiquement prédisposé à émettre des comportements d'aide, guidés par

certaines paramètres génétiquement pré-programmés (p. ex. Curry, 1988; Essock-Vitale et McGuire, 1980; Sherman, 1985). Par exemple, strictement du point de vue de la survie du gène, les humains et autres animaux sociaux ont développé des heuristiques les prédisposant à aider davantage leurs proches, les individus avec qui ils partagent un sentiment d'appartenance (p. ex. groupale), les individus désirables d'un point de vue affiliatif (p. ex. Attirance physique, potentiels partenaires sexuels), ou même ceux qui leur sont physiquement similaires. Plusieurs études appuient cette explication et démontrent que les êtres humains sont effectivement biaisés dans ce sens dans leur sélection d'individus à aider (p. ex. Glassman *et al.*, 1986; Segal, 1993). Cette explication suggère donc une interaction et une interdépendance entre l'inné et l'acquis, où la survie du gène influence le développement d'un construit social, qui en retour détermine la reproduction de ce dernier. Selon ce cadre de réflexion, les comportements d'aide ne représentent donc pas un standard moral absolu et altruiste intrinsèque à une nature humaine fondamentalement bonne, mais un mécanisme génétiquement « égoïste » qui offre un avantage adaptatif en fonction d'un contexte évolutionnaire et vis-à-vis d'un objectif unique - la reproduction du gène.

En psychologie, particulièrement en psychologie sociale et du développement, l'état de la recherche actuelle a davantage permis de mettre en lumière les antécédents acquis comparativement à ceux étant innés (voir Section 1.5.2.2.). Néanmoins, certains antécédents des comportements d'aide, tels que la personnalité, l'intelligence émotionnelle et le sexe sont généralement associés de plus près à la génétique et présentent le potentiel d'identifier une source innée des comportements d'aide chez l'humain (p. ex. Cloninger *et al.*, 2019; Sanchez-Roige *et al.*, 2018; Vernon *et al.*, 2008; Vladimir *et al.*, 2019).

Plusieurs théories de la personnalité ont été utilisées pour étudier les antécédents des comportements d'aide (p. ex. coopérateurs; Kuhlman et Marshello, 1975; personnalité prosociale; Penner *et al.*, 1995); la plus connue et la plus influente dans le domaine organisationnel étant la théorie des cinq grands facteurs de personnalité « Big Five » (McCrae et Costa, 2008). Cette théorie suggère que la personnalité se subdivise en cinq traits universels, biologiquement prédéterminés et relativement stables au courant de la vie d'un individu (McCrae et Costa, 2008) : l'amabilité, l'esprit consciencieux, l'ouverture d'esprit, l'extraversion et le névrotisme. De ces traits, l'amabilité et l'esprit consciencieux auraient le plus d'effet sur les comportements d'aide. L'amabilité réfère à la tendance à faire preuve de confiance, de franchise, d'altruisme, de conformité, de modestie et de tendresse d'esprit (Jang *et al.*, 2001), alors que l'esprit

conscientieux reflète plutôt la fiabilité (p. ex. prudence, minutie, responsabilité, organisation et planification) et la capacité de volition d'un individu (p. ex. orientation vers les accomplissements, persévérance et être travaillant; Barrick et Mount, 1991). Ces deux traits de personnalité ont individuellement été liés à de multiples comportements d'aide et prosociaux (p. ex. Courbalay *et al.*, 2015; Ferguson, 2004; Lefevor et Fowers, 2016; Ross *et al.*, 2003) et sembleraient avoir un effet encore plus grand en conjonction l'un avec l'autre (King *et al.*, 2005).

Il en va de même pour certaines autres différences individuelles associées à des fondements biologiques innés (p. ex. sexe, intelligence émotionnelle; Charbonneau et Nicol, 2002; Eagly et Crowley, 1986; Salminen et Glad, 1992; Turnipseed et Vandewaa, 2012). Par exemple, les employés ayant une intelligence émotionnelle élevée, autrement dit, qui se montrent habiles à comprendre, exprimer, réguler et utiliser les informations émotionnelles présentes dans leur quotidien, aident davantage leurs collègues de travail (Carmeli et Josman, 2006). En ce qui a trait à l'effet du sexe des individus sur les comportements d'aide, de nombreuses études ont identifié d'importantes différences entre les hommes et les femmes (p. ex. Eagly et Crowley, 1986; Piliavin et Unger, 1985). Cela dit, les résultats de ces études ont également permis de mettre en lumière le fait que ces distinctions varient grandement selon les milieux, les cultures et les types de comportements d'aide observés; offrant davantage un soutien aux hypothèses propres au processus de socialisation et d'internalisation des normes et des rôles sociaux (voir Section 1.5.2.2.).

Plus spécifiquement en ce qui a trait au cadre théorique de Settoon et Mossholder (2002), une seule étude s'est intéressée jusqu'à présent à l'influence des traits de personnalité sur les CCI. Cette étude de Shoss et ses collègues (2015) s'est penchée sur l'interaction entre le trait d'esprit conscientieux du Big Five et les standards perfectionnistes entretenus vis-à-vis des collègues dans la prédiction des CCI-T au travail. Leurs résultats témoignent que, malgré l'absence de lien direct entre les CCI-T et ces deux variables de personnalité, plus un employé présente à la fois un niveau élevé d'esprit conscientieux et de perfectionnisme orienté vers autrui, plus il émettra de CCI-T. Autrement dit, les standards élevés entretenus par rapport aux autres ont le potentiel d'agir comme un motivateur à aider les autres vis-à-vis d'une tâche pour les individus minutieux, responsables et travaillants. Malgré l'importante contribution de cette étude à la littérature sur les CCI, ni les CCI-I, ni les caractéristiques et conséquences des comportements d'aide émis n'ont été inclus dans leurs devis, limitant ainsi la portée théorique de leurs résultats.



**Acquis: développement prosocial.** Les antécédents acquis des comportements d'aide découlent du processus de socialisation, par lequel les individus internalisent les normes et les valeurs parentales, groupales et sociétales (normes sociales; Dovidio *et al.*, 2017). Ces normes représentent essentiellement l'ensemble des règles comportementales et attitudinales promues par l'environnement social d'un individu qui permettent de circonscrire et de définir les comportements, les buts et les attitudes désirables, acceptables ou idéalisés, ainsi que leur contraire. Ces normes peuvent être plus ou moins explicites et donc plus ou moins consciemment accessibles à un individu (même lorsqu'elles sont internalisées; Dovidio *et al.*, 2017). Elles peuvent être génériques ou très spécifiques à certaines situations ou caractéristiques de l'environnement social (p. ex. interactions genrées ou inter-groupales; Higgins et Spiegel, 2004).

Le processus d'internalisation des normes sociales s'opère par le biais des principes du fonctionnement opérant (Skinner, 1971), de l'apprentissage vicariant (Bandura, 1977, 1986) et du *modelling* (Bandura, 1972), où les individus sont appelés à intégrer les règles comportementales et attitudinales promues par leur environnement social dans leur conception d'eux-mêmes et du monde qui les entoure en cherchant à éviter les punitions (p. ex. jugements, critiques, etc.) et à favoriser les renforcements sociaux (p. ex. regard positif, encouragements; p. ex. Friedrich et Stein, 1975; Friedrich-Cofer *et al.*, 1979). Ce processus s'opère dès l'enfance et est assujéti aux changements maturationnels et aux ressources personnelles accessibles en fonction des stages de développement cognitif et moral. Par le processus d'internalisation, les individus acquièrent une compréhension plus ou moins implicite de ces normes et se les approprient à divers degrés, de sorte qu'elles occuperont une place plus ou moins centrale et/ou d'envergure dans le *Self* ainsi que potentiellement dans l'identité. Ce processus, qui consiste à intégrer dans le *Self* une norme externe, résulte dans le développement de normes dites personnelles (p. ex. Kohlberg et Hersh, 1977; Piaget, 1970), dont leurs représentations conscientes donneront lieu aux valeurs de l'individu (Dovidio *et al.*, 2017; Schwartz, 1994).

Les normes sociales et personnelles d'un individu, ainsi que ses valeurs sont d'importants déterminants des comportements d'aide (Dovidio *et al.*, 2017; Schwartz, 1994; Warburton et Terry, 2000). Elles nous informent de 1) ce qui est possible, attendu et pertinent à observer de notre environnement social et interne, 2) comment interpréter et réagir émotionnellement aux éléments perçus, 3) comment mentaliser et structurer l'information consciemment accessible et 4) comment se comporter en conséquence. Selon la littérature scientifique, cela explique en grande partie l'influence de certains

antécédents tel que le genre, l'origine ethnique ou les croyances religieuses sur l'émission des comportements d'aide (p. ex. Eagly et Crowley, 1986; Piliavin et Unger, 1985). Par exemple, certaines normes attribuent des rôles de genre distinctifs selon le sexe apparent des individus et ces derniers tendent à émettre des comportements d'aide cohérents et appropriés sur la base de celles-ci. Dans la majorité des sociétés, les hommes et les jeunes garçons sont généralement encouragés à se montrer inébranlables, forts, audacieux, gallants, prêts à prendre des risques ainsi qu'à se sacrifier, tandis que les femmes et les jeunes filles sont plutôt incitées à se présenter comme compatissantes, attentionnées, douces et gentilles; tout particulièrement envers leur famille et amis (Diekman et Eagly, 2000; Williams et Best, 1990). En cohérence avec ces normes, les hommes sont généralement plus susceptibles d'aider autrui lorsque cela implique des démonstrations de prouesse physique, des actes de bravoure, héroïques ou chevaleresques, de prendre des risques physiques ou de protéger des individus plus vulnérables et moins aptes qu'eux; particulièrement au sein d'activités typiquement « masculines » dans lesquelles ils se sentent compétents et outillés (p. ex. voiture en panne; Eagly et Crowley, 1986; Johnson et Aries, 1983; Penner *et al.*, 1973; Piliavin et Unger, 1985). Ils ont également moins tendance à se montrer vulnérables et à demander de l'aide, ce qui impacte ultimement la possibilité d'en recevoir et d'en réciproquer dans le futur (Berger *et al.*, 2005; Fox, 1984; Sen, 2004; Sheu et Sedlacek, 2004). Les femmes, quant à elles, sont plus susceptibles d'être aidantes naturelles, de s'orienter vers des emplois d'aidants, ainsi que d'offrir à leurs amis des faveurs personnelles, un soutien émotionnel et intime (Cross et Madson, 1997; Dovidio *et al.*, 2017; Eisenberg et Fabes, 1991; Johnson et Aries, 1983; Penner *et al.*, 1973). De plus, bien que la détresse d'un aidé suscite la même intensité d'activation chez les hommes et les femmes, ces dernières ont davantage tendance à interpréter leur réaction comme étant de l'empathie que les hommes (Becker et Eagly, 2004; Eisenberg et Lennon, 1983). De façon cohérente avec ces normes genrées, la théorie des rôles sociaux (p. ex. Eagly, 1987; Eagly *et al.*, 2000) postule qu'en contexte organisationnel, les femmes auraient davantage tendance à poursuivre des buts dits « communautaires » visant l'affiliation sociale et le développement de relations intimes (Baumeister et Leary, 1995), tandis que les hommes auraient davantage tendance à poursuivre des buts dits « agentiques » visant l'amélioration du statut personnel (Cross et Madson, 1997). Selon cette théorie, les travailleurs et travailleuses favoriseraient donc généralement l'émission de comportements d'aide permettant l'atteinte de ces buts (Baumeister et Sommer, 1997; Cross et Madson, 1997; Kidder, 2002). Ces différences de genre permettent entre-autres d'expliquer les résultats de Kacmar et ses collègues (2011) selon lesquels, malgré l'absence de lien significatif entre le genre et l'émission de CCI-I et de CCI-T, la présence d'une culture organisationnelle hautement politisée et faisant la promotion de

comportements transactionnels (Kacmar et Baron, 1999) encourage la poursuite de buts agentiques et nuit à l'atteinte de buts communautaires, réduisant l'émission de CCI chez les femmes et favorisant leur émission chez les hommes.

La norme de responsabilité sociale dicte la relative obligation morale placée sur les individus d'un groupe à aider leurs pairs dans le besoin. Elle informe également les paramètres par lesquels ces individus sont relevés de cette obligation morale. Dans le milieu du travail comme à l'extérieur de celui-ci, cette norme est positivement associée à l'émission de comportements d'aide (Dovidio *et al.*, 2017; Kang *et al.*, 2023). Un autre exemple de norme sociale généralement reconnue comme un important antécédent aux émissions de comportements d'aide est la norme de réciprocité. Cette norme dicte la relative obligation morale de réciproquer l'aide reçue de la part d'autrui. Selon cette dernière, plus un individu reçoit de l'aide, plus il aura tendance à aider la personne qui lui a offert l'aide (Kahn et Tice, 1973), et à « donner au suivant » pour rétablir un certain équilibre dans ses échanges sociaux (Dovidio *et al.*, 2017).

Tel que mentionné précédemment, la qualité et la probabilité de l'internalisation de ces normes dépendent entre autres du développement cognitif et moral d'un individu. Par exemple, selon le modèle de socialisation de Cialdini et ses collègues (1982), les enfants en stade de pré-socialisation (avant 10 ans) ne sont pas encore conscients ou aptes à comprendre les pressions prosociales ou morales qui les entourent. Ces derniers peuvent se plier aux demandes et aux contraintes externes sans nécessairement s'approprier ou commencer à intégrer le sens des comportements d'aide demandés. À cet âge, les enfants entretiennent une perspective relativement égocentrique du monde et peuvent avoir de la difficulté ou même être dans l'impossibilité de comprendre le point de vue ou les sentiments d'une autre personne (Eisenberg et Fabes, 1991; Eisenberg et Miller, 1987). Cela dit, plusieurs études démontrent que dès l'âge de deux ans, les enfants développent une capacité pour l'empathie affective, autrement dit l'aptitude à démontrer une réponse émotionnelle vicariante en réponse au vécu ou aux circonstances rencontrées par une autre personne (p. ex. Zahn-Waxler *et al.*, 1992). L'empathie cognitive et affective sont généralement considérées comme étant des antécédents essentiels pour l'émission de comportements d'aide (p. ex. Bar-Tal et Raviv, 1982; Eisenberg et Fabes, 1991; Eisenberg et Miller, 1987). Toujours selon le modèle de Cialdini et ses collègues (1982), les enfants entre 10 à 15 ans commencent à prendre conscience de l'existence des normes sociales au niveau des comportements d'aide et tendent à vouloir plaire d'un point de vue prosocial lorsqu'en présence de certains adultes. À ce stade de conscientisation, les jeunes commencent à internaliser les normes sociales, mais sont encore

globalement assujettis à l'influence des regards extérieurs; les comportements d'aide émis lors de ce stade sont donc émis avec une régulation externe à l'individu. Ce stade de développement coïncide avec l'acquisition d'une réelle capacité d'empathie cognitive (*perspective taking*; Davis, 1994); autrement dit la capacité à adopter la perspective d'autrui. Selon Cialdini et ses collègues (1982), c'est à partir de 15 ans qu'il est généralement possible d'observer un début d'intégration dans le *Self* des normes prosociales et par conséquent l'émission de comportements d'aide exempts de récompenses externes (p. ex. félicitations versus cohérence interne et avec les valeurs). Le développement moral des individus semble, lui aussi, suivre une progression similaire en termes de maturation et d'internalisation (p. ex. modèle de développement moral de Kohlberg; Kohlberg, 1963; Kohlberg *et al.*, 1983; modèle de raisonnement moral prosocial; Eisenberg-Berg, 1979; Eisenberg-Berg et Neal, 1981; Eisenberg-Berg et Roth, 1980). En résumé, le développement moral et cognitif des individus délimite le « seuil » moyen d'éclosion des possibilités en termes d'internalisation des normes prosociales. Cela dit, un haut niveau de maturation morale et l'internalisation intégrée des normes sociales dans le *Self* ne sont pas présents chez tous les individus. Serait-il par conséquent possible que certains facteurs environnementaux puissent influencer ces processus? La théorie de l'autodétermination (TAD; Deci et Ryan, 1985, 1995, 2000, 2017) propose plusieurs mécanismes pertinents en réponse à cette question.

**La motivation prosociale.** Selon la TAD, les êtres humains ont une propension naturelle pour la croissance et l'intégration du *Self*, ainsi que pour le développement d'une participation sociale constructive et conductive au bien-être personnel (Ryan et Deci, 2017). De nombreuses études réalisées dans le cadre de cette théorie démontrent que cette tendance organismique est favorisée par la satisfaction de trois besoins innés et universels (Chirkov *et al.*, 2005; Deci et Ryan, 2000; Ryan et Deci, 2017): le besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (Deci *et al.*, 1994; Grolnick et Ryan, 1989; Strahan, 1995; Williams et Deci, 1996). La satisfaction de ces besoins est tributaire, du moins en grande partie, de l'environnement dans lequel l'individu évolue.

Le besoin d'autonomie (deCharms, 1968; Deci, 1975) réfère à l'expérience subjective de choix personnel et de volition dans le fait d'agir; en contraste avec le sentiment de devoir se plier à une source de régulation externe. Le besoin de compétence (Harter, 1978; White, 1963), quant à lui, réfère à l'expérience subjective d'être apte, efficace et en maîtrise au sein de nos interactions avec notre environnement, ainsi que d'avoir un impact et de contribuer significativement par nos actions. Le troisième besoin psychologique fondamental, le besoin d'affiliation sociale (Baumeister et Leary, 1995;

Reis, 1990), réfère à l'expérience subjective d'être socialement entouré, connecté et à sa place. D'une part, ces expériences facilitent la valorisation et l'attribution de sens personnel à une norme, une expérience interne ou une activité. Ce qui, en retour, favorise l'appropriation et une intégration harmonieuse de nouveaux contenus au sein du *Self* (deCharms, 1968; Kuhl et Fuhrmann, 1998; Ryan et Deci, 2017). D'autre part, la satisfaction de ces trois besoins psychologiques représente une expérience positive et désirable permettant des sentiments de croissance, d'agentivité, d'efficacité personnelle et de significativité personnelle qui favorisent la recherche et la répétition d'expériences, de contextes et de comportements similaires; ce qui facilite leur internalisation dans l'identité et le *Self*. À l'inverse, la frustration de ces besoins entraîne des impressions de perte de sens, d'impuissance et d'inadéquation (Cheon *et al.*, 2016; Ryan et Deci, 2000). Ces conséquences désagréables alimentent généralement des comportements défensifs d'évitement et de dévalorisation de l'activité ayant pour fonction la protection de la cohésion du *Self* (Kroska *et al.*, 2017; Major et Schmader, 1998; Masterson et Crawford, 1982; Roth et Cohen, 1986). Une frustration de ces trois besoins psychologiques dans un contexte où des mécanismes de dévalorisation et d'évitement sont impossibles peut d'ailleurs entraîner des sentiments d'aliénation et une détresse psychologique importante (Major et Schmader, 1998; Masterson et Crawford, 1982; Roth et Cohen, 1986). En somme, la satisfaction de ces trois besoins psychologiques fondamentaux influence positivement le processus d'internalisation, alors que leur frustration constitue une entrave à l'intégration harmonieuse et cohésive de nouveaux contenus dans le *Self*.

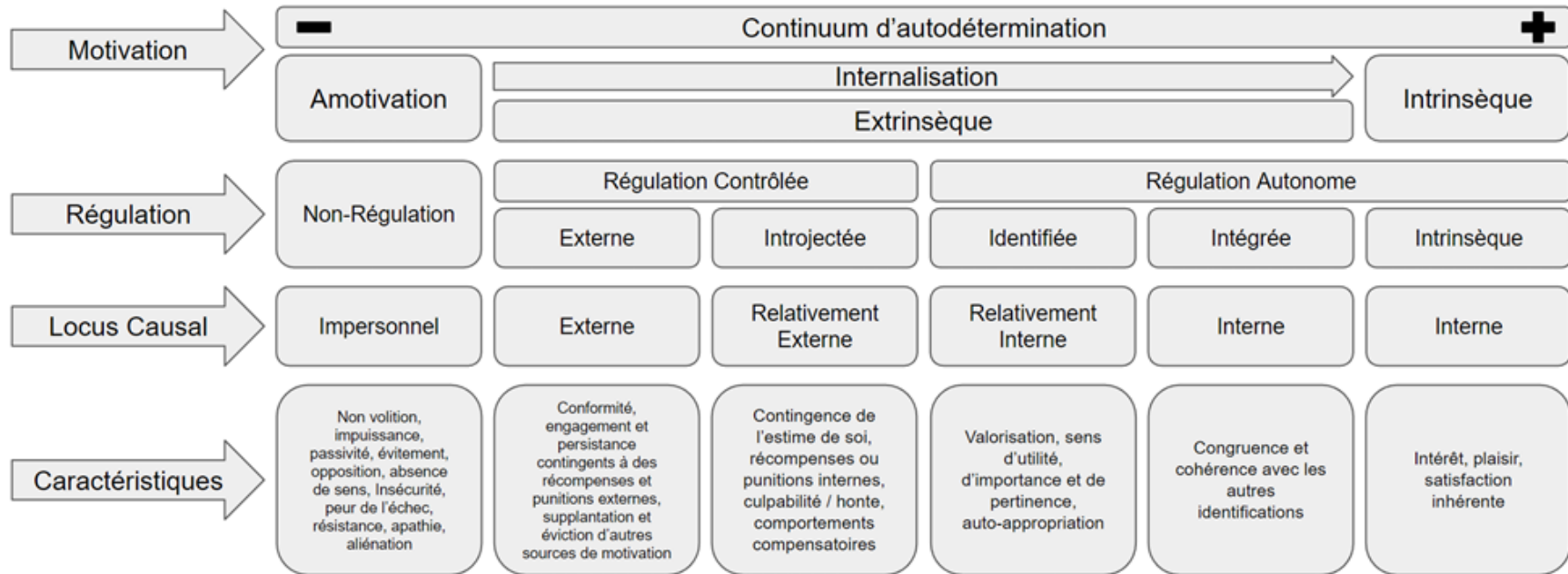
Selon la TAD, la satisfaction des besoins et leur impact sur l'internalisation déterminent la motivation à émettre des comportements tels que les CCI (voir Figure 1.2). La TAD identifie six types de motivations s'organisant sur un continuum d'autodétermination (p. ex. Deci et Ryan, 1991, 1995; Ryan et Connell, 1989; Ryan et Deci, 2017; Ryan *et al.*, 1995; Sheldon *et al.*, 1997).

À l'extrémité inférieure de ce continuum se retrouve l'amotivation, qui se résume à l'absence de motivation ou à un état d'absence d'intention d'agir. L'amotivation pour des comportements d'aide s'exprime lorsque de tels comportements ne font pas de sens pour l'aidant (p. ex. absence de valorisation), ou lorsqu'il se sent mis en échec par le contexte ou par ses propres capacités (p. ex. impuissance). L'amotivation implique une relative absence de satisfaction des besoins et d'internalisation du comportement dans le *Self*, menant à moins d'engagement et de persistance dans l'activité (Deci et Ryan, 1991).

De l'autre côté de ce continuum, la motivation intrinsèque qualifie une motivation dérivée de l'intérêt, du plaisir et de la satisfaction inhérents à l'engagement dans une activité. Des motifs intrinsèques fréquemment mentionnés lors de l'émission de comportements d'aide sont par exemple pour apprendre et se développer, pour le défi ou pour le simple plaisir d'aider. Ce type de motivation implique une grande satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et mène à une multitude de conséquences adaptatives (p. ex. performance, bien-être subjectif, etc.; Deci *et al.*, 2017).

Contrairement à la motivation intrinsèque, les quatre types de motivation restants sont régulés par des facteurs externes à l'activité et sont donc dits extrinsèques. La régulation externe (p. ex. éviter une punition ou obtenir une promotion au travail) et introjectée (p. ex. éviter de se sentir honteux si on n'agit pas, agir par orgueil ou pour obtenir l'approbation d'autrui) sont qualifiées de « contrôlées » puisque ces facteurs sont internalisés et vécus comme des contingences distinctes ou imposées au *Self*. Ces dernières peuvent entrer en conflit avec les autres composantes du *Self* et sont généralement vécues comme des causes imposées et contrôlantes des comportements. Ces deux types de régulation ne s'intègrent donc pas pleinement, ni harmonieusement au *Self*, impliquent moins de satisfaction et davantage de frustration des trois besoins fondamentaux et entraînent généralement moins de conséquences adaptatives et plus de conséquences mésadaptatives pour l'individu (p. ex. Deci *et al.*, 2017). À l'inverse, la régulation identifiée (p. ex. valorisation et importance) et intégrée (p. ex. partie intégrale de l'identité) sont qualifiées « d'autonomes » en raison du sentiment de volition et d'autodétermination qui découle de l'état relativement harmonieux des éléments intégrés dans le *Self*. Bien que les régulations identifiées et intégrées découlent de motifs extrinsèques à l'activité, ces derniers sont internalisés et vécus comme originant de parties désirables de soi, s'exprimant volontairement et entrant plus rarement en conflit avec les autres aspirations et composantes du *Self*. Ces deux types de régulation impliquent donc davantage de satisfaction des trois besoins fondamentaux et entraînent généralement davantage de conséquences adaptatives pour l'individu. À l'exception de l'amotivation, qui implique une absence de motivation, tous ces motifs et types de régulation peuvent coexister vis-à-vis de l'engagement dans une activité telle que le fait d'aider quelqu'un, et peuvent fluctuer dépendamment de ce qui est saillant pour un individu au moment d'agir (p. ex. Friedman *et al.*, 2010; Howard *et al.*, 2016; Litalien *et al.*, 2019).

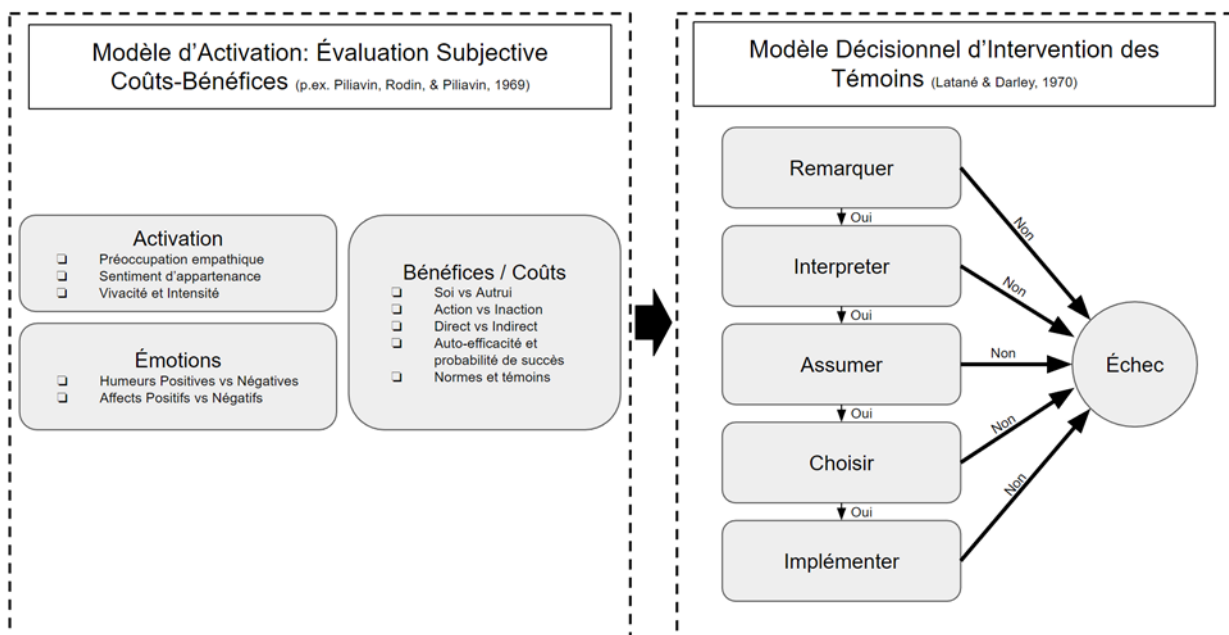
Figure 1.2: Continuum d'autodétermination de la TAD



En somme, les comportements d'aide peuvent être internalisés de différentes façons dans le *Self* et dans l'identité, déterminant par le fait même la motivation avec laquelle ce comportement sera émis et, par le fait même, leurs conséquences sur l'aidé et l'aidant (p. ex. Weinstein et Ryan, 2010). Nonobstant la motivation à émettre des comportements d'aide, certains éléments sont essentiels à l'expression de cette motivation ainsi qu'au déclenchement de l'émission d'un comportement d'aide.

Deux modèles cognitifs complémentaires permettent de contextualiser l'expression et la mise en action des comportements d'aide: le modèle décisionnel d'intervention des témoins (Latané et Darley, 1970) et le modèle d'activation: évaluation subjective coût-bénéfices (Dovidio *et al.*, 1991; Piliavin *et al.*, 1969; 1981). Le modèle décisionnel de Latané et Darley (1970) permet de structurer le déclenchement de l'émission des comportements d'aide en cinq étapes essentielles et déterminantes: 1) remarquer une situation impliquant la possibilité d'offrir son aide, 2) interpréter cette situation et le besoin de l'aidé, 3) assumer la responsabilité d'agir auprès de ce dernier, 4) choisir comment intervenir et 5) implémenter l'intervention choisie. Le modèle d'activation: coûts-bénéfices de Piliavin et ses collègues (1969; 1981) offre quant à lui une compréhension approfondie des heuristiques mises en action au sein de ces cinq étapes (voir Figure 1.3).

Figure 1.3: Modèle d'activation et décisionnel





La première étape du modèle de Latané et Darley (1970) pose la prémisse qu'il est nécessaire de percevoir l'existence d'une personne dans le besoin ou d'une situation nécessitant l'intervention d'un aidant pour pouvoir saisir l'opportunité d'offrir son aide. Par conséquent, les opportunités de contacts avec les collègues et leur fréquence sont directement et positivement associées à l'émission de comportements d'aide (Amato, 1990). C'est par le biais de cette prémisse que la taille du réseau social des employés et la proximité physique des travailleurs sont liées positivement aux comportements d'entraide émis en contexte organisationnel (Amato, 1990; Latané et Darley; 1970). Cela dit, certaines études révèlent peu de différence significative en matière de fréquence d'émission de comportements d'aide entre le travail en personne et le travail en virtuel, et ce même en ce qui concerne des comportements de nature plus personnels et intimes tels que les CCI-I (Rico *et al.*, 2011). De plus, selon la littérature, la relation entre la taille de l'organisation (et son nombre d'employés) et l'émission de comportement d'aide refléterait davantage une relation curvilinéaire en « U » inversé. Ainsi, passé un certain point, la taille de l'organisation irait de pair avec l'émergence de climats de travail plus impersonnels et moins humanisants, contribuant ainsi négativement à l'émission de CCI-I et de CCI-T (Hunter *et al.*, 2013). La prémisse de cette première étape suggère également que toute condition pouvant taxer ou monopoliser les ressources attentionnelles et cognitives d'un individu entraîne une réduction de sa disponibilité et de sa réceptivité prosociale envers autrui (Dovidio *et al.*, 2017). Ces sources d'interférences peuvent être externes à l'individu (environnementales), telles qu'un environnement bruyant ou distrayant, ou internes à ce dernier (psychologiques), telles que la présence de préoccupations personnelles envahissantes (Dovidio *et al.*, 2017; Latané et Darley, 1970). Les contingences de l'estime de soi à la performance sont un exemple courant de telles préoccupations, monopolisant une part significative des ressources attentionnelles d'un travailleurs envers la nécessité de performer dans une tâche, et menant d'autre part à un épuisement émotionnel et un effritement des ressources cognitives par le biais d'une tendance à se surmener (p. ex. Horwood *et al.*, 2021). Les individus présentant des contingences à l'estime de soi à la performance ont également tendance à protéger inconsciemment la réalisation des activités contingentes de sources d'interférence externe, ce qui les laisse avec moins de ressources et d'espace cognitif et attentionnel pour être réceptifs aux autres éléments de leur environnement (p. ex. Bélanger *et al.*, 2013; Latané et Darley; 1970). Du point de vue du modèle d'activation: coûts-bénéfices de Piliavin et ses collègues (1969; 1981), une activation émotionnelle plus élevée permet non seulement d'être plus sensible aux stimuli environnants, mais permet également aux individus de se concentrer davantage sur les aspects critiques et centraux d'une situation (p. ex. Easterbrook, 1959). Plus encore, l'existence d'une relation d'attachement envers un

collègue dans le besoin entraîne le déclenchement empathique d'une activation émotionnelle plus élevée et vive, facilitant l'orientation de l'attention vers la situation nécessitant une intervention (Dovidio *et al.*, 2017). D'une façon similaire, la présence d'humeurs et d'affects positifs permettent à un individu de concentrer son attention vers le monde extérieur et d'analyser les situations observées de manière plus approfondie, complète et créative; favorisant une meilleure conscience empathique de son environnement social (Clark et Isen, 1982) et le rendant plus sensible et réceptif aux besoins des autres et par conséquent plus apte à offrir son aide (p. ex. Isen, 1993; Salovey *et al.*, 1991). À l'inverse, les humeurs et affects négatifs tendent à resserrer les processus attentionnels et à les orienter en partie vers l'univers interne de l'individu; l'amenant à se préoccuper davantage de ses propres besoins et donc à être moins réceptif et sensible à ceux d'autrui (Dovidio *et al.*, 2017).

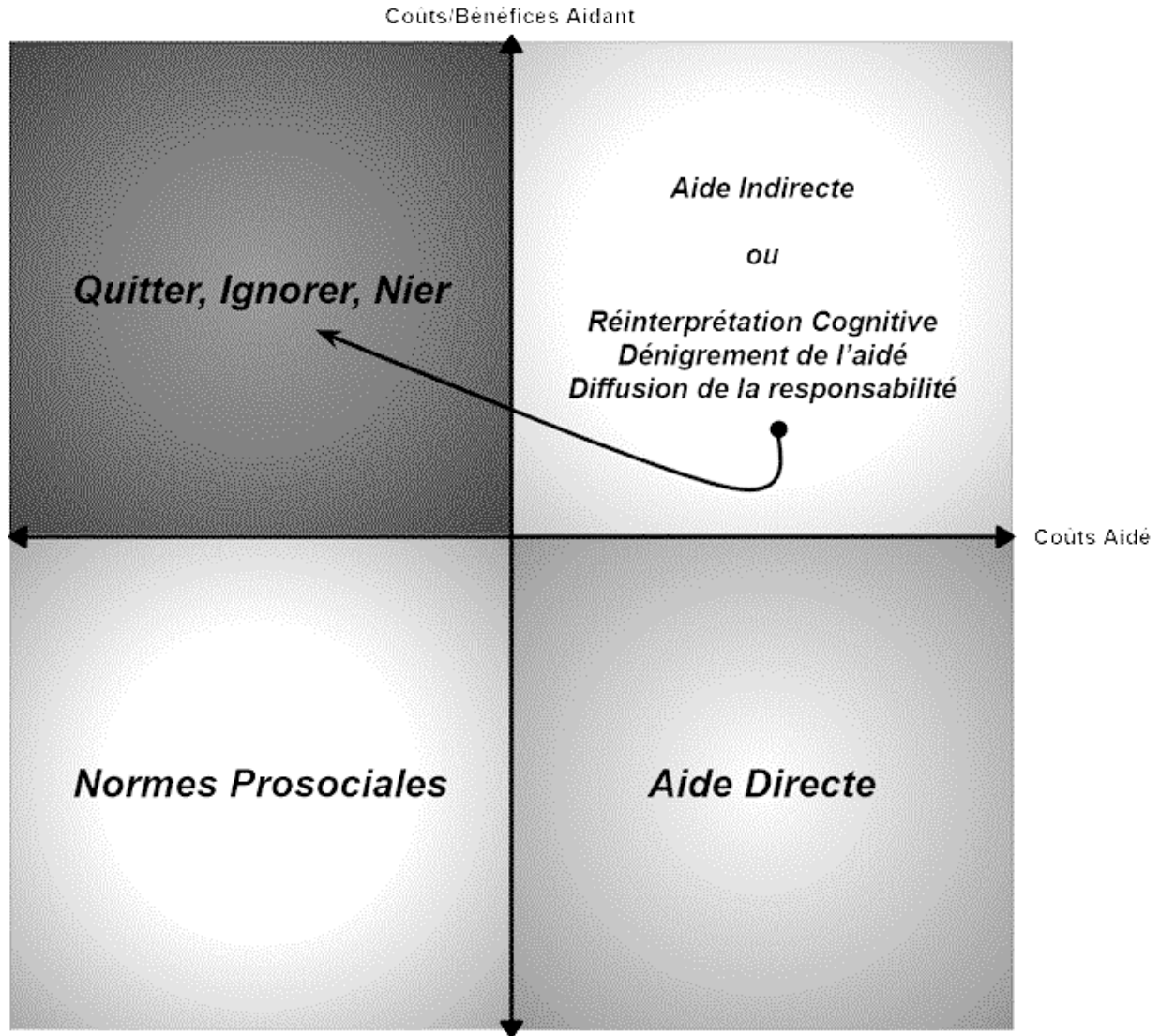
Selon le modèle de Latané et Darley (1970), lorsqu'une situation a capté l'attention du potentiel aidant, la prochaine étape essentielle est d'interpréter la nécessité d'aider et le besoin de l'aidé. Cette seconde étape est fondée sur la prémisse que pour agir, il ne suffit pas de remarquer que quelque chose ne va pas, il est aussi nécessaire de comprendre sur quoi agir, comment et ce que cela implique pour soi ainsi que pour autrui. Par conséquent, cette seconde étape est entravée par le degré d'ambiguïté de la situation et, à l'inverse, est facilitée lorsque le besoin et les paramètres de la situation sont apparents, clairs et bien définis (Dovidio *et al.*, 2017). Lorsque la situation et les signaux de détresse sont suffisamment informatifs, le témoin peut choisir de prendre la responsabilité d'aider ou non (étape 3). Cependant, en situation d'ambiguïté, le témoin aura tendance à se tourner vers les autres et vers les normes prosociales organisationnelles pour éliminer la confusion et déterminer ce qu'il devrait ressentir, penser et faire face à la situation (Clark et Word, 1972). Les besoins d'aide dans les organisations ne s'expriment pas toujours aussi vivement et clairement que dans d'autres contextes (p. ex. cris à l'aide). Par conséquent, pour composer avec l'ambiguïté potentielle des besoins et des situations d'aide en entreprises, la résolution de cette étape dans les organisations devrait reposer tout particulièrement sur la prise d'initiative personnelle (normes personnelles), les normes organisationnelles, la connaissance d'autrui et de leurs tâches, ainsi que sur les demandes explicites d'aide (Dovidio *et al.*, 2017; Latané et Darley, 1970). Tout comme à la première étape, une activation émotionnelle plus élevée peut faciliter les processus attentionnels nécessaires à la résolution de cette deuxième étape. Une telle activation peut être favorisée par l'empathie ressentie vis-à-vis de quelqu'un avec qui nous partageons une relation significative. Avoir une relation de qualité avec l'aidé peut également favoriser la résolution de cette seconde étape par le biais d'une meilleure connaissance de l'autre et de ses besoins ainsi qu'une

évaluation coût bénéfice moins ambiguë. Le partage d'une relation de confiance facilite également la communication des besoins de l'aidé, ainsi que les tentatives explicites de demande d'aide de la part de l'aidé (Dovidio *et al.*, 2017; Van der Rijt *et al.*, 2013). Finalement, au-delà des besoins de l'aidé et du contexte situationnel donnant sa forme au besoin d'aide à émettre, le modèle d'activation: coûts-bénéfices de Piliavin et ses collègues (1969, 1981) suggère que certains paramètres tels que, l'urgence apparente et le sérieux de la situation d'aide, les coûts pour l'aidé s'il ne reçoit pas d'aide, les coûts et les bénéfices pour l'aidant d'offrir son aide, sont sentiment d'auto-efficacité concernant le comportement d'aide à émettre et sa probabilité de succès (p. ex. Smith *et al.*, 1989; Utne et Kidd, 1980) contribueront à déterminer l'intérêt personnel d'un individu à s'approprier, diffuser ou éviter la responsabilité d'intervenir et d'émettre un comportement d'aide.

C'est dans la troisième étape du modèle de Latané et Darley (1970) que les individus sont appelés à s'approprier ou non la responsabilité d'aider leur collègue dans le besoin : prémisses essentielles et nécessaires à l'émission de comportements d'aide intentionnels et volontaires. Il est possible d'interpréter la probabilité de s'attribuer la responsabilité d'aider quelqu'un à l'aide du modèle d'activation: coûts-bénéfices de Piliavin et ses collègues (1969, 1981; voir les figures 1.3 et 1.4 pour un survol). Ce modèle décrit un processus d'évaluation subjective, heuristique et profondément idiosyncratique du rapport coûts-bénéfices en lien avec une situation d'aide, qui, selon une perspective économique du comportement humain, vise un engagement sélectif dans des comportements minimisant les coûts et maximisant les bénéfices personnels (Epstein et Hornstein, 1969; Piliavin *et al.*, 1981). Les coûts et bénéfices considérés par ce modèle sont à la fois ceux encourus par le fait d'aider et par le fait de s'abstenir d'aider. Les bénéfices peuvent être par exemple, l'éventualité de promotions, de remerciements, de sentiments de fierté, pour se sentir mieux ou par simple plaisir d'aider (p. ex. Gueguen et De Gail, 2003). Un autre exemple de bénéfice serait d'éviter des critiques, des sentiments de culpabilité, de honte ou pour réduire l'inconfort cognitif et émotionnel associé au fait d'être témoin de la souffrance d'autrui. Les coûts, quant à eux, peuvent être de perdre son temps, d'émettre des efforts inutiles, d'être embarrassé, de se sentir incompetent, d'être envahi par la détresse d'autrui, de se mettre physiquement ou socialement à risque, ou de voir ses activités importantes en cours interrompues ou perturbées (p. ex. Batson *et al.*, 1983; Edelman *et al.*, 1984; Ladd *et al.*, 1983; McGovern, 1976; Midlarsky et Hannah, 1985; Midlarsky et Midlarsky, 1973; Perlow et Weeks, 2002; Staub, 1974).

Ainsi, si la situation est très désavantageuse pour l'aidé et relativement peu coûteuse pour l'aidant, la prise de responsabilité et l'offre d'une aide directe sera probable. Si la situation est peu coûteuse pour l'aidé et peu désavantageuse pour l'aidant, la nécessité de prendre responsabilité et d'aider sera vécue par l'aidant comme étant faible. Par conséquent, la norme prosociale organisationnelle sera particulièrement déterminante de l'émission de comportements d'aide dans cette situation. Dans le cas où la situation est peu coûteuse pour l'aidé, mais très coûteuse pour l'aidant, ce dernier aura tendance à quitter la situation, ignorer le besoin de l'aidé et nier la nécessité d'intervenir; permettant à l'aidant de se désengager à faible coût de sa responsabilité d'aider et de réduire son activation émotionnelle. Finalement, dans le cas où la situation est coûteuse pour les deux parties, l'aidant aura davantage tendance à aider indirectement plutôt que directement, en se tournant vers une tierce partie pour remédier à la situation (p. ex. supérieur hiérarchique, ressources humaines, collègues, etc.). Dans la mesure où cette option n'est pas envisageable ou tout aussi coûteuse pour lui, l'aidant n'aura d'autres choix que de réinterpréter la situation de façon à se dégager de la responsabilité d'aider (p. ex. amenuiser la gravité de la situation, responsabiliser ou dénigrer la victime, diffusion de responsabilité). Agir ainsi lui permet de réduire sa dissonance cognitive pour se permettre de se retirer du dilemme de devoir aider. Par le fait même, ceci aide à maintenir la cohérence du *Self* et de protéger l'estime de soi, tout en réduisant l'inconfort ressenti (Gaertner et Dovidio, 1977; Schwartz et Howard, 1982).

Figure 1.4: Modèle coût-bénéfice



Les deux dernières étapes du modèle de Latané et Darley (1970) concernent le choix de comment, quand et quoi faire pour aider la personne en détresse, ainsi que l'implémentation de ce plan d'action. Ces deux étapes n'ont pas été le sujet d'autant de recherche que les trois précédentes (Dovidio *et al.*, 2017). Cela dit, ce plan d'action est lui-aussi sujet à une évaluation coût-bénéfices particulièrement influencée par l'expertise, les connaissances et les sentiments de compétence et d'auto-efficacité de l'aidant (Clark et Word, 1974; Shotland et Heinold, 1985). Finalement, ces éléments, la nature des émotions ressenties et le type de motivation mise en action par l'aidant impacteront la forme que prendra le comportement d'aide, la façon dont il sera implémenté et les conséquences qui en découleront (Clark et Word, 1974; Shotland et Heinold, 1985; Weinstein et Ryan, 2010).

**Principaux antécédents dans les organisations.** Les principes, modèles et antécédents présentés jusqu'à présent réfèrent à la nature des êtres humains, de leurs interactions et plus précisément des comportements prosociaux. Ces fondements sont tout aussi applicables à l'émission de comportements d'aide en emploi. Cela dit, la littérature organisationnelle sur les comportements d'aide et plus spécifiquement sur les CCI s'est principalement concentrée sur trois antécédents: la qualité des relations, l'interdépendance des tâches et l'engagement au travail.

*Qualité des relations.* La qualité des relations au travail peut être décrite par le degré auquel ces relations sont satisfaisantes, gratifiantes, harmonieuses et empreintes de confiance (p. ex. Senécal *et al.*, 1992). Dans la littérature scientifique en psychologie organisationnelle, cette variable a été étudiée sous une multitude d'étiquettes (p. ex. LMX, CMX, sentiments de confiance, de proximité, etc.) et constitue l'antécédent le plus notable des comportements d'aide en emploi et plus spécifiquement des deux types de CCI (p. ex. Anderson et Williams, 1996; Barbee *et al.*, 1993; Bryan *et al.*, 2000; Derlega *et al.*, 1994; Harris *et al.*, 2011; Kacmar *et al.*, 2012; Settoon et Mossholder, 2002; Williamson et Clark, 1992).

La qualité des relations au travail influence positivement l'émission des comportements d'aide via plusieurs mécanismes. Premièrement, puisque les relations de qualité sont intrinsèquement gratifiantes, les individus les recherchent et souhaitent les reproduire. Ce faisant, la fréquence des contacts est augmentée ce qui, en retour, accroît les opportunités d'offrir de l'aide avec le temps (Kawamichi *et al.*, 2016). Cette quête de relations de qualité favorise également l'émission de comportements d'aide puisque ceux-ci constituent un moyen privilégié pour développer et maintenir des relations de qualité (p. ex. Pavey *et al.*, 2012). Deuxièmement, faire partie d'une relation de qualité motive le désir de rendre la pareille et de réciproquer les bons sentiments et les actions bienveillantes communiqués par autrui (p. ex. Settoon et Mossholder, 2002) et ainsi témoigner de l'importance et de la significativité personnelle de ces relations via l'émission de comportements d'aide (Burlison, 1990). Dans un troisième temps, puisque les relations de qualité sont empreintes de sentiments de confiance, elles favorisent des échanges plus intimes et le développement de liens empathiques (Dovidio *et al.*, 2017; Piliavin *et al.*, 1981). Ce contexte relationnel permet de diminuer les perceptions de menaces à l'estime de soi, de se montrer plus facilement vulnérable et d'accepter plus ouvertement la vulnérabilité de l'autre, augmentant en retour la probabilité d'offrir et de recevoir des comportements d'aide (Dovidio *et al.*, 2017; Van der Rijt *et al.*, 2013). Cette confiance issue de relations de qualité donne également lieu à des échanges interpersonnels moins calculateurs et défensifs et donc à une approche transactionnelle

beaucoup plus souple et généreuse en ce qui concerne le fait d'offrir une aide à autrui (Dovidio *et al.*, 2017). Quatrièmement, une relation de qualité permet une meilleure connaissance de l'autre, facilitant la perception et l'interprétation des besoins de l'autre, en plus d'informer l'aidant quant à la meilleure façon d'aider l'autre (Franzoi *et al.*, 1985; Schröder–Abé et Schütz, 2011). Enfin, les relations de qualité favorisent l'inclusion de l'autre dans l'identité et l'identification à une appartenance groupale (Dovidio *et al.*, 2017). Cette internalisation entraîne des sentiments d'unité (*We-ness*) et de partage d'un sort commun, ce qui facilite une réaction émotionnelle et une compréhension empathique ou sympathique du problème et par conséquent, l'émission de davantage de comportements d'aide (Allen *et al.*, 2003; Flippen *et al.*, 1996; Hornstein, 1976). En somme, les relations de qualité favorisent la préoccupation pour le bien-être de l'aidé et une sensibilité accrue à ses besoins, ce qui se traduit par des comportements d'aide plus nombreux et de meilleure qualité (p. ex., McAllister, 1995).

*Interdépendance des tâches.* L'interdépendance des tâches représente le degré auquel les employés dépendent les uns des autres pour accomplir leur travail efficacement (Kiggundu, 1983 ; Van der Vegt et Janssen, 2003 ; Wageman, 1995) et est tributaire de la culture du travail et de l'organisation des processus internes d'une entreprise. L'interdépendance des tâches influence positivement l'émission des comportements d'aide de plusieurs façons. D'une part, elle provoque certaines interactions entre employés, ce qui augmente les contacts interpersonnels et par conséquent, les opportunités d'entraide (p. ex. Settoon et Mossholder, 2002; Stewart et Barrick, 2000). D'autre part, elle crée une contingence entre la performance de l'aidant et celle de ses collègues, ce qui injecte un incitatif à la collaboration dans le processus de travail. L'interdépendance des tâches peut donc alimenter certaines pressions sociales, rendre saillant un désir d'approbation ou d'évitement de sentiment de culpabilité chez l'aidant (Anderson et Williams, 1996; Bachrach *et al.*, 2006; Berkowitz, 1972; Burke *et al.*, 1976; Pearce et Gregersen, 1991). L'interdépendance des tâches peut également contribuer à l'identification groupale, ainsi qu'au sentiment d'unité et de partager un sort commun, ce qui contribue au fait d'émettre plus de comportements d'aide (Allen *et al.*, 2003; Flippen, Hornsteein *et al.*, 1996; Hornstein, 1976). Bien que l'interdépendance des tâches ait été identifiée comme contribuant positivement à l'émission de comportements d'aide en emploi (p. ex. Ellington *et al.*, 2014; Ozer *et al.*, 2014; Podsakoff *et al.*, 2000), les quelques études réalisées au niveau des CCI suggèrent que ce lien s'appliquerait aux CCI-T, sans nécessairement s'appliquer aux CCI-I (p. ex. Rico *et al.*, 2011). Selon Settoon et Mossholder (2002), ceci pourrait s'expliquer par le fait que les CCI-T concernent principalement les problèmes liés à la tâche, et dépendent donc davantage des propriétés structurelles du travail que les CCI-I.

*Engagement au travail.* L'engagement au travail concerne en grande partie l'appropriation, la prise de responsabilité et l'internalisation dans le *Self* (et parfois dans l'identité) de ce qui compose l'expérience de travail pour un individu donné (p. ex. tâches, équipe, organisation, etc.). Plusieurs études démontrent que les individus faisant preuve d'initiative, d'implication et de loyauté, qui sont engagés et dévoués envers leur travail et leur organisation, qui s'y identifient et qui y éprouvent des états affectifs positifs, sont plus susceptibles d'émettre des comportements d'aide au travail (Ferreira *et al.*, 2013; Harzer et Ruch, 2014; Jiang et Law, 2013; Lee et Allen, 2002; Paillé, 2006; Witt *et al.*, 2002). Ces résultats ont été répliqués au sein de nombreux contextes organisationnels (p. ex. santé, ingénierie, etc.; Kidder, 2002) et culturels variés (p. ex. États-Unis, Thaïlande, etc.; Podsakoff et MacKenzie, 1994; Rurkkhum et Bartlett, 2012).

La littérature en psychologie organisationnelle offre deux principales conceptualisations de l'engagement au travail. La première définit l'engagement dit attitudinal envers le travail comme étant le lien entre l'organisation et l'employé réduisant la probabilité de quitter son emploi (*Commitment*; Allen et Meyer, 1990, p.3). Ce modèle propose trois composantes de l'engagement ou types de liens d'attachement envers l'organisation pouvant coexister en même temps pour un même employé: l'engagement affectif, de continuation et normatif. L'engagement affectif réfère à un attachement affectif ou émotionnel à l'organisation où l'individu fortement engagé s'identifie, s'implique et apprécie le fait de faire partie de son organisation. L'engagement de continuation réfère à la continuation de l'implication dans les activités du travail en respect et cohérence avec les coûts liés à l'arrêt du travail; ce que Meyer et Allen (1984) qualifient d'engagement induit par les coûts. L'engagement normatif, quant à lui, réfère au fait d'agir en respect de nos croyances personnelles concernant nos responsabilités individuelles envers l'organisation.

La seconde conceptualisation définit l'engagement comme un état d'esprit affectif-cognitif lié au travail, persistant et omniprésent, positif et épanouissant, caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption chez un employé (Bakker et Demerouti, 2008; Schaufeli *et al.*, 2002). La vigueur fait référence aux niveaux élevés d'énergie, de résilience, de persévérance et de volonté à investir des efforts dans son travail. Le dévouement symbolise une grande implication dans son travail et l'expérience d'un sentiment d'importance, d'enthousiasme, d'inspiration, de fierté et de défi dans sa réalisation. L'absorption, quant à elle, est très similaire au concept de *flow* (Csikszentmihalyi *et al.*, 1990), au sens où elle réfère à l'état d'immersion profonde et délibérée que ressent le travailleur engagé envers



son travail, ce qui affecte par le fait même son expérience du temps qui passe et potentiellement sa capacité à se détacher du travail (Schaufeli *et al.*, 2006).

Ces deux types d'engagement au travail apparaissent dans la littérature comme étant d'importants antécédents des comportements prosociaux au travail (p. ex. OCB; Babcock-Roberson et Strickland, 2010; Mohamed et Anisa, 2012) et plus spécifiquement des comportements d'aide au travail (p. ex. Gautam *et al.*, 2005; Rurkkhum et Bartlett, 2012; Tourigny *et al.*, 2013). Par conséquent, il serait attendu que les CCI soient eux aussi associés à l'engagement au travail. Or, aucune étude n'a à ce jour démontré l'existence de ces liens. Les résultats de plusieurs études suggèrent cependant que cela pourrait être le cas. Par exemple, l'étude de Qiu et ses collègues (2009) a démontré que le fait de s'engager à la fois envers l'équipe de travail et les buts de production était positivement associé à l'émission des deux types de CCI. Malheureusement, mis à part cette étude, l'entièreté des efforts de recherche soulignant le potentiel lien entre l'engagement et les CCI ont omis d'inclure les CCI-I dans leur devis et ne démontrent par conséquent de lien positif que pour les CCI-T (p. ex. efforts, désengagement; Harris *et al.*, 2011; Hunter *et al.*, 2013).

## 1.2 La passion au travail.

Dans les sections précédentes, un survol de la littérature scientifique en psychologie portant sur la nature des CCI, leur pertinence pour les organisations (p. ex. conséquences), ainsi que leurs antécédents a été présenté. Malgré cette recension exhaustive de la littérature sur les CCI, les comportements d'aide et les comportements prosociaux, une variable d'intérêt manque selon nous à l'appel: la passion au travail comme un antécédent important des CCI.

Tout comme les comportements d'aide, la passion semble être intimement liée à l'expérience humaine et ce depuis des temps anciens. Elle a capté l'attention de nombreux philosophes depuis la Grèce antique; offrant différentes perspectives et interprétations de ce phénomène (p. ex. Platon, 429-347 BC; Descartes, 1596-1650; Spinoza, 1632-1677; Rousseau, 1712-1778; Hume, 1711-1776; Kant, 1724-1804; Hegel, 1770-1831; Kierkegaard, 1813-1855, etc.). Bien qu'elle ait parfois été représentée par ces derniers comme ayant un côté obscur, elle semble généralement être perçue aujourd'hui comme étant une expérience hautement positive et désirable; porteuse de sens (*meaningfulness*), de vitalité et d'autodétermination (p. ex. Dahlen *et al.*, 2020; Jachimowicz *et al.*, 2017; 2019; Levoy, 2015). Cette tendance se reflète dans le fait que le thème de la passion est de plus en plus présent dans notre

environnement de tous les jours depuis les 20 dernières années (p. ex. films, médias sociaux, publicités, etc.; Dahlen *et al.*, 2020; Vallerand et Houfort, 2019). De nos jours, être passionné est non seulement désiré par les individus dans les sphères importantes de leur vie (p. ex. travail), mais est également souhaité par les entreprises. En effet, les travailleurs passionnés sont généralement déterminés, énergisés, enthousiastes, assidus, autonomes, hautement motivés et performants, et peuvent représenter un atout important pour les entreprises en général (Vallerand et Houfort, 2019). Pour ces raisons, les employeurs présentent de plus en plus d'intérêt pour l'embauche de travailleurs passionnés et pour les aider à développer et à nourrir leur passion pour le travail (Vallerand et Houfort, 2019).

Dans le domaine de la recherche en psychologie, la passion a traditionnellement été étudiée du point de vue des relations amoureuses. Ce n'est qu'au début des années 2000, avec le développement du modèle dualiste de la passion (MDP; Vallerand *et al.*, 2003), que la passion envers les objets et les activités telles que le travail ont fait le sujet de programmes de recherche. Ce modèle est également le premier à permettre une distinction entre deux manifestations de la passion; offrant un cadre conceptuel pour expliquer les conséquences plus et moins adaptatives de la passion. La pertinence et l'intérêt pour le concept de la passion sur le plan de la recherche et des besoins organisationnels vont de pair avec sa popularité grandissante auprès de la population générale. Par exemple, sur le plan de la recherche organisationnelle, le nombre d'articles scientifiques mentionnant la passion au travail représente près de 19 publications par an et est presque trente trois fois plus élevé qu'avant l'apparition de la MDP (Résultats de recherche sur Google Scholar pour les termes « Passion au travail », « Passion pour le travail », « Passion for work » et « Passion at work », 2024-06-25). Ces observations soulignent l'importance et la contribution de la passion et du MDP pour le domaine organisationnel en général.

De plus, de nombreuses études suggèrent que la passion n'est pas qu'un phénomène marginal ne s'appliquant qu'à une poignée d'individus exceptionnels. Elle est hautement prévalente au Canada, comme dans plusieurs autres pays et ce, chez des individus de tout âge (8-100 ans; 75% des individus ont une passion élevée; 84% modérée; p. ex. Lecoq, 2012; Liu *et al.*, 2011; Philippe *et al.*, 2009; Stenseng, 2008). Il en va de même en ce qui a trait à la passion pour le travail (Carbonneau *et al.*, 2008; Houfort *et al.*, 2015; Lajom *et al.*, 2018; Vallerand et Houfort, 2003) et ce au sein de cultures et pays variés (p. ex. Europe, Amérique du Nord et du Sud, Asie, etc.; Burke *et al.*, 2015; Fernet *et al.*, 2014; Ho *et al.*, 2018; Kong, 2016; Lajom *et al.*, 2018; Liu *et al.*, 2011; Robertson et Barling, 2013; Trépanier *et al.*, 2014; Vallerand, 2015).

Étant donné la prévalence de la passion envers le travail et de son attrait pour les organisations, il s'avère intéressant d'examiner si la passion peut promouvoir une autre variable hautement désirable pour les organisations : les comportements d'aide au travail. Les fondements théoriques du MDP présupposent des liens particuliers avec les divers types de CCI, selon le type de passion au travail. Ainsi, le MDP (Vallerand *et al.*, 2003) permettrait d'offrir un aperçu unique en matière de prédiction de divers types de CCI – des liens jusqu'à présent inexplorés dans la littérature scientifique en psychologie organisationnelle – en plus de lever le voile sur un pan encore méconnu de la réalité professionnelle des travailleurs des passionnés.

Cette section visera donc à 1) présenter brièvement le construit de la passion au travail selon le MDP, 2) exposer quelques mécanismes permettant d'expliquer comment les divers types de passion peuvent prédire distinctement les deux types de CCI et 3) d'offrir une vue d'ensemble sur les objectifs et les hypothèses de recherche cette thèse doctorale.

### 1.2.1 2.1. Le modèle dualiste de la passion.

#### 1.2.1.1 2.1.1. Définition.

Le MDP définit la passion comme une forte inclination envers un objet, une personne ou une activité (p. ex. le travail) que l'individu passionné aime, trouve important, par lequel il se définit et envers lequel beaucoup de temps et d'énergie sont investis (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand et Houliort, 2003, 2019). Selon ce modèle, dépendamment de son internalisation dans le *Self* et l'identité (voir Section 1.5.2.3.), deux types de passion peuvent être développés: une passion harmonieuse (PH) ou une passion obsessionnelle (PO). Dans le cas de la passion au travail, ces deux types de passion découlent d'un amour, d'une valorisation ainsi que d'une attribution de sens et d'importance vis-à-vis du travail, mais ils se distinguent quant à la façon dont le travailleur s'engage dans son activité passionnante et l'intègre avec les autres sphères de sa vie (p. ex. autres intérêts, valeurs, famille).

**Passion harmonieuse.** La PH découle d'une internalisation autonome du travail dans l'identité et dans le *Self*, qui, en relative absence de contingences externes ou internalisées, se manifeste par un sentiment de volonté et par une pleine appropriation du sens personnel et de l'importance que prend l'activité passionnante. Par conséquent, ce type de passion s'accompagne d'un locus de causalité interne et d'un sentiment de pouvoir s'engager librement dans l'activité passionnante, sans pression externe ni contingence.

Bien que le travail occupe une place importante dans l'identité de l'individu, cette place est équilibrée et l'activité passionnante est en cohérence avec les autres composantes de l'identité et du *Self* (Lalande *et al.*, 2017). Le travail ne se manifeste donc pas comme étant une activité écrasante et permet, entre autres, au passionné harmonieux de se tourner vers d'autres domaines de vie lorsque la satisfaction de ses besoins psychologiques fondamentaux n'est pas possible au travail (Lalande *et al.*, 2017).

Les passionnés harmonieux s'engagent donc dans leur vie professionnelle de façon flexible, non défensive et pleinement consciente (Brown *et al.*, 2007; Hodgins et Knee, 2002), ce qui leur permet de choisir les moments opportuns pour travailler, mettre fin à leur engagement lorsqu'il serait contre-indiqué de poursuivre, naviguer plus facilement à l'intérieur de plusieurs priorités, ainsi que s'adapter plus aisément aux obstacles qui menacent leur activité passionnante.

Ultimement, la PH est associée à des conséquences positives au travail, ainsi qu'à l'extérieur de celui-ci (voir Tableau 1.2), qui, grâce à l'engagement continu du passionné au travail, offre la possibilité d'amener des changements positifs durables en matière de fonctionnement optimal dans la vie de cet individu (Vallerand et Houliort, 2019).

**Passion obsessive.** Sous l'emprise d'une PO, un travailleur aime également son travail, le valorise et le considère comme étant important et significatif. Cependant, contrairement à la PH, l'internalisation de cette activité dans le *Self* et l'identité du travailleur se fait en présence de pressions intra-personnelles, contextuelles ou interpersonnelles, injectant une dimension contrôlée dans la régulation de l'activité chez cet individu. Chez le passionné obsessif, cette internalisation s'exprime par des processus égo-investis (Hodgins et Knee, 2002) où l'estime de soi devient particulièrement contingente à l'engagement et à la performance dans le travail (Crocker et Wolfe, 2001).

Pour le passionné obsessif, le travail représente donc un endroit de prédilection pour la quête de satisfaction de ses besoins fondamentaux, ainsi que pour la promotion, le maintien et la restauration de son estime personnelle. Il semblerait que l'activité passionnante porte un sens si spécifique et pertinent à son estime personnelle, qu'elle jette de l'ombre sur les autres endroits et façons qui ont pourtant le potentiel de répondre à ces mêmes besoins. Ceci s'exprime donc par un surinvestissement dans le travail comparativement aux autres sphères de vie ou dimensions possibles de l'identité de l'individu. Avec le temps, cela pourrait contribuer à l'appauvrissement des sphères extérieures à l'activité passionnante et

à l'augmentation de la dépendance du passionné obsessif envers la gratification qu'il attend d'une pleine immersion dans son travail (p. ex. Lalande *et al.*, 2017).

Cette façon d'investir le travail a également pour conséquence de focaliser les ressources attentionnelles sur la poursuite du succès, l'évitement d'échecs et la protection de l'engagement et de la performance dans l'activité passionnante contre de potentielles sources d'interférence à son bon déroulement, qu'elles soient extérieures ou propres au travail (Brunstein, 2000; Crocker *et al.*, 2004; Hodgins et Knee, 2002). Il serait plausible que, dans une tentative de réduire les possibilités d'échec et le sentiment d'inadéquation, le passionné obsessif soit appelé à développer une conception hermétique du travail, réduite aux dimensions perçues comme étant pertinentes à son estime personnelle. Les dimensions du travail étant extérieures à cette conception seraient alors plus facilement vécues comme des interférences envahissantes et désagréables (p. ex. discussions amicales informelles). La vigilance et le fonctionnement défensif du passionné obsessif l'exposerait donc à de multiples frictions et irritants, en plus de limiter son accès aux autres nutriments et expériences positives que le travail a à offrir; un fonctionnement ultimement taxant au plan cognitif et émotionnel. Il n'est donc pas étonnant d'observer qu'en moyenne, comparativement aux passionnés harmonieux, les passionnés obsessifs rapportent moins de conséquences positives et plus de conséquences négatives sur les plans affectifs, du bien-être, de la concentration, et des relations interpersonnelles au travail (voir Tableau 1.2).

Ultimement, le travail prend une place si fondamentale dans l'identité et le *Self* du passionné obsessif qu'il devient envahissant et empiète sur les autres sphères de sa vie. Il peut, par exemple, avoir de la difficulté à mettre fin à son engagement lorsqu'il le devrait (p. ex. terminer à temps pour assister à un souper de famille important; Gillet *et al.*, 2023; Houlfort *et al.*, 2018) et à s'ajuster aux imprévus qui l'empêchent de travailler (p. ex. ruminations; Carpentier *et al.*, 2012; Donahue *et al.*, 2012).

Tableau 1.2: Conséquences de la passion

	PH	PO	Sources
<b>Affects et Bien-Être</b>	Pos <sup>+</sup> → Indicateurs du bien-être (affects positifs, satisfaction de vie et au travail, vitalité, sentiment d'accomplissement personnel, sens de contrôle, etc.) Neg <sup>-</sup> → Indicateurs de mal-être (affects négatifs, épuisement émotionnel, cynisme, dépersonnalisation et burnout, détresse psychologique, dépression, etc.)	Pos <sup>+</sup> → Indicateurs du bien-être (affects positifs, satisfaction de vie et au travail, vitalité, etc.) Pos <sup>+</sup> → Indicateurs de mal-être (affects négatifs, épuisement émotionnel, cynisme, dépersonnalisation et burnout, détresse psychologique, dépression, etc.)	Curran, et al., 2015; Fernet et al., 2014; Forest et al., 2011; Houlfort et al., 2014;2015; Trépanier et al., 2014; Vallerand, et al., 2010
<b>Motivation</b>	Pos <sup>+</sup> → Facteurs motivationnels "adaptatifs" (motivation intrinsèque, régulation identifiée, buts de maîtrise, satisfaction des besoins psychologiques, expériences autotéliques, etc.) NS. → Facteurs motivationnels "mésadaptatifs" (régulation introjectée et externe, amotivation, buts évitants de performance, etc.) Pos <sup>+</sup> → Facteurs "adaptatifs" associés à l'engagement (pratique délibérée, investissement de temps, engagement, engagement cognitif et émotionnel, engagement affectif, identification à l'organisation, etc.) Neg <sup>-</sup> → Facteurs "mésadaptatifs" associés à l'engagement (intention de quitter, etc.)	Pos <sup>+</sup> → Facteurs motivationnels "adaptatifs" (motivation intrinsèque, régulation identifiée, buts de maîtrise, satisfaction des besoins psychologiques, expériences autotéliques, etc.) Pos <sup>+</sup> → Facteurs motivationnels "mésadaptatifs" (régulation introjectée et externe, amotivation, buts évitants de performance, etc.) Pos <sup>+</sup> → Facteurs "adaptatifs" associés à l'engagement (pratique délibérée, investissement de temps, engagement, engagement cognitif et émotionnel, engagement affectif, identification à l'organisation, etc.) Pos <sup>+</sup> → Facteurs "mésadaptatifs" associés à l'engagement (intention de quitter, dépenance etc.)	Birkeland et Buch, 2015; Curran, et al., 2015; Forest et al., 2011; Houlfort et al., 2014
<b>Cognition</b>	Pos <sup>+</sup> → Cognitions "adaptatives" (concentration, flow, estime de soi, etc.) Neg <sup>-</sup> → Cognitions "mésadaptatives" (anxiété, rumination, conflits activité-sphères de vie, etc.)	Pos <sup>+</sup> → Cognitions "adaptatives" (concentration, flow, etc.) Neg <sup>-</sup> → Cognitions "adaptatives" (estime de soi, etc.) Pos <sup>+</sup> → Cognitions "mésadaptatives" (anxiété, rumination, conflits activité-sphères de vie, etc.)	Donahue et al., 2012; Curran, et al., 2015
<b>Performance</b>	Pos <sup>+</sup> → Performance (objective et subjective, etc.)	Pos <sup>+</sup> → Performance (objective et subjective, etc.) Neg <sup>-</sup> → Créativité (innovation, etc)	Curran, et al., 2015; Dubrenil et al., 2014; Shi, 2012
<b>Relations</b>	Pos <sup>+</sup> → Indicateurs de qualité des relations (qualité des relations, satisfaction, engagement, intimité, confiance, passion sexuelle, longévité de la relation, amour, satisfaction/intimité/passion sexuelle du partenaire, comportements de réparation post-conflits, etc.) Neg <sup>-</sup> → Indicateurs de difficultés relationnelles (conflits dans et hors de l'activité, comportements de conflits destructeurs, etc)	NS/Neg <sup>-</sup> → Indicateurs de qualité des relations (qualité des relations, satisfaction, engagement, intimité, confiance, passion sexuelle, longévité de la relation, amour, satisfaction/intimité/passion sexuelle du partenaire, comportements de réparation post-conflits, etc.) Pos <sup>+</sup> → Indicateurs de difficultés relationnelles (conflits dans et hors de l'activité, comportements de conflits destructeurs, etc)	Carboneau et Vallerand, 2013; Jowett, et al., 2013; Lafrenière, et al., 2008; Philippe et al., 2010; Ratelle et al., 2013; Séguin-Levesque, et al., 2003
<b>Pro et Anti-sociales</b>	NS. → OCB (N.Sig. ou 'U' inversé) Pos <sup>+</sup> → Soutien à l'autonomie et les comportements de recherche d'aide	N-Sig. → OCB (N.Sig. ou positif lorsque modéré par des variables culturelles) Pos <sup>+</sup> → Comportements contre-productifs (comportements d'incivilité, immoraux, contrôlants)	Astakhova, 2015; Birkeland et Buch, 2015; Birkeland et Nerstad, 2016; Bureau et al., 2013; Burke, et al., 2015; Ho et Pollack, 2014; Lafrenière et al., 2011b

### 1.2.2 Passion comme antécédent des CCI.

Il serait attendu que la passion soit un important antécédent des CCI au travail. Par exemple, les études réalisées sur le MDP suggèrent que les passionnés harmonieux et obsessifs sont fortement engagés et investis dans leur travail (p. ex. Birkeland et Buch, 2015; Forest *et al.*, 2011; Ho et Astakhova, 2018; Trépanier *et al.*, 2014) et qu'une PH, contrairement à une PO, est associée positivement au développement de relations de qualité entre collègues (p. ex. Jowett *et al.*, 2013; Philippe *et al.*, 2010); deux des principaux antécédents des CCI identifiés dans la littérature scientifique. Cela dit, peu d'études réalisées à ce jour ont démontré que la passion est un antécédent des CCI au travail (p. ex. Astakhova *et al.*, 2023; Ho *et al.*, 2018). De plus, aucune de ces études n'a investigué empiriquement les mécanismes médiateurs permettant d'expliquer cette relation, ni les liens entre les deux types de passion et les divers types de CCI.

La littérature scientifique sur le MDP en général met souvent en contraste la PH et la PO, ce qui tend à mettre l'accent sur les conséquences positives de la PH et celles moins positives ou même négatives de la PO (voir Tableau 1.2). Cette tendance contribue au développement des portraits « d'une bonne et d'une mauvaise passion », qui se retrouve également dans la littérature sur les comportements d'aide et prosociaux. De façon cohérente avec ces « portraits », les études réalisées sur le sujet tendent à démontrer qu'une PH est liée positivement aux comportements prosociaux et d'aide dans une multitude de domaines de vie, incluant celui du travail (p. ex. Ho *et al.*, 2018; Wan *et al.*, 2022). Par exemple, les études réalisées sur la passion et les comportements prosociaux démontrent qu'une PH est positivement liée au fait de volontairement s'exprimer dans les organisations (*voice behaviors*; Gao et Jiang, 2019), de partager ses connaissances (Yeh et Chu, 2018), d'émettre des comportements de citoyenneté organisationnelle (Burke *et al.*, 2015) et d'avoir tendance à agir de manière généralement coopérative envers autrui (Lafrenière *et al.*, 2008). De façon plus spécifique, la PH semble aussi être positivement associée à l'émission de comportements d'aide en emploi (aide interpersonnelle; p. ex. Ho *et al.*, 2018). L'état de la littérature scientifique en ce qui concerne le lien entre la PO et les comportements d'aide est moins évident et suggère l'existence de dynamiques plus complexes. Par exemple, les études s'intéressant au lien entre la PO et les comportements prosociaux démontrent que cette dernière ne semble pas être significativement liée à une orientation vers la coopération (Lafrenière *et al.*, 2008), à l'expression volontaire en emploi (Gao et Jiang, 2019), ou même au partage des connaissances (Yeh et

Chu, 2018). D'autres études ont démontré qu'une PO implique une tendance à être plus méfiant et à percevoir moins d'intention de coopération de la part d'autrui (Lafrenière *et al.*, 2008), ainsi qu'une volonté à s'engager dans des comportements pro-organisationnels éthiquement questionnables (Kong, 2016). De plus, parmi les quelques études visant à établir un lien entre la passion et les comportements prosociaux au travail, aucune d'entre elles n'a examiné spécifiquement la relation entre la PO et les comportements d'aide envers les collègues. En résumé, alors que les études semblent appuyer le fait qu'une PH puisse être positivement liée aux CCI en général, le lien entre une PO et les CCI semble moins évident.

Bien que la polarisation des résultats entre les deux types de passion soit fréquemment représentée dans la littérature scientifique, le MDP stipule que les passionnés obsessifs aiment l'objet de leur passion, le valorisent, lui vouent une importance très significative, se définissent fortement par ce dernier et y investissent beaucoup de temps et d'énergie (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand et Houliort, 2003, 2019). Il serait donc attendu qu'un tel investissement et engagement dans le travail favorise certaines conséquences positives et adaptatives; qu'elles soient plus spécifiques, partielles, contextuelles ou temporaires. Par exemple, quelques études ont démontré que certains contextes organisationnels et certaines situations peuvent accroître le lien entre la PO et la performance (p. ex. « fit organisationnel »; Astakhova et Porter, 2015; Patel *et al.*, 2015). Ainsi, la littérature scientifique semble suggérer que la PO serait associée positivement aux CCI en emploi. Or, si c'est le cas, il appert crucial d'identifier les mécanismes qui sous-tendent cette relation et qui permettent possiblement de distinguer la voie empruntée par la PH et la PO pour favoriser l'émission de CCI en emploi? L'étude de certaines variables médiatrices, modératrices et de divers types de comportements d'aide pourrait permettre d'éclaircir la situation et de mettre en lumière certaines facettes positives de la PO. Cette sous-section visera donc à illustrer le rôle que jouent les deux types de passion dans l'expression des CCI-I et des CCI-T en emploi par l'entremise de mécanismes médiateurs et modérateurs: soit l'engagement au travail, la qualité des relations entre collègues et l'interdépendance des tâches.

#### 1.2.2.1 La passion et les CCI-I.

Tel que mentionné dans la section 1.2, les CCI-I sont essentiellement des comportements qui visent à aider un ou plusieurs collègues avec des difficultés de nature « personnelle » ou « émotionnelle » émergeant dans le contexte du travail. La nature de ces difficultés confère aux CCI-I des caractéristiques qui les distinguent de façon importante des CCI-T.



Les CCI-I peuvent néanmoins être directement liés au travail (p. ex. mauvaise évaluation de performance ou mises à pied), indirectement liés au travail (p. ex. difficultés d'intégration, harcèlement), mais aussi provenir de déclencheurs externes au travail (p. ex. décès, rupture amoureuse). Ainsi, émettre des CCI-I implique souvent de mettre ses propres responsabilités professionnelles de côté et sont plus rarement associées à une progression simultanée des tâches de l'aidant que dans le cas des CCI-T (p. ex. interdépendance des tâches; Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018; Latané et Darley, 1968, 1970). D'autre part, les situations nécessitant l'émission de CCI-I sont considérées comme étant potentiellement plus émotionnellement éprouvantes pour l'aidant et requérant de leur part des aptitudes relationnelles plus complexes pour atteindre une résolution fructueuse (p. ex. Dovidio *et al.*, 1991; Ehrhart, 2018). Ainsi, comparativement aux CCI-T, l'émission des CCI-I repose tout particulièrement sur les caractéristiques personnelles des employés et moins sur les propriétés structurelles des organisations (Settoon et Mossholder, 2002).

Sur la base de ce raisonnement, il serait raisonnable de postuler que, contrairement à la PO, la PH soit positivement liée à l'émission de CCI-I. Par exemple, puisqu'une PH favorise un engagement flexible, non défensif et pleinement conscient dans le travail (Brown *et al.*, 2007; Hodgins et Knee, 2002), elle devrait permettre de mieux négocier avec le caractère imprévisible des CCI-I et de mettre plus aisément de côté ses tâches pour venir en aide à autrui. Dans le cas d'une PO, la performance dans l'activité passionnante est si contingente à l'estime de soi, qu'il est difficile pour l'employé passionné de mettre de côté son travail (p. ex. irritation, pensées intrusives, etc.); résultant en davantage de rigidité cognitive et comportementale (Brown *et al.*, 2007; Hodgins et Knee, 2002). Bien que les liens théoriques entre la passion et les types de CCI-I n'ont jamais été testés empiriquement, l'ensemble de ces éléments suggèrent néanmoins que les individus avec une PO, devraient percevoir plus de coûts à l'émission des CCI-I que ceux avec une PH.

Pour cette raison, les hypothèses suivantes ont été formulées et testées dans les deux études du deuxième article faisant l'objet de cette thèse.

- *H1a: La PH devrait être positivement associée aux CCI-I.*
- *H1b: La PO devrait être négativement ou non significativement associée aux CCI-I.*

### 1.2.2.2 La passion et les CCI-T.

De leur côté, les CCI-T sont essentiellement des comportements d'aide visant à aider un ou des collègues par rapport à la résolution d'une tâche ou de difficultés liées directement au travail. Comparativement aux CCI-I, ils sont considérés comme étant de nature moins personnelle ou intime, généralement considérés comme appartenant à la réalité du travail, et plus susceptibles de se produire dans le cadre de la réalisation des tâches professionnelles. Bien que leur émergence soit ponctuelle et imprévue, les CCI-T sont attendus et généralement mieux reçus par le milieu du travail.

Ainsi, ce sont plutôt les aptitudes professionnelles et l'expertise de l'aidant qui, via leur influence sur les sentiments d'auto-efficacité, semblent avoir un impact déterminant pour l'émission de comportements d'aide orientés vers la tâche tels que les CCI-T (Dovidio *et al.*, 2017; Kristof-Brown *et al.*, 2016). Ces caractéristiques, combinées à la perception de professionnalisme (p. ex. esprit consciencieux) et de crédibilité de l'aidant, sont également particulièrement déterminantes en ce qui a trait à être la cible de demandes d'aide.

Les CCI-T sont principalement coûteux pour l'aidant en raison de la nécessité de mettre de côté sa propre tâche pour venir en aide à autrui. En contrepartie, ils peuvent impliquer l'échange de ressources liées à l'emploi et présentent la possibilité d'impacts indirects sur la performance et la progression vers les objectifs professionnels de l'aidant (p. ex. interdépendance des tâches; Anderson et Williams, 1996; Pearce et Gregersen, 1991; Settoon et Mossholder, 2002). De plus, puisqu'ils ont un impact plus direct et tangible sur la performance individuelle, groupale et organisationnelle, ils ont tendance à être plus reconnus, mieux perçus et plus encouragés par les organisations, les superviseurs et les collègues (Dovidio *et al.*, 2017). D'une part, les CCI-T bénéficient de normes prosociales organisationnelles plus claires ce qui favorise l'appropriation de la responsabilité d'aider et offre des heuristiques d'intervention guidant la façon dont un CCI-T devrait être offert (Dovidio *et al.*, 2017). D'autre part, le milieu organisationnel offre par conséquent plus d'incitatifs à offrir des CCI-T (p. ex. meilleures évaluations de performance; Ehrhart, 2018), ce qui augmente les bénéfices pour l'aidant et devrait les amener à s'engager davantage dans ce type de comportement d'aide (Dovidio *et al.*, 1991; Piliavin *et al.*, 1969, 1981). Par conséquent, même si les CCI-T impliquent un certain degré d'inconfort et de sacrifice personnel (p. ex. temps, énergie, etc.), ce type d'aide est généralement moins taxant pour l'aidant que les CCI-I et peut même directement bénéficier l'aidant (p. ex. réputation positive, échange de ressources, avancement de ses propres objectifs).

Ce statut dans les organisations a pour conséquence d'augmenter la probabilité que les CCI-T soient émis pour des raisons instrumentales ou intéressées comparativement aux CCI-I (Bamberger, 2009; Ehrhart, 2018; Settoon et Mossholder, 2002; Taber et Deosthali, 2014). Ils seraient, par le fait même, accessibles et désirables pour les individus motivés par des régulations de natures plus contrôlées. Certains auteurs suggèrent même que les CCI-T puissent remplir un rôle compensatoire dans la restauration de l'estime personnelle de l'aidant en réponse à des échecs vécus dans la poursuite de ses propres tâches et objectifs personnels (Ehrhart, 2018).

En raison d'un rapport coût-bénéfices plus favorable entraînés par les potentiels retours positifs sur l'aidant, ainsi que l'ambiguïté, le niveau d'exigence et l'imprévisibilité réduite des CCI-T comparativement aux CCI-I, il serait raisonnable de s'attendre à ce que les deux types de passion soient associés positivement aux CCI-T (Dovidio *et al.*, 1991, 2017; Piliavin *et al.*, 1969, 1981). Plus encore, le temps et l'énergie investis dans travail par les deux types de passion favorise le développement d'une expertise dans son travail qui devrait faire du travailleur passionné, un aidant particulièrement compétent, attrayant et volontaire en ce qui a trait aux CCI-T (Dovidio *et al.*, 2017). Pour la PH, la potentielle identification aux collègues découlant de l'internalisation d'une conceptualisation riche et inclusive du travail pourrait également favoriser l'émission de CCI-T. Cela permettrait également au passionné harmonieux de mobiliser des affects empathiques augmentant la probabilité d'offrir son aide, ainsi que la qualité de l'aide offerte (Dovidio *et al.*, 1991, 2017; Piliavin *et al.*, 1969, 1981).

Pour la PO, d'autres éléments nous permettent de présupposer une association positive. Tout d'abord, les CCI-T reposent moins sur les aptitudes relationnelles et l'identification aux collègues que les CCI-I (p. ex. Settoon et Mossholder, 2002), deux qualités moins présentes avec la PO. De plus, puisque les CCI-T sont davantage en lien direct avec la conception même du travail et bénéficient l'aidant par l'avancement indirect de ses propres objectifs, ils devraient avoir pour conséquence de diminuer en partie les sentiments négatifs associés à l'interruption et la mise de côté d'une tâche passionnante originant d'une PO (Dovidio *et al.*, 1991, 2017; Piliavin *et al.*, 1969, 1981). Dans le même ordre d'idée, les conséquences professionnelles désirables qui accompagnent les CCI-T pourraient également aider à compenser pour les coûts subjectifs supplémentaires perçus par un passionné obsessif s'engageant dans des comportements d'aide (Dovidio *et al.*, 1991, 2017; Piliavin *et al.*, 1969, 1981). Finalement, tel que proposé par Ehrhart (2018), il serait également possible que dans certains cas, l'émission de CCI-T puisse remplir une fonction de restauration de l'estime de soi pour un passionné obsessif.

Sur la base de l'ensemble de ces éléments, les hypothèses suivantes ont été formulées et testées dans les deux articles faisant l'objet de cette thèse.

- *H6a: La PH devrait être positivement associée aux CCI-T.*
- *H6b: La PO devrait être positivement ou non significativement associée aux CCI-T.*

### 1.2.2.3 Les mécanismes explicatifs dans l'association passion - CCI.

La rôle que joue la passion dans l'émission de CCI au travail peut être investiguée sous plusieurs angles. Dans le cadre de cette thèse, trois mécanismes, à la fois pertinents à la passion pour le travail et les comportements d'aide en emploi, ont été investigués afin de démontrer comment s'articulent les relations entre les deux types de passion et les deux types de CCI: la qualité des relations, l'interdépendance des tâches et l'engagement au travail.

**Mécanisme: Qualité des relations.** La qualité des relations est un mécanisme particulièrement pertinent à l'émission des deux types de CCI, qui pourrait de surcroît permettre d'expliquer les relations distinctes, et parfois similaires, entre les types de passion et les CCI. Bien que cette variable puisse jouer un rôle particulièrement important dans l'expression des CCI-I étant donné la nature des enjeux à la source des demandes d'aide, la littérature scientifique confirme clairement que la qualité des relations facilite l'émergence des deux types de CCI (p. ex. Ehrhart, 2018; Kisamore *et al.*, 2014; Ozer, 2011; Settoon et Mossholder, 2002) de quatre façons : 1) une relation de qualité favorise l'expression explicite de demandes d'aide (et la réception de ladite aide) en réduisant le sentiment de honte et d'incompétence de l'aidé; 2) une relation de qualité favorise également une meilleure connaissance d'autrui, de ses besoins et donc permet à l'aidé d'avoir une plus grande confiance en sa capacité à apporter l'aide nécessaire, augmentant par le fait même le sentiment d'auto-efficacité de l'aidant; 3) entretenir des relations de qualité facilitent l'expérience d'affects positifs, ce qui en retour augmente le répertoire comportemental et cognitif de l'aidant, ses processus attentionnels et ses ressources personnelles; facilitant une résolution positive des étapes du modèle de Latané et Darley (1968, 1970), 4) une relation de qualité favorise l'identification à autrui, ce qui facilite l'activation empathique favorisant les CCI.

De son côté, la littérature portant sur la passion et la qualité des relations suggère que la PH est positivement associée au développement et au maintien de relations de qualité. Par exemple, plusieurs études démontrent qu'une PH est associée à moins de conflits dans les relations, à plus d'engagement

relationnel, à plus d'expériences d'affects positifs en relation, à davantage de comportements soutenant l'autonomie et à moins de comportements contrôlants, ainsi qu'à des comportements moins destructeurs et plus réparateurs (Carbonneau et Vallerand, 2013 ; Jowett *et al.*, 2013; Lafrenière *et al.*, 2008, 2011; Philippe *et al.*, 2010; Séguin-Lévesque *et al.*, 2003). Ultimement, cette façon dont une PH permet d'entrer en relation avec autrui résulte en des relations de plus grande qualité (Lafrenière, Jowett *et al.*, 2011), dénotées par des sentiments de proximité, de réciprocité, d'amour, d'intimité, de confiance, d'appartenance, de croissance personnelle et de satisfaction (Carbonneau *et al.*, 2016; Lafrenière *et al.*, 2008; Ratelle *et al.*, 2013; Stenseng *et al.*, 2015).

À l'inverse, plusieurs pistes théoriques témoignent d'un lien ambivalent et ténu entre une PO et la qualité des relations. La façon dont s'investit l'individu avec une PO dans le travail entraîne des conflits, des frictions et d'autres irritants qui ont pour effet de gruger les ressources cognitives du passionné obsessif, le rendant moins disponible aux autres, et de l'exposer à vivre plus d'affects négatifs et moins d'affects positifs. Ainsi, il serait attendu des passionnés obsessifs qu'ils soient davantage perçus comme étant moins désirables, ouverts et disponibles, ainsi que plus compétitifs, inamicaux et mélancoliques ou pessimistes (Borgatti et Cross, 2003; Forgas et George, 2001; Fredrickson, 2001, 2004; Philippe *et al.*, 2010). En situation de menace à leur estime personnelle, les passionnés obsessifs peuvent également être perçus comme étant particulièrement agressifs et compétitifs (Carbonneau *et al.*, 2008; Donahue *et al.*, 2009). La fragilité de leur estime personnelle et les automatismes relationnels visant à la protéger freinent et fragilisent le développement de sentiments de confiance, instaurant des aspects de transactionnalité rigides dans les relations et décourageant par le fait même le fait de se montrer vulnérable, de demander de l'aide et d'être authentique dans les relations de travail (p. ex. Berger *et al.*, 2005; Fox, 1984; Sen, 2004; Sheu et Sedlacek, 2004; Vallerand *et al.*, 2014). Sur les bases de la théorie de la croissance et du développement (*Broaden-and-Build Theory*; Fredrickson, 2001, 2004), les émotions négatives découlant d'une PO pourraient également avoir pour conséquence de favoriser la fermeture du répertoire pensée-action, limitant par le fait même l'ouverture aux expériences, les comportements d'approche, l'adaptabilité nécessaires pour développer et entretenir des relations de qualité (p. ex. gestion des conflits; Carbonneau et Vallerand, 2013; Jowett *et al.*, 2013). Finalement, la conceptualisation restrictive et hermétique du travail internalisée dans l'identité et le *Self* du passionné obsessif pourrait contribuer à un manque d'intérêt de leur part pour le développement et le maintien de relations de qualité au travail.

Bien que de nombreuses études démontrent que les passionnés obsessionnels sont capables de s'engager et d'entretenir des relations interpersonnelles significatives, elles montrent généralement que ces relations viennent à un prix: soit davantage de conflits, des expériences affectives moins positives et plus négatives, davantage de comportements contrôlants et destructeurs, ainsi que moins de comportements réparateurs et soutenant à l'autonomie (Carbonneau et Vallerand, 2013; Jowett *et al.*, 2013; Lafrenière *et al.*, 2008, 2011; Philippe *et al.*, 2010; Ratelle *et al.*, 2013; Séguin-Lévesque *et al.*, 2003). C'est pourquoi il serait attendu que les associations négatives ou non-significatives retrouvées entre la PO et la qualité des relations (Lafrenière *et al.*, 2011; Philippe *et al.*, 2010) expliquent en partie l'impact inexistant ou négatif de la PO sur les CCI.

Suivant ce raisonnement, il serait attendu que la qualité des relations puisse expliquer le lien entre une PH, une PO et les CCI. Les hypothèses suivantes ont donc été formulées et testées dans les deux études constituant le deuxième article faisant l'objet de cette thèse.

- *H2a: La qualité des relations devrait être positivement associée aux CCI-I et aux CCI-T.*
- *H3a: La PH devrait être reliée positivement à la qualité des relations.*
- *H3b : La PO devrait être reliée négativement à la qualité des relations.*
- *H4 : La qualité des relations devrait agir comme médiateur dans les relations entre passion et les CCI.*

**Mécanisme: Engagement au travail.** L'engagement est un autre mécanisme pouvant expliquer le rôle de la passion dans l'émission des deux types de CCI. Dans le cadre de cette thèse, la conceptualisation de l'engagement au travail offerte par Schaufeli et ses collègues (2002) fut priorisée pour trois principales raisons: 1) ce construit s'intéresse directement à la qualité de l'engagement au travail, 2) il présente une conceptualisation riche et nuancée des composantes de l'engagement et 3) ses facettes sont directement liées à certains prédicteurs des comportements d'aide identifiés dans les modèles de Latané et Darley (1968, 1970) ainsi que de Piliavin et ses collègues (1969, 1981).

Du point de vue de la passion, Forest et ses collègues (2011) précise que, par définition, les passionnés sont dévoués dans leur travail. Or, des nuances importantes entre la PH et la PO, en lien avec l'engagement sont à faire. Les recherches suggèrent que l'absorption, l'engagement flexible, délibéré et libre de contingences externes qui caractérise une PH permet au travailleur passionné de vivre des expériences de *flow* et de dégager librement son attention de la tâche sans trop de conséquences

négligentes (p. ex. Carpentier *et al.*, 2012; Dubreuil *et al.*, 2014). Un passionné obsessionnel, quant à lui, peut également être très absorbé par son travail, même à l'extérieur de celui-ci, mais cette attention n'est pas aussi flexible, permet de se détacher difficilement de la tâche et ne mène pas à des expériences de *flow* (p. ex. Carpentier *et al.*, 2012; Forest *et al.*, 2011). Additionnellement, les études démontrent que la PH et la PO, suite à leurs expériences affectives distinctes, sont liées positivement et négativement, respectivement, à la vigueur au travail (p. ex. Dubreuil *et al.*, 2014; Forest *et al.*, 2011). Par conséquent, une PH devrait être positivement liée à engagement au travail, ainsi qu'à ses trois composantes, tandis qu'une PO devrait présenter un lien positif clair envers le dévouement, mais également des liens plus ambivalents avec la vigueur et l'absorption au travail. Concrètement, plusieurs études ont démontré l'existence d'une association positive entre une PH et l'engagement au travail alors que les études sont plus partagées en ce qui a trait à une PO; certaines démontrent l'absence d'un lien et d'autres l'existence d'une association positive avec l'engagement au travail (p. ex. Ho *et al.*, 2011; Shuck *et al.*, 2015; Trépanier *et al.*, 2014).

Suivant ce raisonnement, il serait attendu que l'engagement au travail puisse expliquer le lien entre une PH, une PO et les CCI. Les hypothèses suivantes ont donc été formulées et testées dans la dernière étude du deuxième article faisant l'objet de cette thèse.

- *H4a: L'engagement devrait être positivement associé aux CCI.*
- *H5a: La PH devrait être positivement associée à l'engagement.*
- *H5b : La PO devrait être positivement ou non-significativement corrélée à l'engagement au travail.*
- *H6 : L'engagement devrait médier la relation entre la passion et les CCI.*

**Mécanisme: Interdépendance des tâches.** Le dernier mécanisme d'intérêt investigué dans le cadre de cette thèse est l'interdépendance des tâches, autrement dit, l'organisation des processus et tâches impactant directement le degré auquel les employés dépendent les uns des autres pour accomplir leur travail efficacement (Kiggundu, 1983 ; Van der Vegt et Janssen, 2003; Wageman, 1995). En raison du lien proximal entre les CCI-T et la tâche, les quelques études réalisées sur les CCI suggèrent que l'interdépendance des tâches serait d'une plus grande pertinence pour les CCI-T que pour les CCI-I (p. ex. Rico *et al.*, 2011; Settoon et Mossholder, 2002). D'une part, l'interdépendance des tâches augmenterait la fréquence des contacts et pallierait ainsi à l'absence de relations de qualité pour certains travailleurs

(Settoon et Mossholder, 2002; Stewart et Barrick, 2000). Elle pourrait également représenter un incitatif à en développer. Dans le même ordre d'idée, plusieurs études démontrent que l'interdépendance des tâches peut contribuer à l'identification groupale, ce qui devrait en retour faciliter les activations empathiques envers des membres de son groupe (Allen *et al.*, 2003; Flippen *et al.*, 1996; Hornstein, 1976). D'autre part, l'interdépendance des tâches induit des incitatifs à la collaboration en imposant des contingences entre les performances individuelles de plusieurs collègues. Ainsi, si la performance d'un travailleur dépend des tâches effectuées par ses collègues, ce travailleur devrait avoir avantage à aider ses collègues à la réalisation de leurs tâches.

Dans le cadre de cette thèse, ce dernier mécanisme devrait être particulièrement pertinent en regard de la relation entre PO et les CCI-T. Tout d'abord, un niveau d'interdépendance des tâches élevé devrait pouvoir compenser partiellement pour la conceptualisation réductrice et hermétique du travail entretenue par une PO et son absence d'intérêt pour le développement de relations de qualité. Ensuite, la contingence de la performance du passionné obsessionnel à celle de ses collègues devrait constituer un fort incitatif à émettre des CCI-T. À ce jour, le lien entre une PO et l'interdépendance des tâches n'a jamais été investigué. Cela dit, certains résultats démontrent que les situations de menace à l'égo, similaires à celle qui serait attendue en rendant la performance du passionné obsessionnel contingente à celle de ses collègues, peuvent altérer les comportements typiquement attendus d'une PO, ainsi que les conséquences qui en découlent (p. ex. performance; Bélanger *et al.*, 2013).

Suivant ce raisonnement, il serait attendu que l'interdépendance des tâches puisse moduler et renforcer l'association potentielle entre une PO et les CCI-T. L'hypothèse suivante a donc été formulée et testée dans les deux études constituant le deuxième article faisant l'objet de cette thèse.

- *H9: L'interdépendance des tâches devrait modérer la relation entre la PO et les CCI-T. Plus l'interdépendance des tâches est élevée, plus la PO devrait être positivement associée aux CCI-T et vice-versa.*



## CHAPITRE 2

### ARTICLE 1

Ce chapitre a pour objectif de présenter le premier article de cette thèse, visant à traduire et à valider l'échelle de mesure des CCI en français. Cet article répond d'un désir d'offrir aux organisations, ainsi qu'au milieu de recherche francophones du Québec et d'ailleurs un outil validé et fiable des CCI en emploi. Par le fait même, la validation de cet outil de mesure a permis de faciliter la réalisation du deuxième article de cette thèse. Cet article, publié dans la revue *Canadian Journal of Behavioural Science*, comporte deux études ; la première présentant le processus de traduction de l'échelle et testant ses propriétés structurelles, et la seconde faisant le test de ses validités de contenu, critériée et de construit.

Référence :

Laurent, F.-A., & Houlfort, N. (2020). Comportements de citoyenneté interpersonnelle: Validation d'une échelle de mesure en français. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 52(1), 18-28. <https://doi.org/10.1037/cbs0000154>.

## COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ INTERPERSONNELLE : VALIDATION D'UNE ÉCHELLE DE MESURE EN FRANÇAIS

François-Albert Laurent et Nathalie Houlfort\*

*Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal, Montréal, Canada*

*\*Auteur correspondant : Département de psychologie, Université du Québec à Montréal, C.P. 8888, Succursale Centre Ville, Montréal, QC H3C 3P8, Canada. Adresse Courriel : [houlfort.nathalie@uqam.ca](mailto:houlfort.nathalie@uqam.ca) (N.Houlfort).*

*\*Ce travail de recherche a été soutenu par les Fonds de Recherche Société et Culture Québec accordés au second auteur.*

**Résumé:** En 2002, Settoon et Mossholder ont proposé la conceptualisation de deux types de comportements d'aide au travail : les comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers l'individu, qui visent à aider directement un collègue sous la forme de soutien émotionnel (par ex., accueillir les inquiétudes d'un collègue et le rassurer) et ceux qui sont orientés vers la tâche, qui visent à aider un collègue par l'entremise d'une tâche liée au travail (par ex., aider un collègue à terminer un rapport). Cette conceptualisation permet le développement d'une compréhension plus fine et plus pertinente de leur influence sur le fonctionnement optimal des travailleurs et des organisations. Puisqu'il n'existe aucun outil de mesure validé en français pour mesurer ce construit, un processus de rétro-traduction de l'échelle de mesure initiale (Vallerand, 1989) et deux études réalisées auprès de travailleurs francophones (N = 124; N = 295) ont été conduites pour remédier à la situation. Les analyses factorielles exploratoires (Étude 1) et confirmatoires (Étude 2) réalisées sur l'échelle de mesure traduite témoignent de sa structure factorielle cohérente et de l'excellente consistance interne de ses énoncés. Les deux types de comportements de citoyenneté interpersonnelle mesurés par cette échelle sont fortement et distinctement liés l'un à l'autre, ainsi que d'autres mesures de comportement d'aide. De plus, ces deux types de comportements de citoyenneté respectent les liens attendus et décrits dans la littérature avec leurs antécédents et leurs conséquences. La validité de contenu, critériée et de construit de cette version francophone de l'échelle de Settoon et Mossholder (2002) est donc démontrée.

**Intérêt public:** Le fonctionnement optimal des travailleurs et des organisations semble grandement bénéficier des gestes prosociaux et de la collaboration entre les individus; nous croyons qu'il en va de même pour le milieu de la recherche. Dans un contexte où les instruments de mesure traduits et validés

dans diverses langues sont parfois inaccessibles aux chercheurs, offrir à la communauté une échelle de mesure sur les comportements d'aide en emploi traduite et validée en français semble essentiel.

**Mots-clés :** comportements de citoyenneté interpersonnelle, validation d'échelle.

**Abstract:** In 2002, Settoon and Mossholder proposed the conceptualization of 2 types of work related helping behaviors: person-focused interpersonal citizenship behaviors, which are aimed at directly assisting a colleague in the form of emotional support (e.g., listening to a colleague's worries and reassuring him) and task-focused ones, aimed at helping a colleague through a work-related task (e.g., helping a colleague finish a report). This conceptualization allows the development of a finer and more relevant understanding of their influence on the optimal functioning of workers and organizations. Since there is no validated measurement scale in French to capture these behaviors, a process of back translation of the initial measurement scale (Vallerand, 1989) and two studies carried out among Francophone workers (N = 124; N = 295) were conducted to remedy the situation. The exploratory (Study 1) and confirmatory (Study 2) analyzes performed on the translated measurement scale demonstrate its sound factor solution and the excellent internal consistency of its items. The two types of interpersonal citizenship behaviors measured by this scale are strongly and distinctly related to one another, as well as to other measures of helping behavior. In addition, the relations between these two types of citizenship behaviors, their antecedents and their consequences respect those described in the literature. The content, criterion and construct validity of this French version of the Settoon and Mossholder (2002) are therefore demonstrated.

**Keywords:** interpersonal citizenship behaviors, scale validation

À l'ère de l'information, les changements dynamiques et rapides dans la nature du travail contraignent les organisations à se structurer de façon à favoriser un partage flexible des ressources entre employés (Curien, Muet, Cohen, Didier & Bordes, 2004). Depuis plusieurs années, il est possible d'observer un intérêt croissant envers les comportements dits prosociaux au travail, tels que les comportements d'aide en emploi qui agissent comme catalyseur dans cet échange des ressources (Englehardt & Simmons, 2002). Du point de vue de la recherche, cela semble avoir stimulé le développement de divers cadres théoriques (comportements de citoyenneté organisationnelle, performance contextuelle, etc.; Organ, 1988; Van Scotter & Motowidlo, 1996) et la réalisation de nombreuses études pour pouvoir explorer la nature, les mécanismes explicatifs et les corrélats de ce type de comportement. En 2002, Settoon et Mossholder ont proposé un cadre théorique et un outil de mesure permettant de distinguer deux types de comportements d'aide, soit les comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers l'individu (CCI-I) et ceux qui sont orientés vers la tâche (CCI-T). Selon ces auteurs, cette conceptualisation permet une compréhension plus précise de l'influence de ces comportements sur le fonctionnement optimal des individus et des organisations, et mérite plus d'attention de la part de la recherche. Cependant, force est de constater qu'aucun outil validé en français n'existe pour mesurer un tel construit. Cet article présente la réalisation de deux études ayant pour objectif principal la validation en français l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle de Settoon et Mossholder (2002).

### Les Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle

Dans leur article de 2002, Settoon et Mossholder définissent les comportements de citoyenneté interpersonnelle (CCI) comme des « comportements individuels discrétionnaires (extra rôles) d'assistance coopérative pour des individus dans le besoin, non directement ou explicitement reconnus par le système de récompense officiel et contribuant dans l'ensemble au bon fonctionnement de l'organisation » (pp. 255–256, traduction libre). Ces auteurs postulent l'existence de deux types de comportements de citoyenneté interpersonnelle, soit ceux qui sont orientés vers l'individu (CCI-I) et ceux qui sont orientés vers la tâche (CCI-T). Les CCI-I visent essentiellement à aider directement un collègue sous la forme de soutien émotionnel (par ex., accueillir les inquiétudes d'un collègue et le rassurer), tandis que les CCI-T visent à aider un collègue au moyen d'une tâche liée au travail (par ex., aider un collègue à terminer un rapport). Selon ce modèle, ces deux types de comportements sont considérés essentiels au fonctionnement optimal des organisations et des individus en contribuant directement à la

productivité et à la performance (CCI-T), mais aussi indirectement au moyen de la cohésion sociale (CCI-I).

Les CCI font partie de la grande famille des comportements d'aide et prosociaux au travail et se rapprochent par conséquent de plusieurs construits similaires déjà existants dans la littérature. Malgré ces similitudes, Settoon et Mossholder (2002) soutiennent que l'articulation dualiste des CCI offre une plus-value et donc qu'elle se distingue théoriquement et statistiquement de modèles similaires.

#### Construits Similaires : les Comportements d'Aide et Prosociaux au Travail

Tel que mentionné précédemment, le contexte de changement rapide et de réadaptation constante dans la milieu du travail a entraîné l'émergence d'un besoin de partage flexible des ressources entre employés et donc de comportements d'aide et prosociaux au travail, tels que les comportements de citoyenneté organisationnelle, la performance contextuelle et le soutien offert aux collègues. Définir et délimiter la contribution théorique de ces concepts similaires permettraient donc de mieux cerner la pertinence et la valeur ajoutée des CCI.

**Les Comportements de Citoyenneté Organisationnelle.** Bien que la conceptualisation des CCI ait officiellement été introduite par Settoon & Mossholder (2002), elle prend origine dans les écrits d'Organ (1988) sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Ces derniers englobent tous les « comportements individuels discrétionnaires, non directement ou explicitement reconnus par le système de récompense officiel et contribuant dans l'ensemble au bon fonctionnement de l'organisation » (Organ, 1988; p. 4, traduction libre). Selon cette conceptualisation, les comportements de citoyenneté organisationnelle englobent donc les CCI et permettent par conséquent d'expliquer des comportements similaires. Cependant, ces comportements prennent généralement pour cible l'organisation, alors que les CCI mettent davantage l'accent sur les collègues. De plus, le modèle que proposent Settoon et Mossholder (2002) permet de distinguer entre deux types de comportements d'aide, ce que la conceptualisation des comportements de citoyenneté organisationnelle n'offre pas.

**La Performance Contextuelle.** La performance contextuelle, quant à elle, est un « ensemble de comportements interpersonnels et volitifs [. . .] allant au-delà de la performance dans l'exécution de tâches spécifiques à un travail [. . .] qui soutiennent le contexte social et motivationnel dans lequel le travail organisationnel est accompli » (Borman & Motowidlo, 1993; p. 73, traduction libre). Tout comme

les deux types de comportements de citoyenneté interpersonnelle, la performance contextuelle contribue à l'amélioration de l'environnement social ou psychologique nécessaire pour la sphère plus « technique » du bon fonctionnement organisationnel (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997). Par contre, contrairement aux CCI, la performance contextuelle est un concept très englobant, qui inclut à la fois des éléments d'ordre motivationnels ou volitionnels, tels que le fait de se porter volontaire pour accomplir des tâches supplémentaires ou de persister face à l'adversité, ainsi que des éléments interpersonnels, comme le maintien de bonnes relations de travail et la coopération entre collègues (Conway, 1999). De plus, il n'offre pas la même distinction que les CCI sur le plan du soutien émotionnel direct et du soutien indirect au travers de la tâche.

**Le Soutien Offert aux Collègues.** Le soutien des collègues se définit « comme le niveau d'assurance qu'ont les employés [en leurs habiletés] à offrir une assistance [à leurs collègues] dans l'exercice de leurs fonctions » (Susskind, Borchgrevink, Kacmar & Brymer, 2000; Susskind, Kacmar, & Borchgrevink, 2003; pp. 6–7, traduction libre). Plus similairement aux CCI, le soutien offert aux collègues ne concerne que les comportements effectués à l'égard de ces derniers et couvre une large gamme de comportements soutenant. Cela dit, tout comme les deux autres concepts présentés ci-dessus, le soutien offert aux collègues ne propose pas de différencier le soutien émotionnel direct du soutien indirect au travers de la tâche.

Leurs Corrélats : Antécédents et Conséquences

Les corrélats des comportements d'aide et prosociaux en emploi ont fait l'objet d'un nombre impressionnant de recherches dans les 60 dernières années et sont donc relativement bien établis. La littérature sur les CCI est, quant à elle, à un stade plus embryonnaire. Il serait toutefois attendu, considérant les similitudes avec les construits introduits ci-dessus, à ce qu'ils partagent généralement des liens similaires avec ces mêmes corrélats.

**Leurs Antécédents.** En général, les comportements d'aide en emploi sont positivement associés à l'engagement au travail (par ex., Paillé, 2006; Rurkkhum & Bartlett, 2012), aux contextes qui permettent leur émergence (par ex., confiance envers l'organisation, justice organisationnelle, respect du contrat psychologique; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000; Robinson, 1996; Tansky, 1993), et ceux qui rendent propices les contacts interpersonnels et le travail d'équipe (par ex., interdépendance des tâches; voir Ellington, Dierdorff, & Rubin, 2014; Ozer, Chang, & Schaubroeck, 2014). Bien que la causalité

et la directionnalité de ces liens n'a jamais concrètement été établie en milieu de travail, ces variables sont généralement considérées comme des antécédents des comportements d'aide et prosociaux en emploi. En ce qui a trait à l'influence, sur le milieu du travail, des variables sociodémographiques sur l'émission de comportements d'aide et prosociaux spécifiquement, les résultats sont généralement très variables en fonction des contextes, des échantillons et des méthodologies (par ex., Bowler & Brass, 2006; Devonish & Greenidge, 2010; Witt, Kacmar, Carlson & Zivnuska, 2002).

**Leurs Conséquences.** La recherche sur les conséquences des comportements d'aide et prosociaux au travail compte, elle aussi, peu d'études permettant d'affirmer la directionnalité des liens ou leur nature causale. Cela dit, plusieurs études démontrent que ces comportements sont généralement associés positivement à la qualité des relations de travail (par ex., positivement reliés à la qualité des relations, négativement reliés aux conflits entre collègues; Kisamore, Liguori, Muldoon & Jawahar, 2014; Ozer, 2011), à la performance en emploi (Chun, Shin, Choi & Kim, 2013; Podsakoff & Mackenzie, 1994), ainsi qu'au bien-être des travailleurs (par ex., positivement reliés aux affects positifs et au bien-être subjectif, négativement reliés aux affects négatifs et à l'épuisement professionnel; Farh, Podsakoff, & Organ, 1990; Lyons & Scott, 2012; Van Emmerik, Jawahar, & Stone, 2005). Ces conséquences ont généralement tendance à se maintenir et à se consolider dans le temps, puisque l'émission de comportements d'aide contribue au développement d'une boucle positive de réciprocité entre employés (par ex., Halbesleben & Wheeler, 2011; O'Brien & Allen, 2008), où les personnes ayant reçu de l'aide de la part de leurs collègues sont plus propices à offrir leur aide en retour dans le futur.

Les Corrélats : Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle

Plus spécifiquement en ce qui a trait aux deux types de comportements de citoyenneté interpersonnelle, les résultats des études réalisées répliquent assez fidèlement les associations mentionnées ci-dessus (par ex., Bowler & Brass, 2006; Pandey, Wright, & Moynihan, 2008; Rico, Bachrach, Sánchez-Manzanares & Collins, 2011; Settoon & Mossholder, 2002). Cela dit, compte tenu de l'état naissant de la recherche sur le sujet, aucune étude réalisée à ce jour sur les deux types de comportement de citoyenneté interpersonnelle n'a rapporté de résultats permettant de distinguer les antécédents et les conséquences spécifiques à chacun d'entre eux. Finalement, les quelques études ayant tenté de lier l'ancienneté, l'âge, le sexe ou l'appartenance ethnique à ce type de comportement n'ont pas rapporté d'associations significatives (Harris, Harvey, & Kacmar, 2011; Shoss, Callison, & Witt, 2015).

En résumé, les comportements de citoyenneté interpersonnelle, comme plusieurs autres comportements d'aide et prosociaux, ont de nombreuses conséquences positives au travail et contribuent grandement au fonctionnement optimal des individus et des organisations. Selon Settoon et Mossholder (2002), l'aspect dualiste de leur modèle ainsi que de leur outil permet d'offrir un aperçu nouveau et pertinent sur le phénomène. Selon ces auteurs, les CCI orientés vers les individus auraient des antécédents et des conséquences différents de ceux qui sont orientés vers la tâche, ce qui offrirait une valeur ajoutée ainsi qu'un approfondissement que d'autres construits similaires ne peuvent pas offrir. Bien que théoriquement cela semble le cas, force est de constater que l'état de la littérature scientifique sur le sujet en est encore à ses balbutiements et qu'aucune étude n'en a fait, jusqu'à présent, la démonstration empirique. Nous proposons d'encourager et de faciliter le développement des connaissances dans ce domaine au moyen d'un processus approfondi de validation d'une version française de l'Échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle de Settoon et Mossholder (2002).

Cette recherche comporte deux études de validation. La première a pour objectif la traduction de l'échelle de mesure et la validation exploratoire de sa structure factorielle. La deuxième vise tout d'abord à répliquer la validation de la structure factorielle de l'échelle, mais cette fois de façon confirmatoire, et ensuite à tester sa validité prédictive, convergente et divergente. De cette façon, nous offrirons une échelle de mesure validée en français à la communauté, tout en démontrant empiriquement que les CCI-I et CCI-T sont distincts entre eux et par rapport à des construits similaires déjà existant dans la littérature.

## 2.1 ÉTUDE 1

Cette étude comporte deux objectifs principaux, soit la traduction en français de l'échelle de Settoon et Mossholder (2002) et la validation exploratoire de sa structure factorielle.

### 2.1.1 Méthode

#### *Traduction de l'Interpersonal Citizenship Behaviour Scale*

Suivant le principe de traduction renversée (« back translation », Vallerand, 1989), l'échelle de Settoon et Mossholder (2002) a d'abord été traduite en français par un membre de l'équipe de recherche, pour être ensuite retraduite en anglais de façon indépendante par un second membre l'équipe. Les versions



anglaise originale et contre-traduite ont ensuite été comparées par trois autres membres de l'équipe de recherche afin de cerner les disparités et de les corriger. Dans le cas présent, tous les membres impliqués dans la traduction de l'échelle sont des étudiants bilingues au doctorat en psychologie de l'UQAM. Malgré les potentielles variations individuelles dans l'utilisation des langues anglaise et française pour chacun de nos traducteurs, le processus de retraduction n'a révélé aucune disparité significative. Par conséquent, seules des modifications très mineures ont dû être apportées à la version finale de l'échelle traduite (par ex., des coquilles).

### Échelle des Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle

Cette échelle de Settoon et Mossholder (2002) comporte 13 énoncés ancrés sur une échelle de Likert en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord). Parmi ces énoncés, sept concernent les comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers l'individu (CCI-I : par ex., « J'écoute mes collègues de travail lorsqu'ils cherchent à se confier »), et six portent sur les comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers la tâche (CCI-T : par ex., « Je prends des responsabilités supplémentaires de façon à aider mes collègues de travail lorsque les choses deviennent exigeantes au travail »). Les qualités psychométriques de la version anglaise de cette échelle ont été démontrées par le passé et s'avèrent satisfaisantes (Settoon & Mossholder, 2002; alphas de la version anglaise situés entre 0,93 et 0,95).

### Échantillon et Procédure

Puisque notre recherche s'intéresse à la validation d'une échelle auprès d'une population générale de travailleurs, nous n'avons pas visé d'emplois ou de caractéristiques spécifiques dans le recrutement de participants. Par conséquent, seuls trois critères d'inclusion étaient considérés : être volontaire, avoir un travail et avoir au moins un collègue envers qui émettre des CCI. L'échantillon était constitué de 130 travailleurs québécois francophones, invités à répondre à une étude de marché, dont une section du questionnaire en ligne (Survey Monkey) visait à valider une version française de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle au travail. Seuls les résultats portant sur la validation de l'échelle sont rapportés dans le cadre de la présente étude.

Des 130 travailleurs ayant accepté de participer à cette étude, six ont dû être exclus des analyses : quatre en raison de données extrêmes multivariées (Tabachnick & Fidell, 2013), et deux ayant indiqué

n'avoir aucun collègue de travail. L'échantillon final est donc composé de 124 travailleurs, soit 110 femmes (88,7%) et 14 hommes (11,3%) âgés de 20 à 38 ans ( $M = 27,01$ ;  $É.-T. = 3,13$ ), travaillant entre 10 et 80 heures par semaine ( $M = 37,97$ ;  $É.-T. = 8,45$ ) et dont le salaire brut varie entre 10 000 \$ et 300 000 \$ ( $M = 57 086,07$ ;  $É.-T. = 42 506,52$ ). Ces travailleurs proviennent de milieux de travail variés, rapportent avoir entre 2 et 30 collègues de travail ( $M = 14,36$ ;  $É.-T. = 9,26$ ), ainsi qu'entre 1 mois et 10,42 ans d'ancienneté ( $M = 40,49$  mois;  $É.-T. = 28,36$  mois).

### 2.1.2 Résultats et Discussion

Afin de tester la validité de construit de l'échelle, nous avons réalisé une analyse en composante principale ainsi que des analyses de cohérence interne.

#### Analyses Préliminaires.

Au nettoyage, les données extrêmes univariées ont été remplacées par la valeur limite appropriée ( $Z = +/- 3$ ), et les participants présentant des données extrêmes multivariées ont été exclus des analyses avant d'effectuer l'imputation multiple des données manquantes (5%). De plus, les postulats de distribution normale, de linéarité et d'hétéroscédasticité ont été vérifiés (Tabachnick & Fidell, 2013).

**Analyse de la Matrice de Corrélations.** Dans cette analyse (voir le Tableau 2.1), les scores des CCI orientés vers l'individu (7 énoncés) et vers la tâche (6 énoncés) ont été calculés avec la moyenne de leurs énoncés, alors que le score global CCI a été calculé en faisant la moyenne de ces deux sous-dimensions. Comme les deux sous-échelles ne contiennent pas le même nombre d'énoncés, nous avons procédé ainsi pour éviter une sous représentation des CCI orientés vers la tâche dans le score global des CCI. Conformément à l'état actuel de la littérature, l'examen de la matrice des corrélations bivariées révèle que les variables sociodémographiques n'ont généralement pas d'influence sur le deux types de CCI. Dans cette étude, seuls les CCI-T et, par association, le score global des CCI sont négativement liés au salaire brut.

Tableau 2.1: Matrice des corrélations A1 E1

Matrice des corrélations — Étude 1

	<i>M</i>	<i>É.-T.</i>	$\alpha$	CCI-I	CCI-T	CCI
1. CCI-I	6,10	0,77	0,91	—	0,55**	0,85**
2. CCI-T	5,69	0,99	0,88	0,55**	—	0,91**
3. CCI	5,90	0,78	0,69	0,85**	0,91**	—
4. Salaire brut	57086,07	45506,52	—	-0,16	-0,22*	-0,22*
5. Nombre de collègues	14,36	9,26	—	-0,03	-0,10	-0,08
6. Nombre d'heures travaillées par semaine	37,97	8,45	—	-0,05	-0,06	-0,01
7. Ancienneté	40,49	28,36	—	-0,05	0,01	-0,02
8. Sexe (0F; 1H)	—	—	—	-0,13	-0,08	-0,12
9. Âge	27,01	3,13	—	-0,02	-0,09	-0,07

Nota. *N* = 124.

\*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,001$ .

### Structure Factorielle de l'Échelle de Mesure.

Une analyse en composante principale avec rotation oblimin a été réalisée sur les 13 énoncés de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle. Cette analyse révèle l'existence de deux facteurs avec une valeur propre supérieure à 1, permettant d'expliquer 67,6% de la variance (Tabachnick & Fidell, 2013). Les énoncés se distribuent clairement et distinctement sur ces facteurs et présentent une saturation moyenne minimale de 0,582 (voir le Tableau 2.2). Les deux facteurs identifiés sont modérément corrélés l'un à l'autre,  $r = 0,55$ ,  $p < 0,001$ , ce qui démontre que les deux types de CCI sont positivement associés tout en restant statistiquement distincts. De plus, les énoncés se sont fixés sur leur facteur respectif, soit les sept premiers sur le facteur CCI-I (52,25 % variance totale) et les six autres sur le facteur CCI-T (15,35 % variance totale), tel qu'attendu.

Tableau 2.2: Analyse en composante principale

		Facteur 1 CCI-I	Facteur 2 CCI-T
CCI-I 1	J'écoute mes collègues de travail lorsqu'ils cherchent à se confier.	0,924	
CCI-I 2	Je prends le temps pour écouter les problèmes et les inquiétudes de mes collègues de travail.	0,876	
CCI-I 3	Je porte un intérêt sincère envers mes collègues de travail.	0,836	
CCI-I 4	Je témoigne un souci et une courtoisie envers mes collègues de travail, même dans les situations de travail les plus difficiles.	0,810	
CCI-I 5	Je fais un effort supplémentaire pour comprendre les problèmes vécus par mes collègues de travail.	0,738	
CCI-I 6	J'essaie de remonter le moral de mes collègues de travail lorsqu'ils ont une mauvaise journée.	0,777	
CCI-I 7	Je complimente mes collègues de travail lorsqu'ils vivent des succès au travail.	0,765	
CCI-T 1	Je prends des responsabilités supplémentaires de façon à aider mes collègues de travail lorsque les choses deviennent exigeantes au travail.		0,666
CCI-T 2	J'aide mes collègues avec leurs tâches difficiles, même lorsque l'on ne me le demande pas directement.		0,755
CCI-T 3	J'assiste mes collègues lorsque leur charge de travail est trop élevée, même si ça ne fait pas partie de mon travail.		0,927
CCI-T 4	J'aide mes collègues qui ont pris du retard dans leurs tâches.		0,917
CCI-T 5	J'aide mes collègues avec leur travail lorsqu'ils ont été absents.		0,754
CCI-T 6	Je m'efforce d'aider mes collègues avec leurs problèmes liés au travail.		0,582

Nota.  $N = 124$ .

Les analyses de cohérence interne réalisées sur l'échelle de mesure et ses sous-échelles témoignent également que les alphas de Cronbach pour les CCI-I (7 énoncés,  $\alpha = 0,91$ ), CCI-T (6 énoncés,  $\alpha = 0,88$ ) et le total des CCI (2 énoncés,  $r = 0,69$ ) sont généralement acceptables ( $\alpha = [0,60; 0,95]$ ; George & Mallery, 2003; Tavakol & Dennick, 2011). Malgré la possible redondance entre certains énoncés d'une même sous-échelle, les indices de cohérence interne ci-dessus offrent un soutien additionnel aux résultats de l'analyse en composante principale au chapitre de l'homogénéité, de l'unidimensionnalité et de la fiabilité de l'échelle de mesure.

En somme, les résultats de l'analyse en composante principale et des analyses de cohérence interne témoignent d'une structure factorielle satisfaisante et soutiennent la validité de la version française traduite de l'Échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle de Settoon et Mossholder (2002).

## 2.2 ÉTUDE 2

Cette deuxième étude a pour premier objectif de répliquer les résultats obtenus à l'Étude 1 en confirmant la structure factorielle de la version française de l'Échelle des CCI de Settoon et Mossholder (2002) à l'aide d'un nouvel échantillon de travailleurs francophones québécois. Elle a également pour second objectif de tester les validités convergentes, divergentes et prédictives de l'échelle; autrement dit, de contraster les CCI-I et CCI-T entre eux, par rapport à des concepts similaires (par ex., comportements de citoyenneté organisationnelle, performance contextuelle, soutien offert aux

collègues) et vis-à-vis divers antécédents (par ex., interdépendance des tâches, confiance envers l'organisation, engagement) et diverses conséquences (par ex., qualité des relations, satisfaction au travail, soutien reçu des collègues, affects positifs et négatifs, conflits interpersonnels).

### 2.2.1 Méthode

#### *Échantillon et Procédure.*

Tout comme à l'Étude 1, le recrutement pour cette étude ne visait pas une population spécifique. Par conséquent, les mêmes trois critères d'inclusion ont été considérés : être volontaire, avoir un travail et avoir au moins un collègue envers qui émettre des CCI. Par l'entremise de Facebook et de la banque de données du GPEPS de l'UQAM (un registre de participants volontaires entièrement constitué d'étudiants universitaires), nous avons fait parvenir un lien électronique à 461 travailleurs. Ce lien donnait accès tout d'abord à un formulaire de consentement, puis à un questionnaire en ligne d'environ 150 énoncés (durée de +/- 30 min) sur la plateforme de recrutement de Survey Monkey. En compensation de leur participation à cette étude, ces participants avaient l'occasion de participer à un tirage de trois cartes visa prépayées de 50 \$.

Des 461 travailleurs ayant accepté de participer à cette étude, 160 ont été retirés des analyses en raison d'un faible taux de réponse aux questions (moins de 50%), et six en raison de données extrêmes multivariées. L'échantillon final de 295 participants est composé de 233 femmes (79,0%), de 58 hommes (19,7%) et de 4 individus de genre non spécifié (1,3%), âgés de 18 à 61 ans ( $M = 30,42$ ;  $É.-T. = 8,71$ ), travaillant entre 3 et 60 heures par semaine ( $M = 29,22$ ;  $É.-T. = 12,28$ ) et dont le salaire brut varie entre 2 000 \$ et 130 000 \$ par année ( $M = 36 147,90$ ;  $É.-T. = 23 385,94$ ). Ces travailleurs proviennent de milieux de travail variés, rapportent avoir entre 1 et 200 collègues de travail ( $M = 13,39$ ;  $É.-T. = 18,16$ ), ainsi qu'entre 1 mois et 39 ans d'ancienneté ( $M = 43,71$  mois;  $É.-T. = 60,07$ ). Ils rapportent également avoir entre 0 et 17 années d'études postsecondaires ( $M = 5,86$ ;  $É.-T. = 2,68$ ), sont pour la grande majorité de nationalité québécoise (92,5% Québécois, 7,5% autre) et ont pour langue maternelle le français (95% français, 2% anglais, 1% bilingue, 3% autre). Finalement, 170 participants rapportent être en couple ou mariés (57,6%), et 125 d'entre eux disent être célibataires (42,4%).

Mesures.

Afin de tester la validité de construit ainsi que la validité convergente et divergente de l'échelle traduite à l'Étude 1, nous avons mesuré certains concepts similaires aux comportements de citoyenneté interpersonnelle ainsi que certains construits pouvant agir comme antécédents ou comme conséquences à ces comportements. L'inclusion au questionnaire des nombreuses échelles nécessaires à la poursuite de ces objectifs impliquait que la taille de ce dernier serait considérable et que le risque d'attrition serait élevé. Afin de limiter ce risque, en plus de sélectionner des échelles de mesure validées en français et spécifiques au milieu du travail, nous avons priorisé les versions courtes et abrégées des échelles nous permettant de mesurer les construits à lier ou à contraster aux CCI.

**Comportements d'Aide et Prosociaux : Concepts Similaires.** Le soutien offert aux collègues, les comportements de citoyenneté organisationnelle et la performance contextuelle sont des construits théoriquement distincts, mais apparentés aux comportements de citoyenneté interpersonnelle. Nous avons mesuré ces construits à l'aide des échelles de mesure suivantes.

**Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle.** Ces comportements ont été mesurés à l'aide de l'échelle de Settoon et Mossholder (2002) traduite en français à l'Étude 1. Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente des indices de cohérence interne très satisfaisants pour les sous-échelles de CCI-I ( $\alpha = 0,91$ ), de CCI-T ( $\alpha = 0,91$ ) et pour leur score global (CCI;  $r = 0,68$ ,  $p < 0,001$ ).

**Comportements de Citoyenneté Organisationnelle.** Cette variable a été mesurée à l'aide de l'échelle de Paillé (2006) comportant 13 énoncés (par ex., « Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des employés de mon entreprise »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne satisfaisant ( $\alpha = 0,78$ ).

**Performance Contextuelle.** Cette variable a été mesurée grâce à l'échelle de Van Scotter et Motowidlo (1996), qui comporte 15 énoncés (par ex., « Au travail, je félicite mes collègues lorsqu'ils vivent des succès »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,85$ ).

**Soutien Offert aux Collègues.** Le soutien offert aux collègues a été mesuré grâce à une version adaptée de l'échelle de Ducharme et Martin (2000). Cette échelle mesure normalement le soutien reçu de la part

des collègues (également mesurée plus loin comme antécédent). Dans le cas présent, la formulation des énoncés a été inversée de manière à faire du répondant l'émetteur des comportements de soutien plutôt que le récipiendaire (10 énoncés; par ex., « Je me charge du travail de mes collègues lorsqu'ils sont absents »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,89$ ).

**Antécédents.** Les recherches réalisées en contexte organisationnel soulèvent que les comportements d'aide émis en emploi, tels que les comportements de citoyenneté interpersonnelle, découlent de trois principaux antécédents : l'interdépendance des tâches, la confiance envers l'organisation et l'engagement au travail. Généralement, plus les individus sont appelés à s'influencer dans la réalisation de leurs tâches personnelles (par ex., Ozer *et al.*, 2014), à avoir confiance dans leur organisation (par ex., Thau, Aquino, & Poortvliet, 2007) et à être engagés dans leur travail (Gautam, Van Dick, Wagner, Upadhyay & Davis, 2005), plus ils seront portés à émettre des comportements d'aide. Dans cette étude, nous avons utilisé les échelles suivantes pour mesurer ces trois antécédents.

**Interdépendance des Tâches.** Cette variable a été mesurée par l'échelle de Pearce, Sommer, Morris et Frideger (1992) comportant 6 énoncés (par ex., « Au travail, mes tâches nécessitent une fréquente coordination avec les efforts des autres »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,84$ ).

**Confiance Envers l'Organisation.** Cette variable a été mesurée à l'aide de l'échelle d'Ayree, Budhwar et Chen (2002), qui comporte 7 énoncés (par ex., « En général, je crois que les motifs et les intentions de mon employeur sont bienveillants »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,90$ ).

**Engagement au Travail.** L'échelle de Schaufeli, Bakker et Salanova (2006) en 9 énoncés a été utilisée pour mesurer l'engagement au travail (par ex., « Je déborde d'énergie pour mon travail »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,94$ ).

**Conséquences.** Les recherches réalisées dans le milieu du travail témoignent que les comportements d'aide tels que les CCI sont positivement associés à des comportements de réciprocité par les collègues (Mossholder, Settoon, & Henagan, 2005), à la qualité des relations (Venkataramani & Dalal, 2007), aux affects positifs vécus au travail (Glomb, Bhave, Miner & Wall, 2011), ainsi qu'à la satisfaction vécue par rapport à son emploi (Hoffman, Blair, Meriac & Woehr, 2007). À l'inverse, ces comportements sont négativement associés aux conflits entre collègues (Kisamore *et al.*, 2014), ainsi qu'aux affects négatifs vécus au travail (Glomb *et al.*, 2011). Il est donc attendu que les individus qui émettent des comportements de citoyenneté interpersonnelle reçoivent à leur tour davantage de soutien de la part de leurs collègues, développent des relations plus harmonieuses et de meilleure qualité avec ces derniers, ressentent généralement plus d'affects positifs et moins d'affects négatifs, et soient plus satisfaits dans leur travail. Les échelles suivantes ont été utilisées pour mesurer ces variables.

**Qualité des Relations.** L'échelle de Senécal, Vallerand et Vallières (1992) comportant quatre énoncés a été utilisée pour mesurer la qualité des relations entre collègues (par ex., « Présentement, les relations que j'entretiens avec mes collègues de travail sont harmonieuses »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,92$ ).

**Satisfaction au Travail.** L'échelle de Bérubé, Donia, Gagné, Houlfort et Lvina (2016), composée de cinq énoncés, a été utilisée pour mesurer cette variable (par ex., « En général, le type de travail que je fais correspond à ce que je veux dans la vie »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,87$ ).

**Soutien Reçu des Collègues.** Le soutien reçu de la part des collègues a été mesuré à l'aide de l'échelle de Ducharme et Martin (2000). Cette échelle de mesure comporte 10 énoncés et présente une structure interne satisfaisante (par ex., « Mes collègues se chargent de mon travail lorsque je suis absent »). Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne très satisfaisant ( $\alpha = 0,94$ ).

**Affects Positifs et Négatifs.** Une version abrégée de l'échelle des affects positifs et négatifs (PANAS; Thompson, 2007) nous a permis de mesurer cinq affects positifs (p. ex., « Déterminé(e) »;  $\alpha = 0,77$ ) et cinq affects négatifs (par ex., « Honteux(se) »;  $\alpha = 0,77$ ). Cette échelle demande aux participants



d'indiquer à quel point ils vivent ces différentes émotions au travail sur un ancrage à 5 points, allant de 1 (très peu/pas du tout) à 5 (énormément).

**Conflits Interpersonnels.** Les conflits entre collègues ont été mesurés à l'aide de l'échelle de Spector et Jex (1998). Cette dernière est une échelle de fréquence Likert en 5 points, allant de 1 (jamais) à 5 (très souvent). Elle comporte quatre énoncés (par ex., « Veuillez indiquer à quelle fréquence . . . vous vous disputez avec vos collègues ») et présente une cohérence interne suffisante ( $\alpha = 0,81$ ).

**Désirabilité Sociale.** Les comportements d'aide sont généralement bien vus et socialement désirés (Grant & Mayer, 2009; Levesque, Blais, & Hess, 2004). Par conséquent, mesurer la tendance d'un individu à vouloir se présenter positivement aux autres peut s'avérer important dans l'étude des comportements de citoyenneté interpersonnelle. C'est pourquoi nous avons inclus l'échelle de désirabilité sociale à 13 énoncés de Reynolds (1982) (par ex., « Je suis toujours prêt(e) à admettre lorsque j'ai fait une erreur ») dans notre étude. Cette échelle de Likert ancrée en 7 points, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait en accord), présente un indice de cohérence interne satisfaisant ( $\alpha = 0,66$ ).

### 2.2.2 Analyses et Résultats

Afin de répliquer la validité de construit de l'échelle établie à l'Étude 1, une analyse factorielle confirmatoire de second ordre et des analyses de cohérence internes ont été réalisées. Par la suite, pour attester de la validité convergente, divergente et prédictive, nous avons fait une analyse de la matrice des corrélations bivariées.

#### Analyses Préliminaires.

Les données ont été nettoyées sur les mêmes bases qu'à l'Étude 1. Les données extrêmes univariées ont été remplacées par la valeur limite appropriée ( $Z = +/- 3$ ), et les participants présentant des données extrêmes multivariées ont été exclus des analyses avant d'effectuer l'imputation multiple des données manquantes (5%). De plus, la vérification des postulats témoigne que les prémisses concernant la distribution normale des données, la linéarité et l'hétéroscédasticité sont respectées (Tabachnick & Fidell, 2013).

**Analyse de la Matrice de Corrélations.** Dans cette analyse (tout comme dans l'Étude 1), les scores des CCI orientés vers l'individu (sept énoncés) et vers la tâche (six énoncés) ont été calculés avec la moyenne de leurs énoncés, alors que le score global CCI a été calculé en faisant la moyenne de ces deux sous-dimensions. Dans cette seconde étude, l'analyse de la matrice des corrélations bivariées (voir le Tableau 2.3) révèle que seul le nombre d'heures travaillées par semaine est relié positivement aux CCI-T. Aucune autre variable sociodémographique ne semble être liée à la mesure des CCI. Ces résultats sont généralement en accord avec la littérature et avec les résultats de l'Étude 1, qui tendent à démontrer qu'au-delà de quelques variations mineures en fonction des échantillons, la mesure des CCI est relativement in affectée par les variables sociodémographiques. De plus, la désirabilité sociale telle que mesurée dans cette étude ne semble pas être associée aux CCI.

Tableau 2.3: Matrice de corrélations A1 E2

*Matrice de corrélations — Étude 2*

	<i>M</i>	<i>É.-T.</i>	$\alpha$	CCI-I	CCI-T	CCI
1. CCI-I	6,09	0,75	0,91	—	0,53**	0,84**
2. CCI-T	5,51	0,95	0,91	0,53**	—	0,90**
3. CCI	5,80	0,74	0,68	0,84**	0,90**	—
4. Soutien social offert	5,81	0,79	0,89	0,57**	0,59**	0,66**
5. Comportements de citoyenneté organisationnelle	4,86	0,73	0,78	0,40**	0,45**	0,49**
6. Performance contextuelle	5,42	0,74	0,85	0,59**	0,62**	0,69**
7. Interdépendance des tâches	4,54	1,36	0,84	0,07	0,21**	0,17**
8. Confiance organisationnelle	5,23	1,32	0,90	0,19**	0,16**	0,20**
9. Engagement	4,63	1,29	0,94	0,19**	0,23**	0,24**
10. Qualité des relations	5,80	1,12	0,92	0,46**	0,37**	0,46**
11. Satisfaction au travail	4,95	1,28	0,87	0,26**	0,15	0,24**
12. Soutien social reçu	5,56	0,98	0,94	0,44**	0,43**	0,49**
13. Affects positifs	3,64	0,73	0,77	0,16**	0,21**	0,22**
14. Affects négatifs	1,73	0,66	0,77	-0,06	-0,11	-0,10
15. Conflits entre collègues	1,41	0,52	0,81	-0,11	-0,03	-0,08
16. Désirabilité sociale	3,11	0,68	0,66	-0,04	-0,09	-0,08
17. Salaire brut	36147,90	23385,95	—	-0,05	0,02	-0,01
18. Nombre de collègues	13,39	18,16	—	-0,04	0,04	0,01
19. Nombre d'heures travaillées par semaine	29,22	12,28	—	-0,01	0,12*	0,07
20. Ancienneté	43,71	60,07	—	-0,03	0,02	0,00
21. Sexe (0F; 1H)	—	—	—	-0,11	0,01	-0,05
22. Âge	30,42	8,71	—	-0,06	-0,04	-0,05
23. Statut civil (0 célibataire; 1 couple)	—	—	—	-0,08	-0,08	-0,09
24. Nombre d'années d'éducation postsecondaire	3,11	0,68	—	0,04	-0,04	-0,01

Nota.  $N = 295$ .

\*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,001$ .

**Structure Factorielle de l'Échelle de Mesure.**

Afin de répondre aux objectifs de cette étude, une analyse factorielle confirmatoire de second ordre utilisant la méthode du maximum de vraisemblance (maximum likelihood) a été réalisée à partir de la

matrice de covariance des réponses aux 13 énoncés de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle, sur le logiciel AMOS (Arbuckle, 2012).

Afin de déterminer l'ajustement du modèle proposé aux données récoltées, les cinq indices suivants ont été utilisés :  $\chi^2$  ( $p > 0,05$ ); CFI (Comparative Fit Index)  $\geq 0,90$ ; TLI (Tucker-Lewis Index)  $\geq 0,95$ ; RMSEA (Root Mean Square Approximation)  $\leq 0,08$ ; SRMR (Standardized Root Mean Square Residuals)  $\leq 0,08$  (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008; Kline, 2005). En présence d'une forte taille d'échantillon comme celle qui est nécessaire à la réalisation d'une analyse factorielle confirmatoire, il est attendu qu'il soit difficile d'obtenir une valeur non significative de chi carré. Il est toutefois possible d'affirmer avec assurance l'ajustement d'un modèle statistique si l'ensemble des autres indicateurs témoignent d'un bon ajustement (Browne & Cudeck, 1993; Hooper *et al.*, 2008; Hoyle, 1995; Kline, 2005).

Selon ces critères, les indices d'ajustement de notre modèle initial s'avéraient insatisfaisants :  $\chi^2$  (64, N = 295) = 352,957,  $p = 0,000$ ; CFI = 0,89; TLI = 0,869; RMSEA = 0,12 (0,111, 0,137); SRMR = 0,09. Trois liens de covariance entre des énoncés fortement intercorrélés sur un même facteur ont été ajoutés au modèle comme suite aux propositions faites par le logiciel AMOS pour améliorer nos indices d'ajustement. Une fois ces modifications faites, notre modèle final (voir la Figure 2.1) témoigne d'un ajustement satisfaisant :  $\chi^2$  (61, N = 295) = 165,46,  $p = 0,000$ ; CFI = 0,96; TLI = 0,95; RMSEA = 0,08 (0,06, 0,09); SRMR = 0,05.

De plus, les corrélations inter-énoncés semblent varier entre 0,43 et 0,90 pour les CCI-I, et entre 0,56 et 0,76 pour les CCI-T (tous  $p < 0,001$ ). Les moyennes (CCI-I = 6,09; CCI-T = 5,51), les écarts-types (CCI-I = 0,75; CCI-T = 0,95) et la cohérence interne (CCI-I  $\alpha = 0,91$ ; CCI-T  $\alpha = 0,91$ ) pour ces deux sous-échelles témoignent elles aussi d'une certaine homogénéité, unidimensionnalité et fiabilité des construits mesurés. En résumé, nos résultats offrent un soutien supplémentaire à ceux qui ont été obtenus à l'Étude 1 et soutiennent la validité de construit de la version française de l'Échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle de Settoon et Mossholder (2002).

Figure 2.1: Analyse factorielle confirmatoire

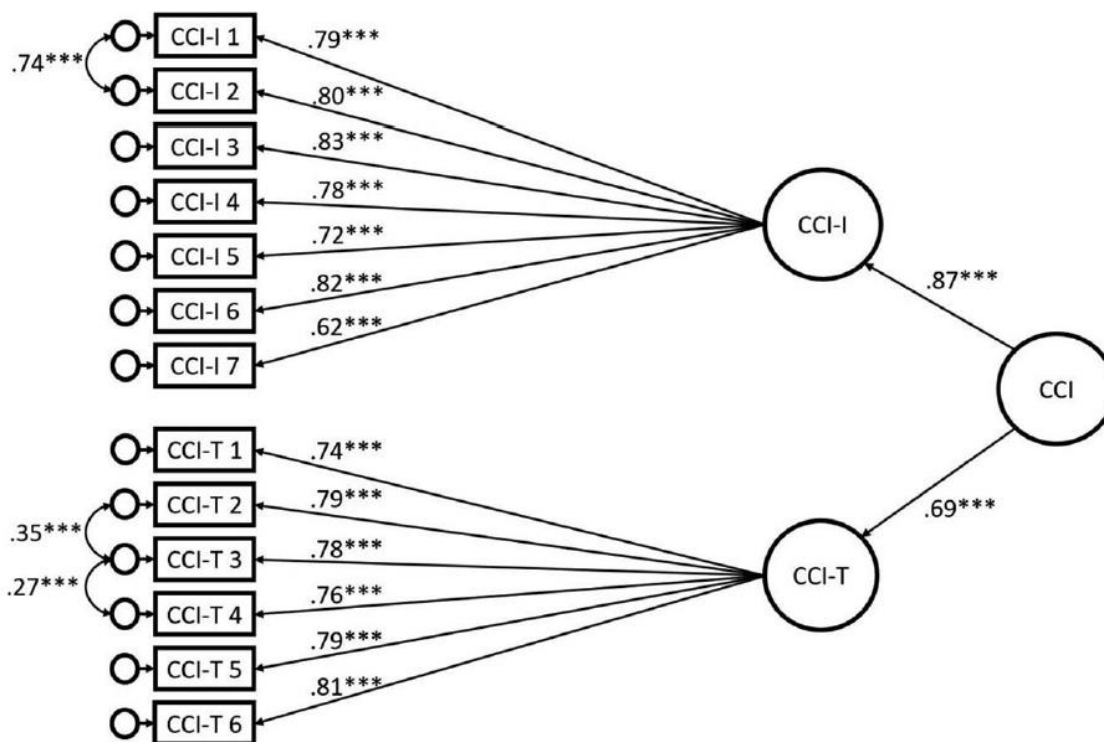


Figure 1. Analyse factorielle confirmatoire — Étude 2.  $N = 292$ . \*\*\*  $p < .001$ .

Validité Divergente, Convergente et Prédictive.

Dans le but de vérifier si les relations observées dans cette étude entre les comportements de citoyenneté interpersonnelle, d'autres comportements prosociaux, leurs antécédents et leurs conséquences sont conformes à celles qui sont rapportées dans la littérature scientifique sur le sujet, nous proposons une brève analyse de la matrice des corrélations bivariées entre ces variables (voir le Tableau 2.3).

L'analyse de la matrice des corrélations révèle tout d'abord que le total des CCI et ses deux sous-échelles sont fortement, positivement et distinctement ( $r < 0,80$ ) associés entre eux et avec d'autres formes de comportement prosociaux ( $r = [0,40; 0,69]$ ,  $p < 0,001$ ). Cette analyse révèle également une plus faible relation positive entre les CCI et leurs antécédents ( $r = [0,16; 0,24]$ ,  $p < 0,001$ ); les CCI-T se distinguant des CCI-I de par leur corrélation positive avec l'interdépendance des tâches. Le total des CCI et ses deux sous-échelles sont aussi positivement associés à leurs conséquences adaptatives ( $r = [0,16; 0,49]$ ,  $p < 0,001$ ), mais non significativement associés à leurs conséquences plus négatives (par ex., affects négatifs

et conflits entre collègues). Sur le plan de leurs conséquences, ce sont ici les CCI-I qui semblent se distinguer des CCI-T de par leur relation positive avec la satisfaction au travail. De façon globale, nous pouvons donc affirmer que les associations observables dans cette matrice de corrélations respectent les relations observées entre ces variables dans la littérature.

### 2.3 Discussion Générale

L'objectif de cet article était de proposer une version française de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle et de vérifier ses qualités psychométriques. Deux études ont permis de valider la structure factorielle de l'échelle et sa cohérence interne. Une analyse en composante principale (Étude 1) et une analyse factorielle confirmatoire (Étude 2) soutiennent la présence de deux dimensions : les CCI-I et les CCI-T. La cohérence de chacune de ces dimensions a également été confirmée dans les deux études ( $\alpha > 0,85$ ). Les validités convergente, divergente et prédictive de l'outil ont également été confirmées dans l'Étude 2. Ainsi, les résultats attestent non seulement de la validité de l'échelle, mais également de sa pertinence et de sa contribution unique par rapport aux relations interpersonnelles au travail ainsi qu'au fonctionnement optimal des individus et des organisations.

En plus d'offrir un portrait global des relations entre les deux types de CCI, leurs antécédents, leurs conséquences et les concepts similaires préexistants dans la littérature, cette recherche offre la première démonstration empirique permettant de distinguer les CCI-I des CCI-T. Ainsi, les résultats de cette recherche offrent donc des pistes pour les milieux et les intervenants souhaitant faire la promotion d'un type spécifique de CCI dans leur organisation. Cela dit, il est important de noter que bien que deux devis transversaux aient été suffisants pour valider cette échelle de mesure, l'approfondissement de l'impact causal de tels leviers (par ex., interdépendance des tâches) sur l'augmentation des CCI en emploi nécessite l'apport de devis expérimentaux et longitudinaux.

Cette recherche est également la première à démontrer simultanément et aussi clairement une absence générale de liens entre les CCI, la désirabilité sociale et un grand nombre de variables sociodémographiques. Cela dit, la composition des échantillons utilisés présente une très grande variabilité de profils (par ex., nombre d'heures travaillées par semaine), ainsi qu'une surreprésentation de femmes et d'étudiants universitaires. Bien que le nettoyage des données et les analyses préliminaires réalisées ne révèlent pas d'impact de ces observations sur les analyses au niveau multivarié ou même sur notre mesure des CCI, ce fait devrait être pris en compte en ce qui a trait à l'interprétation et à la

généralisabilité de nos résultats. Il serait par conséquent pertinent que des études futures se penchent sur la réplication de ces résultats auprès d'échantillons autrement constitués, et qu'elles investiguent plus spécifiquement l'impact que les variations en matière de contextes de travail, de facteurs motivationnels et de variables dispositionnelles sur la mesure proposées des CCI.

Finalement, ces résultats sont non seulement cohérents et conformes par rapport à ceux qui se trouvaient dans la littérature scientifique anglophone, mais ils sont également les premiers à avoir été obtenus auprès d'une population de travailleurs francophones en ce qui concerne les comportements de citoyenneté interpersonnelle. De cette façon, en plus d'ajouter aux connaissances actuelles en poursuivant la généralisation de ces résultats auprès de travailleurs francophones, les chercheurs possèdent maintenant une mesure comportant des qualités psychométriques solides afin de développer et de poursuivre la recherche sur le rôle des comportements de citoyenneté interpersonnelle dans le fonctionnement optimal des organisations et des travailleurs.

## Références

- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos* (version 15.0) [logiciel]: SPSS.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. et Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285. <http://dx.doi.org/10.1002/job.138>
- Bérubé, N., Donia, M. B., Gagné, M., Houlfort, N. et Lvina, E. (2016). Validation evidence for the work domain satisfaction scale in two languages. *International Journal of Psychological Studies*, 8, 26-39. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v8n3p26>
- Borman, W. C. et Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dans N. Schmitt et W. Borman (dir.), *Personnel selection in organizations* (p. 71-98). Jossey-Bass.
- Bowler, W. M. et Brass, D. J. (2006). Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: a social network perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91, 70-82. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.70>
- Browne, M. W. et Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans K. A. Bollen et J. S. Long (dir.), *Testing structural equation models* (p. 136-162). Sage. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N. et Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39, 853-877. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311419662>
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3-13. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.3>
- Curien, N., Muet, P. A., Cohen, E., Didier, M. et Bordes, G. (2004). *La société de l'information*. La documentation française.
- Devonish, D. et Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 75-86. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x>
- Ducharme, L. J. et Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: a test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888400027002005>
- Ellington, J. K., Dierdorff, E. C. et Rubin, R. S. (2014). Decelerating the diminishing returns of citizenship on task performance: the role of social context and interpersonal skill. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 748-758. <https://doi.org/10.1037/a0036102>

- Englehardt, C. S. et Simmons, P. R. (2002). Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 113-121.  
<http://dx.doi.org/10.1108/01437730210424057>
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M. et Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16, 705-721.  
<http://dx.doi.org/10.1177/014920639001600404>
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N. et Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-839X.2005.00172.x>
- George, D. et Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. (4e éd.). Allyn and Bacon.
- Glomb, T. M., Bhawe, D. P., Miner, A. G. et Wall, M. (2011). Doing good, feeling good: examining the role of organizational citizenship behaviors in changing mood. *Personnel Psychology*, 64, 191-223.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01206.x>
- Grant, A. M. et Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 900-912. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013770>
- Halbesleben, J. R. et Wheeler, A. R. (2011). I owe you one: coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion-performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 608-626.  
<https://doi.org/10.1002/job.748>
- Harris, K. J., Harvey, P. et Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010-1023.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.020>
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P. et Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 555-566.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Hooper, D., Coughlan, J. et Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.  
<https://doi.org/10.21427/D7CF7R>
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage.
- Kisamore, J. L., Liguori, W. E., Muldoon, J. et Jawahar, I. M. (2014). Keeping the peace: an investigation of the interaction between personality, conflict, and competence on organizational citizenship behaviors. *Career Development International*, 19, 244-259. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0115>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2<sup>e</sup> éd.). The Guilford Press.



- Levesque, M., Blais, M. R. et Hess, U. (2004). Motivation, comportements organisationnels discrétionnaires et bien-être en milieu africain : quand le devoir oblige ? *Revue canadienne des sciences du comportement*, 36, 321-332. <https://doi.org/10.1037/h0087240>
- Lyons, B. et Scott, B. (2012). Integrating social exchange and affective explanations for the receipt of help and harm: a social network approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 66-79. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.002>
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P. et Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48, 607-618. [http:// dx.doi.org/10.5465/amj.2005.17843941](http://dx.doi.org/10.5465/amj.2005.17843941)
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. et Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83. [http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- O'Brien, K. E. et Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21, 62-88. <http://dx.doi.org/10.1080/08959280701522189>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Book, Lexington.
- Ozer, M. (2011). A moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1328-1336. <http://dx.doi.org/10.1037/a0023644>
- Ozer, M., Chang, C. H. et Schaubroeck, J. M. (2014). Contextual moderators of the relationship between organizational citizenship behaviours and challenge and hindrance stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 557-578. <https://doi.org/10.1111/joop.12063>
- Paillé, P. (2006). Les relations entre l'implication au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de retrait. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 56, 139-149. <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2005.06.001>
- Pandey, S. K., Wright, B. E. et Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11, 89-108. <http://dx.doi.org/10.1080/10967490801887947>
- Pearce, J. L. et Gregersen, H. B. (1991). Task interdependence and extrarole behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 838-844. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.6.838>
- Podsakoff, P. M. et Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363. <https://doi.org/10.1177%2F002224379403100303>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. et Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125. [http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:1119::AID-JCLP22703801183.0.CO;2-I](http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:1119::AID-JCLP22703801183.0.CO;2-I)
- Rico, R., Bachrach, D. G., Sánchez-Manzanares, M. et Collins, B. J. (2011). The interactive effects of person-focused citizenship behaviour, task interdependence, and virtuality on team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 700-726. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.495206>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599. <http://dx.doi.org/10.2307/2393868>
- Rurkkhum, S. et Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. et Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Senécal, C. B., Vallerand, R. J. et Vallières, É. F. (1992). Construction et validation de l'échelle de la qualité des relations interpersonnelles (EQRI). *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie*, 42(4), 315-322. <https://psycnet.apa.org/record/1993-87357-001>
- Settoon, R. et Mossholder, K. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255-267. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.255>
- Shoss, M. K., Callison, K. et Witt, L. A. (2015). The effects of other-oriented perfectionism and conscientiousness on helping at work. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 233-251. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12039>
- Spector, P. E. et Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, K. M. et Brymer, R. A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, 19, 53-77. [http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4319\(99\)00030-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4319(99)00030-4)

- Susskind, A. M., Kacmar, K. M. et Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*, 88, 179-187. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.179>
- Tabachnick, B. G., et Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6<sup>e</sup> éd.). Pearson.
- Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: what is the relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 195-207. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01419444>
- Tavakol, M. et Dennick, R. (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <http://dx.doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Thau, S., Aquino, K. et Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: the relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92, 840-847. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.840>
- Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 227-242. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022106297301>
- Vallerand, R. J. (1989). Vers Une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française [toward a methodology for the trans-cultural validation of psychological questionnaires: implications for research in the French language]. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- Van Emmerik, I. H., Jawahar, I. M. et Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour. *Work & Stress*, 19, 93-100. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500046283>
- Van Scotter, J. R. et Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Venkataramani, V. et Dalal, R. S. (2007). Who helps and harms whom? Relational antecedents of interpersonal helping and harming in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 952-966. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.952>
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S. et Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 911-926. <http://dx.doi.org/10.1002/job.172>

## CHAPITRE 3

### ARTICLE 2

Ce chapitre a pour objectif de présenter le second article de cette thèse, visant à examiner le rôle des deux types de passion pour le travail dans l'émission de diverses formes de CCI en emploi; tout en examinant les mécanismes qui devraient théoriquement permettre d'expliquer et de distinguer la façon dont ces variables sont associées. Cet article, publié dans la revue *Current Psychology*, comporte deux études. La première étude explore le rôle médiateur de la qualité des relations entre employés sur le lien entre la passion et les CCI, ainsi que le rôle modérateur de l'interdépendance des tâches sur le lien entre une PO et les CCI-T. La deuxième étude, quant à elle, cherche à contrevérifier et à reproduire les résultats de la précédente, en investiguant additionally le rôle de l'engagement au travail comme médiateur dans la relation entre la passion et les CCI.

Référence:

Laurent, F.A., Houliort, N., & Machelosse, K. (2003). Interpersonal citizenship behaviors: The role of passion for work in helping behaviors towards coworkers. *Current Psychology*, 42(11), 9466-9484. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02230-4>.

## INTERPERSONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: THE ROLE OF PASSION FOR WORK IN HELPING BEHAVIORS TOWARDS COWORKERS

François-Albert Laurent, Nathalie Houlfort\* & Katherine Malchelosse

Psychology Department, *Université du Québec à Montréal, Montreal, Canada*

\*Corresponding author at : Psychology Department, Université du Québec à Montréal, C.P. 8888, Succursale Centre Ville, Montréal, QC H3C 3P8, Canada. E-mail address : [houlfort.nathalie@uqam.ca](mailto:houlfort.nathalie@uqam.ca) (N.Houlfort).

*\*This work was supported by the Fonds de Recherche Société et Culture Québec accorded to the second author.*

**Résumé:** Les comportements de citoyenneté interpersonnelle (ICB) agissent comme un ciment social et facilitent les processus dans le rythme rapide et en constante évolution du contexte de travail actuel. Ils ont également le potentiel de déclencher une spirale ascendante de positivité, de vigueur, de connectivité et de réciprocité qui serait bénéfique à toute organisation. Des recherches sur ses antécédents sont donc nécessaires. Deux études ont été menées à l'aide de conceptions transversales et de modélisation d'équations structurelles pour examiner le rôle de la passion obsessionnelle (OP) et harmonieuse (HP) pour le travail (modèle dualiste de passion ; Vallerand et al., 2003) en tant qu'antécédents des comportements de citoyenneté interpersonnelle axés sur la tâche (T-ICB) et la personne (P-ICB) (Settoon et Mossholder, 2002), ainsi que de potentiels médiateurs et modérateurs contextuels, motivationnels et relationnels impactant ce rôle. Les résultats montrent que HP est positivement corrélé aux deux types d'ICB via l'influence de la qualité de la relation (études 1 et 2), tandis que OP n'a qu'une relation positive directe avec T-ICB (étude 1). Nos résultats élargissent les connaissances actuelles sur le modèle dualiste de la passion en démontrant que la passion obsessionnelle peut conduire à des résultats positifs liés au travail en facilitant des comportements d'aide spécifiques au travail. Ces résultats jettent un nouvel éclairage sur comment et pourquoi les travailleurs passionnés peuvent aider leurs collègues, et sur la manière dont la passion obsessionnelle et harmonieuse diffèrent pour y parvenir.

**Mots-Clés:** Comportements de citoyenneté interpersonnelle - Passion - Qualité des relations - Engagement au travail - Interdépendance des tâches - Fonctionnement optimal

**Abstract:** Interpersonal citizenship behaviors (ICB) act as social glue and facilitate processes in the everchanging and fast paced rhythm of today's work context. They also have the potential to spark an upward spiral of positivity, vigor, connectedness and reciprocity that would be beneficial to any organization. Research on its antecedents is therefore needed. Two studies were conducted using cross-sectional designs and structural equation modeling to examine the role of obsessive (OP) and harmonious (HP) passion for work (Dualistic model of passion; Vallerand *et al.*, 2003) as antecedents of

Task (T-ICB) and Person (P-ICB) focused interpersonal citizenship behaviors (Settoon & Mossholder, 2002), as well as potential contextual, motivational and relational mediators and moderators affecting this role. Results show that HP is positively correlated to both types of ICB via the influence of relationship quality (Study 1 and 2), while OP only has a direct positive relationship with T-ICB (Study 1). Our results extend current knowledge on the Dualistic model of passion by demonstrating that obsessive passion can lead to positive work-related outcomes by facilitating specific helping behaviors at work. These findings shed new light on how and why passionate workers may help their coworkers, and how obsessive and harmonious passion differ in accomplishing this.

**Keywords:** Interpersonal citizenship behaviors - Passion - Relationship quality - Work engagement - Task interdependence - Optimal functioning

Coworker oriented helping behaviors, also labeled interpersonal citizenship behaviors (ICB), act as a social glue and facilitate work activities in the ever changing and fast paced rhythm of today's work context. In other words, ICB favors emotional support and flexible sharing of resources between employees that are essential to the optimal functioning of teams and organizations, especially where work is complex, dynamic, and interdependent (Englehardt & Simmons, 2002; Taber & Deosthali, 2014). Supporting this claim, past research shows that helping behaviors among coworkers reduces turnover (Paillé, 2013; Paillé & Grima, 2011), symptoms of burnout or emotional exhaustion (Lyons & Scott, 2012; Strobel *et al.*, 2013), and organizational deviance directed towards coworkers or the organization (Morgan & King, 2012; Winkel *et al.*, 2011). It has also been shown to lead to improved personal, team, and organizational performance (Chun *et al.*, 2013; Posdakoff & MacKenzie, 1994), self and coworkers' positive mood and affect (Lyons & Scott, 2012), work satisfaction (Taber & Deosthali, 2014), team cohesion (Taber & Deosthali, 2014) and reciprocation of prosocial behaviors (Lyons & Scott, 2012). In sum, these results suggest that ICB have the potential to spark an upward spiral of positivity, vigor, connectedness and reciprocity that would be beneficial to any organization. In this research paper, we suggest that passion for work (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand & Houliort, 2019) could prove to be an important antecedent of ICB. More specifically, two studies examine the relationship between passion for work and ICB. The first study provides an initial test of how different types of passion (harmonious and obsessive) relate to ICB and explores the role of relationship quality and task interdependence in the passion-ICB association. A second study allows replication of Study 1's findings with a different sample of workers and thus increases our confidence in the generalization of the results obtained. In addition, with a larger sample of workers, Study 2 makes it possible to examine a more complex model where work engagement is added as a mediating variable. Hence, Study 2 not only replicates but extends and builds on Study 1.

### **Interpersonal Citizenship Behaviors**

The conceptualization of interpersonal citizenship behaviors (ICB) originates in the organizational citizenship behavior literature (Organ, 1988) and can be defined as discretionary individual behaviors of cooperative assistance offered to individuals in need, that are not directly or explicitly recognized by the official reward system, which contribute to the overall optimal functioning of the organization (Laurent & Houliort, 2020). Answering the call for research on unique antecedents and different forms of citizenship behavior (Podsakoff *et al.*, 2000), Settoon and Mossholder (2002) proposed a theoretical framework and

a measurement tool that makes it possible to distinguish between two types of ICB, allowing a more precise understanding of the phenomena and its correlates. These two types of ICB are referred to as person-focused and task-focused interpersonal citizenship behaviors.

Person-focused interpersonal citizenship behaviors (P-ICB) refer to discretionary behaviors that are directed towards a coworker with the intent of helping them with situations of a more personal nature. These behaviors are likely to be grounded in respect and concern for others' dignity and worth as human beings and emphasize providing emotional support, a sense of safety and belonging, as well as self-esteem maintenance and growth (Qiu *et al.*, 2009). Examples of P-ICB are: being intentionally accessible, open and understanding, listening to, welcoming and acknowledging the concerns of colleagues, providing encouragement, counseling, and demonstrating a concern for others by reassuring them of their worth.

Task-focused interpersonal citizenship behaviors (T-ICB) refer to discretionary behaviors that are directed towards a coworker with the intent of helping them resolve work-related tasks or difficulties. According to Settoon and Mossholder (2002), T-ICB are less personal in nature, more likely to arise in the course of work-role performance and generally involve the exchange of job-related resources; this makes them more instrumental in achieving work-related goals. Since their intent is to help solve work-related problems, Settoon and Mossholder (2002) argue that T-ICB should also be more likely to depend on and reflect the requirements or properties of social and work interaction patterns (e.g., task interdependence; e.g., Anderson & Williams, 1996; Pearce & Gregersen, 1991) than P-ICB. Examples of T-ICB are: offering direct assistance with heavy workloads or difficult assignments, providing work related advice, offering new perspectives, sharing experience or supplying factual information on work problems, and assuming responsibility for solving problems.

While ICB have been investigated under various labels including altruism (Organ, 1988; Smith *et al.*, 1983), coworker social support (Ducharme & Martin, 2000), interpersonal helping (Moorman & Blakely, 1995), OCB-I (Williams & Anderson, 1991), helping coworkers (George & Brief, 1992), helping and cooperating with others (Borman & Motowidlo, 1997), contextual performance (Motowidlo & Van Scotter, 1994), and interpersonal facilitation (Van Scotter & Motowidlo, 1996), Settoon and Mossholder's (2002) conceptualization is the only work-context-specific model that offers a qualitative distinction between various types of helping behaviors (Laurent & Houlfort, 2020). According to this



model, these two types of ICB uniquely contribute to optimal team and organization functioning directly through productivity and performance (T-ICB), but also indirectly through social cohesion (P-ICB). This reflects two different and crucial pathways that contribute to the maintenance and enhancement of individual and organizational performance.

As mentioned above, in general, ICB have many adaptive consequences for both individuals and organizations. Settoon and Mossholder's conceptualization suggests that P-ICB and T-ICB could uniquely contribute to such desirable outcomes. More research on their distinctive antecedents is therefore needed to better understand how to target and promote specific types of ICB in organizations.

### ***ICB and Relationship Quality***

In the existing scientific literature, relationship quality is found to be one of the most crucial antecedents of helping behaviors, and more specifically of both types of ICB (e.g., Settoon & Mossholder, 2002). Quality relationships are described as satisfying, trusting, gratifying and harmonious (Senécal *et al.*, 1992). They promote positive and essential feelings of personal worth and safety that not only stimulate the repetition of future social interactions, but also favor more intimate exchanges, where sharing deeply personal views and making oneself vulnerable is possible. Over time, participants in high quality relationships share knowledge structures and are more attuned to and able to acknowledge others' experiences and emotions. In other words, high quality relationships foster perspective taking (e.g., Kenny, 1994), and empathic concern (Sheppard & Sherman, 1998) in coworkers. On one hand, perspective taking, or the ability to infer others' thoughts and feelings, makes it more likely that individuals will be able to understand others' needs and thus determine when and how to best help their coworker. On the other hand, empathic concern (the ability to emotionally put oneself in another's shoes, to relate to, and to experience compassion for others in need) functions as a trigger for action (Vetlesen, 1994). Therefore, high quality relationships promote mutual concern and increased sensitivity to and awareness of the needs of others, which results in more and better helping behaviors (e.g., McAllister, 1995).

**Relationship Quality and P-ICB.** Since P-ICB aim to help coworkers with more personal matters, they would be expected to greatly benefit from or even require high quality relationships. Furthermore, the feelings of trust, personal worth and safety promoted by high quality relationships are essential for some intimacy and vulnerability to be shown or even communicated. Past research has confirmed this

assumption and shown that P-ICB are strongly and positively correlated to relationship quality as well as negatively related to conflict between colleagues and with a supervisor (Kacmar *et al.*, 2012; Laurent & Houlfort, 2020; Settoon & Mossholder, 2002).

**Relationship Quality and T-ICB.** Even though T-ICB are expected to be less personal in nature than P-ICB, for a number of reasons we could expect them to be positively influenced by and to result in part from relationship quality (Settoon & Mossholder, 2002). First of all, relationship quality entails positive and intimate interactions that favor affiliation and identification with others or the group, where empathy and perspective taking are facilitated; this makes the experience and needs of others more accessible and salient, but also makes it harder to stand by while watching others having a difficult time (e.g., Hein *et al.*, 2011). In this situation, physically taking action and helping a coworker with work-related difficulties might relieve the negative feelings (e.g. helplessness) of the coworker witnessing the situation, contribute to a positive and congruent self-image and create emotionally powerful and positive interactions with the coworker being helped (e.g., Pavey *et al.*, 2012).

Additionally, as mentioned before, high quality relationships imply interpersonal trust; both parties are confident that their coworker has their back and have their best interest in mind. This facilitates a sense of congruence and safety during interactions, reducing the fear of non-reciprocation of help in the future and therefore making it more likely that individuals will expend time, energy and effort helping their coworkers (Sheppard & Sherman, 1998).

Finally, according to Settoon and Mossholder (2002), workers will also tend to reciprocate and respond to positive feelings and actions directed toward them (e.g., non-help affiliative behaviors). Offering tangible help could be one of many ways to express solidarity, respect and concern about the well-being of coworkers, as it underscores the importance, value and permanence of high quality relationships (Burlison, 1990). On the basis of these premises, many studies have demonstrated the positive association between relationship quality and the emission of T-ICB (e.g., Harris *et al.*, 2011; Kacmar *et al.*, 2012; Laurent & Houlfort, 2020; Settoon & Mossholder, 2002). In this research project, we expect to replicate these findings as well as the positive association between P-ICB and relationship quality.

- *H1: Relationship quality will be positively correlated to both types of ICB.*

### **ICB and Task Interdependence**

Task interdependence is another well-known antecedent of ICB and refers to the degree to which employees depend on one another to perform successfully and carry out work effectively (Kiggundu, 1983; Van der Vegt & Janssen, 2003; Wageman, 1995). This job characteristic emerges from work culture, division of labor, technology requirements as well as social and workflow systems in the organization; it greatly impacts the need for social interaction and coordination between coworkers (Anderson & Williams, 1996; Guzzo & Shea, 1992; Lamertz, 1999). Therefore, task interdependence brings not only more opportunities for interpersonal contact, cooperation and help, but also increased recognition of the need to engage in such behaviors in order to achieve one's personal work goal. On the flip side, in such contexts, workers also tend to be more inclined to seek and expect help and collaboration from their coworkers; leading to feelings of responsibility, trying to meet expectations, searching for approval and avoiding feelings of guilt in the helper (Anderson & Williams, 1996; Bachrach *et al.*, 2006; Berkowitz, 1972; Burke *et al.*, 1976; Pearce & Gregersen, 1991).

While task interdependence has been found to be positively correlated to helping behaviors in general (Ellington *et al.*, 2014; Ozer *et al.*, 2014), studies linking it to specific types of ICB found it to only be related to T-ICB (e.g., Laurent & Houffort, 2020; Rico *et al.*, 2011). This could be explained, as Settoon and Mossholder (2002) put it, by the fact that the behaviors are intended mainly to help solve work-related problems, and therefore depend more on the structural properties and requirements of work interaction patterns than PICB. We expect to find similar results in this study.

- *H2: Task interdependence will be positively correlated to T-ICB.*

### **Passion for Work**

The Dualistic Model of Passion defines passion as a strong inclination toward an activity (e.g., work) that one loves and finds important, that is self-defining, and in which significant time and energy is invested (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand & Houffort, 2003; Vallerand & Houffort, 2019). Two types of passion are possible: harmonious passion (HP) and obsessive passion (OP). For both types, work activity is highly valued and meaningful, and workers love their work; they differ however, as to how the work activity is internalized in the person's identity and self (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand & Houffort, 2003, Vallerand & Houffort, 2019).

When the work activity is internalized in an autonomous fashion, meaning that it emanates from the intrinsic and integrative tendencies of the self (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017), a harmonious passion will emerge. The work activity performed out of a harmonious passion is personally endorsed, associated with a sense of volition and leads to a secure sense of self (Donahue *et al.*, 2009; Lafrenière *et al.*, 2011a). Although work occupies a significant space in the person's identity, it is not overpowering and is thus consistent with other aspects of the person's life. Therefore, harmoniously passionate workers are expected to show more openness and less defensiveness (Hodgins & Knee, 2002) and to invest and participate in their professional life in a more flexible and mindful manner (Brown *et al.*, 2007).

Under the veil of an obsessive passion, work activity is also valued and meaningful, but is internalized in identity and the self in a controlled way, originating from intrapersonal, contextual and/or interpersonal pressures. This internalization results in ego-invested processes (Hodgins & Knee, 2002) where the work activity becomes especially relevant for the passionate worker's judgment of self-worth; work becomes strongly contingent on self-esteem (Crocker & Wolfe, 2001). Consequently, the work activity occupies a particularly significant space in the worker's identity that prevails over other aspects of the person's life. The obsessively passionate worker therefore seeks to maintain, enhance, and protect their self-esteem. This results in vigilance, mistrust, sensitivity, reactivity, defensiveness, the pursuit of success and the avoidance of failure, sometimes at great costs to the individual and/or his environment (Brunstein, 2000; Crocker *et al.*, 2004; Hodgins & Knee, 2002). Moreover, when work occupies such a dominant role in one's identity, it is harder to put aside. In addition to the potential ill effects of defensive and ego-invested processes, this way of engaging in work is less flexible and experienced as an uncontrollable urge, where conflicts within and outside the work activity are sometimes accompanied by feelings of being controlled and dependent (Vallerand & Houliort, 2019).

### ***Harmonious Passion and ICB***

HP is generally portrayed as the "good" passion, one that leads to positive outcomes within the work realm as well as outside it (e.g., self-improvement, flow, well-being, etc.; see Vallerand & Houliort, 2019 for a review). Past research on prosocial behaviors has shown that HP is positively related to employee voice behaviors (Gao & Jiang, 2019), knowledge sharing (Yeh & Chu, 2018), organizational citizenship behaviors (Burke *et al.*, 2015) and a general tendency to act cooperatively towards others (Lafrenière *et*

*al.*, 2008). It has also been found to be directly related to helping behaviors in the work context (interpersonal helping; Ho *et al.*, 2018). We would therefore expect it to also be related to ICB in general.

- *H3: HP will be positively correlated to P-ICB and T-ICB.*

**Harmonious Passion and Relationship Quality.** More specifically, since HP entails high levels of engagement toward the work activity with a more secure sense of self, more openness, mindfulness and flexibility, it should be associated with both T-ICB and P-ICB via its impact on relationship quality. Past research has shown that HP leads to less conflicts in relationships, greater commitment, more frequent experiences of positive affects, more autonomy-supportive and less controlling behaviors, as well as less destructive and more reparative behaviors (Carbonneau & Vallerand, 2013; Jowett *et al.*, 2013; Lafrenière *et al.*, 2008; Lafrenière *et al.*, 2011b; Philippe *et al.*, 2010; Séguin-Levesque *et al.*, 2003). In return, it has been found to result in quality relationships (Lafrenière *et al.*, 2011a), denoted by feelings of closeness, reciprocity, love, intimacy, trust, belonging, personal growth and satisfaction (Carbonneau *et al.*, 2016; Lafrenière *et al.*, 2008; Ratelle *et al.*, 2013; Stenseng *et al.*, 2015). Since relationship quality is a well-known and crucial antecedent of both P-ICB and T-ICB, we hypothesize that it could act as a mediator in the relationship between HP and both types of ICB.

- *H4: HP will be positively correlated to relationship quality.*
- *H5: Relationship quality will mediate the relationship between HP and both types of ICB.*

**Obsessive Passion and T-ICB.** On the other hand, OP has been mainly portrayed as the “bad” passion; it is generally found to be negatively related or unrelated to desirable outcomes (e.g., self-improvement, flow, wellbeing, etc.; see Vallerand & Houliort, 2019 for a review) and positively related to negative outcomes. Past research on prosocial behaviors has found it to be unrelated to voice behaviors (Gao & Jiang, 2019), knowledge sharing (Yeh & Chu, 2018) or a tendency to act cooperatively (Lafrenière *et al.*, 2008). Other studies have shown that OP results in an inclination to perceive less cooperative action tendencies in others (Lafrenière *et al.*, 2008) and a willingness to engage in unethical pro-organizational behaviors (Kong, 2016). Of the few studies linking passion to prosocial behaviors at work, none examined the relationship between OP and helping behaviors towards coworkers.

Even though outcome polarization between both types of passion is clearly and frequently represented in the scientific literature, the Dualistic Model of Passion states that OP should also lead to some positive

and adaptive outcomes. For example, under conditions of high person-organization fit or needs-supplies fit, OP for work was found to positively relate to job performance, via its relationship with organizational identification (Astakhova & Porter, 2015). Patel *et al.* (2015) also showed that leaders endowed with an OP achieved high levels of performance, particularly in a fast-paced environment, characterized by unpredictability and rapid change. Hence, there is some evidence that implicate that OP for work can lead to important positive outcomes for organizations, just like its harmonious counterpart.

Since an obsessively passionate worker loves, values, finds important, and strongly defines themselves by their work, and thus invests a lot of time and energy in it (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand & Houliort, 2019), we suggest that OP should promote coworker helping behaviors that are task related. Indeed, since these behaviors are also more closely tied to work performance, workers endowed with an OP may be more likely to see these behaviors as desirable or as a commanded halt to the pursuit of their personal goals. Therefore, while OP might not promote PICB, it might still contribute to team and organization functioning through the promotion of T-ICB.

- *H6: OP will be positively correlated to T-ICB.*

### ***Obsessive Passion and Task Interdependence***

Furthermore, since the self-esteem of obsessively passionate workers is contingent on their performance at work, helping behaviors that are more closely aligned with their personal performance goals should be more likely to occur. In other words, the more interdependent the tasks in a work context, the more one's performance depends on coworkers' performance and the more T-ICB towards coworkers indirectly contribute to one's own performance. Following this logic, task interdependence should moderate the association between OP and T-ICB, where greater task interdependence should lead to a stronger association between OP and T-ICB.

- *H7: Task interdependence will moderate the relationship between OP and T-ICB.*

### ***Obsessive Passion and P-ICB***

In addition, since obsessively passionate workers' ego invested functioning results in more conflicts (e.g. interpersonal, internal, work-family, etc.), they may have less cognitive resources and less emotional

availability (e.g., DeWall *et al.*, 2008). They may therefore feel more reluctant, less attuned or less competent for “intimate and relational” helping behaviors such as P-ICB. Workers with an OP could also perceive these helping behaviors as unnecessary, unproductive or unwelcomed by the organization (i.e., “a waste of time”) since their impact on organizational performance is more subtle and indirect.

- *H8: OP will be negatively related to P-ICB.*

### ***Obsessive Passion and Relationship Quality***

Since OP’s ego-invested processes result in a performance oriented, reactive, defensive, less flexible and less mindful engagement in the work activity, and a “My work goals first, everything else second” mindset, it is expected to impede the development of quality relationships. Although past research has shown that individuals with OP are indeed capable of loving and committed relationships, it has also shown that, unlike individuals with HP, this tends to come at a price: more conflict, less positive and more negative affective experiences, more controlling and destructive behaviors, and less reparative and autonomy supportive behaviors (Carbonneau & Vallerand, 2013; Jowett *et al.*, 2013; Lafrenière *et al.*, 2008; Lafrenière *et al.*, 2011a; Philippe *et al.*, 2010; Ratelle *et al.*, 2013; Séguin-Levesque *et al.*, 2003). This tendency hinders the expression of feelings of closeness, reciprocity, intimacy, trust, belonging, personal growth and satisfaction; in other words, it tends to undermine relationship quality (Carbonneau *et al.*, 2016; Lafrenière *et al.*, 2008; Ratelle *et al.*, 2013; Stenseng *et al.*, 2015). Therefore, the negative or absent associations between relationship quality and OP (Lafrenière *et al.*, 2011b; Philippe *et al.*, 2010) would be predicted to either be irrelevant or to interfere with the potential positive effects that passionate involvement in the work activity could have on helping behaviors.

- *H9: OP will be negatively correlated to relationship quality.*
- *H10: Relationship quality will mediate the relationship between OP and both types of ICB.*

In summary, the overall purpose of the present research is to examine the relationship between passion for work and interpersonal citizenship behaviors, and to test underlying mechanisms that could explain this relationship.

### 3.1 STUDY 1

#### 3.1.1 Method Study 1

##### ***Participants and Procedure***

In this first study, 197 French speaking Canadian workers were recruited via Facebook and were invited to answer an online survey about passion for work and its consequences. To access this survey, participants had to meet certain criteria, namely, having an occupation and at least one co-worker to whom they could emit helping behaviors. After being presented with the consent form, these participants were asked to complete the questionnaire.

The 197 workers (163 men, 34 women) who completed the questionnaire were between 20 and 49 years old ( $M = 28.60$ ,  $SD = 6.13$ ), worked between 10 and 63 h per week ( $M = 36.64$ ,  $SD = 8.30$ ), and reported having gross salaries varying between \$ 10,000 CAD and \$ 152,705 CAD per year ( $M = \$ 49,603.08$ ,  $SD = \$ 26,919.19$ ). These workers represented a variety of workplaces, reported having between 1 and 30 work colleagues ( $M = 12.65$ ,  $SD = 8.57$ ), between 1 month and 16 years of seniority ( $M = 42.54$  months,  $SD = 38.36$ ), and between 0 and 12.85 years of post-secondary education ( $M = 4.80$ ,  $SD = 2.38$ ). Finally, 159 of them reported being in a couple or married (80.7%), while 38 defined themselves as single (19.3%).

##### ***Measures***

Questions pertaining to participants' sociodemographic characteristics were included: age, gender, type of organization they work for, work domain, number of hours worked per week, number of colleagues they work with, seniority, level of education, and marital status. All measures were in French.

**Passion for Work.** The Passion Scale (Marsh *et al.*, 2013; Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand & Houliort, 2003) was used to measure participants' HP and OP for work. Each passion is assessed by six items on a 7-point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). This scale's two-factor structure is supported by many factor analysis studies (e.g., Carbonneau *et al.*, 2008; Lafrenière *et al.*, 2008, Study 2; Marsh *et al.*, 2013; Vallerand *et al.*, 2003, Study 1; Vallerand *et al.*, 2008, Study 1) and shows good internal reliability for both HP ( $\alpha = .84$ ; e.g., "My work is in harmony with the other activities in my life.") and OP ( $\alpha = .85$ ; e.g., "I have almost an obsessive feeling for my work.") in this study.



**Coworker Relationship Quality.** The Scale of the Quality of Interpersonal Relations (Senécal *et al.*, 1992), which consists of four items assessed on a 7- point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree), was used to measure the extent to which a worker perceives their general relationships with their coworkers to be satisfying, trusting, gratifying and harmonious. Consistent with factor analysis and internal consistency analysis conducted on this scale in previous studies (e.g., Senécal *et al.*, 1992), it shows good internal reliability ( $\alpha = .92$ ; e.g., “Relationships with my Coworkers are... Satisfying.”) in this study.

**Interpersonal Citizenship Behaviors.** The validated French version (Laurent & Houlfort, 2020) of the Interpersonal Citizenship Behaviors Scale (Settoon & Mossholder, 2002) was used to assess individual focused (P-ICB; seven items) and task focused (T-ICB; six items) interpersonal citizenship behaviors on a 7-point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). This scale’s two-factor structure is supported by exploratory and confirmatory factor analysis (e.g., Vallerand & Houlfort, 2019; Settoon & Mossholder, 2002) and shows good internal reliability for both P-ICB ( $\alpha = .90$ ; e.g., “I take time to listen to my coworkers’ problems and worries.”) and T-ICB ( $\alpha = .88$ ; e.g., “I assist my coworkers with heavy workloads even though it is not part of my job.”) in this study.

**Task Interdependence.** Task interdependence was assessed using the scale developed by Pearce *et al.* (1992). The stem of the scale as well as its six items were translated into French using the forward and backward translation proposed by Vallerand (1989). Using a 7- point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree), this scale measures the extent to which a worker perceives that the successful completion of their tasks depends on the work of their coworkers. A confirmatory factor analysis was performed on this scale since it was not validated in French. Results show that one item had unsatisfactory item loading. This item was removed from the scale and further analyses were done with the sum average of the five remaining items. The modified scale showed good internal reliability ( $\alpha = .80$ ; e.g., “My work tasks require frequent coordination with the effort of others.”).

### 3.1.2 Results Study 1

#### ***Preliminary Analyses and Data Cleaning***

Before performing the internal consistency analyses, and before testing our hypotheses with structural equation modeling in MPlus (Muthén & Muthén, 1998–2017), all variables were examined for missing

data, fit between distributions, maximum likelihood procedural assumptions and primary analyses assumptions (Tabachnick & Fidell, 2007). Descriptive statistics and bivariate correlations were also verified for counterintuitive values (Table 3.1).

Data were examined in order to identify variables that may potentially influence the model. Examination of the correlational matrix, results of independent t-test (for sex and marital status), and ANOVA (for work domain and type of organization) revealed that sex and marital status influenced P-ICB and T-ICB, respectively, such that women have a tendency to engage in more P-ICB than men and that coupled or married individuals tend to engage in more T-ICB than single individuals. Hence, the following analysis was done with sex and marital status as control variables.

Table 3.1: Correlation Matrix A2 E2

**Table 1** Descriptive Statistics and Correlation Matrix for Study 1

<b>Correlations</b>																
	<i>M</i>	<i>Std. Dev.</i>	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. HP	5.32	1.11	0.84	–												
2. OP	2.16	0.97	0.85	0.02	–											
3. Relationship Quality	5.97	0.86	0.92	0.27**	–0.10	–										
4. P-ICB	6.01	0.84	0.90	0.19**	–0.12	0.59**	–									
5. T-ICB	5.66	1.03	0.88	0.16*	0.09	0.41**	0.49**	–								
6. Task Interdependance	4.49	1.29	0.80	–0.05	–0.18*	0.05	0.11	0.16*	–							
7. Tenure (months)	42.54	38.36	–	–0.07	0.04	–0.15*	–0.09	–0.06	–0.02	–						
8. Hours worked in a week	36.64	8.30	–	0.00	0.16*	0.03	0.05	0.03	–0.04	0.13	–					
9. Annual Gross Salary	49,603.08	26,919.19	–	0.04	0.06	0.12	0.05	0.10	–0.01	0.12	0.52*	–				
10. Age	28.60	6.13	–	0.02	0.07	–0.08	–0.07	0.01	–0.06	0.44*	0.13	0.19**	–			
11. Gender (0F;1M)	–	–	–	–0.02	–0.06	–0.04	–0.13	–0.03	–0.03	–0.05	0.15*	0.09	–0.05	–		
12. Matrimonial Status (0: Celibate, 1: Couple)	–	–	–	0.06	–0.12	0.19**	0.16*	0.15*	0.01	–0.05	0.07	0.17*	0.01	–0.05	–	
13. Number of Co-workers	12.65	8.57	–	–0.06	–0.23**	0.13	0.04	–0.03	0.16*	0.00	0.34**	0.42**	–0.18*	0.15*	0.30**	–
14. Post-Secondary Education (Years)	4.80	2.38	–	–0.07	0.00	0.11	–0.04	–0.17	0.03	–0.12	–0.12	0.17	–0.02	–0.22	–0.05	0.08

Note. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

### **Primary Analyses: Structural Equation Modeling**

To limit the number of indicators of our latent construct, item parceling was performed on three scales, namely harmonious and obsessive passion, and task interdependence. For each of these scales, two parcels were created, each containing three items, randomly selected. Parceling, which lowers the number of estimated parameters, is the preferred measurement practice when sample sizes are relatively small (Kishton & Widaman, 1994; Little *et al.*, 2002).

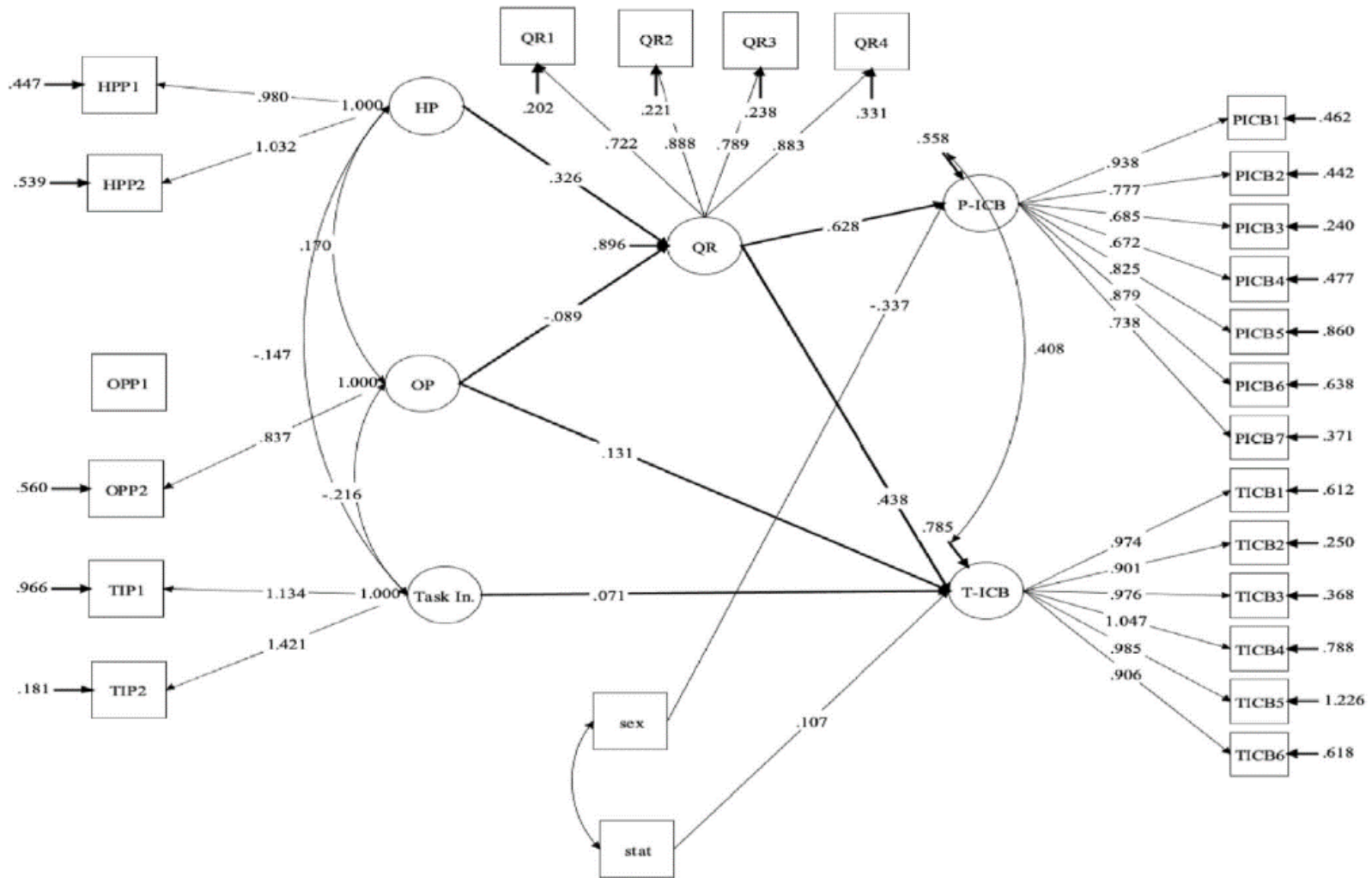
Latent moderated SEM (LMS) allows to test moderation hypotheses with latent variables, by creating a latent interaction term. However, it does not produce traditional model fit indices or standardized coefficient which renders model fitting and interpretation of the latent variable interaction difficult (Maslowsky *et al.*, 2015). Hence it is suggested (Maslowsky *et al.*, 2015; Sardeshmukh & Vanderberg, 2017) to first perform a baseline SEM where the moderator is included but only its main effects are specified; in other words, the latent interaction term is not included. This model will generate traditional fit indices. The moderation is tested in a second model (LMS), where the latent interaction term is included. If the moderation is statistically significant, it is then possible to evaluate if the inclusion of the interaction term in the model changes the information criteria (e.g., AIC) between the baseline and interaction model. The model with the smallest AIC is selected as the optimal one, as larger AIC generally indicates larger information loss.

Accordingly, a baseline mediation model with SEM was first realized. Following indications by Kline (2011), Tabachnick and Fidell (2007) and Hooper *et al.* (2008), we prioritized the following criterion and fit indices to evaluate model fit: Comparative fit index (CFI)  $\geq 0.95$ , Tucker-Lewis index (TLI)  $\geq 0.95$ , root mean square error of approximation (RMSEA)  $\leq 0.08$ , standardized root mean squared residual (SRMR)  $\leq 0.05$ , and Chi Square  $\chi^2$  ( $p > .05$ ).

The structural component of the baseline model is composed of six latent variables and two observed variables (sex and marital status); five exogenous (e.g., OP, HP, task interdependence, sex and marital status) and three endogenous (e.g., relationship quality, P-ICB & T-ICB). All exogenous variables are allowed to covary and eight paths are specified. Indirect paths between each type of passion and each type of ICB are tested, as well as direct paths between sex and P-ICB, and between marital status and T-ICB. Fit indices for this analysis were acceptable:  $\chi^2$  (8, N = 197) = 480.11,  $p < .01$ , CFI = .92, TLI = .90,

RMSEA = .065 (.056, .074), SRMR = .06. As previously hypothesized, results (Fig. 3.1) show that HP is positively related with relationship quality ( $\beta = .33, p < .01$ ), which in turn is positively associated to PICB ( $\beta = .63, p \leq .001$ ) and T-ICB ( $\beta = .44, p \leq .001$ ), even when controlling for sex and marital status. Using a bootstrapping procedure, tests of mediation reveal that relationship quality fully mediates the relationship between HP and P-ICB ( $\beta = .21, p \leq .01, [.058; .359]$ ), as well as HP and T-ICB ( $\beta = .14, p \leq .01, [.046; .289]$ ) in this sample. As was previously hypothesized, these results also show that OP is marginally positively associated to T-ICB ( $\beta = .13, p = .07$ ), and negatively related to relationship quality, although not significantly ( $\beta = -.09, p = .32$ ) and uncorrelated to P-ICB. Finally, as a prerequisite for testing the moderation hypothesis, task interdependence was included in the model and was found to be positively associated to T-ICB ( $\beta = .07, p \leq .05$ ), but not to P-ICB.

Figure 3.1: Structural Equation Modeling



### ***Testing for Moderation***

A LMS procedure, in which the latent interaction term (Obsessive passion X Task interdependence) was included, was then used to test whether the obsessive passion – T-ICB relationship was moderated by task interdependence. The interaction term was not found to be significant ( $\beta = -.08$ ,  $p = .501$ ), hence the task interdependence moderation hypothesis was not supported.

In sum, our hypotheses concerning the distinctive role of both types of passion in person- and task-focused ICB are partly supported by our results. While HP contributes positively to the development of quality relationships which in turn promotes both P-ICB and T-ICB, OP on the other hand is unrelated to relationship quality but nonetheless directly and marginally positively correlated to T-ICB. However, our hypothesis concerning the moderating role of task interdependence in the relationship between OP and T-ICB was not supported. Therefore, results from this sample seem to indicate that higher levels of task interdependence between coworkers would not influence obsessively passionate workers to emit more task-related helping behaviors.

### **3.2 STUDY 2**

The purpose of this second study is twofold. Its first objective is to replicate and offer support to Study 1's findings regarding the association between passion and ICB, as well as the mediating role of relationship quality. We also intend to retest the moderating role of task interdependence on the direct relationship between OP and T-ICB in a new sample. Since relationship quality did not explain the direct relationship between PO and T-ICB, this study's second objective is aimed at investigating the role of another potential mediator in the association between both types of passion for work and both kinds of ICB, namely work engagement.

#### ***Work Engagement***

Work engagement is defined as a work-related, persistent and pervasive, positive and fulfilling affective-cognitive state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli *et al.*, 2002). More precisely, vigor refers to high levels of energy, resilience, persistence and willingness to invest effort in one's work. Dedication, on the other hand, symbolizes a strong involvement in one's work and the experience of a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge while doing so.

Finally, absorption is very similar to the ability to experience flow (Csikszentmihalyi *et al.*, 1990): a worker becomes profoundly and purposefully immersed in their work, which affects their experience of the passing of time and potentially their ability to detach from work (Schaufeli *et al.*, 2006).

**Passion and Work Engagement.** This willful, energized and focused work involvement could easily be conceptualized as a consequence or manifestation derived from strong identification and inclusion in the self and identity, such as passionate involvement in one's work. In line with this assumption, previous research has found the two concepts to be nomologically related, yet distinct; both HP and OP were found to be positively correlated with work engagement (e.g., Ho *et al.*, 2011; Shuck *et al.*, 2015).

More precisely, since HP is internalized in an autonomous fashion, work engagement in the valued and important work activity is associated with a sense of volition and leads to a secure sense of self (Donahue *et al.*, 2009; Lafrenière *et al.*, 2011a). Work occupies an important but not overpowering place in identity and the self, resulting in more psychological flexibility and less internal and external conflicts (Brown *et al.*, 2007; Hodgins & Knee, 2002). This relationship towards work is more likely to pave the way for positive emotional experiences (e.g., flow, etc.; Forest *et al.*, 2011) and less negative or disruptive emotional experiences (e.g., rumination, etc.; Philippe *et al.*, 2009), therefore leading to more vigor (e.g., Dubreuil *et al.*, 2014; Forest *et al.*, 2011), dedication (e.g., Forest *et al.*, 2011) and absorption (e.g., Carpentier *et al.*, 2012; Dubreuil *et al.*, 2014) during the work activity.

As could be expected, the role of OP is more complex. For obsessively passionate individuals, work is internalized in identity and the self in a controlled way and occupies a uniquely central and meaningful place in the self and identity, resulting in ego-invested processes (e.g., self-esteem contingency; Hodgins & Knee, 2002). The work activity is therefore very precious to obsessively passionate individuals because it becomes one of their most relevant and unique sources of self-esteem and psychological need satisfaction, otherwise absent or neglected in other facets of life (Lalande *et al.*, 2017). This is mirrored in their dedication towards their work, but also in their vigilance, defensiveness and psychological rigidity. Unsurprisingly, engaging in their work feels like an uncontrollable urge, leading them to be more prone to internal and external conflicts. In sum, the great potential for vigor and absorption that comes with OP is partially thwarted and mitigated by the likelihood of negative and disruptive emotional experiences (e.g., rumination, etc.; Carpentier *et al.*, 2012; Philippe *et al.*, 2009).



These assumptions are further supported by previous studies, where OP, like HP, was found to be associated with high levels of commitment, identification with the activity and time investment in the activity (Forest *et al.*, 2011; Mageau *et al.*, 2009), but was also found to be either negatively correlated, unrelated or positively correlated with positive emotional experiences at work (well-being, positive affects, etc.; Forest *et al.*, 2011) and flow (Carpentier *et al.*, 2012; Forest *et al.*, 2011; Philippe *et al.*, 2009). This indicates the possibility for OP to be positively associated with work engagement (e.g., Ho *et al.*, 2011; Shuck *et al.*, 2015), and the possibility that situational factors might negatively impact this relationship.

- *H11: Passion (HP and OP) will be positively correlated to work engagement.*

### **Work Engagement and ICB**

Work engagement, like one derived from passionate involvement, could also be conceived as an important antecedent of interpersonal citizenship behavior. Past research on the matter has shown that highly committed and dedicated individuals, who identify with their work and experience positive affective states while doing so, are more likely to emit helping behaviors (Harzer & Ruch, 2014; Jiang & Law, 2013; Lee & Allen, 2002; Rurkkhum & Bartlett, 2012; Tourigny *et al.*, 2013). It would be reasonable to believe that these findings could also apply to Settoon and Mossholder's model of ICB, where high levels of work engagement would generally come with a greater likelihood of P-ICB and T-ICB. However, since TICB are less personal in nature than P-ICB, it could also be hypothesized that work engagement would be more relevant to the former type of ICB when controlling statistically for relationship quality (Settoon & Mossholder, 2002). In other words, even though work engagement could be conducive to both types of ICB, it could be expected to only predict T-ICB when it competes with relationship quality. Since no study has yet shown a distinction between P-ICB and T-ICB regarding their unique relationship with work engagement, the lack of empirical evidence would suggest that we test these hypotheses in an exploratory fashion.

- *H12: Work engagement will be positively correlated to both types of ICB.*
- *H13: Work engagement will mediate the relationship between passion (HP and OP) and ICB (P-ICB and T-ICB).*

### 3.2.1 Method

#### ***Participants and Procedure***

In this second study, 354 French-speaking Canadian workers were recruited via Facebook and were invited to answer an online survey about passion for work and its consequences. To access this survey, participants had to meet the same criteria as in Study 1, namely having an occupation and at least one co-worker to whom they could emit helping behaviors. After being presented with the consent form, these participants were asked to complete the questionnaire.

The 354 workers (72 men, 282 women) who completed the questionnaire were between 18 and 57 years old ( $M = 30.28$ ,  $SD = 8.53$ ), worked between 3 and 60 h per week ( $M = 29.12$ ,  $SD = 12.13$ ), and reported a gross salary varying between \$ 8000 CAD and \$ 97,000 CAD per year ( $M = \$ 34,887.89$ ,  $SD = \$ 22,101.17$ ). These workers represented a variety of workplaces, had between 1 and 48 work colleagues ( $M = 11.43$ ,  $SD = 10.97$ ), between 1 month and 18 years of seniority ( $M = 39.75$  months,  $SD = 47.05$ ), and between 0 and 14 years of post-secondary education ( $M = 5.98$ ,  $SD = 2.69$ ). Finally, 214 of them reported being in a couple or married (60.5%), while 140 defined themselves as single (39.5%).

#### ***Measures***

In this second study, passion for work (HP  $\alpha = .89$  & OP  $\alpha = .81$ ; Vallerand *et al.*, 2003), coworker relationship quality ( $\alpha = .91$ ; Senécal *et al.*, 1992), interpersonal citizenship behaviors (P-ICB  $\alpha = .90$  & T-ICB  $\alpha = .91$ ; Laurent & Houliort, 2020) and task interdependence ( $\alpha = .85$ ; Pearce *et al.*, 1992) were measured with the same scales used in Study 1. The same socio-demographic questions as in Study 1 were used in Study 2 and as in Study 1, all measures were in French.

**Work Engagement.** The validated French version of the Utrecht Work Engagement Questionnaire – Short scale was used (Zecca *et al.*, 2015). This scale measures work engagement by its vigor, dedication and absorption subscales, each assessed by three items on a 7-point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). The three-factor structure of the original scale is supported by many factor analysis studies (e.g., Schaufeli *et al.*, 2006; Seppälä *et al.*, 2009). The French validation also supports the three-factor structure and shows good internal reliability for its vigor ( $\alpha = .81$ ; e.g., “At my work, I feel strong and vigorous.”), dedication ( $\alpha = .90$ ; e.g., “I am proud of the work I do.”), and

absorption subscales ( $\alpha = .82$ ; e.g., “I feel carried away when I’m working.”), as well as for its total engagement score (mean agglomerate;  $\alpha = .92$ ).

### 3.2.2 Results Study 2

#### ***Preliminary Analyses and Data Cleaning***

For this second study, we followed the exact same procedures as in Study 1. Therefore, before performing primary analyses, all variables were examined for missing data, fit between distributions, maximum likelihood procedural assumptions and primary analyses assumptions (Tabachnick & Fidell, 2007). Descriptive statistics and bivariate correlations were also verified for aberrant values (Table 3.2).

Data were examined in order to identify variables that may potentially influence the model. Examination of the correlational matrix, results of independent t-test (for sex and marital status) and ANOVA (for work domain and type of organization) revealed that number of colleagues was positively associated with work interdependence ( $r = .21, p < .01$ ), engagement ( $r = .12, p < .05$ ) and obsessive passion ( $r = .11, p < .05$ ). No other variable was found to have an influence on the variables in our model. Hence, analyses were performed with and without number of colleagues as a control variable. Results show that the models did not significantly differ and that the explained variance obtained by adding the control variable did not compensate for the added complexity of the model (i.e.,  $AIC = 7333.32 > 59.99$ ). Hence, further analyses are presented without the control variable.

Table 3.2: Correlation Matrix A2 E2

**Table 2** *Descriptive Statistics and Correlation Matrix for Study 2*

<b>Correlations</b>																	
	<i>M</i>	<i>Std. Dev.</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. HP	5.20	1.22	0.89	–													
2. OP	1.99	0.88	0.81	0.14*	–												
3. Relationship Quality	5.82	1.02	0.91	0.42**	–0.04	–											
4. Work Engagement	4.66	1.28	0.94	0.97**	0.29**	0.39**	–										
5. P-ICB	6.05	0.75	0.90	0.18**	0.03	0.47**	0.18**	–									
6. T-ICB	5.47	1.02	0.91	0.24**	0.04	0.34**	0.24**	0.51**	–								
7. Task Interdependence	4.44	1.41	0.85	0.08	0.10	0.05	0.15**	0.06	0.21**	–							
8. Tenure	39.75	47.05	–	–0.09	0.07	–0.04	0.00	–0.03	–0.01	0.00	–						
9. Hours worked in a week	29.12	12.13	–	–0.05	0.025**	0.05	0.13*	–0.06	0.06	0.20**	0.20**	–					
10. Annual Gross Salary	34,887.89	22,101.17	–	0.02	0.14**	0.02	0.15**	–0.05	–0.04	0.10	0.32**	0.69**	–				
11. Number of Coworkers	11.43	10.97	–	0.04	0.11*	–0.02	0.11*	0.04	0.06	0.20**	0.12*	0.30**	0.31**	–			
12. Gender (0F; 1 M)	–	–	–	–0.07	0.07	–0.05	0.02	–0.08	–0.03	–0.04	0.07	0.13*	0.09	0.04	–		
13. Age	30.28	8.53	–	0.00	0.08	0.04	0.08	–0.05	–0.09	–0.12*	0.36**	0.34**	0.50**	0.12*	0.09	–	
14. Matrimonial Status (0: Celibate; 1: Couple)	–	–	–	–0.01	–0.03	0.01	0.02	–0.04	–0.05	–0.02	0.04	0.11*	0.14**	–0.05	–0.01	0.11*	–
15. Post-secondary Education (years)	5.98	2.69	–	0.10	0.007	0.05	0.10	0.06	–0.06	–0.09	–0.04	–0.05	0.11*	0.12*	–0.02	–0.01	0.02

Note. \*p < .05, \*\*p < .01

### **Primary Analyses: Structural Equation Modeling**

The same analysis strategy as in Study 1 was used for Study 2. To limit the number of estimated parameters the same parcels as in Study 1 were created for Study 2. In addition, three parcels using the internal consistency approach (Little *et al.*, 2002) were created for engagement, each parcel regrouping the items of one dimension of engagement (i.e. absorption, dedication and vigor).

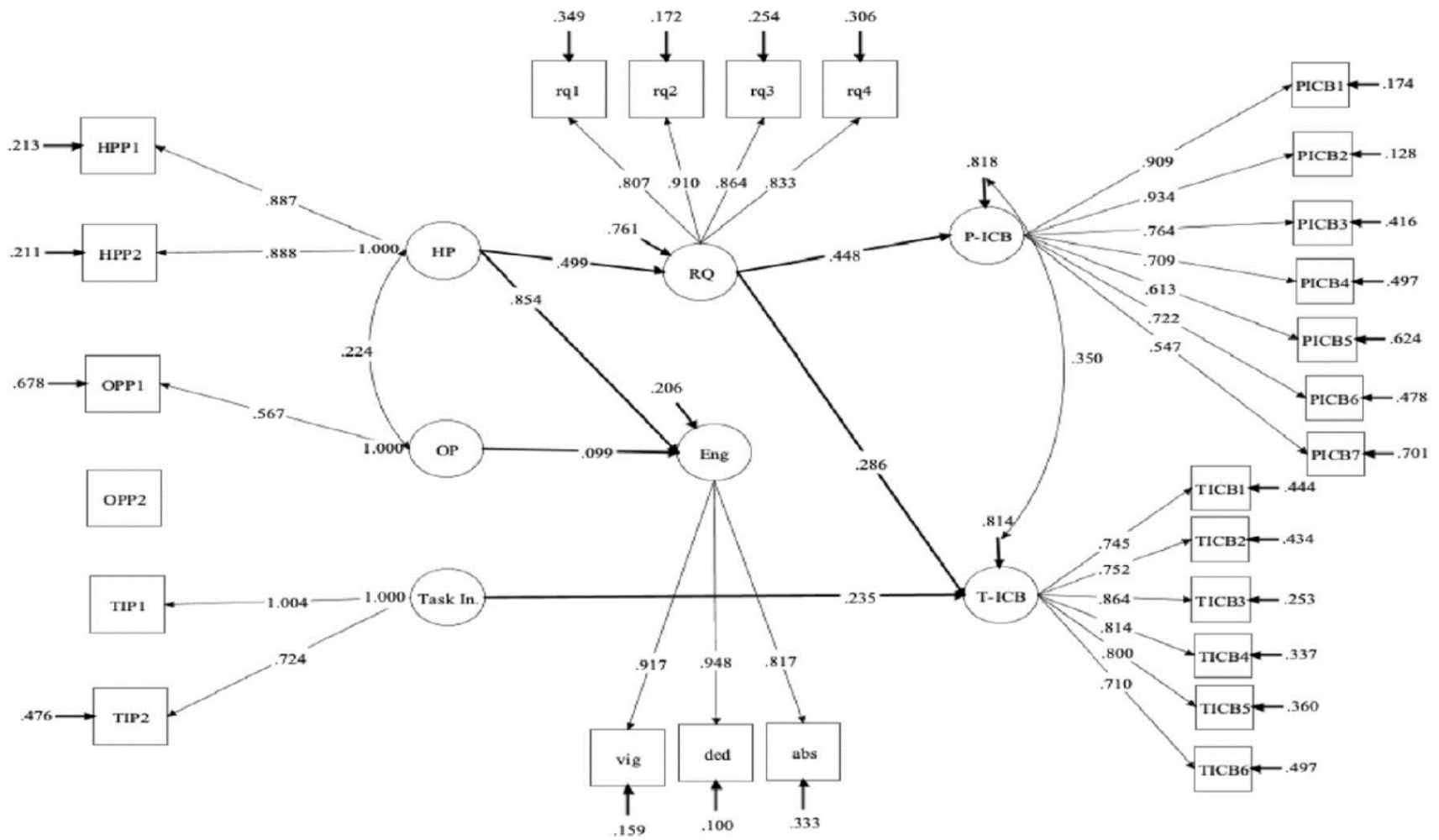
This first model builds on Study 1 findings, with the inclusion of work engagement as a mediator between both types of passion, P-ICB and T-ICB. Hence, the structural component of the baseline model is composed of seven latent variables: three exogenous (e.g. OP, HP and task interdependence) and four endogenous (e.g. relationship quality, work engagement, P-ICB & T-ICB). Nine direct and eight indirect paths were specified (see Fig. 3.2).

Fit indices for this analysis were acceptable:  $\chi^2(281, N = 354) = 690.73, p < .01, CFI = .93, TLI = .93, RMSEA = .06 (.05, .07), SRMR = .06$ . As previously hypothesized, results from this analysis (Fig. 3.2) showed that HP was positively related with relationship quality ( $\beta = .50, p \leq .001$ ), which in turn was positively associated to P-ICB ( $\beta = .45, p \leq .001$ ) and T-ICB ( $\beta = .29, p \leq .001$ ). Using a bootstrapping procedure, tests of mediation revealed that relationship quality once again fully mediated the relationship between HP and P-ICB ( $\beta = .18, p = .004, [.15; .30]$ ). Although HP was found to be positively associated with work engagement ( $\beta = .85, p \leq .001$ ), the latter was not found to be associated with T-ICB or P-ICB. On the other hand, OP was found to be positively associated with work engagement ( $\beta = .10, p \leq .05$ ), but no significant association with relationship quality was found ( $\beta = -.06, p = .15$ ). Tests of mediation however revealed no significant indirect effects between OP and T-ICB ( $\beta = .00, p = .37$ ) or P-ICB, ( $\beta = -.01, p = .51$ ) Finally, task interdependence was found to be positively correlated to T-ICB ( $\beta = .24, p \leq .001$ ).

Similarly as in Study 1, a LMS procedure was then used to test whether the obsessive passion – T-ICB relationship was moderated by task interdependence. The interaction term was not found to be significant ( $\beta = -.03, p = .681$ ) hence, again, not supporting the task interdependence moderation hypothesis.

As in Study 1, the moderating role of TI in the relation between OP and T-ICB was tested in a second model and found to be not significant ( $\beta = .02$ ,  $p = .667$ ). Therefore, the task interdependence moderation hypothesis was not supported by either of our two independent studies.

Figure 3.2: Structural Equation Modeling



### 3.3 General Discussion

The main objective of this research paper was to examine the role of different types of passion for work as antecedents of person- (P-ICB) and task-focused (T-ICB) interpersonal citizenship behaviors.

Moreover, its secondary objective was to examine how certain relational, motivational and contextual factors could explain or influence this relationship. To meet these objectives, two studies were conducted.

Overall, our results show that both types of passion have the potential to uniquely contribute to the emission of ICB. Consistent with the literature suggesting that harmonious passion (HP) leads to more positive outcomes than obsessive passion (OP), the present studies reveal that HP is an antecedent to both P-ICB and T-ICB via its positive influence on the development of nourishing work relationships (Study 1 and 2). In other words, since HP is generally free of self-esteem contingencies, it seems to facilitate the development of a less defensive, more flexible, more open and more inclusive relation to work. Therefore, workers with an HP tend to not only show high levels of engagement towards their job, but also an investment in work activities that is more inclusive of social dynamics and issues (e.g. emotional needs of other coworkers, etc). This could facilitate the development of deeper and more significant relationships, in which emotional and task-related needs are more easily acknowledged and acted upon, resulting in more varied forms of flexible and adaptive helping behaviors.

Conversely, our results show that workers with an OP tend to develop less profound and potentially more instrumental bonds with coworkers (Study 1 and 2), which may act as an obstacle and may even hinder the emission of PICB. The picture seems to be more complex and less understood regarding the relationship between OP and T-ICB. Our first study demonstrated that it was possible for OP to lead to more T-ICB (Study 1). We hypothesized that OP's high level of engagement could be the main mechanism explaining this relationship. In other words, since OP implies self-esteem contingencies, tightening the concept of self and identity around work and performance causes a more defensive, less open, less flexible and less inclusive relationship towards it. An obsessively passionate worker therefore shows high levels of engagement towards their work regardless of social dynamics and issues. This could lead to the emission of task related helping behaviors, without contributing to the development of significant and nourishing working relationships or to the emission of more personal and affiliative helping behaviors subsequently. The results of our second study indeed show that OP is positively associated with work engagement but work engagement did not lead to T-ICB, hence failing to



demonstrate that this sequence results in or explains an impact of OP on T-ICB. Therefore, even though our hypothesis concerning this mechanism seems reasonable, this second study demonstrates that for it to be reliably tested, more mechanisms and influencing variables should be considered, and more research should be conducted on this issue.

Finally, since OP presents high levels of personal investment, valorization and identification with one's work, but less autonomous internalization in identity and the self, it is generally expressed with contingencies in self-esteem and therefore a high focus on job performance and goals. We hypothesized that this way of engaging with the work environment would lend a less personal and more instrumental character to interpersonal relations, since the achievement of one's performance goals would come as a priority. Following this rationale, we postulated that contexts that would create interdependence in the achievement of these goals would yield more task-focused interpersonal citizenship behaviors. This was not found to be the case in either of our studies.

### ***Theoretical Contributions***

The present research contributes significantly to the advancement of knowledge in the field of ICB. Indeed, our results are among the very few that point to the existence of potential distinctive antecedents for both types of ICB. In this case, PICB is predicted by HP and relationship quality, while T-ICB is uniquely predicted by task interdependence and OP. These findings offer an avenue to better understand how organizational contexts or approaches to work can promote or hinder the expression of specific types of helping.

Our findings also support and contribute to the Dualistic Model of Passion (Vallerand *et al.*, 2003) in a significant way. Until now, very few studies have demonstrated the prosocial impacts of passion for one's work, and none of them allowed us to distinguish between different types of helping behaviors. Furthermore, the vast majority of studies comparing HP and OP seem to present the former as ideal, and the latter as maladaptive. Our results illustrate that although HP can lead to a greater diversity of helping behaviors, there's also a way for OP to contribute positively to T-ICB. In other words, our results suggest that obsessive passion can also lead to positive outcomes and isn't necessarily maladaptive; it is simply less adaptive than harmonious passion and probably highly dependent on external or environmental factors.

Relatedly, our results raise a very interesting question about passion for work that deserves more attention: what can we do to help mitigate the less adaptive sides of OP, and is it possible for it to be as positive as HP under the right conditions? In the past, a few studies have shown that exposing an obsessively passionate individual to failure or to a source of threat to their self-esteem stimulates an increase in performance (Bélanger *et al.*, 2013). In both our studies, we investigated the possibility that task interdependence could act as an indirect and less invasive form of exposure to failure, suggesting that it could lead to emission of T-ICB aimed at reducing this risk of failure by association. This could have constituted a starting point for organizations, offering a possibility to help OP workers to show the best of themselves, maybe even offering them opportunities to develop deeper relationships with their coworkers in the long run. Our results did not support these assumptions, suggesting that the answer to this original question might be more complex and require more attention. For example, we did not explore the worker's specific perceptions of task interdependence. Did they see it as a threat to their work or their self-esteem? Did they see it as a sort of security net, offering a scapegoat for potential personal failure (e.g. "I didn't achieve my personal goals because my coworker didn't finish their work in time"). This could result in a rationalization enabling personal disengagement from stressful tasks and the responsibility to help others, and at the same time reducing the potential threat to their self-esteem. Investigating these experiential differences with qualitative designs, statistically controlling for them in quantitative analyses and conducting experimental studies on the matter could help expand the body of knowledge on the mediation of PO's impacts.

The present research also provides evidence concerning the relation between work engagement as measured and conceptualized by Schaufeli *et al.* (2006), and both types of passion. As expected, strong work engagement is reflected in both OP and HP, and helps to explain HP's relation to T-ICB. Work engagement did not contribute to the prediction of ICB, however, and was therefore not found to explain the influence of passion on person-focused or task-focused helping behaviors at work. In other words, the fact that passion seems to predict ICB over and above work engagement may indicate that the latter is a facet, an expression or a component of one's passion for work and not the other way around.

### ***Practical Implications***

Helping behaviors in the workplace are necessary for employees' and organizations' performance and well-being. Particularly today, where collaboration, cooperation, and benevolence are required to get through a worldwide pandemic, we need to be able to count on others' help and provide help to coworkers in need. Hence, knowing what can facilitate ICB can assist organizations and employers in putting in place the conditions necessary to foster such behaviors. For instance, when managers notice few overall helping behaviors among coworkers, or only T-ICB and few P-ICB, the present research gives them a starting point to better understand the situation and act accordingly; they can start by investigating employees' underlying motivation processes, such as passion for work. Indeed, our results suggest that promoting passion for work would be a way for organizations to facilitate quality relationships between colleagues, which would indirectly promote the emission of P-ICB and T-ICB, two types of behavior that are considered essential for optimal organizational and individual functioning since they contribute directly to productivity and performance (T-ICB), but also indirectly through social cohesion (P-ICB). Concretely, organizations can promote passion at work by valuing their employees' work and supporting their autonomy (see Vallerand & Houliort, 2019). The latest will facilitate the development of a harmonious passion for work, which is associated with both ICB types. Supporting workers autonomy can be done by 1) providing opportunities for choices concerning the what, where, and how to do their work, as well as providing input, 2) encouraging self-initiation, 3) providing rationale for the decisions made by the organization and management, and clarifying them if necessary, 4) listening to and acknowledging employees' point of view, emotions, and disagreements, and 5) avoiding the use of rewards and sanctions to motivate behaviors (Ryan & Deci, 2017; Slemp *et al.*, 2018). Research supports that leaders can learn to be more autonomy supportive and that interventions designed to increase autonomy support in organizations are effective (see Slemp *et al.*, 2021). Importantly, to develop a passion for work, individuals need to find a work domain that is interesting to them, in which they feel competent or see that they can become competent, which they can identify with and that fits within their self-concept. These conditions form the basis on which a passion can develop and the elements on which guidance counselors, whether at schools or within organizations can base their interventions.

### ***Limits and Future Research***

Although the present studies significantly contribute to the existing ICB literature and the Dualistic model of passion (Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2019) they are not

without limits. To start, since these results stem from cross-sectional study designs, the temporal sequence or even causal relationship between these variables can only be suggested. Therefore, studies using longitudinal or experimental designs should be conducted to address this limitation. Furthermore, such studies could also address the potential “positive spiral” or reciprocal, interdependent nature of the association between relationship quality and helping behaviors that could not be investigated with our studies’ cross-sectional designs.

A second limit relates to the possible social desirability inherent in the study of helping behaviors. Individuals care about preserving their self-image and looking good in the eyes of others. Thus self-perceptions are subject to many biases that allow us to maintain or enhance our self-worth (e.g., Sedikides & Gregg, 2008) and protect our self-views (Swann & Read, 1981). Hence, participants’ self-report of helping behaviors may be biased. Without referring to social desirability, research suggests that self-knowledge is more limited than what we typically assume (Vazire, 2010; Vazire & Mehl, 2008). In addition, research suggests that self-enhancement strategies are used more frequently when the attribute being evaluated is personally important (Dunning, 1995; Sedikides *et al.*, 2003). Since passion refers to a self-defining activity that is particularly important for the person (Vallerand *et al.*, 2003) we can presume that passion influences one’s self-assessment of important professional and personal outcomes. In short, relying exclusively on self-reports can be misleading or at least provide a very partial view of the outcomes engendered by passion for work. Hence, future studies would greatly benefit from using informants’ reports in addition to participants’ self-report.

A third limit worth mentioning pertains to the specific nature of work, function (manager versus subordinate) or even organizational culture that were not considered in the present studies, and that could potentially impact ICB. For example, some jobs or functions are more interdependent than others and may facilitate more helping behaviors. Although we did control for task interdependence, we did not account for specific jobs or functions.

## References

Anderson, S. E. et Williams, L. J. (1996). Interpersonal, job, and individual factors related to helping processes at work. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 282-296. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.282>

- Astakhova, M. N. et Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: the mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315-1346. <https://doi.org/10.1177%2F0018726714555204>
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Collins, B. J. et Richey, R. G. (2006). Effects of task interdependence on the relationship between helping behavior and group performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1396-1405. <https://doi.org/10.1037/00219010.91.6.1396>
- Bélanger, J., Lafrenière, M. A. K., Vallerand, R. J. et Kruglanski, A. W. (2013) Driven by fear: the effects of success and failure information on passionate individuals' performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 180-195. <https://doi.org/10.1037/a0029585>
- Berkowitz, L. (1972). Social norms, feelings, and other factors affecting helping and altruism. Dans L. Berkowitz (dir.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 6, p. 63-187). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60025-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60025-8)
- Borman, W. C. et Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Brown, K. W., Ryan, R. M. et Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 4(18), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Brunstein, J. (2000). Motivation and performance following failure: the effortful pursuit of self-defining goals. *Applied Psychology*, 49(3), 340-356. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00019>
- Burke, R. J., Weir, T. et Duncan, G. (1976). Informal helping relationships in work organizations. *Academy of Management Journal*, 19(3), 370-377. <https://doi.org/10.5465/255604>
- Burleson, B. R. (1990). Comforting as social support: relational consequences of supportive behaviors. Dans S. Duck (dir.), *Personal relationships and social support* (p. 66-82). Sage.
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Fernet, C. et Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Lavigne, J. et Paquet, G. (2016). "I'm not the same person since I met you": the role of romantic passion in how people change when they get involved in a romantic relationship. *Motivation and Emotion*, 40(1), 101-117. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9512-z>
- Carpentier, J., Mageau, G. A. et Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: why do people with a more harmonious passion experience higher well-being?. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N. et Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational

- citizenship behavior. *Journal of Management*, 39, 853-877.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206311419662>
- Crocker, J., Luhtanen, R. et Sommers, S. (2004). Contingencies of self-worth: progress and prospects. *European Review of Social Psychology*, 15(1), 133-181.  
<https://doi.org/10.1080/10463280440000017>
- Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S. et Nakamura, J. (1990). Flow. Dans A. J. Elliot et C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (p. 598-608). The Guilford Press.
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.  
[https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Gailliot, M. T. et Maner, J. K. (2008). Depletion makes the heart grow less helpful: helping as a function of self-regulatory energy and genetic relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1653-1662. <https://doi.org/10.1177/0146167208323981>
- Donahue, E., Rip, B. et Vallerand, R. (2009). When winning is everything: on passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 10(5), 526-534.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.02.002>
- Dubreuil, P., Forest, J. et Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: the role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>
- Ducharme, L. J. et Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: a test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0730888400027002005>
- Dunning, D. (1995). Trait importance and modifiability as factors influencing self-assessment and self-enhancement motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(12), 1297-1306.  
<https://doi.org/10.1177/01461672952112007>
- Ellington, J. K., Dierdorff, E. C. et Rubin, R. S. (2014). Decelerating the diminishing returns of citizenship on task performance: the role of social context and interpersonal skill. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 748-758. <https://doi.org/10.1037/a0036102>
- Englehardt, C. S. et Simmons, P. R. (2002). Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 113-121.  
<http://dx.doi.org/10.1108/01437730210424057>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. et Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": the different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>

- Gao, A. et Jiang, J. (2019). Perceived empowering leadership, harmonious passion, and employee voice: the moderating role of job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 10(1484), 1-9.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01484>.
- George, J. M. et Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Guzzo, R. A. et Shea, G. P. (1992). Group performance and intergroup relations in organizations. Dans M. D. Dunnette et L. M. Hough (dir.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2<sup>e</sup>éd., vol. 3, p. 269-313). Consulting Psychologist Press.
- Harris, K. J., Harvey, P. et Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010-1023.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.020>
- Harzer, C. et Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.  
<https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Hein, G., Lamm, C., Brodbeck, C. et Singer, T. (2011). Skin conductance response to the pain of others predicts later costly helping. *Plos One*, 6(8), e22759.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0022759>
- Ho, V. T., Kong, D. T., Lee, C.-H., Dubreuil, P. et Forest, J. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: a two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 112-125.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.005>
- Ho, V. T., Wong, S.-S. et Lee, C. H. (2011). A tale of passion: linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Hodgins, H. S. et Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. Dans Edward L. Deci et Richard M. Ryan (dir.), *Handbook on Self-Determination Research: Theoretical and Applied Issues* (p. 87-100). University of Rochester Press.
- Hooper, D., Coughlan, J. et Mullen, M. (2008). *Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modeling literature*. In 7th European conference on research methodology for business and management studies (p. 195-200).
- Jiang, J. Y. et Law, K. S. (2013). Two parallel mechanisms of the relationship between justice perceptions and employees' citizenship behaviour: a comparison of the organizational identification and social exchange perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 423-435. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.658157>
- Jowett, S., Lafrenière, M. A. et Vallerand, R. (2013). Passion for activities and relationship quality: a dyadic approach. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(6), 734-749.  
<https://doi.org/10.1177%2F0265407512467748>

- Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J. et Noble, D. (2012). Exploring the role of supervisor trust in the associations between multiple sources of relationship conflict and organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 43-54. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.004>
- Kenny, D. A. (1994). *Interpersonal perception: a social relations analysis*. Guilford Publications.
- Kiggundu, M. N. (1983). Task interdependence and job design: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(2), 145-172. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90118-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90118-6)
- Kishton, J. M. et Widaman, K. F. (1994). Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: an empirical example. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 757-765. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003022>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93, 86-91. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.035>
- Lafrenière, M. A. K., Bélanger, J. J., Sedikides, C. et Vallerand, R. J. (2011a). Self-esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 541-544. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.017>
- Lafrenière, M.-A. K., Jowett, S., Vallerand, R. et Carbonneau, N. (2011b). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: the mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport & Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., Donahue, E. G. et Lorimer, R. (2008). Passion in sport: on the quality of the coach-athlete relationship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(5), 541-560. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.5.541>
- Lalande, D., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Verner-Filion, J., Laurent, F. A., Forest, J. et Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: a compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85(2), 163-178. <https://doi.org/10.1111/jopy.12229>
- Lamertz, K. (1999). Exchange processes of interpersonal helping in the social structure of work groups. *Academy of Management Proceedings*, 1, F1-F6. <https://doi.org/10.5465/apbpp.1999.27621899>
- Laurent, F.-A. et Houliort, N. (2020). Comportements de citoyenneté interpersonnelle: validation d'une échelle de mesure en français. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 52(1), 18-28. <https://doi.org/10.1037/cbs0000154>
- Lee, K. et Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.131>
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G. et Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_1](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_1)



- Lyons, B. et Scott, B. (2012). Integrating social exchange and affective explanations for the receipt of help and harm: a social network approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 66-79. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.002>
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T. et Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: the role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J. S., Fernet, C., Guay, F., Salah Abduljabbar, A. et Paquet, Y. (2013). Passion: does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796-809. <https://doi.org/10.1037/a0032573>
- Maslowsky, J., Jager, J. et Hemken, D. (2015). Estimating and interpreting latent variable interactions: a tutorial for applying the latent moderated structural equation methods. *International Journal of Behavioral Development*, 39(1), 87-96. <https://doi.org/10.1177/0165025414552301>
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.5465/256727>
- Moorman, R. H. et Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Morgan, W. et King, E. (2012). The association between work-family guilt and pro- and anti-social work behavior. *Journal of Social Issues*, 68(4), 684-703. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01771.x>
- Motowidlo, S. J. et Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Muthén, L. K. et Muthén, B. O. (1998-2011). *Mplus User's Guide* (6<sup>e</sup> éd.). Muthén et Muthén.
- Myung, I. J., Pitt, M. A. et Kim, W. (2005). Model evaluation, testing and selection. *Handbook of Cognition*, 422-436. <https://doi.org/10.4135/9781848608177.n19>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Book, Lexington.
- Ozer, M., Chang, C. H. et Schaubroeck, J. M. (2014). Contextual moderators of the relationship between organizational citizenship behaviours and challenge and hindrance stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 557-578. <https://doi.org/10.1111/joop.12063>

- Paillé, P. (2013). Organizational citizenship behaviour and employee retention: how important are turnover cognitions? *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 768-790. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697477>
- Paillé, P. et Grima, F. (2011). Citizenship and withdrawal in the workplace: relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization. *The Journal of Social Psychology*, 151(4), 478-493. <https://doi.org/10.1080/00224545.2010.507266>
- Patel, P. C., Thorgren, S. et Wincent, J. (2015). Leadership, passion and performance: a study of job creation projects during the recession. *British Journal of Management*, 26(2), 211-224. <https://doi.org/10.1111/1467-8551>.
- Pavey, L., Greitemeyer, T. et Sparks, P. (2012). "I help because I want to, not because you tell me to": empathy increases autonomously motivated helping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 681-689. <https://doi.org/10.1177%2F0146167211435940>
- Pearce, J. L. et Gregersen, H. B. (1991). Task interdependence and extrarole behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 838-844. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.6.838>
- Pearce, J. L., Sommer, S. M., Morris, A. et Frideger, M. (1992). *A configurational approach to interpersonal relations: profiles of workplace social relations and task interdependence*. Graduate School of Management, University of California, Irvine. [https://cpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.uci.edu/dist/9/311/files/2012/02/Pearce-Working-paper\\_workplace-social-relations-complete.pdf](https://cpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.uci.edu/dist/9/311/files/2012/02/Pearce-Working-paper_workplace-social-relations-complete.pdf)
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Andrianarisoa, J. et Brunel, P. (2009). Passion in referees: examining their affective and cognitive experiences in sport situations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 31(1), 77-96. <https://doi.org/10.1123/jsep.31.1.77>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L. et Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: the mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 917-932. <https://doi.org/10.1037/a0018017>
- Podsakoff, P. M. et Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363. <https://doi.org/10.1177%2F002224379403100303>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. et Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Qiu, T., Qualls, W., Bohlmann, J. et Rupp, D. E. (2009). The effect of interactional fairness on the performance of cross-functional product development teams: a multilevel mediated model. *Journal of Product Innovation Management*, 26(2), 173-187. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00344.x>

- Ratelle, C. F., Carbonneau, N., Vallerand, R. J. et Mageau, G. (2013). Passion in the romantic sphere: a look at relational outcomes. *Motivation and Emotion*, 37(1), 106-120. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9286-5>
- Rico, R., Bachrach, D. G., Sánchez-Manzanares, M. et Collins, B. J. (2011). The interactive effects of person-focused citizenship behaviour, task interdependence, and virtuality on team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 700-726. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.495206>
- Rurkkhum, S. et Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development and wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Sardeshmukh, S. R. et Vanderberg, R. J. (2017). Integrating moderation and mediation : a structural equation modeling approach. *Organizational Research Methods*, 20(4), 721-745. <https://doi.org/10.1177/1094428115621609>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. et Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. et Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sedikides, C., Gaertner, L. et Toguchi, Y. (2003). Pancultural self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 60-79. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.60>
- Sedikides, C. et Gregg, A. P. (2008). Self-enhancement: food for thought. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 102-116. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00068.x>
- Séguin-Levesque, C., Laliberté, M., Pelletier, L., Blanchard, C. et Vallerand, R. (2003). Harmonious and obsessive passion for the internet: their associations with the Couple's relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 197-221. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb02079.x>
- Senécal, C. B., Vallerand, R. J. et Vallières, É. F. (1992). Construction et validation de l'échelle de la qualité des relations interpersonnelles (EQRI). *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie*, 42(4), 315-322. <https://psycnet.apa.org/record/1993-87357-001>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. et Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481. <https://doi.org/10.1007/S10902-008-9100-y>
- Settoon, R. et Mossholder, K. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255-267. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.255>

- Sheppard, B. H. et Sherman, D. M. (1998). The grammars of trust: a model and general implications. *Academy of Management Review*, 23(3), 422-437. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926619>
- Shuck, B., Zigarmi, D. et Owen, J. (2015). Psychological needs, engagement, and work intentions. *European Journal of Training and Development*, 39(2), 2-21. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2014-0061>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J. et Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: a meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42, 706-724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Slemp, G. R., Lee, M. A. et Mossman, L. H. (2021). Interventions to support autonomy, competence, and relatedness needs in organizations: a systematic review with recommendations for research and practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 427-457. <https://doi.org/10.1111/joop.12338>
- Smith, C. A., Organ, D. W. et Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.68.4.653>
- Stenseng, F., Forest, J. et Curran, T. (2015). Positive emotions in recreational sport activities: the role of passion and belongingness. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1117-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9547-y>
- Strobel, M., Tumasjan, A., Spörrle, M. et Welpe, I. M. (2013). The future starts today, not tomorrow: how future focus promotes organizational citizenship behaviors. *Human Relations*, 66(6), 829-856. <https://doi.org/10.1177%2F0018726712470709>
- Swann, W. B. et Read, S. J. (1981). Self-verification processes: how we sustain our self-conceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17(4), 351-372. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(81\)90043-3](https://doi.org/10.1016/0022-1031(81)90043-3)
- Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Taber, T. et Deosthali, D. (2014). Analysis of self-reported motives for task-related helping: implications for an integrated theory of helping. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 343-366. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9327-4>
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J. et Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.694109>
- Vallerand, R. J. (1989). Vers Une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française [toward a methodology for the trans-cultural validation of psychological questionnaires: implications for research in the French language]. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>

- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagné, M. et Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J. et Houliort, N. (2003). Passion at work: toward a new conceptualization. Dans D. Skarlicki, S. Gilliland et D. Steiner (dir.), *Social Issues in Management* (vol. 3, p. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J. et Houliort, N. (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M.-A. et Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 9(3), 373-392. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Van der Vegt, G. S. et Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 29(5), 729-751. [https://doi.org/10.1016%2FS0149-2063\\_03\\_00033-3](https://doi.org/10.1016%2FS0149-2063_03_00033-3)
- Van Scotter, J. R. et Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Vazire, S. et Mehl, M. R. (2008). Knowing me, knowing you: the accuracy and unique predictive validity of self-ratings and other-ratings of daily behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1202-1216. <https://doi.org/10.1037/a0013314>
- Vetlesen, A. J. (1994). *Perception, empathy, and judgment: An inquiry into the preconditions of moral performance*. Penn State University Press.
- Wageman, R. (1995). Interdependence and group effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 145-180. <https://doi.org/10.2307/2393703>
- Williams, L. J. et Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177%2F014920639101700305>
- Winkel, D., Wyland, R., Shaffer, M. et Clason, P. (2011). A new perspective on psychological resources: unanticipated consequences of impulsivity and emotional intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 78-94. <https://doi.org/10.1348/2044-8325.002001>
- Yeh, Y. et Chu, L. (2018). The mediating role of self-regulation on harmonious passion, obsessive passion, and knowledge management in e-learning. *Educational Technology Research and Development*, 66, 615-637. <https://doi.org/10.1007/s11423-017-9562-x>
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P. et Rossier, J. (2015). Validation of the french utrecht work engagement scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *European Review of Applied Psychology*, 65(1), 19-28. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>

## CHAPITRE 4

### DISCUSSION

À la suite de la présentation de la revue de littérature et des deux articles faisant partie de cette thèse, cette section vise à faire un bref retour sur les principaux résultats obtenus, les implications théoriques et pratiques qui en découlent, ainsi que sur les limites des études réalisées et les recherches futures qu'elles inspirent.

#### 4.1 Objectifs et résultats.

Les deux études incluses dans le premier article de cette thèse avaient pour objectifs de: 1) proposer une version française de l'échelle des CCI (Settoon et Mossholder, 2002), 2) tester de façon exploratoire ses validités de contenu, critériée et de construit, et 3) tester de façon confirmatoire ses validités convergentes, divergentes et prédictives. Les analyses en composante principale (Article 1 - Étude 1) et factorielle confirmatoire (Article 1 - Étude 2) réalisées, ainsi que l'étude des indices de cohérence interne et des matrices des corrélations bivariées soutiennent l'existence de deux facteurs clairement distincts et homogènes, mais positivement corrélés l'un à l'autre au sein de l'échelle de mesure proposée. Ces analyses révèlent également que les CCI-I et CCI-T mesurés par la version française de l'échelle de Settoon et Mossholder (2002) sont distincts et positivement associés à certaines mesures similaires préexistantes dans la littérature, et ce conformément aux résultats attendus dans la littérature en ce qui a trait à leurs antécédents et conséquences connus.

En ce qui a trait au deuxième article de cette thèse, les deux études y étant réalisées visaient à examiner le rôle des deux types de passion pour le travail dans l'expression des CCI-I et CCI-T, ainsi qu'à observer comment trois des principaux antécédents des comportements d'aide, soit la qualité des relations, l'engagement au travail et l'interdépendance des tâches, peuvent permettre d'expliquer ces interrelations. Dans l'ensemble, les analyses de modélisation par équations structurelles réalisées démontrent que les deux types de passion présentent le potentiel de contribuer de manière unique à l'émission des CCI au travail.

Plus spécifiquement, les deux études du second article révèlent que la PH est positivement associée aux deux types de CCI via son influence positive sur le développement et le maintien de relations de travail de qualité. En effet, puisqu'une PH découle d'une internalisation autonome du travail dans l'identité et

dans le *Self*, en relative absence de contingences externes ou internalisées et n’y occupant pas une place écrasante, les passionnés harmonieux s’engagent dans leur vie professionnelle de façon flexible, non défensive et pleinement consciente (Brown *et al.*, 2007; Hodgins et Knee, 2002); autrement dit, une PH expose les travailleurs à davantage d’expériences positives et moins d’expériences affectives négatives (p. ex. Carpentier *et al.*, 2012; Fredrickson, 2001, 2004; Mageau et Vallerand, 2007). Il est donc attendu que les passionnés harmonieux soient: 1) perçus comme étant plus attrayants et désirables par autrui, 2) plus disponibles aux besoins d’autrui, 3) plus ouverts aux expériences et aux contacts interpersonnels, 4) plus aptes à se montrer vulnérables, ainsi qu’à favoriser et entrer en contact avec la vulnérabilité de l’autre, 5) plus flexibles en ce qui a trait à la négociation d’enjeux relationnels propres au développement de relations authentiques et réciproques, et 6) plus aptes à développer des relations sécurisées et empreintes de confiance. Ces caractéristiques sont connues pour augmenter les probabilités de développer des relations de qualité (p. ex. Carbonneau et Vallerand, 2010; Fredrickson, 2001, 2004; Hodgins et Knee, 2002; Philippe *et al.*, 2010). Conformément aux théories et résultats préexistants dans la littérature scientifique, ces relations de qualité favoriseraient en retour l’expression de comportements prosociaux, tels que les CCI-I et les CCI-T (Dovidio *et al.*, 1991, 2017; Latané et Darley, 1968, 1970; Piliavin *et al.*, 1969, 1981). Ainsi, la PH est associée positivement aux CCI, de façon unique, via son lien positif avec la qualité des relations au travail.

Pour la PO, le portrait semble moins clair. L’étude 1 du second article de cette thèse montre une association positive marginale entre la PO et les CCI-T, sans aucune médiation significative via l’association marginale négative avec la qualité des relations, ni effet modérateur de la variable interdépendance des tâches. Ces associations marginales de la PO avec les CCI-T et la qualité des relations s’avèrent non-significatives dans l’étude 2 de cet article. De plus, l’ajout de la variable engagement au travail dans l’étude 2 comme variable médiatrice, ne semble pas permettre de mieux cerner la relation hypothétique entre la PO et les CCI-T. En effet, dans cette étude, les analyses de modélisation structurelles ne révèlent aucun lien direct PO-CCI-T, aucune médiation (que ce soit via la qualité des relations ou l’engagement au travail), ni effet modérateur de l’interdépendance des tâches.

Ainsi, les résultats obtenus suggèrent que les passionnés obsessifs tendent à développer des relations de moindre qualité avec leurs collègues de travail que les passionnés harmonieux. Cela pourrait contribuer à l’absence de relation significative entre ce type de passion et l’émission de comportements prosociaux de nature personnelle ou émotionnelle tels que les CCI-I (Article 2 - Études 1 et 2), ainsi que ceux de

nature plus instrumentale ou fonctionnelle tels que les CCI-T (Article 2 - Étude 2). En effet, puisqu'une PO découle d'une internalisation imprégnée de contingences internes ou externes, sa régulation implique certains aspects contrôlés qui se manifestent par une contingence de l'estime de soi à la performance dans le travail, des processus égo-investis et défensifs, un surinvestissement dans le travail, un désir incontrôlable de s'y engager, ainsi qu'une difficulté à s'en détacher (Crocker et Wolfe, 2001; Hodgins et Knee, 2002). Cette façon d'investir le travail entraîne des conflits, des frictions et d'autres irritants qui ont pour effet de gruger les ressources cognitives et affectives du passionné obsessif et de l'exposer à vivre plus d'affects négatifs et moins d'affects positifs au travail (p. ex. Forest *et al.*, 2011; Fredrickson, 2001, 2004; Lalande *et al.*, 2017; Philippe *et al.*, 2010; Vallerand *et al.*, 2003; Vallerand, 2017). Il est donc attendu que les passionnés obsessifs soient: 1) perçus comme moins attrayants et désirables, 2) moins disponibles et réceptifs aux besoins d'autrui, 3) moins ouverts aux expériences et aux contacts interpersonnels, 4) moins portés à se montrer vulnérables et moins aptes à favoriser, ainsi qu'à entrer en contact avec la vulnérabilité de l'autre, 5) plus susceptibles à vivre des conflits et moins flexibles en ce qui a trait à la négociation d'enjeux relationnels propres au développement de relations authentiques et réciproques, et 6) moins enclins à développer des relations sécurées et empreintes de confiance au travail.

Néanmoins, les résultats obtenus de la première étude de cet article semblent indiquer qu'il puisse tout de même être possible pour une PO de favoriser l'expression de certains types de comportements d'aide tels que les CCI-T en emploi (Lien positif marginal; voir Figure 3.1). Deux mécanismes explicatifs potentiels furent investigués pour mieux comprendre cette relation, soit l'interdépendance des tâches et l'engagement au travail. Cependant, cette tentative ne semble pas avoir porté fruits. Ainsi, contrairement à ce qui était attendu, le fait que la réalisation de son propre travail dépende de la réalisation du travail d'autrui, ne module pas la relation entre la PO et l'émission de CCI-T (Article 2 - Étude 1 et 2). Ce résultat s'avère toutefois surprenant. En effet, puisque la PO implique une forte contingence entre la performance au travail et l'estime de soi ainsi qu'un resserrement du concept du travail autour des dimensions pertinentes à la performance, le fait que son propre travail dépende du travail réalisé par une autre personne aurait dû être un incitatif important à émettre des CCI-T pour le passionné obsessif. Les résultats obtenus pourraient être dus à la variable employée pour mesurer l'interdépendance des tâches ou plutôt, à une interprétation erronée des mécanismes lui étant sous-jacents. En effet, la prémisse qui sous-tend les hypothèses concernant la relation PO-CCI-T, est issue de la littérature de la MDP portant sur les menaces à l'estime de soi impliquées dans une PO et les



mécanismes compensatoires qui en découlent (Bélanger *et al.*, 2013; Hodgins et Knee, 2002; Vallerand, 2017). Nous avons présumé que l'interdépendance des tâches au travail pouvait constituer une menace à l'estime de soi puisqu'une partie de son propre travail n'est plus sous notre contrôle et que si nos collègues effectuent mal leur travail, notre propre travail en sera affecté. Or, nous n'avons pas mesuré directement la perception de menace à l'estime de soi. Il est donc possible que l'interdépendance des tâches, telle que mesurée dans cette thèse, n'ait pas été en mesure de capter fidèlement le phénomène que nous souhaitons employer pour tester notre hypothèse. Par exemple, il est possible que l'interdépendance des tâches dédouane le PO face à l'échec, en lui fournissant des boucs émissaires. Ceci pourrait l'autoriser à se désengager de sa responsabilité d'aider ses collègues. D'un point de vue pratique cependant, il nous est possible de postuler que l'utilisation d'une structure de travail interdépendante, définie et mesurable par le construit employé dans cette thèse, ne semble pas être un moyen efficace pour favoriser l'émission de CCI-T par des travailleurs passionnés de façon obsessive. Pour avoir une réponse définitive à la question de recherche que nous nous posions initialement, une étude expérimentale, manipulant l'interdépendance des tâches et employant une mesure de menace à l'estime de soi comme conséquence ou comme variable de vérification pour les manipulations effectuées serait essentielle. D'autres recherches sur le sujet devront donc être menées.

L'engagement au travail n'a pu également approfondir notre compréhension des liens entre la passion et les CCI, faute de lien entre l'engagement et les CCI-I et les CCI-T. Or, selon la littérature scientifique sur les CCI, l'engagement au travail est un déterminant clé de l'émission des CCI, et ceci devrait être vrai autant pour une PO que pour une PH (Ferreira *et al.*, 2013; Harzer et Ruch, 2014; Jiang et Law, 2013; Kacmar *et al.*, 2002; Lee et Allen, 2002; Paillé, 2006). De plus, comme les CCI-T sont plus directement associés à la performance en emploi, davantage reconnus par les organisations et généralement intégrés plus naturellement à la conception du travail des employés, il était attendu à ce que l'engagement au travail d'un passionné obsessif puisse expliquer la potentielle association positive entre une PO et les CCI-T; et cela, au-delà et malgré l'association parfois négative entre ce type de passion et la qualité des relations. Pourtant, bien que les résultats démontrent que les deux types de passion sont positivement associés à l'engagement au travail (Article 2 - Étude 2), cette variable n'a pas su démontrer de pouvoir explicatif unique quant à l'émission des CCI lorsque mise en compétition avec celui de la qualité des relations entre collègues. Quelques pistes de réflexion peuvent expliquer ces résultats. Tout d'abord, la matrice de corrélation de la deuxième étude de ce second article témoigne de l'existence d'un lien positif entre l'engagement au travail et les deux types de CCI (CCI-I,  $r = .18^{**}$ ; CCI-T,  $r = .24^{**}$ ). Outre

l'intensité faible de ces corrélations, ces résultats reflètent la littérature existante et sont en parfait alignement avec nos hypothèses initiales. Cette matrice indique également un lien positif d'intensité modérée entre l'engagement au travail et la qualité des relations ( $r = .39^{**}$ ), qui à son tour est positivement et modérément corrélée aux deux types de CCI (CCI-I,  $r = .47^{**}$ ; CCI-T,  $r = .34^{**}$ ). Si la qualité des relations n'avait pas fait partie intégrale du modèle testé à l'étude 1 de ce second article ou si elle avait été enlevée du modèle de la deuxième étude, la parcimonie du modèle aurait permis davantage de puissance statistique pour détecter les effets recherchés entre l'engagement et les CCI, et l'engagement au travail n'aurait pas été mis en compétition avec la qualité des relations en termes de variance unique expliquée (la variance commune ayant été exclue du modèle) dans la prédiction de CCI-I et CCI-T. Dans ce modèle, il est probable qu'un lien entre l'engagement et les deux types de CCI se soit révélé significatif. Il est même possible que la puissance statistique aurait été suffisante pour déceler un effet de médiation de la passion vers les CCI via l'engagement au travail. Ce modèle n'a cependant pas été testé car la présence de la qualité des relations dans le modèle constituait une hypothèse importante que nous souhaitons répliquer. Il est également possible que l'absence de résultats significatifs attendus entre l'engagement au travail et les CCI en analyse principale soit dû à certaines caractéristiques de notre échantillon, en particulier quant à la structure organisationnelle ou la culture organisationnelle dans lesquelles œuvraient les participants – qui peuvent moduler l'expression de l'engagement au travail. Nos résultats témoignent essentiellement du fait que l'engagement au travail semble s'avérer moins pertinent à l'émission des CCI-I et CCI-T que la qualité des relations entre employés et que cela explique entre autres pourquoi une PH mène à une plus grande diversité de CCI qu'une PO. Ainsi, bien que la première étude de ce second article ait pu démontrer la possibilité d'un lien entre une PO et les CCI-T, les mécanismes explicatifs étudiés et les méthodologies employées n'ont pas su démontrer comment ce lien s'articule en réalité.

#### 4.2 Implications théoriques.

Les résultats du premier article de cette thèse présentent plusieurs contributions à l'état actuel de la littérature sur les CCI. En plus d'offrir une vue d'ensemble des interrelations entre les deux types de CCI, leurs antécédents, leurs conséquences et les concepts similaires existants dans la littérature, ils présentent la première démonstration empirique permettant de distinguer les CCI-I des CCI-T. Ce premier article de thèse est également le premier à offrir un appui empirique clair quant à l'absence de liens observables entre les CCI tels que mesurés par l'échelle de Settoon et Mossholder (2002), la désirabilité sociale et un grand nombre de variables sociodémographiques. Finalement, les résultats

obtenus sont non seulement cohérents et conformes à ceux issus de la littérature scientifique anglophone sur les CCI, mais ils sont également les premiers obtenus auprès d'une population de travailleurs francophones. Le premier article de cette thèse contribue donc significativement à l'état de la littérature scientifique sur les CCI, mais offre également des ressources intéressantes pour orienter et réaliser des recherches futures sur les CCI; tant auprès de populations anglophones que francophones.

Le deuxième article de cette thèse contribue principalement au développement de la littérature scientifique des CCI et du MDP. Sur le plan des CCI, les études réalisées confirment le rôle de la qualité des relations comme antécédent commun aux deux types de CCI. Nos résultats précisent cependant ce rôle en démontrant l'impact d'un nouvel antécédent commun aux deux types de CCI, soit la PH, au travers de son lien sur la qualité des relations. Considérant le fait que très peu d'études aient démontré l'existence d'antécédents distinctifs entre les différents types de CCI, nos résultats contribuent d'autant plus au développement de cette littérature en introduisant la PO et l'interdépendance des tâches comme potentiels antécédents distinctifs propres aux CCI-T. Au final, les résultats de ce second article contribuent significativement à la littérature entourant la conceptualisation des CCI de Settoon et Mossholder (2002) en témoignant de l'existence et de l'effet déterminant de trajectoires distinctes vers l'émission des CCI-I et des CCI-T en emploi, par le biais de variables de nature identitaires et motivationnelles telles que la passion au travail; une perspective n'ayant jamais été mentionnée auparavant par les auteurs de cette conceptualisation théorique.

Les résultats obtenus dans ce deuxième article contribuent également à étayer la littérature sur le MDP de plusieurs façons. D'une part, seulement quelques études se sont intéressées aux impacts prosociaux ou même interpersonnels de la passion pour le travail et aucune d'entre elles ne semble faire une distinction entre divers types de comportements d'aide au travail. Nos résultats démontrent entre autres qu'une PH semble mener à une plus grande diversité de comportements d'aide au travail que PO et semble offrir un soutien aux résultats selon lesquels les deux types de passion se distinguent significativement l'une de l'autre dans leur approche relationnelle au travail. De plus, peu d'études sur le MDP semblent soulever les côtés positifs de la PO, qui dans nos résultats semble présenter le potentiel de mener à l'émission de CCI-T au travail (Article 2, Étude 1) ainsi qu'à un engagement positif envers le travail; des caractéristiques et des comportements étant généralement prisés par la plupart des organisations. Nos résultats permettent également de mettre en lumière la nécessité de s'intéresser davantage aux dynamiques relationnelles et identitaires propres aux passionnés obsessifs dans leur

travail, ainsi qu'aux facteurs situationnels qui pourraient leur permettre de compenser pour les éléments moins adaptatifs de leur mode d'interaction dans cet environnement. En somme, nos résultats nous amènent à constater la complexité qui réside dans la relation entre un passionné et les dimensions de son activité passionnante (p. ex. dimensions interpersonnelles, etc.) et à poser des questions concernant la nature des relations qu'entretiennent les travailleurs passionnés tant envers leur environnement social qu'envers leur travail. Essentiellement, sachant que les deux types de passions se distinguent au niveau de la nature de l'internalisation du travail dans le *Self* (p. ex. autonome ou contrôlée), et que cela impacte leurs relations interpersonnelles et envers le travail, il est possible de se questionner sur quelles seraient les principales expressions en matière de narratif et de discours interne (cognitions, croyances, schèmes, etc.) qui en découlent et influencent leurs affects et leurs comportements.

En ce qui a trait à l'engagement au travail, il est difficile de mettre en doute le fait que les passionnés harmonieux comme obsessifs sont fortement engagés dans leur travail. Cependant, dans la littérature scientifique, la relation entre les concepts de la passion et de l'engagement au travail selon la conceptualisation de Schaufeli et ses collègues (2002, 2006) n'est pas toujours aussi claire (p. ex. Trépanier *et al.*, 2014). D'une part, une PO n'est pas toujours positivement associée à ce type d'engagement et semble même parfois être associée à des conséquences théoriquement opposées à ce construit (p. ex. burnout; épuisement émotionnel; Donahue *et al.*, 2012; Vallerand *et al.*, 2010). D'autre part, sur la base des rapprochements théoriques possibles entre la PH et l'engagement au travail, ainsi que la place qu'ils occupent au sein de la psychologie positive, il est possible de se demander à quel point ces construits se distinguent l'un de l'autre. Les résultats obtenus dans le deuxième article de cette thèse semblent offrir quelques pistes de réflexion à cet égard. Tout d'abord, nos résultats semblent offrir un soutien empirique au fait qu'il soit possible pour les deux types de passion de mener à un engagement au travail tels que celui suggéré par Schaufeli et ses collègues (2002, 2006). De façon contre-intuitive, ces associations avec l'engagement au travail ne se sont pas manifestées par un impact sur les comportements prosociaux au travail, lorsque mis en compétition avec la qualité des relations au travail. Ainsi, de façon particulièrement intéressante, le fait que la passion puisse influencer positivement l'émission des deux types de CCI via la qualité des relations et ce, au-delà de l'influence unique de l'engagement au travail semble indiquer que sur le plan des comportements prosociaux mesurés, la passion semble avoir davantage de potentiel d'explication à offrir. Nos résultats semblent donc offrir un soutien empirique supplémentaire en ce qui a trait à la nature distincte de ces construits.

### 4.3 Implications pratiques.

Les résultats de ces articles de thèse présentent de nombreuses implications pratiques. Ainsi, l'échelle de mesure développée dans l'Article 1 pourrait orienter le développement d'un outil psychométrique visant à aider les organisations souhaitant mesurer et développer une culture prosociale prenant en compte la nature et les impacts de divers types de CCI. Le développement d'une telle culture organisationnelle est souhaitable en raison de la pertinence des CCI en ce qui a trait à la performance et au bien-être des employés et des organisations. Tout particulièrement dans un environnement de travail post-pandémique, où les libertés et les avantages associés au travail à distance peuvent insidieusement rimer avec l'isolement social, ainsi qu'avec la dissolution de la structure du travail et du tissu social d'une organisation, les CCI semblent encore plus nécessaires que jamais. En effet, la collaboration, la coopération et la bienveillance, lorsque manifestées sous forme de pratiques organisationnelles, devraient au moins partiellement pallier certaines de ces conséquences; que ce soit en favorisant le fait d'offrir son aide ou en normalisant la possibilité d'avoir à en demander.

Les résultats obtenus à l'Article 2 suggèrent que de faciliter le développement et l'expression d'une passion pour le travail, particulièrement une PH, pourrait favoriser l'engagement au travail, le développement et le maintien de relations de qualité et l'émission de CCI envers les collègues. Même le développement d'une PO pour le travail, qui selon le MDP serait potentiellement préférable à l'absence totale de passion pour le travail (Philippe *et al.*, 2009; Vallerand *et al.*, 2014), pourrait s'avérer désirable pour les individus et leurs organisations étant donné son impact positif sur l'engagement au travail et les CCI-T. Par conséquent, il pourrait être bénéfique pour les organisations de sélectionner des individus présentant une passion pour le travail ou étant particulièrement susceptibles d'en développer une en emploi, ainsi que d'offrir un environnement de travail permettant de soutenir son développement et son maintien surtout chez les entreprises dont le modèle d'affaire repose fortement sur des éléments interpersonnels tels que la réalisation de projets complexes, la collaboration, la créativité et les échanges harmonieux de ressources entre employés. De façon cruciale, la passion s'exprime dans toutes les cultures et sa promotion n'est pas plus à risque d'induire de la discrimination dans les processus organisationnels que les autres caractéristiques généralement recherchées par les organisations (p. ex. Burke *et al.*, 2015; Marsh *et al.*, 2013; O'Keefe *et al.*, 2022).

Dans la littérature scientifique sur le sujet, les principes fondamentaux qui sous-tendent le développement d'une passion sont les suivants (Gagné, 2014; Mageau *et al.*, 2009; Vallerand *et al.*,

2003): 1) un contexte permettant une satisfaction suffisante des besoins psychologiques, permet et favorise tout d'abord, 2) l'expression d'une appréciation et d'un intérêt ou d'une préférence personnelle marquée pour une activité, 3) qui alimente, en conjonction avec les normes, attentes et valeurs sociales intériorisées (p. ex. dévouement, excellence), la valorisation de l'activité, qui à son tour entraîne, 4) une identification avec l'activité et son internalisation dans le *Self*, qui encouragent et soutiennent ultimement 5) un engagement volitif, fréquent et soutenu dans l'activité passionnante. Ces éléments constituent une séquence et prennent appui les uns sur les autres; ils demeurent essentiels tant pour le développement d'une passion que pour son maintien dans le temps et fluctuent en importance selon l'étape de développement d'une passion chez un individu. Par exemple, soutirer un sentiment d'identité en lien avec l'activité (p. ex. moment présent et perspectives), ainsi qu'un sentiment d'autonomie et de compétence semblerait particulièrement important dans les toutes premières étapes du développement de la passion (Voir les articles de Bloom, 1985 et Mageau *et al.*, 2009 pour plus de détails). De plus, le processus d'internalisation de l'activité dans le *Self*, déterminé par la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux et leur obstruction (Deci et Ryan 1985; Ryan et Deci, 2000), permet de distinguer le type de passion appelée à s'exprimer pour cet individu. Sommairement, la satisfaction des trois besoins psychologiques (autonomie, compétence et affiliation sociale) est associée au développement d'une PH, alors qu'une insatisfaction, voire frustration, de ces besoins est en lien avec le développement d'une PO. Selon le MDP, ces deux types d'internalisation de la passion sont des structures internes à un individu pouvant coexister à divers degrés et dont l'expression peut être influencée par la saillance de certains éléments contextuels (p. ex. amorçage; Bélanger *et al.*, 2013; Vallerand, 2012). Ces principes témoignent du fait qu'être passionné ne devrait pas être considéré comme un trait de personnalité, mais bien comme l'expression d'une relation privilégiée que l'on développe et continue à entretenir avec une activité donnée (Mageau *et al.*, 2009). Cela dit, comme pour toute autre relation d'objet, le développement de cette relation devrait tout de même être influencé par la personnalité, les traits dispositionnels et les expériences relationnelles passées d'un individu (p. ex. autres éléments internalisés dans le *Self*).

Ainsi, une organisation souhaitant promouvoir la passion au sein de son organisation devrait pouvoir s'inspirer de ces principes directeurs pour orienter ses pratiques organisationnelles en matière de dotation, de gestion et de développement organisationnel. Par exemple, dans son processus de dotation, une entreprise pourrait, après avoir mesuré préalablement la passion, investiguer dans une entrevue semi-structurée certains facteurs motivationnels qu'entretient un candidat envers un emploi

donné (p. ex. intérêt intrinsèque, préférence marquée, etc.) et s'intéresser à son historique « relationnel » avec ce dernier; notamment en ce qui concerne la représentation qu'il se fait de l'emploi en question, sa significativité, sa valorisation ainsi que son importance actuelle et future (p. ex. aspirations), ses expériences affectives passées associées à cet emploi et étant pertinentes à la construction de son identité professionnelle (Mageau *et al.*, 2009; Vallerand *et al.*, 2006). Cette évaluation pourrait d'une part permettre de savoir si le candidat est passionné et s'il ne l'est pas, à quel point il lui serait facile de développer une telle passion si le contexte organisationnel y était favorable. D'autre part, cela permettrait de déceler la tendance d'un candidat à tendre davantage vers une PH ou une PO. Par exemple, certaines études ont démontré que la mesure de traits dispositionnels tels que l'intelligence émotionnelle et une personnalité de style autonome versus contrôlée permettent de distinguer l'expression des deux types de passions (Houliort et Rinfret, 2010; Vallerand *et al.*, 2006). L'investigation de leur historique « relationnel » avec l'emploi visé pourrait également permettre de révéler la présence de contingences à l'estime de soi, la présence de contingences externes ou internalisées dans le choix de cette vocation, ainsi que la centralité et l'importance relative de l'identité professionnelle dans la conception de soi du candidat; essentiellement des éléments permettant de qualifier le potentiel de développer une PO et la « structure interne » qu'elle présenterait pour un candidat en particulier.

En ce qui a trait aux pratiques en matière de gestion et de développement organisationnel, toute pratique permettant de 1) favoriser une satisfaction suffisante des besoins psychologiques fondamentaux et de 2) faciliter et offrir des opportunités pour soutenir la création d'un sens personnel cohérent et gratifiant de leurs actions, de les valoriser et de s'y identifier, devrait en principe encourager le développement d'une passion pour le travail. Ces éléments, en absence relative de contingences imposées par le contexte organisationnel, favorisent le développement d'une PH et peuvent entre autres être facilités par les pratiques de leadership soutenantes à l'autonomie, la possibilité pour un employé d'identifier et d'utiliser ses forces signatures dans son emploi, la présence d'une culture organisationnelle cohésive et collaborative (p. ex. Forest *et al.*, 2012; Houliort et Vallerand 2013).

En somme, les résultats de cette thèse permettent de bâtir sur les connaissances actuelles en matière de développement de la passion présentées ci-dessus, en témoignant des impacts d'une telle passion pour le travail sur les relations de qualité entre collègues, l'engagement au travail, ainsi que sur les comportements d'aide en emploi, ce qui offre aux organisations un motif et un rationnel supplémentaire pour viser à favoriser le développement de la passion chez leurs employés.

D'une façon similaire, nos résultats en ce qui a trait au déploiement d'une PO en contexte organisationnel soulèvent plusieurs questions intéressantes pour les organisations. Est-il possible d'offrir un soutien aux passionnés obsessifs qui leur permettrait de compenser pour les aspects moins adaptatifs de leur passion? Lorsque répétées à moyen-long terme, certaines de ces compensations peuvent-elles altérer le style du passionné et l'amener à développer une PH avec le temps? Ces changements seraient-ils durables ou particulièrement sensibles aux fluctuations dans les facteurs ayant initialement permis ce changement? Est-il préférable, plus facile ou moins coûteux pour les organisations d'offrir ainsi des ressources à un employé déjà passionné pour le travail (bien que de façon obsessive) ou de développer des PH à partir de zéro? Malheureusement, les résultats présentés dans cette thèse ne permettent pas de répondre à ces questions. Cela dit, la possibilité qu'une PO puisse être associée positivement à des éléments hautement valorisés par les organisations (p. ex. performance, CCI-T, engagement) devrait agir comme rappel que ce type de passion est souvent rapidement écartée, car jugée sous-optimale par rapport à une PH, et qu'il faut parfois faire attention pour ne pas « jeter le bébé avec l'eau du bain »; peut-être qu'avec un peu d'aide, cet enfant pourrait nous surprendre.

#### 4.4 Limites et recherches futures.

Malgré les nombreuses contributions théoriques et pratiques de cette thèse, certaines limites doivent être soulevées; permettant de mettre en lumière certaines avenues à explorer dans les études à venir.

Le premier article de cette thèse offre un soutien aux qualités psychométriques de la version française de l'échelle de mesure de Settoon et Mossholder (2002). Cela dit, il serait possible de se questionner quant à la généralisabilité de ces résultats. Autrement dit, les échantillons employés présentent une grande variabilité de profils sociodémographiques (p. ex. nombre d'heures travaillées par semaine), ainsi qu'une surreprésentation de femmes et d'étudiants universitaires. Il serait important de valider si les qualités psychométriques de cette échelle de mesure sont aussi bonnes dans d'autres environnements et auprès de populations plus spécifiques (p. ex. typiquement masculins tels que la construction). Bien que le nettoyage des données et les analyses préliminaires réalisées dans les études du premier article de cette thèse ne révèlent pas d'effet significatif de ces caractéristiques sur les résultats obtenus, il serait sage de garder en tête ces enjeux de généralisation et de représentativité. Dans le même ordre d'idée, les énoncés de l'échelle de mesure tentent de représenter les différents types de CCI par leur expression comportementale d'une façon généralisable à un grand nombre d'emplois. Cela dit, il est possible que ces énoncés soient plus ajustés à certains contextes organisationnels (p. ex. emplois de bureaux) qu'à



d'autres (p. ex. pompiers, enseignants, etc.). Il serait pertinent de s'intéresser à ces différences et de voir au développement d'une version de l'échelle de mesure qui serait adaptable à différents environnements de travail (p. ex. recension de la forme que prennent les CCI-T et CCI-I typiquement désirables pour une profession donnée).

Les études constituant le second article de cette thèse présentent également certaines limites. Tout d'abord, puisque les résultats proviennent de devis transversaux, une séquence temporelle et causale ne peut qu'être suggérée par ces derniers. Des devis longitudinaux ou expérimentaux devraient donc être employés dans des études futures pour répondre à cette limite. De plus, tel que mentionné par Dovidio et ses collègues (2017), la nature des comportements d'aide prend naturellement place dans une série d'échanges sans origine causale précise, mais où des traits prosociaux et un contexte interpersonnel propice mène à l'émission de CCI, qui en retour génère des comportements de réciprocité. Cette séquence alimente le développement de relations interpersonnelles sécurisées, qui ultimement favorisent l'émission de CCI et ainsi de suite. Selon ces auteurs, l'étude des échanges interpersonnels complexes propres aux CCI se fait généralement à l'aide de captures uniques dans le temps (« photographies ») alors qu'elles mériteraient de l'être en suivi continu (« vidéo ») et en regard de sa nature dyadique ou même groupale. Puisque cette thèse constitue une introduction aux liens entre la passion et les CCI, nous avons opté pour une étude de la perspective des aidants à un moment précis dans le temps. Cela dit, il serait très intéressant d'investiguer comment les deux types de passion influencent le développement de relations de qualité dans le temps et quel rôle jouent les différents types de CCI dans cette évolution dans des études futures. L'étude des interactions dynamiques entre la passion et les CCI s'avère essentielle afin de cerner leurs liens en milieu naturel.

Additionnellement, les études sur la passion au travail emploient presque uniquement des devis quantitatifs et les études réalisées dans cette thèse n'échappent pas à cette observation. Or, la réalisation d'études de cas, où des passionnés obsessifs et des passionnés harmonieux seraient suivis, interrogés et observés dans leur fonctionnement dans et en dehors du travail pourrait offrir une perspective enrichissante sur leurs réalités distinctives. De telles études permettraient de comprendre d'un point de vue plus expérientiel le quotidien des travailleurs passionnés, de cerner comment les résultats et les mécanismes déjà connus des deux types de passion sont réellement vécus, ainsi que de possiblement mettre en lumière de nouveaux aspects propres à chacun d'eux. De telles études pourraient permettre de développer notre compréhension des aspects adaptatifs et moins adaptatifs

d'une PO et de sa façon d'entrer en relation avec le travail et autrui. De telles études pourraient également nous permettre d'investiguer les perceptions qu'ont les membres de l'environnement social du passionné à son égard.

En lien avec ce dernier point, le fait de n'avoir que la perspective de l'aidant mesurée de façon auto-rapportée représente une limite pour des raisons inhérentes à l'étude des comportements prosociaux. Les individus cherchent généralement à préserver leur image personnelle et à bien paraître aux yeux des autres. Ainsi, les perceptions de soi sont sujettes à de nombreux biais personnels qui nous permettent de moduler notre estime de soi (p. ex. Sedikides et Gregg, 2008) et de protéger nos préconceptions (Swann et Read, 1981). Même si la mesure des CCI employée dans nos études s'est démontrée être relativement invariante en fonction de la désirabilité sociale, plusieurs études démontrent que les participants présentent tout de même certaines limites en matière de connaissance de soi (p. ex. angles morts et biais de perception; Vazire, 2010 ; Vazire et Mehl, 2008) et qu'ils ont tendance à employer des stratégies de promotion du soi plus fréquemment lorsque l'attribut auto-évalué est personnellement important (Dunning, 1995; Sedikides *et al.*, 2003). Or, puisque les passionnés se définissent par leur travail et lui attribuent une place particulièrement importante dans leur vie (Vallerand *et al.*, 2003), il est possible que la passion influence l'auto-évaluation de caractéristiques professionnelles et personnelles importantes et valorisées au travail, telles que les CCI. En résumé, bien que la mesure employée des CCI semble relativement invariante à la désirabilité sociale dans une population « normale », il est possible qu'auprès de certaines populations spécifiques (p. ex. passionnés, cultures prosociales), cette désirabilité puisse influencer les résultats obtenus. Ce phénomène pourrait-il expliquer en partie le lien observé entre une PO et les CCI-T? La réalisation d'études futures impliquant une mesure de désirabilité sociale, de culture prosociale et des évaluations de tierce parties pourraient permettre de répondre à cette question.

Finalement, une dernière limite de cette thèse concerne le choix de la perspective que nous avons choisi d'adopter sur la nature des CCI. Tel que précédemment mentionné, les comportements d'aide et prosociaux sont considérés comme étant généralement adaptatifs (p. ex. avantage évolutionnaire, homme comme animal social, nombreuses conséquences positives, etc.). C'est la perspective que nous adoptons dans cette thèse lorsque nous affirmons que les CCI sont des comportements désirables pour les organisations et leurs employés. Nous reconnaissons cependant qu'ils peuvent également varier en désirabilité ou même présenter des côtés plus obscurs et moins adaptatifs selon les contextes (voir

Section 1.5.1.7.). Paradoxalement, aider autrui n'est pas toujours aidant. Les comportements d'aide impliquent toujours des coûts pour l'aidant et ne bénéficient pas toujours l'aidé d'une façon significative. Bien que le contenu de cette thèse soit parfaitement en alignement avec cette conception, nous ne nous sommes pas intéressés à observer le côté obscur des CCI dans les études réalisées. Or, considérant la dualité de la passion et les liens observés entre une PO et les CCI-T, il serait très pertinent de le faire. Cette investigation pourrait prendre inspiration dans le travail de plusieurs auteurs dans la littérature scientifique. Par exemple, Weinstein et Ryan, dans leur article publié en 2010 intitulé « When helping helps », démontrent que l'intensité et la désirabilité des conséquences tant pour l'aidant que pour l'aidé varient en fonction du type de motivation sous-tendant le comportement d'aide émis. Similairement, Koestner et ses collègues (2012) ont démontré qu'un aidé bénéficie davantage, dans la poursuite de ses buts personnels, du fait de ressentir un soutien empathique prenant en compte sa réalité (p. ex. soutien à l'autonomie) que de simplement recevoir des conseils positifs et bienveillants de la part de ses proches (p. ex. soutien directif). Dovidio et collègues (2017), mentionnent quant à eux, la menace potentielle à l'estime de soi que peuvent représenter le fait de recevoir un comportement d'aide, ainsi que la distinction entre les conséquences à court-terme et à long-terme des comportements d'aide. Certains comportements d'aide peuvent entraîner des conséquences positives à court-terme, mais entraîner une dépendance chez l'aidé, ce qui aurait pour conséquence de nourrir le sentiment d'impuissance et d'infériorité de l'aidé en plus d'impliquer des coûts répétés pour l'aidant. Ce dernier élément rappelle le proverbe populaire attribué à Confucius disant que « lorsqu'un homme a faim, il vaut mieux lui apprendre à pêcher que lui donner du poisson ». En somme, bien qu'il soit possible qu'une PO mène à des CCI-T et que ces derniers soient généralement adaptatifs, il est possible que ce ne soit pas complètement le cas ou même qu'en comparaison avec une PH, ces comportements soient plus coûteux et offrent moins de bénéfices aux partis impliqués. Un projet de recherche approfondissant la nature qualitative des comportements d'aide émis par les passionnés au travail offrirait une perspective intéressante et nouvelle, tant pour le MDP que pour le modèle des CCI de Settoon et Mossholder (2002).

## CONCLUSION

Pour conclure, les deux articles de la présente thèse apportent certains éclaircissements quant au rôle de la passion pour le travail dans l'émission de comportements d'aide en emploi, ainsi que de celui des mécanismes permettant d'expliquer cette relation. Plus spécifiquement, les deux articles qui composent cette thèse offrent des outils pour les organisations et pour le domaine de la recherche, en présentant un instrument de mesure des CCI validé en français (Article 1) et un portrait du rôle distinctif que jouent la qualité des relations et l'engagement au travail dans la relation entre une PH et plusieurs types de CCI, ainsi qu'entre une PO et les CCI-T (Article 2). Au final, la présente thèse contribue à l'avancement des connaissances en psychologie, particulièrement au niveau du MDP et du modèle des CCI proposé par Settoon et Mossholder (2002), en offrant une perspective plus approfondie sur les dynamiques relationnelles (interpersonnelles et avec l'activité passionnante) qui distinguent une PH et une PO, en plus d'orienter les recherches futures en ce qui a trait aux conséquences prosociales de la passion au travail.

**ANNEXE A**  
**CERTIFICAT ÉTHIQUE**

**CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE**

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE 4: sciences humaines) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	La passion au travail et la qualité des relations en emploi. Le rôle des comportements de citoyenneté interpersonnelle et de l'interdépendance des tâches.
Nom de l'étudiant:	François-Albert LAURENT
Programme d'études:	Doctorat en psychologie
Direction de recherche:	Nathalie HOULFORT

**Modalités d'application**

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

**Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission.** Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Thérèse Bouffard  
Présidente du CERPE 4 : Faculté des sciences humaines  
Professeure, Département de psychologie

**ANNEXE B**  
**ARTICLE 1 - ÉTUDE 1 : QUESTIONNAIRE**

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**

Responsable du projet

François-Albert Laurent, Cand. PhD, UQAM

[francois.a.laurent@gmail.com](mailto:francois.a.laurent@gmail.com)

Supervision de l'équipe de recherche

Nathalie Houlfort, Ph.D., UQAM

Département de psychologie de l'UQAM

Case Postale 8888, Succ. Centre-Ville,

Montréal (Québec) H3C 3P8

514-987-3000 poste 1592

**ÉTUDE SUR LES COMPORTEMENTS D'AIDE AU TRAVAIL.**

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à valider auprès de la population québécoise, une version française d'une échelle mesurant spécifiquement des comportements d'aide au travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous.

**Objectif de recherche.**

L'objectif principal de cette étude est de valider auprès de la population québécoise, une version française de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle. Cette échelle mesurant les comportements d'aide au travail n'existe pas en français actuellement. Par conséquent, une échelle validée en français serait très bénéfique pour les milieux académiques et organisationnels du Québec.

### **Votre participation.**

Nous vous invitons à participer à l'atteinte de cet objectif en répondant à un court questionnaire d'une durée maximale de 30 minutes. En participant ainsi à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances en psychologie organisationnelle et courrez la chance de gagner l'une des trois cartes Visa prépayées de 50\$ que nous ferons tirer à la fin de cette étude.

Sachez que votre participation est anonyme et confidentielle. La banque de données issue de cette étude ne comporte aucune information permettant de vous identifier, sera maintenue en sécurité sous clé dans un local de l'UQAM et ne pourra être accédée que par les membres de l'équipe de recherche. Les analyses qui seront réalisées sur cette banque de données ne s'attarderont qu'à des résultats globaux et jamais sur des résultats individuels.

Votre participation à cette étude n'implique aucun risque physique ou psychologique quel qu'il soit. Cependant, s'il vous arrive d'éprouver un inconfort pour une raison ou pour une autre durant la complétion de ce questionnaire, sachez que votre participation reste en tout temps volontaire et que vous pouvez décider de mettre un terme à votre participation à tout moment sans pénalité d'aucune forme. De plus, sentez-vous libre de contacter le responsable de recherche à l'adresse courriel ci-haut, pour toutes questions ou commentaires.

### **Diffusion des résultats.**

Si vous le désirez, les résultats de cette étude pourront vous être communiqués lorsque cette dernière sera terminée. Les résultats de cette étude seront également diffusés via des articles scientifiques et des communications.

### **Ressources.**

Si vous avez de plus amples questions sur ce projet de recherche, veuillez contacter le responsable de ce projet via l'adresse courriel ci-haut. Si vous avez plutôt des questions à poser sur les responsabilités éthiques des chercheurs ou si vous avez des plaintes à adresser, veuillez contacter le comité institutionnel d'éthique de la recherche (CIÉR) de l'UQAM au (514) 987-3000 (Poste 7753) ou à l'adresse courriel suivante [cierh@uqam.ca](mailto:cierh@uqam.ca).

Suite à ma lecture et compréhension des informations ci-dessus :

- J'accepte de participer à cette étude
- Je refuse de participer à cette étude



## QUESTIONNAIRE

### EMPLOI

Avez-vous actuellement un emploi?

- Oui
- Non

### DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Quel est votre emploi?

Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi? (p.ex. 1an et 6mois = 18)

Combien d'heures par semaine travaillez-vous en moyenne? (p.ex. 35hrs = 35)

Quel est approximativement votre salaire annuel brut (avant impôt)? (p.ex. 40000)

De quelle nationalité êtes-vous?

Quelle est votre langue maternelle?

Quel âge avez-vous? (p.ex. 30ans = 30)

Quel est votre sexe?

- Masculin
- Féminin

### MON TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Tout à fait en accord	Non applicable/ Ne veut pas répondre
J'écoute mes collègues de travail lorsqu'ils cherchent à se confier.	1	2	3	4	5	0
Je prends le temps pour écouter les problèmes et les inquiétudes de mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	0
Je porte un intérêt sincère envers mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	0
Je témoigne un souci et une courtoisie envers mes collègues de travail, même dans les situations de travail les plus difficiles.	1	2	3	4	5	0
Je fais un effort supplémentaire pour comprendre les problèmes vécus par mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	0
J'essaie de remonter le moral de mes collègues de travail lorsqu'ils ont une mauvaise journée.	1	2	3	4	5	0
Je complimente mes collègues de travail lorsqu'ils vivent des succès au travail.	1	2	3	4	5	0
Je prends des responsabilités supplémentaires de façon à aider mes collègues de travail lorsque les choses deviennent exigeantes au travail.	1	2	3	4	5	0
J'aide mes collègues avec leurs tâches difficiles, même lorsque l'on ne me le demande pas directement.	1	2	3	4	5	0
J'assiste mes collègues lorsque leur charge de travail est trop élevée, même si ça ne fait pas partie de mon travail.	1	2	3	4	5	0
J'aide mes collègues qui ont pris du retard dans leurs tâches.	1	2	3	4	5	0
J'aide mes collègues avec leur travail lorsqu'ils ont été absents.	1	2	3	4	5	0
Je m'efforce d'aider mes collègues avec leurs problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5	0

Merci beaucoup d'avoir participé à ce sondage. Sans votre participation volontaire, la réalisation d'une telle étude serait impossible.

Une fois cette étude terminée, nous réaliserons le tirage des trois cartes Visa prépayées de 50\$ et nous enverrons un court résumé des résultats obtenus. Si vous désirez participer au tirage ou recevoir ce court résumé, veuillez nous laisser ci-dessous votre adresse courriel de manière à ce que nous puissions vous recontacter.

**ANNEXE C**  
**ARTICLE 1 – ÉTUDE 2 : QUESTIONNAIRE**

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**

Responsable du projet

François-Albert Laurent, Cand. PhD, UQAM

[francois.a.laurent@gmail.com](mailto:francois.a.laurent@gmail.com)

Supervision de l'équipe de recherche

Nathalie Houlfort, Ph.D., UQAM

Département de psychologie de l'UQAM

Case Postale 8888, Succ. Centre-Ville,

Montréal (Québec) H3C 3P8

514-987-3000 poste 1592

**ÉTUDE SUR LES COMPORTEMENTS D'AIDE AU TRAVAIL.**

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à valider auprès de la population québécoise, une version française d'une échelle mesurant spécifiquement des comportements d'aide au travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous.

**Objectif de recherche.**

L'objectif principal de cette étude est de valider auprès de la population québécoise, une version française de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle. Cette échelle Mesurant les comportements d'aide au travail n'existe pas en français actuellement. Par conséquent, une échelle validée en français serait très bénéfique pour les milieux académiques et organisationnels du Québec. Cette étude nous permettra également de mieux comprendre comment ces comportements sont liés à diverses caractéristiques personnelles et organisationnelles.

### **Votre participation.**

Nous vous invitons à participer à l'atteinte de cet objectif en répondant à un court questionnaire d'une durée maximale de 30 minutes. En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances en psychologie organisationnelle et courrez la chance de gagner l'une des trois cartes Visa prépayées de 50\$ que nous ferons tirer à la fin de l'étude. Sachez que votre participation est anonyme et confidentielle. La banque de données issue de cette étude ne comporte aucune information permettant de vous identifier. Elle sera maintenue en sécurité sous clé dans un local de l'UQAM et ne pourra être accédée que par les membres de l'équipe de recherche. Les analyses qui seront réalisées sur cette banque de données ne s'attarderont qu'à des résultats globaux et jamais sur des résultats individuels.

Votre participation à cette étude n'implique aucun risque physique ou psychologique quel qu'il soit. Cependant, s'il vous arrive d'éprouver un inconfort pour une raison ou pour une autre durant la complétion de ce questionnaire, sachez que votre participation reste en tout temps volontaire et que vous pouvez décider de mettre un terme à votre participation à tout moment sans pénalité

### **Diffusion des résultats.**

Si vous le désirez, les résultats de l'étude pourront vous être communiqués lorsque cette dernière sera terminée. Ils seront également diffusés via des articles scientifiques et une thèse.

### **Ressources.**

Si vous avez de plus amples questions sur ce projet de recherche, veuillez contacter le responsable du projet via l'adresse courriel ci-haut. Si vous avez plutôt des questions à poser sur les responsabilités éthiques des chercheurs ou si vous avez des plaintes à adresser, veuillez contacter le comité d'éthique de

la recherche pour les projets étudiants de la faculté des sciences humaines de l'UQAM (CERPE4) au 514 987-3000 (Poste 3642) ou à l'adresse courriel suivante [sergent.julie@uqam.ca](mailto:sergent.julie@uqam.ca).

Suite à ma lecture et à ma compréhension des informations mentionnées ci-dessus :

- J'accepte de participer à cette étude
- Je refuse de participer à cette étude

## QUESTIONNAIRE

### CRITÈRES DE PARTICIPATION

Puisque cette étude vise à valider une échelle de mesure portant sur les comportements d'aide entre collègues de travail, il vous faut répondre à certains critères pour pouvoir y participer.

Avez-vous actuellement un emploi?

- Oui
- Non

Au travail, êtes-vous directement en contact avec au moins un collègue?

- Oui
- NoN

### À VOTRE SUJET

Depuis combien de mois occupez-vous votre emploi? (ex. 1an et 6mois = 18)

En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous?

Approximativement, quel est votre salaire annuel brut (avant impôt)? (ex. 40000)

Au travail, avec combien de collègues êtes-vous directement en contact?

Êtes-vous de sexe

- Féminin
- Masculin

Quel âge avez-vous?

Quelle est votre nationalité?

Quelle est votre langue maternelle?

Quel est votre statut matrimonial?

- Célibataire
- En couple
- Marié

Combien d'années d'éducation post-secondaires possédez-vous?

#### AU SUJET DE VOTRE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Au travail, mes tâches peuvent être accomplies de façon relativement indépendante de celles de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches peuvent être planifiées en ayant peu besoin de me coordonner avec les autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, il est rarement nécessaire d'obtenir de l'information des autres pour compléter mes tâches.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches sont relativement in affectées par la performance d'autres individus ou d'autres départements.	1	2	3	4	5	6	7	0



Au travail, mes tâches nécessitent une fréquente coordination avec les efforts des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, ma performance sur mes tâches dépend de la réception d'informations justes de la part des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je crois que mon employeur a une grande intégrité.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je peux m'attendre à ce que mon employeur me traite de façon cohérente et prévisible.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon employeur n'est pas toujours honnête et digne de confiance.	1	2	3	4	5	6	7	0
En général, je crois que les motifs et les intentions de mon employeur sont bienveillants.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je ne pense pas que mon employeur me traite équitablement.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon employeur est ouvert et franc avec moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je ne suis pas certain(e) de faire pleinement confiance à mon employeur.	1	2	3	4	5	6	7	0

### AU SUJET DE VOTRE RELATION À VOTRE TRAVAIL

Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je déborde d'énergie pour mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je me sens fort(e) et plein(e) de vigueur.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail m'enthousiasme.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail m'inspire.	1	2	3	4	5	6	7	0
Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me sens heureux(se) lorsque je travaille intensément.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis fier(e) du travail que j'ai accompli.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis absorbé(e) par mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me laisse captiver par mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

## À PROPOS DE VOUS AU TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je me soucie vraiment de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me sens proche de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'ai un intérêt personnel envers mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je crois que mes collègues	1	2	3	4	5	6	7	0

sentent que je les apprécie.								
Je suis amical avec mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me charge du travail de mes collègues lorsqu'ils sont absents.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je contribue positivement à l'accomplissement des tâches au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je donne des conseils utiles concernant des problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'offre mon assistance avec les problèmes inhabituels rencontrés au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je mets la main à la pâte et je suis aidant au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Même lorsque je suis occupé(e), je suis disposé(e) à prendre du temps pour aider les nouveaux collègues à s'intégrer ou se former.	1	2	3	4	5	6	7	0
Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des employés de mon entreprise.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je pèse mes actions avant de faire quoi que ce soit qui pourrait affecter les personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7	0
Quand j'entrevois des problèmes entre des collègues, j'essaie d'influencer leur relation dans le sens du	1	2	3	4	5	6	7	0

consensus.								
J'agis en tant que conciliateur quand des employés de mon entreprise sont en désaccord.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je fais des actions qui contribuent à l'image de mon entreprise mais qui ne sont pas formellement exigées de moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je participe activement à toute manifestation qui concerne de près ou de loin mon entreprise.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'assiste à des activités professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je passe beaucoup trop de temps sur des tâches qui me paraissent professionnellement insignifiantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Plutôt que de voir le côté positif de mon entreprise, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'ai plutôt tendance à exagérer les problèmes que rencontre mon entreprise.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je trouve toujours à redire sur ce qui est fait dans mon entreprise.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
J'écoute mes collègues de travail lorsqu'ils cherchent à se confier.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je prends le temps pour écouter les problèmes et les inquiétudes de mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je porte un intérêt sincère envers mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

Je témoigne un souci et une courtoisie envers mes collègues de travail, même dans les situations de travail les plus difficiles.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je fais un effort supplémentaire pour comprendre les problèmes vécus par mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'essaie de remonter le moral de mes collègues de travail lorsqu'ils ont une mauvaise journée.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je complimente mes collègues de travail lorsqu'ils vivent des succès au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je prends des responsabilités supplémentaires de façon à aider mes collègues de travail lorsque les choses deviennent exigeantes au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues avec leurs tâches difficiles, même lorsque l'on ne me le demande pas directement.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'assiste mes collègues lorsque leur charge de travail est trop élevée, même si ça ne fait pas partie de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues qui ont pris du retard dans leurs tâches.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues avec leur travail lorsqu'ils ont été absents.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je m'efforce d'aider mes collègues avec leurs problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Au travail, je félicite mes collègues lorsqu'ils vivent	1	2	3	4	5	6	7	0

des succès.								
Au travail, je soutien et encourage mes collègues concernant leurs problèmes personnels.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je parle aux autres avant d'entreprendre des actions pouvant les affecter.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je dis des choses pour que les gens se sentent bien par rapport à eux-mêmes ou au groupe de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, j'encourage les autres à surmonter leurs différences et à s'entendre.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je traite les autres équitablement.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, j'aide mes collègues sans qu'on ne me le demande.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je fais des heures supplémentaires pour accomplir le travail à temps.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je prête une attention particulière aux détails importants.	1	2	3	4	5	6	7	0
Dans mon emploi, je travaille plus fort qu'il n'est nécessaire de le faire.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je demande pour des tâches «challengeantes».	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, j'exerce une discipline personnelle et un contrôle de soi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je prends l'initiative de régler des problèmes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je persiste à surmonter les obstacles pour accomplir une tâche.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je m'attaque aux tâches difficiles avec enthousiasme.	1	2	3	4	5	6	7	0

## À PROPOS DE VOTRE RELATION AVEC VOS COLLÈGUES DE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

Présentement, les relations que j'entretiens avec mes collègues de travail...

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Sont harmonieuses.	1	2	3	4	5	6	7	0
Sont valorisantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Sont satisfaisantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
M'amènent à leur faire confiance.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je sens que mes collègues se soucient de moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me sens proche de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je sens que mes collègues ont un intérêt personnel envers moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je sens que mes collègues m'apprécient.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mes collègues sont amicaux avec moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mes collègues se chargent de mon travail lorsque je suis absent.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mes collègues contribuent positivement à l'accomplissement des tâches au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mes collègues donnent des conseils utiles concernant des problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mes collègues offrent leur assistance avec les problèmes inhabituels rencontrés au	1	2	3	4	5	6	7	0

travail.								
Mes collègues mettent la main à la pâte et sont aidant au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veillez indiquer à quel point vous vivez les émotions suivantes dans votre travail.

	Très peu/ Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Alerte.	1	2	3	4	5	0
Inspiré(e).	1	2	3	4	5	0
Déterminé(e).	1	2	3	4	5	0
Attentif(ve).	1	2	3	4	5	0
Contrarié(e).	1	2	3	4	5	0
Hostile.	1	2	3	4	5	0
Honteux(se).	1	2	3	4	5	0
Nerveux(se).	1	2	3	4	5	0
Apeuré(e).	1	2	3	4	5	0

Veillez indiquer à quelle fréquence...

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Vous vous disputez avec vos collègues?	1	2	3	4	5	0
Vos collègues crient après vous?	1	2	3	4	5	0
Vos collègues vous manquent de respect?	1	2	3	4	5	0
Vos collègues ont des comportements déplaisants avec	1	2	3	4	5	0



vous?						
-------	--	--	--	--	--	--

## À PROPOS DE VOUS, EN GÉNÉRAL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
En général, le type de travail que je fais correspond à ce que je veux dans la vie.	1	2	3	4	5	6	7	0
Les conditions dans lesquelles je fais mon travail sont excellentes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis satisfait du type de travail que je fais.	1	2	3	4	5	6	7	0
Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Si je pouvais changer quoi que ce soit à mon travail, je n'y changerais presque rien.	1	2	3	4	5	6	7	0

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Il est parfois difficile pour moi de continuer mon travail si je ne suis pas encouragé(e).	1	2	3	4	5	6	7	0
J'ai parfois du ressentiment lorsque les choses ne vont pas comme je le voudrais.	1	2	3	4	5	6	7	0
À quelques occasions, j'ai	1	2	3	4	5	6	7	0

renoncé à faire quelque chose parce que je ne pensais pas en avoir les capacités.								
Il y a eu des moments où j'ai eu envie de me rebeller contre des gens en autorité, même si je savais qu'ils avaient raison.	1	2	3	4	5	6	7	0
Peu importe à qui je parle, j'ai toujours une bonne écoute.	1	2	3	4	5	6	7	0
À certaines occasions j'ai pris a avantage de quelqu'un.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis toujours prêt(e) à admettre lorsque j'ai fait une erreur.	1	2	3	4	5	6	7	0
Il m'arrive de tenter de me venger plutôt que de pardonner et d'oublier.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis toujours courtois(e), même envers les gens qui sont désagréables.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je n'ai jamais été contrarié(e) lorsque les gens ont exprimé des idées très différentes des miennes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Il y a eu des moments où j'ai été plutôt jaloux(se) de la bonne fortune des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me sens parfois irrité(e) par les gens qui me demandent des faveurs.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je n'ai jamais délibérément dit quelque chose ayant blessé les sentiments de quelqu'un.	1	2	3	4	5	6	7	0

## TIRAGES ET DIFFUSION DES RÉSULTATS

Je désirerais...

- Participer au tirage des trois prix de 50\$.
- Recevoir un résumé des résultats de cette étude.
- Participer à l'une de vos études ultérieures.

Si vous avez coché l'une des trois options ci-dessus, veuillez nous laisser votre adresse courriel dans la plage ci-dessous.

**ANNEXE D**  
**ARTICLE 2 – ÉTUDE 1 : QUESTIONNAIRE**

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**

Responsable du projet

François-Albert Laurent, Cand. PhD, UQAM

[francois.a.laurent@gmail.com](mailto:francois.a.laurent@gmail.com)

Supervision de l'équipe de recherche

Nathalie Houlfort, Ph.D., UQAM

Département de psychologie de l'UQAM

Case Postale 8888, Succ. Centre-Ville,

Montréal (Québec) H3C 3P8

514-987-3000 poste 1592

**ÉTUDE SUR LES COMPORTEMENTS D'AIDE AU TRAVAIL.**

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à valider auprès de la population québécoise, une version française d'une échelle mesurant spécifiquement des comportements d'aide au travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous.

**Objectif de recherche.**

L'objectif principal de cette étude est de valider auprès de la population québécoise, une version française de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle. Cette échelle mesurant les comportements d'aide au travail n'existe pas en français actuellement. Par conséquent, une échelle validée en français serait très bénéfique pour les milieux académiques et organisationnels du Québec.

### **Votre participation.**

Nous vous invitons à participer à l'atteinte de cet objectif en répondant à un court questionnaire d'une durée maximale de 30 minutes. En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances en psychologie organisationnelle et courrez la chance de gagner l'une des trois cartes Visa prépayées de 50\$ que nous ferons tirer à la fin de l'étude.

Sachez que votre participation est anonyme et confidentielle. La banque de données issue de cette étude ne comporte aucune information permettant de vous identifier. Elle sera maintenue en sécurité sous clé dans un local de l'UQAM et ne pourra être accédée que par les membres de l'équipe de recherche. Les analyses qui seront réalisées sur cette banque de données ne s'attarderont qu'à des résultats globaux et jamais sur des résultats individuels.

Votre participation à cette étude n'implique aucun risque physique ou psychologique quel qu'il soit. Cependant, s'il vous arrive d'éprouver un inconfort pour une raison ou pour une autre durant la complétion de ce questionnaire, sachez que votre participation reste en tout temps volontaire et que vous pouvez décider de mettre un terme à votre participation à tout moment sans pénalité d'aucune forme. De plus, sentez-vous libre de contacter le responsable du projet à l'adresse courriel ci-haut, pour toutes questions ou commentaires.

### **Diffusion des résultats.**

Si vous le désirez, les résultats de l'étude pourront vous être communiqués lorsque cette dernière sera terminée. Ils seront également diffusés via des articles scientifiques et une thèse.

### **Ressources.**

Si vous avez de plus amples questions sur ce projet de recherche, veuillez contacter le responsable du projet via l'adresse courriel ci-haut. Si vous avez plutôt des questions à poser sur les responsabilités éthiques des chercheurs ou si vous avez des plaintes à adresser, veuillez contacter le comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la faculté des sciences humaines de l'UQAM (CERPE4) au 514 987-3000 (Poste 3642) ou à l'adresse courriel suivante [sergent.julie@uqam.ca](mailto:sergent.julie@uqam.ca).

Suite à ma lecture et à ma compréhension des informations mentionnées ci-dessus :

- J'accepte de participer à cette étude
- Je refuse de participer à cette étude

## QUESTIONNAIRE

### CRITÈRES DE PARTICIPATION

Puisque cette étude vise à valider une échelle de mesure portant sur les comportements d'aide entre collègues de travail, il vous faut répondre à certains critères pour pouvoir y participer.

Avez-vous actuellement un emploi?

- Oui
- Non

Au travail, êtes-vous directement en contact avec au moins un collègue?

- Oui
- Non

### À VOTRE SUJET

Quel est votre emploi?

Depuis combien de mois occupez-vous votre emploi? (ex. 1an et 6mois = 18)

En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous?

Approximativement, quel est votre salaire annuel brut (avant impôt)? (ex. 40000)

Au travail, avec combien de collègues êtes-vous directement en contact?

Êtes-vous de sexe

- Féminin
- Masculin

Quel âge avez-vous?

Quel est votre statut matrimonial?

- Célibataire
- En couple
- Marié

Combien d'années d'éducation post-secondaires possédez-vous?

### AU SUJET DE VOTRE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Au travail, mes tâches peuvent être accomplies de façon relativement indépendante de celles de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches peuvent être planifiées en ayant peu besoin de me coordonner avec les autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, il est rarement nécessaire d'obtenir de l'information des autres pour compléter mes tâches.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches sont relativement in affectées par la performance d'autres individus ou d'autres départements.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches nécessitent une fréquente coordination avec les efforts des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, ma performance sur mes tâches dépend de la réception d'informations justes de la part des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0



## AU SUJET DE VOTRE RELATION À VOTRE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je consacre beaucoup de temps à mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aime mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est important pour moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail représente une passion pour moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail fait partie de qui je suis.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail me permet de vivre des expériences variées.	1	2	3	4	5	6	7	0
Les choses nouvelles que je découvre dans le cadre de mon travail me permettent de l'apprécier encore davantage.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail reflète les qualités que j'aime de ma personne.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail s'intègre bien dans ma vie.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est en harmonie avec les autres choses qui font partie de moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'éprouve de la difficulté à contrôler mon besoin de faire mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'ai un sentiment presque obsessionnel pour mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est la seule chose qui me fasse vraiment tripper.	1	2	3	4	5	6	7	0
Si je le pouvais, je ne ferais que travailler.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est tellement excitant que parfois j'en perd le contrôle.	1	2	3	4	5	6	7	0

J'ai l'impression que mon travail me contrôle.	1	2	3	4	5	6	7	0
--	---	---	---	---	---	---	---	---

## À PROPOS DE VOUS AU TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
J'écoute mes collègues de travail lorsqu'ils cherchent à se confier.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je prends le temps pour écouter les problèmes et les inquiétudes de mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je porte un intérêt sincère envers mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je témoigne un souci et une courtoisie envers mes collègues de travail, même dans les situations de travail les plus difficiles.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je fais un effort supplémentaire pour comprendre les problèmes vécus par mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'essaie de remonter le moral de mes collègues de travail lorsqu'ils ont une mauvaise journée.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je complimente mes collègues de travail lorsqu'ils vivent des succès au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je prends des responsabilités supplémentaires de façon à aider mes collègues de travail lorsque les choses deviennent exigeantes au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues avec leurs tâches difficiles, même lorsque l'on ne me le demande pas directement.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'assiste mes collègues lorsque leur charge de travail est trop élevée, même si ça ne fait pas partie de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

J'aide mes collègues qui ont pris du retard dans leurs tâches.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues avec leur travail lorsqu'ils ont été absents.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je m'efforce d'aider mes collègues avec leurs problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

## À PROPOS DE VOTRE RELATION AVEC VOS COLLÈGUES DE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

Présentement, les relations que j'entretiens avec mes collègues de travail...

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Sont harmonieuses.	1	2	3	4	5	6	7	0
Sont valorisantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Sont satisfaisantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
M'amènent à leur faire confiance.	1	2	3	4	5	6	7	0

## TIRAGES ET DIFFUSION DES RÉSULTATS

Je désirerais...

- Participer au tirage des trois prix de 50\$.
- Recevoir un résumé des résultats de cette étude.
- Participer à l'une de vos études ultérieures.

Si vous avez coché l'une des trois options ci-dessus, veuillez nous laisser votre adresse courriel dans la plage ci-dessous.



**APPENDICE E**  
**ARTICLE 2 – ÉTUDE 2 : QUESTIONNAIRE**

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**

Responsable du projet

François-Albert Laurent, Cand. PhD, UQAM

[francois.a.laurent@gmail.com](mailto:francois.a.laurent@gmail.com)

Supervision de l'équipe de recherche

Nathalie Houlfort, Ph.D., UQAM

Département de psychologie de l'UQAM

Case Postale 8888, Succ. Centre-Ville,

Montréal (Québec) H3C 3P8

514-987-3000 poste 1592

**ÉTUDE SUR LES COMPORTEMENTS D'AIDE AU TRAVAIL.**

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à valider auprès de la population québécoise, une version française d'une échelle mesurant spécifiquement des comportements d'aide au travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous.

**Objectif de recherche.**

L'objectif principal de cette étude est de valider auprès de la population québécoise, une version française de l'échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle. Cette échelle mesurant les comportements d'aide au travail n'existe pas en français actuellement. Par conséquent, une échelle validée en français serait très bénéfique pour les milieux académiques et organisationnels du Québec.

### **Votre participation.**

Nous vous invitons à participer à l'atteinte de cet objectif en répondant à un court questionnaire d'une durée maximale de 30 minutes. En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances en psychologie organisationnelle et courrez la chance de gagner l'une des trois cartes Visa prépayées de 50\$ que nous ferons tirer à la fin de l'étude.

Sachez que votre participation est anonyme et confidentielle. La banque de données issue de cette étude ne comporte aucune information permettant de vous identifier. Elle sera maintenue en sécurité sous clé dans un local de l'UQAM et ne pourra être accédée que par les membres de l'équipe de recherche. Les analyses qui seront réalisées sur cette banque de données ne s'attarderont qu'à des résultats globaux et jamais sur des résultats individuels.

Votre participation à cette étude n'implique aucun risque physique ou psychologique quel qu'il soit. Cependant, s'il vous arrive d'éprouver un inconfort pour une raison ou pour une autre durant la complétion de ce questionnaire, sachez que votre participation reste en tout temps volontaire et que vous pouvez décider de mettre un terme à votre participation à tout moment sans pénalité d'aucune forme. De plus, sentez-vous libre de contacter le responsable du projet à l'adresse courriel ci-haut, pour toutes questions ou commentaires.

### **Diffusion des résultats.**

Si vous le désirez, les résultats de l'étude pourront vous être communiqués lorsque cette dernière sera terminée. Ils seront également diffusés via des articles scientifiques et une thèse.

### **Ressources.**

Si vous avez de plus amples questions sur ce projet de recherche, veuillez contacter le responsable du projet via l'adresse courriel ci-haut. Si vous avez plutôt des questions à poser sur les responsabilités éthiques des chercheurs ou si vous avez des plaintes à adresser, veuillez contacter le comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la faculté des sciences humaines de l'UQAM (CERPE4) au 514 987-3000 (Poste 3642) ou à l'adresse courriel suivante [sergent.julie@uqam.ca](mailto:sergent.julie@uqam.ca).

Suite à ma lecture et à ma compréhension des informations mentionnées ci-dessus :

- J'accepte de participer à cette étude
- Je refuse de participer à cette étude

## QUESTIONNAIRE

### CRITÈRES DE PARTICIPATION

Puisque cette étude vise à valider une échelle de mesure portant sur les comportements d'aide entre collègues de travail, il vous faut répondre à certains critères pour pouvoir y participer.

Avez-vous actuellement un emploi?

- Oui
- Non

Au travail, êtes-vous directement en contact avec au moins un collègue?

- Oui
- Non

### À VOTRE SUJET

Quel est votre emploi?

Depuis combien de mois occupez-vous votre emploi? (ex. 1an et 6mois = 18)

En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous?

Approximativement, quel est votre salaire annuel brut (avant impôt)? (ex. 40000)

Au travail, avec combien de collègues êtes-vous directement en contact?

Êtes-vous de sexe

- Féminin
- Masculin



Quel âge avez-vous?

Quel est votre statut matrimonial?

- Célibataire
- En couple
- Marié

Combien d'années d'éducation post-secondaires possédez-vous?

### AU SUJET DE VOTRE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Au travail, mes tâches peuvent être accomplies de façon relativement indépendante de celles de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches peuvent être planifiées en ayant peu besoin de me coordonner avec les autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, il est rarement nécessaire d'obtenir de l'information des autres pour compléter mes tâches.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches sont relativement in affectées par la performance d'autres individus ou d'autres départements.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, mes tâches nécessitent une fréquente coordination avec les efforts des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, ma performance sur mes tâches dépend de la réception d'informations justes de la part des autres.	1	2	3	4	5	6	7	0

## AU SUJET DE VOTRE RELATION À VOTRE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je consacre beaucoup de temps à mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aime mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est important pour moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail représente une passion pour moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail fait partie de qui je suis.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail me permet de vivre des expériences variées.	1	2	3	4	5	6	7	0
Les choses nouvelles que je découvre dans le cadre de mon travail me permettent de l'apprécier encore davantage.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail reflète les qualités que j'aime de ma personne.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail s'intègre bien dans ma vie.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est en harmonie avec les autres choses qui font partie de moi.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'éprouve de la difficulté à contrôler mon besoin de faire mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'ai un sentiment presque obsessionnel pour mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est la seule chose qui me fasse vraiment tripper.	1	2	3	4	5	6	7	0
Si je le pouvais, je ne ferais que travailler.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail est tellement excitant que parfois j'en perd le contrôle.	1	2	3	4	5	6	7	0

J'ai l'impression que mon travail me contrôle.	1	2	3	4	5	6	7	0
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
Je déborde d'énergie pour mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Au travail, je me sens fort(e) et plein(e) de vigueur.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail m'enthousiasme.	1	2	3	4	5	6	7	0
Mon travail m'inspire.	1	2	3	4	5	6	7	0
Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me sens heureux(se) lorsque je travaille intensément.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis fier(e) du travail que j'ai accompli.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je suis absorbé(e) par mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je me laisse captiver par mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

## À PROPOS DE VOUS AU TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique pas ou ne veux pas répondre
J'écoute mes collègues de travail lorsqu'ils cherchent à se confier.	1	2	3	4	5	6	7	0

Je prends le temps pour écouter les problèmes et les inquiétudes de mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je porte un intérêt sincère envers mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je témoigne un souci et une courtoisie envers mes collègues de travail, même dans les situations de travail les plus difficiles.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je fais un effort supplémentaire pour comprendre les problèmes vécus par mes collègues de travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'essaie de remonter le moral de mes collègues de travail lorsqu'ils ont une mauvaise journée.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je complimente mes collègues de travail lorsqu'ils vivent des succès au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je prends des responsabilités supplémentaires de façon à aider mes collègues de travail lorsque les choses deviennent exigeantes au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues avec leurs tâches difficiles, même lorsque l'on ne me le demande pas directement.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'assiste mes collègues lorsque leur charge de travail est trop élevée, même si ça ne fait pas partie de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues qui ont pris du retard dans leurs tâches.	1	2	3	4	5	6	7	0
J'aide mes collègues avec leur travail lorsqu'ils ont été absents.	1	2	3	4	5	6	7	0
Je m'efforce d'aider mes collègues avec leurs problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5	6	7	0

## À PROPOS DE VOTRE RELATION AVEC VOS COLLÈGUES DE TRAVAIL

Veillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.

Présentement, les relations que j'entretiens avec mes collègues de travail...

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en	En accord	Plutôt en accord	Totalement en accord	Ne sais pas, ne s'applique
--	-------------------------	---------------------	--------------	---------------------	-----------	------------------	----------------------	----------------------------

				désaccord				e pas ou ne veux pas répondre
Sont harmonieuses.	1	2	3	4	5	6	7	0
Sont valorisantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
Sont satisfaisantes.	1	2	3	4	5	6	7	0
M'amènent à leur faire confiance.	1	2	3	4	5	6	7	0

## TIRAGES ET DIFFUSION DES RÉSULTATS

Je désirerais...

- Participer au tirage des trois prix de 50\$.
- Recevoir un résumé des résultats de cette étude.
- Participer à l'une de vos études ultérieures.

Si vous avez coché l'une des trois options ci-dessus, veuillez nous laisser votre adresse courriel dans la plage ci-dessous.

## RÉFÉRENCES

- Allen, B. C., Sargent, L. D. et Bradley, L. M. (2003). Differential effects of task and reward interdependence on perceived helping behavior, effort, and group performance. *Small Group Research*, 34(6), 716-740. <https://doi.org/10.1177/104649640325761>
- Allen, N. J. et Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858. <https://doi.org/10.5465/256294>
- Amato, P. R. (1990). Personality and social network involvement as predictors of helping behavior in everyday life. *Social Psychology Quarterly*, 31-43. <https://doi.org/10.2307/2786867>
- Anderson, S. E. et Williams, L. J. (1996). Interpersonal, job, and individual factors related to helping processes at work. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 282-296. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.282>
- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos* (version 15.0) [logiciel]: SPSS.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. et Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285. <http://dx.doi.org/10.1002/job.138>
- Astakhova, M. N. (2015). The curvilinear relationship between work passion and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130, 361-374. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2233-5>
- Astakhova, M., Ho, V. et Mo, R. (2023). A self-serving perspective on the obsessive work passion-to-helping at work relationships. Dans *Academy of Management Proceedings* (vol. 1, p. 10193). <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.60bp>
- Astakhova, M. N. et Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: the mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315-1346. <https://doi.org/10.1177%2F0018726714555204>
- Babcock-Roberson, M. E. et Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326. <https://doi.org/10.1080/00223981003648336>
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Collins, B. J. et Richey, R. G. (2006). Effects of task interdependence on the relationship between helping behavior and group performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1396-1405. <https://doi.org/10.1037/00219010.91.6.1396>
- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bamberger, P. (2009). Employee help-seeking: antecedents, consequences and new insights for future research. *Research in personnel and human resources management* (p. 49-98). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2009\)0000028005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2009)0000028005)
- Bandura, A. (1972). Modeling theory: Some traditions, trends, and disputes. *Recent trends in social theory*. (p. 35-61). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-545050-8.50008-0>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. et National Inst of Mental Health. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Barbee, A. P., Cunningham, M. R., Winstead, B. A., Derlega, V. J., Gulley, M. R., Yankeelov, P. A. et Druen, P. B. (1993). Effects of gender role expectations on the social support process. *Journal of Social Issues*, 49(3), 175-190. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1993.tb01175.x>
- Barrick, M. R. et Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bar-Tal, D. et Raviv, A. (1982). A cognitive-learning model of helping behavior development: possible implications and applications. Dans N. Eisenberg (dir.), *The development of prosocial behavior* (p. 199-218). Academic Press.
- Batson, C. D., O'Quin, K., Fultz, J., Vanderplas, M. et Isen, A. M. (1983). Influence of self-reported distress and empathy on egoistic versus altruistic motivation to help. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 706-718. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.3.706>
- Baumeister, R. F. et Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Baumeister, R. F. et Sommer, K. L. (1997). What do men want? Gender differences and two spheres of belongingness: comment on Cross and Madson. *Psychological Bulletin*, 122, 38-44. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.122.1.38>
- Becker, S. W. et Eagly, A. H. (2004). The heroism of women and men. *American Psychologist*, 59(3), 163-178. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.3.163>
- Bélanger, J., Lafrenière, M. A. K., Vallerand, R. J. et Kruglanski, A. W. (2013) Driven by fear: the effects of success and failure information on passionate individuals' performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 180-195. <https://doi.org/10.1037/a0029585>
- Bélec, C. et Doré, R. (2021). L'inclusion explicite des savoir-être dans l'enseignement: un atout pour toutes les disciplines. *Pédagogie collégiale*, 34(3), 31-38.
- Berger, J. M., Levant, R., McMillan, K. K., Kelleher, W. et Sellers, A. (2005). Impact of gender role conflict, traditional masculinity ideology, alexithymia, and age on men's attitudes toward psychological

- help seeking. *Psychology of Men & Masculinity*, 6(1), 73-78. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.6.1.73>
- Berkowitz, L. (1972). Social norms, feelings, and other factors affecting helping and altruism. Dans L. Berkowitz (dir.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 6, p. 63-187). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60025-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60025-8)
- Bérubé, N., Donia, M. B., Gagné, M., Houlfort, N. et Lvina, E. (2016). Validation evidence for the work domain satisfaction scale in two languages. *International Journal of Psychological Studies*, 8, 26-39. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v8n3p26>
- Birkeland, I. K. et Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39, 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Birkeland, I. K., et Nerstad, C. (2016). Incivility is (not) the very essence of love: passion for work and incivility instigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 77-90. <https://doi.org/10.1037/a0039389>
- Blyth, S. et Saito, R. Berkas (1997). A quantitative study of the impact of service-learning programs. Dans A.S. Waterman (dir.), *Service-learning: Applications from the research*, (p.39-56). Lawrence Erlbaum Associates.
- Borgatti, S. P. et Cross, R. (2003). A relational view of information seeking and learning in social networks. *Management Science*, 49(4), 432-445. <https://doi.org/10.1287/mnsc.49.4.432.14428>
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00316.x>
- Borman, W. C. et Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dans N. Schmitt et W. Borman (dir.), *Personnel selection in organizations* (p. 71-98). Jossey-Bass.
- Borman, W. C. et Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Bowler, W. M. et Brass, D. J. (2006). Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: a social network perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91, 70-82. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.70>
- Bringle, R. G. et Kremer, J. F. (1993). Evaluation of an intergenerational service-learning project for undergraduates. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 19(5), 407-416. <https://doi/abs/10.1080/0360127930190504>
- Brown, D. R., Gary, L. E., Greene, A. D. et Milburn, N. G. (1992). Patterns of social affiliation as predictors of depressive symptoms among urban blacks. *Journal of Health and Social Behavior*, 242-253. <https://doi.org/10.2307/2137354>



- Brown, K. W., Ryan, R. M. et Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 4(18), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Browne, M. W. et Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans K. A. Bollen et J. S. Long (dir.), *Testing structural equation models* (p. 136-162). Sage. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Brunstein, J. (2000). Motivation and performance following failure: the effortful pursuit of self-defining goals. *Applied Psychology*, 49(3), 340-356. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00019>
- Bryan, A. D., Hammer, J. C. et Fisher, J. D. (2000). Whose hands reach out to the homeless? Patterns of helping among high and low communally oriented individuals. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(5), 887-905. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02501.x>
- Bureau, J. S., Vallerand, R. J., Ntoumanis, N., et Lafreniere, M. A. K. (2013). On passion and moral behavior in achievement settings: the mediating role of pride. *Motivation and Emotion*, 37, 121-133. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9292-7>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N. et Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Burke, R. J., Weir, T. et Duncan, G. (1976). Informal helping relationships in work organizations. *Academy of Management Journal*, 19(3), 370-377. <https://doi.org/10.5465/255604>
- Burleson, B. R. (1990). Comforting as social support: relational consequences of supportive behaviors. Dans S. Duck (dir.), *Personal relationships and social support* (p. 66-82). Sage.
- Calabrese, R. L. et Schumer, H. (1986). The effects of service activities on adolescent alienation. *Adolescence*, 21(83), 675-687.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Pastorelli, C., Bandura, A. et Zimbardo, P. G. (2000). Prosocial foundations of children's academic achievement. *Psychological Science*, 11(4), 302-306. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00260>
- Carbonneau, N. et Vallerand, R. J. (2013). On the role of harmonious and obsessive romantic passion in conflict behavior. *Motivation and Emotion*, 37(4), 743-757. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9354-5>
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Fernet, C. et Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Lavigne, J. et Paquet, G. (2016). "I'm not the same person since I met you": the role of romantic passion in how people change when they get involved in a romantic relationship. *Motivation and Emotion*, 40(1), 101-117. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9512-z>

- Carmeli, A. et Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403-419. [https://doi/abs/10.1207/s15327043hup1904\\_5](https://doi/abs/10.1207/s15327043hup1904_5)
- Carpentier, J., Mageau, G. A. et Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: why do people with a more harmonious passion experience higher well-being?. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>
- Charbonneau, D. et Nicol, A. A. (2002). Emotional intelligence and prosocial behaviors in adolescents. *Psychological Reports*, 90(2), 361-370. <https://doi.org/10.2466/pr0.2002.90.2.361>
- Chénard-Poirier, L. A., Vallerand, R. J., Verner-Filion, J., Houlfort, N., Forest, J. et Rinfret, N. (2023). Optimal functioning in society: a conceptualization, a measure, and a look at determinants. *Journal of Happiness Studies*, 24(2), 857-892. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00617-7>
- Cheon, S. H., Reeve, J. et Song, Y. G. (2016). A teacher-focused intervention to decrease PE students' amotivation by increasing need satisfaction and decreasing need frustration. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 38(3), 217-235. <https://doi.org/10.1123/jsep.2015-0236>
- Cheuk, W. H. et Rosen, S. (1993). How efficacious, caring samaritans cope when their help is rejected unexpectedly. *Current Psychology* 12, 99-112. <https://doi.org/10.1007/BF02686816>
- Cheuk, W. H., Wong, K. S., Swearse, B. et Rosen, S. (1997). Stress preparation, coping style, and nurses' experience of being spurned by patients. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(4), 1055-1064. <https://doi.org/10.1007/s12144-998-1005-8>
- Chirkov, V. I., Ryan, R. M. et Willness, C. (2005). Cultural context and psychological needs in Canada and Brazil: testing a self-determination approach to the internalization of cultural practices, identity, and well-being. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 423-443. <https://doi.org/10.1177/0022022105275960>
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N. et Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39, 853-877. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311419662>
- Cialdini, R.B., Kenrick, D. T. et Baumann, D. J. (1982). Effects of mood on prosocial behavior in children and adults. Dans N. Eisenberg (dir.), *The development of prosocial behavior* (p. 339-359). Academic Press.
- Clark, M. S. et Isen, A. M. (1982). Towards understanding the relationship between feeling states and social behavior. Dans A. H. Hastorf et A. M. Isen (dir.), *Cognitive social psychology*, (p.73-108). Elsevier.
- Clark, R. D. et Word, L. E. (1972). Why don't bystanders help? Because of ambiguity? *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 392-400. <https://doi.org/10.1037/h0033717>

- Clark, R. D. et Word, L. E. (1974). Where is the apathetic bystander? Situational characteristics of the emergency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(3), 279-287. <https://doi.org/10.1037/h0036000>
- Cloninger, C. R., Cloninger, K. M., Zvir, I. et Keltikangas-Järvinen, L. (2019). The complex genetics and biology of human temperament: a review of traditional concepts in relation to new molecular findings. *Translational Psychiatry*, 9(1), 290. <https://doi.org/10.1038/s41398-019-0621-4>
- CNRTL (2024, Juin 07). Discrétionnaire. Centre National des Ressources Textuelles et Lexicales. <https://www.cnrtl.fr/lexicographie/discr%C3%A9tionnaire>
- Colby, A., Kohlberg, L., Gibbs, J., Lieberman, M., Fischer, K. et Saltzstein, H. D. (1983). A longitudinal study of moral judgment. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 1-124. <https://doi.org/10.2307/1165935>
- Conrad, D. et Hedin, D. (1982). The impact of experimental education on adolescent development. *Child & Youth Services*, 4(3-4), 57-76. [https://doi/abs/10.1300/J024v04n03\\_08](https://doi/abs/10.1300/J024v04n03_08)
- Conrad, D., Heidin, E. (1989). *High school community service: A review of research and programs*. National Center on Effective Secondary Schools.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3-13. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.3>
- Courbalay, A., Deroche, T., Prigent, E., Chalabaev, A. et Amorim, M. A. (2015). Big five personality traits contribute to prosocial responses to others' pain. *Personality and Individual Differences*, 78, 94-99. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.038>
- Crocker, J., Luhtanen, R. et Sommers, S. (2004). Contingencies of self-worth: progress and prospects. *European Review of Social Psychology*, 15(1), 133-181. <https://doi.org/10.1080/10463280440000017>
- Crocker, J. et Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593-623. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.3.593>
- Cross, S. E. et Madson, L. (1997). Models of the self: self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122(1), 5-37. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.122.1.5>
- Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S. et Nakamura, J. (1990). Flow. Dans A. J. Elliot et C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (p. 598-608). The Guilford Press.
- Curien, N., Muet, P. A., Cohen, E., Didier, M. et Bordes, G. (2004). *La société de l'information*. La documentation française.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., et Standage, M. (2015). The psychology of passion: a meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39, 631-655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>

- Curry, R. L. (1988). Influence of kinship on helping behavior in Galapagos mockingbirds. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 22, 141-152. <https://doi.org/10.1007/BF00303549>
- Dahlen, M., Thorbjørnsen, H., Colliander, J., Rosengren, S., Gemvik, A. et Thorwid, C. (2020). The effects of communicating passion in advertising: how messages like “we love what we do!” shape people's product and brand evaluations. *Journal of Advertising Research*, 60(1), 3-11. <https://doi.org/10.2501/JAR-2019-040>
- Darwin, C. (1859). *On the origins of species by means of natural selection*. Murray.
- Davis, M.H. (1994). *Empathy: A social psychological approach*. Brown and Benchmark. <https://doi.org/10.4324/9780429493898>
- Dawkins, R. (1976). *The selfish gene*. Oxford University Press.
- De Carlo, M. (2013). Réflexions sur une compétence difficile à cerner: le savoir-être: tentative de déclinaison à la lumière du concept de reconnaissance. *Revue de didactologie des langues-cultures et de lexiculurologie*, 1, 93-107. <https://doi.org/10.3917/ela.169.0093>
- Decharms, R. et Carpenter, V. (1968). Measuring motivation in culturally disadvantaged school children. *The Journal of Experimental Education*, 37(1), 31-41. <https://doi.org/10.1080/00220973.1968.11011086>
- Deci, E. (1975). *Intrinsic Motivation*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9>
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C. et Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: the self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. et Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality*. Dans Nebraska symposium on motivation (vol. 38, p. 237-288).
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- DePaulo, B. M., Brown, P. L. et Greenberg, J. M. (1983). The effects of help on task performance in achievement contexts. Dans J. D. Fisher, A. Nadler et B. M. DePaulo (dir.), *New directions in helping* (p. 224-252). Academic Press.

- Derlega, V. J., Barbee, A. P. et Winstead, B. A. (1994). Friendship, gender, and social support: laboratory studies of supportive interactions. Dans B. R. Burleson, T. L. Albrecht et I. G. Sarason (dir.), *Communication of social support: Messages, interactions, relationships, and community*, (p.136-151).
- Devonish, D. et Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 75-86. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x>
- DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Gailliot, M. T. et Maner, J. K. (2008). Depletion makes the heart grow less helpful: helping as a function of self-regulatory energy and genetic relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1653-1662. <https://doi.org/10.1177/0146167208323981>
- Diekmann, A. B. et Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171-1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>
- Donahue, E., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L. et Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: the mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x>
- Donahue, E., Rip, B. et Vallerand, R. (2009). When winning is everything: on passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 10(5), 526-534. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.02.002>
- Dovidio, J. F. (1984). Helping behavior and altruism: an empirical and conceptual overview. *Advances in Experimental Social Psychology*, 17, 361-427. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60123-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60123-9)
- Dovidio, J. F. et Gaertner, S. L. (1983). The effects of sex, status, and ability on helping behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(3), 191-205. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb01734.x>
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Gaertner, S. L., Schroeder, D. A. et Clark, R. D. III. (1991). The arousal: cost-reward model and the process of intervention: a review of the evidence. Dans M. S. Clark (dir.), *Prosocial behavior* (p. 86-118). Sage Publications, Inc.
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Schroeder, D. A. et Penner, L. A. (2017). *The social psychology of prosocial behavior*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315085241>
- Dubreuil, P., Forest, J. et Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: the role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>
- Ducharme, L. J. et Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: a test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888400027002005>

- Dunning, D. (1995). Trait importance and modifiability as factors influencing self-assessment and self-enhancement motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(12), 1297-1306. <https://doi.org/10.1177/01461672952112007>
- Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42, 755-756. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.42.7.755>
- Eagly, A. H. et Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: a meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100(3), 283-308. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.100.3.283>
- Eagly, A. H., Wood, W. et Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: a current appraisal. Dans T. Eckes et H. M. Trautner (dir.) *The developmental social psychology of gender* (p.123-174). Erlbaum.
- Easterbrook, J. A. (1959). The effect of emotion on cue utilization and the organization of behavior. *Psychological Review*, 66(3), 183-201. <https://doi.org/10.1037/h0047707>
- Edelmann, R. J., Childs, J., Harvey, S., Kellock, I. et Strain-Clark, C. (1984). The effect of embarrassment on helping. *The Journal of Social Psychology*, 124(2), 253-254. <https://doi/pdf/10.1080/00224545.1984.9922856>
- Ehrhart, M. G. (2018). Helping in organizations : a review and directions for future research. Dans Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. et Podsakoff, N. P. (dir.). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior: Helping in organizations: A review and directions of future research* (p. 475-505). Oxford University Press.
- Eisenberg, N. et Fabes, R. A. (1991). Prosocial behavior and empathy: A multimethod developmental perspective. Dans M. S. Clark (dir.), *Prosocial Behavior* (p. 34-61).
- Eisenberg, N. et Lennon, R. (1983). Sex differences in empathy and related capacities. *Psychological Bulletin*, 94(1), 100-131. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.94.1.100>
- Eisenberg, N. et Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological Bulletin*, 101(1), 91-119. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.101.1.91>
- Eisenberg-Berg, N. (1979) Development of children's prosocial moral judgment. *Developmental Psychology*, 75, 128-137. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.15.2.128>
- Eisenberg-Berg, N. et Neal, C. (1981). Children's moral reasoning about self and others: effects of identity of the story character and cost of helping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7(1), 17-23. <https://doi.org/10.1177/014616728171004>
- Eisenberg-Berg, N. et Roth, K. (1980). Development of young children's prosocial moral judgment: a longitudinal follow-up. *Developmental Psychology*, 16(4), 375-376. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.16.4.375>



- Elbaum, B., Vaughn, S., Hughes, M. et Moody, S. W. (1999). Grouping practices and reading outcomes for students with disabilities. *Exceptional Children*, 65(3), 399-415. <https://doi.org/10.1177/001440299906500309>
- Ellington, J. K., Dierdorff, E. C. et Rubin, R. S. (2014). Decelerating the diminishing returns of citizenship on task performance: the role of social context and interpersonal skill. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 748-758. <https://doi.org/10.1037/a0036102>
- Ellison, C. G. (1991). Religious involvement and subjective well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 32(1), 80-99. <https://doi.org/10.2307/2136801>
- Englehardt, C. S. et Simmons, P. R. (2002). Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 113-121. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730210424057>
- Epstein, Y. M. et Hornstein, H. A. (1969). Penalty and interpersonal attraction as factors influencing the decision to help another person. *Journal of Experimental Social Psychology*, 5(3), 272-282. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(69\)90053-5](https://doi.org/10.1016/0022-1031(69)90053-5)
- Essock-Vitale, S. M. et McGuire, M. T. (1980). Predictions derived from the theories of kin selection and reciprocity assessed by anthropological data. *Ethology and Sociobiology*, 1(3), 233-243. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(80\)90010-2](https://doi.org/10.1016/0162-3095(80)90010-2)
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M. et Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16, 705-721. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639001600404>
- Ferguson, E. (2004). Conscientiousness, emotional stability, perceived control and the frequency, recency, rate and years of blood donor behaviour. *British Journal of Health Psychology*, 9(3), 293-314. <https://doi.org/10.1348/1359107041557011>
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J. et Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- Ferreira, A. I., Braun, T. et Sydow, J. (2013). Citizenship behavior in project-based organizing: comparing German and Portuguese project managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3772-3793. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777937>
- Festinger, L. (1957). Social comparison theory. *Selective Exposure Theory*, 16, 401.
- Flippen, A. R., Hornstein, H. A., Siegal, W. E. et Weitzman, E. A. (1996). A comparison of similarity and interdependence as triggers for in-group formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(9), 882-893. <https://doi.org/10.1177/0146167296229003>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. et Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": the different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>

- Forgas, J. P. et George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: an information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 3-34. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2971>
- Fox, J. W. (1984). Sex, marital status, and age as social selection factors in recent psychiatric treatment. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 394-405. <https://doi.org/10.2307/2136378>
- Franzoi, S. L., Davis, M. H. et Young, R. D. (1985). The effects of private self-consciousness and perspective taking on satisfaction in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1584-1594. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.6.1584>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Friedland, R. P., Fritsch, T., Smyth, K. A., Koss, E., Lerner, A. J., Chen, C. H., Petot, G. J. et Debanne, S. M. (2001). Patients with Alzheimer's disease have reduced activities in midlife compared with healthy control-group members. *Proceedings of the National Academy of Sciences, USA*, 98(6), 3440-3445. <https://doi.org/10.1073/pnas.061002998>
- Friedrich, L. K. et Stein, A. H. (1975). Prosocial television and young children: the effects of verbal labeling and role playing on learning and behavior. *Child Development*, 27-38. <https://doi.org/10.2307/1128830>
- Friedrich-Cofer, L. K., Huston-Stein, A., McBride Kipnis, D., Susman, E. J. et Clewett, A. S. (1979). Environmental enhancement of prosocial television content: effects on interpersonal behavior, imaginative play, and self-regulation in a natural setting. *Developmental Psychology*, 15(6), 637-646. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.15.6.637>
- Friedman, R., Deci, E. L., Elliot, A. J., Moller, A. C. et Aarts, H. (2010). Motivational synchronicity: priming motivational orientations with observations of others' behaviors. *Motivation and Emotion*, 34, 34-38. <https://doi.org/10.1007/s11031-009-9151-3>
- Gaertner, S. L. et Dovidio, J. F. (1977). The subtlety of White racism, arousal, and helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(10), 691-707. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.10.691>
- Gao, A. et Jiang, J. (2019). Perceived empowering leadership, harmonious passion, and employee voice: the moderating role of job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 10(1484), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01484>.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N. et Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-839X.2005.00172.x>



- Gecas, V. (2000). Value identities, self-motives and social movements. Dans S. Stryker, T.J. Owens et R.W. Whites (dir.), *Self, Identity, and Social Movements* (p. 93-101). University of Minnesota Press.
- Gecas, V. et Burke, P. J. (1995). Self and identity. Dans K.S. Cook, G.A. Fine et J. S. House (dir.), *Sociological Perspectives on Social Psychology* (p.41-67). Allyn and Bacon.
- George, D. et Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. (4e éd.). Allyn and Bacon.
- George, J. M. et Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Giles, D. E. Jr. et Eyler, J. (1994). The impact of a college community service laboratory on students' personal, social, and cognitive outcomes. *Journal of Adolescence*, 17(4), 327-339.  
<https://doi.org/10.1006/jado.1994.1030>
- Giles, D. E. Jr. et Eyler, J. (1998). A service learning research agenda for the next five years. *New Directions for Teaching and Learning*, 73, 65-72. <https://doi.org/10.1002/tl.7308>
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Schellenberg, B., Bonnaventure, J. A., Becker, M., Brault, S., Lorho, F. et Sandrin, E. (2023). On the role of harmonious and obsessive passion in work and family outcomes: a test of the quadripartite approach. *Current Psychology*, 42(27), 23644-23655.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03442-y>
- Glassman, R. B., Packer, E. W. et Brown, D. L. (1986). Green beards and kindred spirits: a preliminary mathematical model of altruism toward nonkin who bear similarities to the giver. *Ethology and Sociobiology*, 7(2), 107-115. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90003-8](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90003-8)
- Glomb, T. M., Bhave, D. P., Miner, A. G. et Wall, M. (2011). Doing good, feeling good: examining the role of organizational citizenship behaviors in changing mood. *Personnel Psychology*, 64, 191-223.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01206.x>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Grant, A. M. et Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 900-912. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013770>
- Grolnick, W. S. et Ryan, R. M. (1989). Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of Educational Psychology*, 81(2), 143-154.  
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.81.2.143>
- Grube, J. A. et Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119.  
<https://doi.org/10.1177/01461672002611007>

- Gueguen, N. et De Gail, M. A. (2003). The effect of smiling on helping behavior: smiling and good samaritan behavior. *Communication Reports*, 16(2), 133-140.  
<https://doi.org/10.1080/08934210309384496>
- Guzzo, R. A. et Shea, G. P. (1992). Group performance and intergroup relations in organizations. Dans M. D. Dunnette et L. M. Hough (dir.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2<sup>e</sup>éd., vol. 3, p. 269-313). Consulting Psychologist Press.
- Haidt, J. et Rodin, J. (1999). Control and efficacy as interdisciplinary bridges. *Review of General Psychology*, 3(4), 317-337. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.3.4.317>
- Halbesleben, J. R. et Wheeler, A. R. (2011). I owe you one: coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion-performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 608-626.  
<https://doi.org/10.1002/job.748>
- Harris, K. J., Harvey, P. et Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010-1023.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.020>
- Harter, S. (1978). Perceived competence scale. University of Denver (Colorado Seminary).
- Harzer, C. et Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.  
<https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Hein, G., Lamm, C., Brodbeck, C. et Singer, T. (2011). Skin conductance response to the pain of others predicts later costly helping. *Plos One*, 6(8), e22759.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0022759>
- Higgins, E. T. et Spiegel, S. (2004). Promotion and prevention strategies for self-regulation: a motivated cognition perspective. Dans R. F. Baumeister et K. D. Vohs (dir.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (p. 171-187). The Guilford Press.
- Highhouse, S. (1999). The brief history of personnel counseling in industrial-organizational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 318-336. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1685>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Ho, V. T. et Astakhova, M. N. (2018). Disentangling passion and engagement: an examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations*, 71(7), 973-1000.  
<https://doi.org/10.1177/0018726717731505>
- Ho, V. T., Kong, D. T., Lee, C.-H., Dubreuil, P. et Forest, J. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: a two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 112-125.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.005>

- Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2014). Passion isn't always a good thing: examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, 51(3), 433-459. <https://doi.org/10.1111/joms.12062>
- Ho, V. T., Wong, S.-S. et Lee, C. H. (2011). A tale of passion: linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Hodgins, H. S. et Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. Dans Edward L. Deci et Richard M. Ryan (dir.), *Handbook on Self-Determination Research: Theoretical and Applied Issues* (p. 87-100). University of Rochester Press.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P. et Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 555-566. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Hooper, D., Coughlan, J. et Mullen, M. (2008). *Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modeling literature*. In 7th European conference on research methodology for business and management studies (p. 195-200).
- Hooper, D., Coughlan, J. et Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60. <https://doi.org/10.21427/D7CF7R>
- Houfort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F. et Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 84-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.005>
- Houfort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S. et Leduc, C. (2018). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work-family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 313-329. <https://doi.org/10.1037/str0000068>
- Houfort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R. et Ménard, J. (2014), "On passion and heavy work investment: personal and organizational outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 No. 1, pp. 25-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>
- Hornstein, H. A. (1976). *Cruelty and kindness: A new look at aggression and altruism*. Prentice- Hall.
- Horwood, M., Marsh, H. W., Parker, P. D., Riley, P., Guo, J. et Dicke, T. (2021). Burning passion, burning out: The passionate school principal, burnout, job satisfaction, and extending the dualistic model of passion. *Journal of Educational Psychology*, 113, 1668-1688. <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000664>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. et Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: a self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage.

- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M. et Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: antecedents and outcomes for employees and the organization. *The Leadership Quarterly*, 24(2), 316-331. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.12.001>
- Isen, A. M. (1993). Positive affect and decision making. Dans M. Lewis et M. Haviland (dir.), *Handbook of Emotion* (p. 261-267). Guilford.
- Jachimowicz, J. M., To, C., Agasi, S., Côté, S. et Galinsky, A. D. (2019). The gravitational pull of expressing passion: when and how expressing passion elicits status conferral and support from others. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 41-62. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.06.002>
- Jachimowicz, J., To, C. et Galinsky, A. (2017). Passion as the province of interpersonal processes: admiring and investing in passionate individuals. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kh26x>
- Jang, K. L., Livesley, W. J., Riemann, R., Vernon, P. A., Hu, S., Angleitner, A., Ando, J., Ono, Y. et Hamer, D. H. (2001). Covariance structure of neuroticism and agreeableness: a twin and molecular genetic analysis of the role of the serotonin transporter gene. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 295-304. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.295>
- Jiang, J. Y. et Law, K. S. (2013). Two parallel mechanisms of the relationship between justice perceptions and employees' citizenship behaviour: a comparison of the organizational identification and social exchange perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 423-435. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.658157>
- Johnson, F. L. et Aries, E. J. (1983). Conversational patterns among same-sex pairs of late-adolescent close friends. *The Journal of Genetic Psychology*, 142(2), 225-238. <https://doi.org/10.1080/00221325.1983.10533514>
- Johnson, M. K., Beebe, T., Mortimer, J. T. et Snyder, M. (1998). Volunteerism in adolescence: a process perspective. *Journal of Research on Adolescence*, 8(3), 309-332. [https://doi.org/10.1207/s15327795jra0803\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327795jra0803_2)
- Jowett, S., Lafrenière, M. A. et Vallerand, R. (2013). Passion for activities and relationship quality: a dyadic approach. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(6), 734-749. <https://doi.org/10.1177%2F0265407512467748>
- Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J. et Noble, D. (2012). Exploring the role of supervisor trust in the associations between multiple sources of relationship conflict and organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 43-54. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.004>
- Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J. et Zivnuska, S. (2011). Fostering good citizenship through ethical leadership: exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 633-642. <https://doi.org/10.1037/a0021872>
- Kacmar, K. M. et Baron, R. A. (1999). Organizational politics. *Research in Personal and Human Resources Management*, 17, 1-39.

- Kahn, A. et Tice, T. E. (1973). Returning a favor and retaliating harm: the effects of stated intentions and actual behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 9(1), 43-56. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(73\)90061-9](https://doi.org/10.1016/0022-1031(73)90061-9)
- Kang, H. J., Busser, J. A. et Cain, L. (2023). The effect of cooperative organizational culture and gender on helping behavior. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-26. <https://doi.org/10.1080/15256480.2023.2292213>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kawamichi, H., Sugawara, S. K., Hamano, Y. H., Makita, K., Kochiyama, T. et Sadato, N. (2016). Increased frequency of social interaction is associated with enjoyment enhancement and reward system activation. *Scientific Reports*, 6(1), 24561. <https://doi.org/10.1038/srep24561>
- Kenny, D. A. (1994). *Interpersonal perception: a social relations analysis*. Guilford Publications.
- Kidder, D. L. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629-648. <https://doi.org/10.1177/014920630202800504>
- Kiggundu, M. N. (1983). Task interdependence and job design: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(2), 145-172. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90118-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90118-6)
- King, E. B., George, J. M. et Hebl, M. R. (2005). Linking personality to helping behaviors at work: an interactional perspective. *Journal of Personality*, 73(3), 585-608. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00322.x>
- Kisamore, J. L., Liguori, W. E., Muldoon, J. et Jawahar, I. M. (2014). Keeping the peace: an investigation of the interaction between personality, conflict, and competence on organizational citizenship behaviors. *Career Development International*, 19, 244-259. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0115>
- Kishton, J. M. et Widaman, K. F. (1994). Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: an empirical example. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 757-765. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003022>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2<sup>e</sup> éd.). The Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Kohlberg, L. (1963). Moral development and identification. Dans H. W. Stevenson (Ed.) et J. Kagan, C. Spiker (coll.) et N. B. Henry, H. G. Richey (dir.), *Child psychology: The sixty-second yearbook of the National Society for the Study of Education* (p. 277-332). National Society for the Study of Education; University of Chicago Press. <https://doi.org/10.1037/13101-008>
- Kohlberg, L. et Hersh, R. H. (1977). Moral development: a review of the theory. *Theory into Practice*, 16(2), 53-59. <https://doi.org/10.1080/00405847709542675>
- Kohn, A. (1990). *The brighter side of human nature*. New York: basic Books.

- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93, 86-91. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.035>
- Korchmaros, J. D. et Kenny, D. A. (2001). Emotional closeness as a mediator of the effect of genetic relatedness on altruism. *Psychological Science*, 12(3), 262-265. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00348>
- Kroska, E. B., Calarge, C., O'Hara, M. W., Deumic, E. et Dindo, L. (2017). Burnout and depression in medical students: relations with avoidance and disengagement. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6(4), 404-408. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2017.08.003>
- Kuhl, J. et Fuhrmann, A. (1998). Decomposing self-regulation and self-control: the theoretical and empirical basis of the Volitional Components Checklist. Dans J. Heckhausen et C. Dweck (dir.), *Motivation and Self-Regulation Across the Life-Span* (p. 15-49). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527869.003>
- Kuhlman, D. M. et Marshello, A. F. (1975). Individual differences in game motivation as moderators of preprogrammed strategy effects in prisoner's dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(5), 922-931. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.32.5.922>
- Ladd, G. W., Lange, G. et Stremmel, A. (1983). Personal and situational influences on children's helping behavior: factors that mediate compliant helping. *Child Development*, 488-501. <https://doi.org/10.2307/1129711>
- Lafrenière, M. A. K., Bélanger, J. J., Sedikides, C. et Vallerand, R. J. (2011a). Self-esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 541-544. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.017>
- Lafrenière, M.-A. K., Jowett, S., Vallerand, R. et Carbonneau, N. (2011b). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: the mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport & Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., Donahue, E. G. et Lorimer, R. (2008). Passion in sport: on the quality of the coach-athlete relationship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(5), 541-560. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.5.541>
- Lajom, J. A. L., Armarnani, R. K., Restuboj, S. L. D., Bordia, P., et Tang, R. L. (2018). Dualistic passion for work and its impact on career outcomes: scale validation and nomological work. *Journal of Career Assessment*, 26, 631-648. <http://doi.org/10.1177/1069072717723096>
- Lalande, D., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Verner-Filion, J., Laurent, F. A., Forest, J. et Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: a compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85(2), 163-178. <https://doi.org/10.1111/jopy.12229>
- Lamertz, K. (1999). Exchange processes of interpersonal helping in the social structure of work groups. *Academy of Management Proceedings*, 1, F1-F6. <https://doi.org/10.5465/apbpp.1999.27621899>



- Langfred, C. W. (2007). The downside of self-management: a longitudinal study of the effects of conflict on trust, autonomy, and task interdependence in self-managing teams. *Academy of Management Journal*, 50(4), 885-900. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279196>
- Latané, B. et Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(3), 215-221. <https://doi.org/10.1037/h0026570>
- Latané, B. et Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: why doesn't he help?* Appleton-Century-Crofts.
- Laurent, F.-A. et Houlfort, N. (2020). Comportements de citoyenneté interpersonnelle: validation d'une échelle de mesure en français. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 52(1), 18-28. <https://doi.org/10.1037/cbs0000154>
- Leconte Beauport, M. F. (1995). Intégration des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être par le biais des représentations véhiculées par les formateurs dans la relation éducative. *Mesure et évaluation en éducation*, 18(1), 3-35. <https://doi.org/10.7202/1092488ar>
- Lecoq, J. (2012). *La passion: aspects émotionnels, sociaux et existentiels* [Thèse de doctorat, Université catholique de Louvain]. <http://hdl.handle.net/2078.1/111860>
- Lee, K. et Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.131>
- Lefevor, G. T. et Fowers, B. J. (2016). Traits, situational factors, and their interactions as explanations of helping behavior. *Personality and Individual Differences*, 92, 159-163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.042>
- Levesque, M., Blais, M. R. et Hess, U. (2004). Motivation, comportements organisationnels discrétionnaires et bien-être en milieu africain : quand le devoir oblige ? *Revue canadienne des sciences du comportement*, 36, 321-332. <https://doi.org/10.1037/h0087240>
- Levoy, G. (2015). *5 Keys to a Passionate Life: how to give your vitality a transfusion*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/passion/201502/5-keys-passionate-life>.
- Li, Y. et Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in later life: social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46(1), 68-84. <https://doi.org/10.1177/002214650504600106>
- Litalien, D., Gillet, N., Gagné, M., Ratelle, C. F. et Morin, A. J. (2019). Self-determined motivation profiles among undergraduate students: a robust test of profile similarity as a function of gender and age. *Learning and Individual Differences*, 70, 39-52. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2019.01.005>
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G. et Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_1](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_1)

- Liu, D., Chen, X.-P. et Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 294-309. <https://doi.org/10.1037/a0021294>
- Luoh, M. C. et Herzog, A. R. (2002). Individual consequences of volunteer and paid work in old age: health and mortality. *Journal of Health and Social Behavior*, 490-509. <https://doi.org/10.2307/3090239>
- Lyons, B. et Scott, B. (2012). Integrating social exchange and affective explanations for the receipt of help and harm: a social network approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 66-79. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.002>
- Mageau, G. A. et Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31(4), 312-321. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9071-z>
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T. et Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: the role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- Major, B. et Schmader, T. (1998). Coping with stigma through psychological disengagement. Dans *Prejudice* (p. 219-241). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012679130-3/50045-4>
- Markus, G. B., Howard, J. P. et King, D. C. (1993). Integrating community service and classroom instruction enhances learning: results from an experiment. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15(4), 410-419. <https://doi.org/10.3102/01623737015004410>
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J. S., Fernet, C., Guay, F., Salah Abduljabbar, A. et Paquet, Y. (2013). Passion: does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796-809. <https://doi.org/10.1037/a0032573>
- Maslowsky, J., Jager, J. et Hemken, D. (2015). Estimating and interpreting latent variable interactions: a tutorial for applying the latent moderated structural equation methods. *International Journal of Behavioral Development*, 39(1), 87-96. <https://doi.org/10.1177/0165025414552301>
- Masterson, F. A. et Crawford, M. (1982). The defense motivation system: a theory of avoidance behavior. *Behavioral and Brain Sciences*, 5(4), 661-675. <https://doi.org/10.1017/S0140525X00014114>
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.5465/256727>
- McCrae, R. R. et Costa, P. T. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, 1, 273-294. <https://doi.org/10.4135/9781849200462.n13>



- McGovern, L. P. (1976). Dispositional social anxiety and helping behavior under three conditions of threat. *Journal of Personality*, 44(1), 84-97. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1976.tb00585.x>
- McGuire, A. M. (1994). Helping behaviors in the natural environment: dimensions and correlates of helping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(1), 45-56. <https://doi.org/10.1177/0146167294201004>
- McNeely, B. L. et Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: an examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 836-844. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.836>
- Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Mickler, S. E. et Rosen, S. (1994). Burnout in spurned medical caregivers and the impact of job expectancy training. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(23), 2110-2131. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb00577.x>
- Midlarsky, E. (1991). Helping as coping. Dans M. S. Clark (dir.), *Prosocial Behavior* (p. 238 -264). Sage.
- Midlarsky, E. et Hannah, M. E. (1985). Competence, reticence, and helping by children and adolescents. *Developmental Psychology*, 21(3), 534-541. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.21.3.534>
- Midlarsky, E. et Midlarsky, M. (1973). Some determinants of aiding under experimentally-induced stress. *Journal of Personality*, 41(2), 305-327. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1973.tb00096.x>
- Moen, P., Dempster-McClain, D. et Williams Jr, R. M. (1992). Successful aging: a life-course perspective on women's multiple roles and health. *American journal of Sociology*, 97(6), 1612-1638.
- Mohamed, M. S. et Anisa, H. (2012). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 7-22. <https://doi.org/10.5296/jpag.v3i3.4379>.
- Moore, C. W. et Allen, J. P. (1996). The effects of volunteering on the young volunteer. *Journal of Primary Prevention*, 17, 231-258. <https://doi.org/10.1007/BF02248794>
- Moorman, R. H. et Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Morgan, W. et King, E. (2012). The association between work-family guilt and pro- and anti-social work behavior. *Journal of Social Issues*, 68(4), 684-703. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01771.x>
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P. et Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48, 607-618. [http:// dx.doi.org/10.5465/amj.2005.17843941](http://dx.doi.org/10.5465/amj.2005.17843941)

- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. et Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.  
[http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Motowidlo, S. J. et Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Musick, M. A., Herzog, A. R. et House, J. S. (1999). Volunteering and mortality among older adults: findings from a national sample. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(3), S173-S180. <https://doi.org/10.1093/geronb/54B.3.S173>
- Musick, M. A. et Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56(2), 259-269.  
[https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00025-4)
- Muthén, L. K. et Muthén, B. O. (1998-2011). *Mplus User's Guide* (6<sup>e</sup> éd.). Muthén et Muthén.
- Myers-Lipton, S. J. (1996a). Effect of a comprehensive service-learning program on college students' civic responsibility. *Teaching Sociology*, 26, 243-258.
- Myers-Lipton, S. J. (1996b). Effect of service-learning on college students' attitudes toward international understanding. *Journal of College Student Development*, 37(6), 659-668.
- Myung, I. J., Pitt, M. A. et Kim, W. (2005). Model evaluation, testing and selection. *Handbook of Cognition*, 422-436. <https://doi.org/10.4135/9781848608177.n19>
- Nadler, A. (1991). Help-seeking behavior: psychological costs and instrumental benefits. Dans M. S. Clark (dir.), *Prosocial behavior* (p. 290-311).
- Nadler, A. et Fisher, J. D. (1986). The role of threat to self-esteem and perceived control in recipient reaction to help: theory development and empirical validation. Dans L. Berkowitz (dir.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 19, p. 81-122). Academic Press.
- Newmann, F. M. et Rutter, R. A. (1983). *The effects of high school community service programs on students' social development*. Final report. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED240043.pdf>
- O'Brien, K. E. et Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21, 62-88. <http://dx.doi.org/10.1080/08959280701522189>
- O'Keefe, P. A., Horberg, E. J., Chen, P. et Savani, K. (2022). Should you pursue your passion as a career? Cultural differences in the emphasis on passion in career decisions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1475-1495. <https://doi.org/10.1002/job.2552>
- Oman, D., Thoresen, C. E. et McMahon, K. (1999). Volunteerism and mortality among the community-dwelling elderly. *Journal of Health Psychology*, 4(3), 301-316.  
<https://doi.org/10.1177/135910539900400301>

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Book, Lexington.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Organ, D. W. (2018). The roots of organizational citizenship behavior. Dans Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. et Podsakoff, N. P. (dir.) *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior: The Roots of Organizational Citizenship Behavior* (p. 7-18). Oxford University Press.
- Osguthorpe, R. T. et Scruggs, T. E. (1986). Special education students as tutors: a review and analysis. *Remedial and Special Education*, 7(4), 15-25. <https://doi.org/10.1177/074193258600700405>
- Ozer, M. (2011). A moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1328-1336. <http://dx.doi.org/10.1037/a0023644>
- Ozer, M., Chang, C. H. et Schaubroeck, J. M. (2014). Contextual moderators of the relationship between organizational citizenship behaviours and challenge and hindrance stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 557-578. <https://doi.org/10.1111/joop.12063>
- Paillé, P. (2006). Les relations entre l'implication au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de retrait. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 56, 139-149. <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2005.06.001>
- Paillé, P. (2013). Organizational citizenship behaviour and employee retention: how important are turnover cognitions? *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 768-790. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697477>
- Paillé, P. et Grima, F. (2011). Citizenship and withdrawal in the workplace: relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization. *The Journal of Social Psychology*, 151(4), 478-493. <https://doi.org/10.1080/00224545.2010.507266>
- Pandey, S. K., Wright, B. E. et Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11, 89-108. <http://dx.doi.org/10.1080/10967490801887947>
- Patel, P. C., Thorgren, S. et Wincent, J. (2015). Leadership, passion and performance: a study of job creation projects during the recession. *British Journal of Management*, 26(2), 211-224. <https://doi.org/10.1111/1467-8551>.
- Pearce, J. L. et Gregersen, H. B. (1991). Task interdependence and extrarole behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 838-844. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.6.838>

- Pearce, J. L., Sommer, S. M., Morris, A. et Friderger, M. (1992). *A configurational approach to interpersonal relations: profiles of workplace social relations and task interdependence*. Graduate School of Management, University of California, Irvine. [https://cpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.uci.edu/dist/9/311/files/2012/02/Pearce-Working-paper\\_workplace-social-relations-complete.pdf](https://cpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.uci.edu/dist/9/311/files/2012/02/Pearce-Working-paper_workplace-social-relations-complete.pdf)
- Pavey, L., Greitemeyer, T. et Sparks, P. (2012). "I help because I want to, not because you tell me to": empathy increases autonomously motivated helping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 681-689. <https://doi.org/10.1177%2F0146167211435940>
- Penner, L. A., Dertke, M. C. et Achenbach, C. J. (1973). The "flash" system: a field study of altruism. *Journal of Applied Social Psychology*, 3(4), 362-370. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1973.tb02403.x>
- Penner, L. A., Fritzsche, B. A., Craiger, J. P. et Freifeld, T. R. (1995). Measuring the prosocial personality. Dans J. Butcher et C. D. Spielberger (dir.), *Advances in personality assessment* (vol. 10, p. 147-163). Erlbaum.
- Perlow, L. et Weeks, J. (2002). Who's helping whom? Layers of culture and workplace behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 345-361. <https://doi.org/10.1002/job.150>
- Piaget, J. (1970). *Genetic epistemology*. Columbia University Press.
- Piliavin, J. A. et Callero, P. L. (1991). *Giving blood: the development of an altruistic identity*. Johns Hopkins University Press.
- Piliavin, J. A., Dovidio, J. F., Gaertner, S. L. et Clark, R. D. (1981). *Emergency intervention*. Academic Press.
- Piliavin, J. A., Grube, J. A. et Callero, P. L. (2002). Role as resource for action in public service. *Journal of Social Issues*, 58(3), 469-485. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.t01-1-00027>
- Piliavin, J. A. et Siegl, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450-464. <https://doi.org/10.1177/002214650704800408>
- Piliavin, J.A. et Unger, R.K. (1985). The helpful but helpless female: Myth or reality? Dans V. O'Leary, R.K. Unger, et BÉsé Wallston (dir.), *Women, gender, and social psychology* (p. 149-186). Lawrence Erlbaum Associates.
- Piliavin, I. M., Rodin, J. et Piliavin, J. (1969). Good samaritanism: an underground phenomenon? *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 289-299. <https://doi.org/10.1037/h0028433>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Andrianarisoa, J. et Brunel, P. (2009). Passion in referees: examining their affective and cognitive experiences in sport situations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 31(1), 77-96. <https://doi.org/10.1123/jsep.31.1.77>

- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L. et Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: the mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 917-932. <https://doi.org/10.1037/a0018017>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J. et Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: a look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x>
- Podsakoff, P. M. et Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363. <https://doi.org/10.1177%2F002224379403100303>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. et Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Qiu, T., Qualls, W., Bohlmann, J. et Rupp, D. E. (2009). The effect of interactional fairness on the performance of cross-functional product development teams: a multilevel mediated model. *Journal of Product Innovation Management*, 26(2), 173-187. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00344.x>
- Ratelle, C. F., Carbonneau, N., Vallerand, R. J. et Mageau, G. (2013). Passion in the romantic sphere: a look at relational outcomes. *Motivation and Emotion*, 37(1), 106-120. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9286-5>
- Reis, H. T. (1990). The role of intimacy in interpersonal relations. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(1), 15-30. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.1.15>
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125. [http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:1119::AID-JCLP22703801183.0.CO;2-I](http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:1119::AID-JCLP22703801183.0.CO;2-I)
- Rico, R., Bachrach, D. G., Sánchez-Manzanares, M. et Collins, B. J. (2011). The interactive effects of person-focused citizenship behaviour, task interdependence, and virtuality on team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 700-726. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.495206>
- Rietschlin, J. (1998). Voluntary association membership and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 348-355. <https://doi.org/10.2307/2676343>
- Robertson, J. L. et Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599. <http://dx.doi.org/10.2307/2393868>

- Rodin, J. et Langer, E. J. (1977). Long-term effects of a control-relevant intervention with the institutionalized aged. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(12), 897-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.12.897>
- Rosen, S., Mickler, S. E. et Collins II, J. E. (1987). Reactions of would-be helpers whose offer of help is spurned. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 288-297. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.2.288>
- Rosenberg, M. et McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred significance and mental health among adolescents. *Research in Community & Mental Health*, 2, 163-182.
- Ross, S. R., Rausch, M. K. et Canada, K. E. (2003). Competition and cooperation in the five-factor model: individual differences in achievement orientation. *The Journal of Psychology*, 137(4), 323-337. <https://doi.org/10.1080/00223980309600617>
- Roth, S. et Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41(7), 813-819. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.7.813>
- Rurkkhum, S. et Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>
- Ryan, R. M. et Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749>
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development and wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ryan, R. M., Deci, E. L. et Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: their relation to development and psychopathology. Dans D. Cicchetti et D. J. Cohen (dir.), *Developmental psychopathology* (vol. 1, p. 618-655). Wiley.
- Salminen, S. et Glad, T. (1992). The role of gender in helping behavior. *The Journal of Social Psychology*, 132(1), 131-133. <https://doi.org/10.1080/00224545.1992.9924697>
- Salovey, P., Mayer, J. D. et Rosenhan, D. L. (1991). Mood and helping: mood as a motivator of helping and helping as a regulator of mood. Dans M. S. Clark (dir.), *Prosocial behavior* (p. 215-237). Sage.
- Sanchez-Roige, S., Gray, J. C., MacKillop, J., Chen, C. H. et Palmer, A. A. (2018). The genetics of human personality. *Genes, Brain and Behavior*, 17(3), e12439. <https://doi.org/10.1111/gbb.12439>
- Sardeshmukh, S. R. et Vanderberg, R. J. (2017). Integrating moderation and mediation : a structural equation modeling approach. *Organizational Research Methods*, 20(4), 721-745. <https://doi.org/10.1177/1094428115621609>



- Sax, L.J. et Astin, A.W. (1997). The benefits of service: evidence from undergraduates. *Educational Record*, 78, 25-32.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. et Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. et Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schröder-Abé, M. et Schütz, A. (2011). Walking in each other's shoes: perspective taking mediates effects of emotional intelligence on relationship quality. *European Journal of Personality*, 25(2), 155-169. <https://doi.org/10.1002/per.818>
- Schultz, R., Williamson, G. M., Morycz, R. K. et Biegel, E. E. (1991). Costs and benefits of providing care to Alzheimer's patients. Dans S. Spacapan et S. Oskamp (dir.), *Helping and being helped: Naturalistic studies* (p. 153-181). Sage.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Schwartz, S. H. et Howard, J. A. (1984). Internalized values as motivators of altruism. Dans *Development and maintenance of prosocial behavior: International perspectives on positive morality* (p. 229-255). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-1-4613-2645-8\\_14](https://doi.org/10.1007/978-1-4613-2645-8_14)
- Scruggs, T. E., Mastropieri, M. A. et Richter, L. (1985). Peer tutoring with behaviorally disordered students: social and academic benefits. *Behavioral Disorders*, 10(4), 283-294. <https://doi.org/10.1177/019874298501000408>
- Sedikides, C., Gaertner, L. et Toguchi, Y. (2003). Pancultural self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 60-79. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.60>
- Sedikides, C. et Gregg, A. P. (2008). Self-enhancement: food for thought. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 102-116. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00068.x>
- Segal, N. L. (1993). Twin, sibling, and adoption methods: tests of evolutionary hypotheses. *American Psychologist*, 48(9), 943-956. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.9.943>
- Séguin-Levesque, C., Laliberté, M., Pelletier, L., Blanchard, C. et Vallerand, R. (2003). Harmonious and obsessive passion for the internet: their associations with the Couple's relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 197-221. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb02079.x>
- Sen, B. (2004). Adolescent propensity for depressed mood and help seeking: race and gender differences. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 7(3), 133-145.
- Senécal, C. B., Vallerand, R. J. et Vallières, É. F. (1992). Construction et validation de l'échelle de la qualité des relations interpersonnelles (EQRI). *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie*, 42(4), 315-322. <https://psycnet.apa.org/record/1993-87357-001>

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakonen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. et Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481. <https://doi.org/10.1007/S10902-008-9100-y>
- Settoon, R. et Mossholder, K. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255-267. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.255>
- Shi, J. (2012). Influence of passion on innovative behavior: an empirical examination in peoples republic of China. *African Journal of Business Management*, 6(30), 8889. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2250>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J. et Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1380-1393. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1380>
- Sheppard, B. H. et Sherman, D. M. (1998). The grammars of trust: a model and general implications. *Academy of Management Review*, 23(3), 422-437. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926619>
- Sheu, H. B. et Sedlacek, W. H. (2004). An exploratory study of help-seeking attitudes and coping strategies among college students by race and gender. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), 130-143. <https://doi.org/10.1080/07481756.2004.11909755>
- Shoss, M. K., Callison, K. et Witt, L. A. (2015). The effects of other-oriented perfectionism and conscientiousness on helping at work. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 233-251. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12039>
- Shotland, R. L. et Heinold, W. D. (1985). Bystander response to arterial bleeding: helping skills, the decision-making process, and differentiating the helping response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 347-356. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.2.347>
- Shuck, B., Zigarmi, D. et Owen, J. (2015). Psychological needs, engagement, and work intentions. *European Journal of Training and Development*, 39(2), 2-21. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2014-0061>
- Skinner, B. F. (1971). Operant conditioning. *The Encyclopedia of Education*, 7, 29-33.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J. et Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: a meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42, 706-724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Slemp, G. R., Lee, M. A. et Mossman, L. H. (2021). Interventions to support autonomy, competence, and relatedness needs in organizations: a systematic review with recommendations for research and practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 427-457. <https://doi.org/10.1111/joop.12338>



- Smith, C. A., Organ, D. W. et Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.68.4.653>
- Smith, K. D., Keating, J. P. et Stotland, E. (1989). Altruism reconsidered: the effect of denying feedback on a victim's status to empathic witnesses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 641-650. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.641>
- Somech, A. et Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: the relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281-298. <https://doi.org/10.1348/0963179041752709>
- Spector, P. E. et Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Staub, E. (1974). Helping a distressed person: social, personality, and stimulus determinants. *Advances in Experimental Social Psychology*, 7, 293-341. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60040-4](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60040-4)
- Stenseng, F. (2008). The two faces of leisure activity engagement: harmonious and obsessive passion in relation to intrapersonal conflict and life domain outcomes. *Leisure Sciences*, 30(5), 465-481. <https://doi.org/10.1080/01490400802353224>
- Stenseng, F., Forest, J. et Curran, T. (2015). Positive emotions in recreational sport activities: the role of passion and belongingness. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1117-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9547-y>
- Stewart, G. L. et Barrick, M. R. (2000). Team structure and performance: assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type. *Academy of Management Journal*, 43(2), 135-148. <https://doi.org/10.5465/1556372>
- Strahan, B. J. (1995). Predictors of depression: an attachment theoretical approach. *Journal of Family Studies*, 1(1), 33-47. <https://doi.org/10.5172/jfs.1.1.33>
- Strobel, M., Tumasjan, A., Spörrle, M. et Welpe, I. M. (2013). The future starts today, not tomorrow: how future focus promotes organizational citizenship behaviors. *Human Relations*, 66(6), 829-856. <https://doi.org/10.1177%2F0018726712470709>
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, K. M. et Brymer, R. A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, 19, 53-77. [http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4319\(99\)00030-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4319(99)00030-4)
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M. et Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*, 88, 179-187. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.179>

- Swann, W. B. et Read, S. J. (1981). Self-verification processes: how we sustain our self-conceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17(4), 351-372. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(81\)90043-3](https://doi.org/10.1016/0022-1031(81)90043-3)
- Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tabachnick, B. G., et Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6<sup>e</sup> éd.). Pearson.
- Taber, T. et Deosthali, D. (2014). Analysis of self-reported motives for task-related helping: implications for an integrated theory of helping. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 343-366. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9327-4>
- Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: what is the relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 195-207. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01419444>
- Tavakol, M. et Dennick, R. (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <http://dx.doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Thau, S., Aquino, K. et Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: the relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92, 840-847. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.840>
- Thoits, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being: gender and marital status comparisons. *Social Psychology Quarterly*, 236-256. <https://doi.org/10.2307/2786794>
- Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 227-242. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022106297301>
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J. et Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.694109>
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J. et Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38, 353-366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- Turnipseed, D. L. et Vandewaa, E. A. (2012). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Psychological Reports*, 110(3), 899-914. <https://doi.org/10.2466/01.09.20.21.PR0.110.3.899-914>
- Utne, M. K. et Kidd, R. F. (1980). Equity and attribution. Dans G. Mikula (dir.), *Justice and social interaction* (p. 63-93). Springer-Verlag.
- Vadeboncoeur, J. A., Rahm, J., Aguilera, D. et Lecompte, M. D. (1996). Building democratic character through community experiences in teacher education. *Education and Urban Society*, 28(2), 189-207. <https://doi.org/10.1177/001312459602800200>

- Vallerand, R. J. (1989). Vers Une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française [toward a methodology for the trans-cultural validation of psychological questionnaires: implications for research in the French language]. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- Vallerand, R. J. (2013). Passion and optimal functioning in society: a eudaimonic perspective. Dans A. S. Waterman (dir.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (p. 183-206). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14092-010>
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: a dualistic model*. Series in Positive Psychology.
- Vallerand, R. J. (2017). On the two faces of passion: the harmonious and the obsessive. Dans P. A. O'Keefe et J. M. Harackiewicz (dir.), *The science of interest* (p. 149-173). Springer International Publishing/Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-55509-6\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-55509-6_8)
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagné, M. et Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J. et Houliort, N. (2003). Passion at work: toward a new conceptualization. Dans D. Skarlicki, S. Gilliland et D. Steiner (dir.), *Social Issues in Management* (vol. 3, p. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J. et Houliort, N. (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Houliort, N. et Forest, J. (2014). Passion for work: determinants and outcomes. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 85-105.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M.-A. et Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 9(3), 373-392. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., et Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: a process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Van der Rijt, J., Van den Bossche, P., van de Wiel, M. W., De Maeyer, S., Gijsselaers, W. H. et Segers, M. S. (2013). Asking for help: a relational perspective on help seeking in the workplace. *Vocations and Learning*, 6, 259-279. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9095-8>
- Van der Vegt, G. S. et Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 29(5), 729-751. [https://doi.org/10.1016%2FS0149-2063\\_03\\_00033-3](https://doi.org/10.1016%2FS0149-2063_03_00033-3)
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. et McLean P.J. (1995) Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Organizational Behavior*, 17, p.215-285.

- Van Emmerik, I. H., Jawahar, I. M. et Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour. *Work & Stress*, 19, 93-100. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500046283>
- Van Scotter, J. R. et Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Vazire, S. (2010). Who knows what about a person? The self-other knowledge asymmetry (SOKA) model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 281-300. <https://doi.org/10.1037/a0017908>
- Vazire, S. et Mehl, M. R. (2008). Knowing me, knowing you: the accuracy and unique predictive validity of self-ratings and other-ratings of daily behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1202-1216. <https://doi.org/10.1037/a0013314>
- Venkataramani, V. et Dalal, R. S. (2007). Who helps and harms whom? Relational antecedents of interpersonal helping and harming in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 952-966. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.952>
- Vernon, P. A., Villani, V. C., Schermer, J. A. et Petrides, K. (2008). Phenotypic and genetic associations between the big five and trait emotional intelligence. *Twin Research and Human Genetics*, 11(5), 524-530. <https://doi.org/10.1375/twin.11.5.524>
- Vetlesen, A. J. (1994). *Perception, empathy, and judgment: An inquiry into the preconditions of moral performance*. Penn State University Press.
- Vladimir, K., Elena, V., Ekaterina, K. et Pavel, E. (2019). A review of neurophysiological and genetic correlates of emotional intelligence. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 7(1), 137-142. <https://doi.org/10.5937/ijcrsee1901137K>
- Wageman, R. (1995). Interdependence and group effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 145-180. <https://doi.org/10.2307/2393703>
- Wan, M., Carlson, D. S., Quade, M. J. et Kacmar, K. M. (2022). Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work-family mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1516-1534. <https://doi.org/10.1002/job.2566>
- Wang, L., Hinrichs, K. T., Prieto, L. et Howell, J. P. (2013). Five dimensions of organizational citizenship behavior: comparing antecedents and levels of engagement in China and the US. *Asia Pacific Journal of Management*, 30, 115-147. <https://doi.org/10.1007/s10490-010-9237-1>
- Warburton, J. et Terry, D. J. (2000). Volunteer decision making by older people: a test of a revised theory of reasoned action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22, 245-257.
- Weinstein, N. et Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222-244. <https://doi.org/10.1037/a0016984>

- White, R. (1963). *Ego and reality in psychoanalytic theory*. Psychological issues 10. International Universities Press.
- Williams, J. E. et Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: a multination study*. Sage Publications, Inc.
- Williams, G. C. et Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: a test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 767-779. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.767>
- Williams, L. J. et Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177%2F014920639101700305>
- Williamson, G. M. et Clark, M. S. (1992). Impact of desired relationship type on affective reactions to choosing and being required to help. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 10-18. <https://doi.org/10.1177/0146167292181002>
- Winkel, D., Wyland, R., Shaffer, M. et Clason, P. (2011). A new perspective on psychological resources: unanticipated consequences of impulsivity and emotional intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 78-94. <https://doi.org/10.1348/2044-8325.002001>
- Winter, S. (1996). Paired reading: three questions. *Educational Psychology in Practice*, 12(3), 182-190.
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S. et Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 911-926. <http://dx.doi.org/10.1002/job.172>
- Wuthnow, R. (1991). *Acts of compassion: caring for others and helping ourselves*. Princeton University Press.
- Yates, M. et Youniss, J. (1996a). Community service and political-moral identity in adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 6(3), 271-284. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01232.x>
- Yates, M. et Youniss, J. (1996b). A developmental perspective on community service in adolescence. *Social development*, 5(1), 85-111. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.1996.tb00073.x>
- Yeh, Y. et Chu, L. (2018). The mediating role of self-regulation on harmonious passion, obsessive passion, and knowledge management in e-learning. *Educational Technology Research and Development*, 66, 615-637. <https://doi.org/10.1007/s11423-017-9562-x>
- Yogev, A. et Ronen, R. (1982). Cross-age tutoring: effects on tutors' attributes. *The Journal of Educational Research*, 75(5), 261-268. <https://doi.org/10.1080/00220671.1982.10885392>
- Zahn-Waxler, C., Radke-Yarrow, M., Wagner, E. et Chapman, M. (1992). Development of concern for others. *Developmental Psychology*, 28(1), 126-136. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.28.1.126>
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P. et Rossier, J. (2015). Validation of the french utrecht work engagement scale and its relationship with personality traits and impulsivity.

*European Review of Applied Psychology*, 65(1), 19-28.

<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23, 581-599. <https://doi.org/10.1007/BF02506983>