

L'influence longitudinale de la justice organisationnelle sur le bien-être psychologique au travail : quels types de justice sont déterminants?

Résumé

En ce qui concerne le lien entre justice organisationnelle perçue et bien-être psychologique au travail, peu d'études contrastent l'effet des quatre facettes de la justice organisationnelle, et qui plus est, le font longitudinalement. L'objectif de cette étude est d'évaluer les liens longitudinaux entre ces facettes et le bien-être psychologique au travail. La théorie de l'échange social suggère que les justices distributive, interpersonnelle et informationnelle pourraient être davantage prédictives du bien-être que la justice procédurale. Un échantillon de 192 travailleurs canadiens de diverses professions a rempli des questionnaires autorapportés à deux reprises espacées de six mois. Les résultats montrent la prépondérance de l'attribution des récompenses (justice distributive) et de l'information transmise sur celle-ci (justice informationnelle) pour favoriser le bien-être des travailleurs.

Mots-clés : Équité ; Santé psychologique au travail ; Théorie de l'échange social ; Devis longitudinal

Accessible au <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.05.001>.

The Longitudinal Influence of Organizational Justice on Psychological Well-Being at Work:
Which Types of Justice are Important?

Abstract

Regarding the relationship between perceived organizational justice and psychological well-being at work, few studies compare the influence of the four organizational justice facets, and even fewer do so longitudinally. The objective of this study is to evaluate the longitudinal relationships between these facets and psychological well-being at work. Social exchange theory suggests that distributive, interpersonal, and informational justices are better predictors of well-being than procedural justice. A sample of 192 Canadian workers from a diversity of occupations completed two self-reported questionnaires at a six-month interval. Results support the importance of rewards allocation (distributive justice) and information given on this allocation (informational justice) to promote workers' well-being.

Keywords: Equity; Psychological health at work; Social exchange theory; Longitudinal design

Introduction

Bien que plusieurs lois à travers le monde assurent aux travailleurs le droit à un milieu de travail juste et équitable, le tiers de travailleurs jugerait que leur employeur n'est pas honnête (American Psychological Association, 2014). Ainsi, les travailleurs développeraient une perception subjective de justice quant à la vie organisationnelle, indépendamment de ces législations. Cette perception de justice se fonde sur les pratiques formelles et informelles au cœur de la distribution des récompenses (p. ex. : promotions, félicitations, prix et distinctions) et des sanctions (p. ex. : rétrogradations, réprimandes, congédiement). Le niveau de justice organisationnelle (JO) perçue serait un levier prépondérant pour améliorer le bien-être psychologique des employés, puisqu'il expliquerait jusqu'à 45% de la satisfaction au travail (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001).

Toutefois, la grande majorité des études antérieures sur le lien entre la JO et le bien-être psychologique au travail (BEPT) sont de nature transversale (Li & Cropanzano, 2009). À notre connaissance, une étude a utilisé un devis longitudinal (Johnston, Krings, Maggiori, Meier, & Fiori, 2016), mais n'a considéré la JO que globalement, sans prendre en compte ses dimensions. Deux autres études expérimentales ont été réalisées, mais en ne considérant qu'une facette de la JO à la fois (justices distributive et procédurale, respectivement ; O'Reilly & Puffer, 1989 ; Schaubroeck, May, & Brown, 1994). Les formes spécifiques de JO ayant un impact longitudinal sur le BEPT pourraient différer de celles soulevées dans les études actuelles, majoritairement transversales. Plus spécifiquement, le lien transversal entre des facettes de JO et le BEPT pourrait être en partie attribuable à un biais de variance commune dû à la méthode. L'introduction d'un délai temporel pourrait donner lieu à des résultats différents puisqu'un devis longitudinal diminue ce type de biais (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). De tels résultats longitudinaux seraient aussi plus représentatifs de la logique causale où la JO mènerait au BEPT ultérieur, tel

que représentée dans les articulations théoriques à ce sujet (p. ex. : Molm, Takahashi, & Peterson, 2000).

Par ailleurs, les distinctions possibles entre les quatre facettes de la JO (justices distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle) sont parfois éludées dans la documentation traitant du lien avec le BEPT. En ce sens, dans certaines études, la JO est représentée comme un construit global, c'est-à-dire sans distinguer l'effet de ses quatre facettes pour prédire le BEPT (p. ex. : Johnston et al., 2016 ; Park, Song, & Lim, 2016). Or, s'attarder aux distinctions entre les facettes permettrait de mieux comprendre comment la JO influence le BEPT et de miser sur les leviers les plus efficaces pour améliorer le bien-être des travailleurs.

Comblant les deux lacunes principales de la littérature, l'objectif de notre étude est donc de contraster l'effet longitudinal des quatre facettes de JO sur le BEPT. Nous utilisons la théorie de l'échange social (voir Cook, Cheshire, Rice, & Nakagawa, 2013) puisqu'elle est pertinente pour répondre aux deux lacunes identifiées. D'une part, cette théorie présente des propositions de nature causale où la perception de justice entourant un échange social peut influencer le bien-être ressenti par les parties prenantes. Cela est cohérent avec l'évaluation longitudinale de la relation proposée dans cet article. Ce cadre théorique permet d'autre part de distinguer les raisons pour lesquelles chacune des facettes de JO influence le BEPT. Par exemple, la théorie de l'échange social suggère que la justice procédurale aurait pour objet la perception de justice par rapport à l'organisation dans son ensemble, tandis que les justices interpersonnelles et informationnelles auraient le supérieur responsable de l'échange comme objet de la perception de justice (Cropanzano, Prehar, & Chen, 2002). Ainsi, la justice procédurale aurait un référent plus général, ce qui pourrait la rendre plus susceptible aux biais cognitifs (Schwarz & Strack, 1991). Sa relation transversale avec le BEPT pourrait donc être davantage surestimée que les relations d'autres facettes de la JO avec le BEPT.

Justice organisationnelle

La JO est définie comme « la mesure dans laquelle les personnes perçoivent les événements organisationnels comme étant justes » (traduction libre ; Colquitt & Greenberg, 2003, p. 159).

Plus précisément, les jugements quant à la justice réfèrent souvent aux retombées que les employés reçoivent pour leur travail (p. ex. : Folger & Cropanzano, 1998), qu'elles soient positives ou négatives. Le modèle de la JO le plus répandu comporte quatre facettes, soit la justice distributive, la justice procédurale et la justice interactionnelle, cette dernière étant subdivisée en justices interpersonnelle et informationnelle (Colquitt, 2001).

Le concept de *justice distributive* réfère à la perception par les employés de la justice dans l'attribution des retombées (Colquitt, 2001). Apparue dans les travaux d'Adams (1965), la justice distributive se fonde sur le principe d'équité, c'est-à-dire le fait que le ratio entre les retombées obtenues et les investissements déployés par un employé soit équivalent aux ratios d'autres employés. La *justice procédurale* se définit comme la perception des employés de leur capacité à influencer le choix de la procédure et les retombées qui en découlent, ainsi que la perception de caractéristiques intrinsèques à la procédure (p. ex. : la cohérence, l'absence de biais, l'aspect éthique ; Colquitt, 2001). La *justice interpersonnelle* est la perception de justice quant au traitement prodigué par les responsables du processus d'attribution des retombées, alors que la *justice informationnelle* est la perception de justice par rapport aux informations que donnent les responsables concernant la procédure d'attribution des retombées (Colquitt, 2001).

Bien-être psychologique

Le bien-être psychologique est un indicateur positif de la santé psychologique, par opposition à l'indicateur négatif qu'est la détresse psychologique, souvent représenté en termes de stress, d'épuisement professionnel ou d'anxiété (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011). Le bien-être psychologique et la détresse psychologique sont des construits orthogonaux,

et non pas les pôles opposés d'un même continuum (Keyes, 2005). Étant donnée cette distinction, nous nous attarderons principalement aux écrits relatifs au bien-être psychologique, plutôt qu'à la détresse psychologique, dans cet article. Puisque le BEPT et la détresse psychologique au travail sont moyennement à fortement négativement corrélés (Gilbert et al., 2011), nous appuierons tout de même nos hypothèses par des études sur le lien entre JO et détresse psychologique lorsqu'aucune étude longitudinale n'est disponible pour le BEPT.

Le bien-être psychologique est défini comme un état de fonctionnement psychologique optimal (Deci & Ryan, 2008). En contexte organisationnel, le BEPT a principalement été étudié en termes de satisfaction au travail (Ilies, Schwind, & Heller, 2007). Or, la satisfaction élude la complexité du concept de bien-être psychologique. En effet, le bien-être psychologique comporte des composantes hédoniques (p. ex. : satisfaction, affects positifs et affects négatifs) et eudémoniques (p. ex. : autonomie, croissance personnelle, maîtrise ; Ryan & Deci, 2001). L'approche eudémonique, concevant le bien-être psychologique sous l'angle de l'épanouissement personnel et de la qualité des relations notamment (p.ex. : Ryff, 1989), a été moins étudiée dans les sciences du comportement organisationnel. De récents travaux basés sur une approche ethnosémantique ont démontré que le BEPT, tel que vécu par les travailleurs, se composerait de cinq dimensions propres au travail : 1) l'adéquation interpersonnelle, 2) l'épanouissement, 3) le sentiment de compétence, 4) la reconnaissance perçue et 5) la volonté d'engagement (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Que ces dimensions, principalement de nature eudémonique, émergent démontre que les travailleurs se représentent leur bien-être de façon plus étayée que par un simple niveau de satisfaction. Dans le cadre de cette étude, nous opérationnaliserons donc le BEPT selon l'approche de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012), afin de capter une perception plus riche du bien-être que celle de la satisfaction plus fréquemment utilisée. Nous agrégerons les dimensions en un construit général de bien-être afin de cerner l'effet des facettes de la JO sur une

perception globale de bien-être par rapport au travail. Cette agrégation est justifiée du fait que le construit général de BEPT contribue à comprendre le vécu des travailleurs au-delà de ce qui peut être expliqué par ses cinq dimensions prises séparément (Morin et al., 2017).

Liens entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique au travail

Justice distributive. Dans un paradigme d'échange social, les échanges entre des personnes, par exemple l'offre de productivité en échange d'une rétribution, pourraient mener à un sentiment de bien-être sous certaines conditions. Molm, Takahashi et Peterson (2000) expliquent que tout échange comporte un risque de ne pas recevoir ce qui est attendu. Ainsi, pour que l'employé effectue sa part de l'échange (p. ex. en mettant plus d'effort dans son travail), il doit faire confiance à l'employeur pour que celui-ci fasse subséquemment preuve de réciprocité (p. ex. en félicitant l'employé pour l'effort accompli). Lorsque cette confiance est donnée à juste titre, c'est-à-dire lorsque l'échange est réciproque, cela engendrera des affects positifs pour l'employé (Molm et al., 2000). La justice distributive étant perçue lorsque le ratio entre les investissements déployés et les retombées obtenues est jugé adéquat (Adams, 1965), l'employé percevrait une plus grande justice distributive lorsqu'il perçoit également que l'échange est réciproque. Ainsi, la justice distributive pourrait mener au BEPT, représenté par les affects positifs dans la théorie de l'échange social.

Au plan empirique, la justice distributive a maintes fois été associée à la satisfaction au travail, un indicateur de BEPT largement utilisé dans les sciences du comportement organisationnel. En effet, trois méta-analyses couvrant des études réalisées de 1975 à 2004 ont obtenu des corrélations moyennes pondérées de taille moyenne ou grande entre ces concepts (Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001 ; Li & Cropanzano, 2009). Bien que moins étudiées, des relations ont également été établies entre la justice distributive et d'autres indicateurs de BEPT. Cette facette de la JO a été reliée faiblement à modérément à l'engagement

au travail (Moliner, Martínez-Tur, Ramos, Peiró, & Cropanzano, 2008 ; Zhu, Liu, Guo, Zhao, & Lou, 2015), de même qu'au BEPT représenté par des facteurs de sérénité, d'engagement au travail et d'harmonie sociale (Gilbert et al., 2011). Outre les études corrélationnelles présentées ci-haut, une étude expérimentale a trouvé qu'une intervention basée sur la justice distributive avait un effet positif sur la satisfaction au travail (O'Reilly & Puffer, 1989).

Hypothèse 1 : La justice distributive au T1 prédit positivement le bien-être psychologique au travail au T2.

Justice interpersonnelle. La justice interpersonnelle pourrait mener au BEPT, puisqu'elle favorise un engagement envers le partenaire d'échange qui engendrerait des affects positifs. Effectivement, la justice interpersonnelle favoriserait la qualité de la relation avec le supérieur responsable de l'échange (Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor, 2000), et donc l'engagement envers ce partenaire d'échange. Subséquemment, selon la théorie de l'échange social, un échange qui engendre un engagement envers la personne avec laquelle l'individu transige mènerait à plus d'affects positifs (Molm et al., 2000).

Confirmant le phénomène proposé théoriquement, Masterson et al. (2000) rapportent que la justice interactionnelle (justices interpersonnelle et informationnelle combinées) est reliée à la satisfaction au travail par le biais de la perception d'une bonne relation avec le supérieur. La relation entre justice interpersonnelle et satisfaction au travail a été confirmée par une méta-analyse (Colquitt et al., 2001). La justice interpersonnelle a aussi été reliée modérément à l'engagement au travail (Moliner et al., 2008). Les appuis empiriques à la relation entre justice interpersonnelle et BEPT sont, à notre connaissance, uniquement transversaux, mais certains liens longitudinaux ont été examinés en ce qui concerne la détresse psychologique, facette négative de la santé psychologique. Il ne semble pas y avoir de consensus sur ces liens : la justice interactionnelle prédirait les absences pour cause de maladie mentale un an plus tard (Elovainio

et al., 2013), mais ne prédirait la détresse psychologique un an plus tard que pour les employés contractuels et temporaires (Inoue, Kawakami, Tsuno, Tomioka, & Nakanishi, 2013) ou ne prédirait pas significativement les symptômes dépressifs (Lang, Bliese, & Adler, 2011). Nous posons l'hypothèse suivante malgré ces résultats longitudinaux incertains en nous appuyant sur les propositions théoriques et les liens transversaux avec le BEPT.

Hypothèse 2 : La justice interpersonnelle au T1 prédit positivement le bien-être psychologique au travail au T2.

Justice informationnelle. Les appuis théoriques et empiriques sur le lien entre justice informationnelle et BEPT sont très semblables à ceux concernant la justice interpersonnelle. Ainsi, le même mécanisme de médiation du lien par la qualité de la relation avec le supérieur s'appliquerait (Masterson et al., 2000). La justice informationnelle est liée à la satisfaction au travail, et ce, davantage que ne l'est la justice interpersonnelle (Colquitt et al., 2001). Pour ces raisons, nous posons l'hypothèse suivante.

Hypothèse 3 : La justice informationnelle au T1 prédit positivement le bien-être psychologique au travail au T2.

Justice procédurale. La théorie de l'échange social s'applique aussi à la justice procédurale en ce que cette perception de justice serait relative à un échange entre l'employé et l'organisation (Masterson et al., 2000). En effet, selon les résultats de ces auteurs, la relation entre la justice procédurale et la satisfaction au travail serait médiée par la perception de soutien organisationnel. Les corrélations de la justice procédurale avec la satisfaction au travail sont semblables à celles de la justice distributive (Cohen-Charash & Spector, 2001). Lorsque ces deux facettes entrent en compétition dans une régression multiple, la justice procédurale explique davantage de variance propre à la satisfaction au travail (Clay-Warner, Reynolds, & Roman, 2005 ; Colquitt et al., 2001). Une seule étude, de devis quasi-expérimental, s'est penchée sur la

relation entre justice procédurale et BEPT autrement que transversalement. Ainsi, une intervention basée sur la justice procédurale n'aurait pas d'effet sur la satisfaction des employés (Schaubroeck et al., 1994). Ces résultats suggèrent que l'impact de la justice procédurale sur le BEPT dans le temps pourrait être moindre que ne le laissent croire les études corrélationnelles citées précédemment.

Pour expliquer cette incohérence, nous postulons que la justice procédurale soit particulièrement vulnérable aux biais de variance commune dus à la méthode, qui augmenteraient artificiellement sa corrélation transversale avec le BEPT. En effet, par rapport à la justice distributive qui a pour objet les récompenses et sanctions reçues (Colquitt, 2001) ou aux justices interpersonnelle et informationnelle qui se basent sur une perception du supérieur responsable des distributions de récompenses et sanctions (Cropanzano et al., 2002), la théorie de l'échange social avance que la justice procédurale aurait pour objet l'organisation dans son ensemble (Cropanzano et al., 2002). Les perceptions de justice procédurale ont donc un objet plus vaste que les perceptions d'autres facettes de JO. Or, les concepts plus généraux seraient davantage sujets à des biais cognitifs, puisqu'il est plus difficile de les évaluer, conduisant les répondants à se baser uniquement sur l'information facilement accessible au moment de répondre au questionnaire (Schwarz & Strack, 1991). Ce recours aux informations accessibles augmente le risque que les réponses aux items de justice procédurale soient basées sur une appréciation générale du milieu de travail, ce qui accroîtrait la variance commune avec le BEPT. L'introduction d'un délai temporel pourrait expliquer la faiblesse de la relation longitudinale entre la justice procédurale et le BEPT puisqu'un devis longitudinal diminue ce type de biais (Podsakoff et al., 2003).

Hypothèse 4 : La justice procédurale au T1 prédit faiblement et positivement le bien-être psychologique au travail au T2.

Conformément aux assises théoriques et empiriques recensées ci-dessus, cette étude permettra de clarifier les liens entre JO et BEPT en apportant trois contributions. D'une part, la JO sera étudiée à travers ses facettes, plutôt que dans sa globalité. Une telle approche misant sur la spécificité permettra d'étudier toutes les facettes de la JO, et d'en comparer le pouvoir prédictif en matière de BEPT. D'autre part, en étudiant ce phénomène grâce à une opérationnalisation du BEPT ancrée dans la perception des travailleurs, cette étude permettra de documenter les relations qu'entretient la JO avec d'autres indicateurs que la satisfaction au travail traditionnellement utilisée. Enfin, cette étude permettra de pallier une lacune méthodologique qui afflige les recherches en la matière, soit l'utilisation de devis de recherche transversaux (Cohen-Charash & Spector, 2001). Faisant appel à un devis de recherche longitudinal, où les formes de JO et leurs conséquences sont mesurées à deux temps de mesure différents (Gelens, Hofmans, Dries, & Pepermans, 2014), cette étude permet de mieux évaluer l'influence de la JO sur le BEPT et répond à l'appel de nombreux auteurs pour plus d'études longitudinales sur cette thématique (Agarwal, 2014 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Roeck, Marique, Stinglhamber, & Swaen, 2014).

Méthodologie

Participants

Cette recherche repose sur un échantillon de convenance de 749 travailleurs canadiens ayant répondu minimalement au premier temps de mesure (58,6 % de femmes ; âge moyen = 36,4, ÉT = 13,5) provenant de différents secteurs d'activité (ventes et services : 23,0 %, santé : 19,0 % transformation, fabrication et service d'utilité publique : 15,7 %, sciences sociales, enseignement et administration publique : 13,5 %, autres : 28,8%) et d'organisations diverses (organisations publiques : 32,8 %, grandes entreprises privées : 21,3 %, petites et moyennes entreprises privées : 19,9 %, organisme sans but lucratif : 19,0 %, autres : 7,0%). En moyenne,

les participants travaillaient 33,6 heures par semaine (écart-type : 12,1). Les critères de participation à l'étude étaient les suivants : être âgé de 18 ans ou plus, être citoyen canadien ou résident permanent, occuper un emploi rémunéré à temps plein ou à temps partiel, avoir une bonne maîtrise du français ou de l'anglais écrit et être en poste dans l'organisation depuis au moins six mois.

Procédure

Les participants ont été invités à remplir les questionnaires, principalement de manière électronique, par deux méthodes de recrutement. D'une part, les étudiants de cours d'introduction à la recherche ont recruté des participants dans leur entourage pour remplir les deux questionnaires (838 participants invités au T1). D'autre part, nous avons recruté une organisation du secteur de la transformation, fabrication et service d'utilité publique afin que ses employés participent à l'étude (251 participants invités au T1). L'équipe de recherche a contacté les participants par courriel pour répondre aux questionnaires et a envoyé des rappels aux participants n'ayant pas complété le sondage après une à deux semaines. Au total, 1089 participants ont été invités à remplir le premier questionnaire, dont 749 l'ont entamé et 577 l'ont complété. Subséquemment, 603 participants ont été invités à participer au T2, dont certains n'avaient pas participé au T1. Un total de 341 participants ont entamé le questionnaire au T2 et, parmi les participants ayant complété le questionnaire au T1, 192 l'ont aussi complété au T2. Nous avons exclu uniquement les composantes non valides dans les analyses principales (méthode *pairwise*) afin de conserver une plus grande puissance statistique.

Nous jugeons que le délai de six mois est suffisamment long pour que l'influence de la JO sur le BEPT se déploie, tout en étant assez court pour limiter l'attrition et l'impact d'événements extérieurs à l'étude (Podsakoff et al., 2003). Les participants ayant rempli le questionnaire au T2 et ceux ne l'ayant pas fait ont répondu similairement aux variables principales au T1 ($0,21 < p <$

0,53), à l'exception de la justice interpersonnelle pour laquelle les participants ayant participé aux deux temps de mesure ont un score plus élevé ; $t(567) = 2,78, p = 0,006$.

Mesures

Justice organisationnelle. Le questionnaire de JO à quatre facteurs de Colquitt (2001) a été utilisé dans sa version traduite en français (Jouglaard-Tritschler & Steiner, 2005). Suivant les instructions originales de l'instrument, le questionnaire a été adapté afin de choisir « les récompenses et punitions au travail » comme objet de la perception de justice. Une échelle de réponse en cinq points a été utilisée (de 1 = *dans une faible mesure* à 5 = *dans une large mesure*) pour évaluer les quatre facettes de la JO : justice distributive (4 items ; p. ex. : « Les récompenses et punitions reflètent-elles l'effort que vous avez investi dans votre travail ? »), justice procédurale (7 items ; p. ex. : « Les procédures ont-elles été appliquées sans préjugé ? »), justice interpersonnelle (4 items ; p. ex. : En référence à la personne qui a appliqué la procédure de distribution des récompenses et punitions : « Vous a-t-elle traité poliment ? ») et justice informationnelle (5 items ; p. ex. : « A-t-elle communiqué des informations détaillées dans des délais raisonnables ? »). Des analyses factorielles confirmatoires ont démontré la validité de construit de ce questionnaire pour la version originale en anglais et pour la version traduite en français (respectivement, Colquitt, 2001 ; Jouglaard-Tritschler & Steiner, 2005).

Bien-être psychologique au travail. *L'Indice de bien-être psychologique au travail* (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012) en version originale française a été utilisé. L'instrument possède 25 items (exemple d'item : « Je trouve mon travail excitant. ») évalués sur une échelle en six points (de 0 = *En désaccord* à 5 = *Tout à fait en accord*). La structure de l'instrument en cinq dimensions (adéquation interpersonnelle, épanouissement, sentiment de compétence, reconnaissance perçue et volonté d'engagement) a été validée et la validité concomitante a été établie en relation avec des mesures générales de bien-être psychologique et de détresse

psychologique (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Dans notre étude, les alphas de Cronbach de 0,94 (T1) et 0,95 (T2) pour l'échelle complète soutiennent le traitement du BEPT de façon globale.

Désirabilité sociale. Étant donnée la nature autorapportée des mesures à l'étude, contrôler la désirabilité sociale dans les analyses permettrait d'écarter une partie du biais de variance commune dû à la méthode. Les participants ont donc complété la forme abrégée du *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (Crowne & Marlowe, 1960 ; Reynolds, 1982), traduite en français (Bergeron, Valla, & Breton, 1992). Les réponses à 13 items étaient recueillies sur une échelle dichotomique (0 = *Faux*, 1 = *Vrai*). Un score plus élevé indique plus de désirabilité sociale.

Analyses

Après une série d'analyses préliminaires, des analyses factorielles confirmatoires ont permis d'évaluer l'adéquation du modèle de mesure au T1 à l'aide du logiciel Amos version 24. Les critères suivants déterminent l'adéquation du modèle : une valeur de chi-carré normé (χ^2/dl) inférieure à trois (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008), un CFI supérieur à 0,95 (Hu & Bentler, 1999), un RMSEA inférieur à 0,08 (Browne & Cudeck, 1993), ainsi qu'un SRMR sous 0,05 (Byrne, 2010). Des analyses d'invariance avaient ensuite pour objectif de s'assurer que les modèles de mesures étaient équivalents pour 1) les deux méthodes de recrutement des participants (par le biais d'étudiants de cours d'introduction à la recherche et par le biais d'une entreprise) et 2) les deux temps de mesure. Enfin, des analyses de régression hiérarchique ont évalué les liens entre les facettes de la JO et le BEPT, en contrôlant pour la désirabilité sociale.

Résultats

Analyses préliminaires

Nous avons d'abord vérifié le respect des postulats nécessaires aux analyses principales, soit l'absence de score extrême, la normalité, l'étendue suffisante et la fidélité. Des corrélations de Pearson ont été effectuées pour représenter les relations bivariées entre les variables à l'étude (voir tableau 1). Les corrélations inférieures à 0,80 entre les facettes de la JO indiquent l'absence de multicolinéarité, tout comme le fait que les indices conditionnels étaient inférieurs à 30 dans les analyses de régression, tel que recommandé (Belsley, Kuh, & Welsch, 1980). Par ailleurs, la désirabilité sociale était significativement et positivement corrélée à notre variable dépendante de BEPT au T2 ($r = 0,29, p < 0,001$), nous amenant à en contrôler l'effet dans les analyses subséquentes.

Tableau 1
Statistiques descriptives et corrélations de Pearson des variables à l'étude

Variables	M	ÉT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Justice distributive (T1)	2,73	1,21	0,96										
2. Justice distributive (T2)	2,61	1,18	0,48**	0,93									
3. Justice procédurale (T1)	2,99	1,06	0,65**	0,36**	0,91								
4. Justice procédurale (T2)	2,86	1,08	0,44**	0,66**	0,49**	0,90							
5. Justice interpersonnelle (T1)	4,03	1,06	0,37**	0,33**	0,56**	0,35**	0,92						
6. Justice interpersonnelle (T2)	4,11	0,99	0,28**	0,35**	0,44**	0,51**	0,56**	0,88					
7. Justice informationnelle (T1)	3,64	1,11	0,53**	0,44**	0,68**	0,49**	0,76**	0,56**	0,92				
8. Justice informationnelle (T2)	3,49	1,11	0,40**	0,46**	0,48**	0,62**	0,48**	0,72**	0,65**	0,87			
9. Bien-être psychologique au travail (T1)	3,95	0,77	0,34**	0,22**	0,40**	0,29**	0,35**	0,24**	0,41**	0,28**	0,94		
10. Bien-être psychologique au travail (T2)	3,91	0,79	0,30**	0,34**	0,25**	0,37**	0,26**	0,36**	0,33**	0,37**	0,68**	0,95	
11. Désirabilité sociale (T1)	0,70	0,20	0,14**	-0,01	0,08	0,10	0,17**	0,10	0,15**	0,11	0,34**	0,29**	0,70

Note. Les alphas de Cronbach sont représentés sur la diagonale.

** $p < 0,01$.

Modèle de mesure

Un modèle de mesure à cinq variables latentes (justice distributive, justice procédurale, justice interpersonnelle, justice informationnelle et BEPT) covariées entre elles a été évalué par des analyses factorielles confirmatoires. Chaque variable latente de JO avait un poids de régression sur les variables observées que sont les items qui la composent. Le BEPT avait un poids de régression sur les variables observées que sont les scores composites de ses cinq

dimensions. Cette régression sur les scores composites plutôt que les items permet de limiter le nombre de paramètres à estimer et d'ainsi favoriser une meilleure puissance dans le calcul des indices d'adéquation. Cette méthode est justifiable vu la prépondérance du concept global de BEPT sur ses dimensions dans notre étude. Quatre covariances entre les termes d'erreur de variables observées (paires d'items conceptuellement proches et appartenant à la même dimension) ont été ajoutées sur la base des indices de modification les plus élevés¹. Les résultats des analyses factorielles confirmatoires ont suggéré que le modèle de mesure s'ajuste correctement aux données ($\chi^2 = 985,1$; $\chi^2/dl = 3,77$; CFI = 0,94 ; RMSEA = 0,073 ; SRMR = 0,063).

Des analyses d'invariance ont permis de s'assurer de l'équivalence des modèles de mesures entre les données au T1 issues des deux méthodes de recrutement des participants (pour une revue des analyses d'invariance dans les sciences organisationnelles, voir Vandenberg & Lance, 2000). Nous avons utilisé deux étapes pour évaluer l'invariance. La première, nommée l'invariance de configuration, consiste à vérifier que la structure factorielle proposée s'applique de façon équivalente aux deux conditions. La deuxième, nommée l'invariance métrique, consiste à vérifier que les poids de régression des variables latentes sur les variables observées sont équivalents entre les deux conditions. L'invariance de configuration est respectée tel qu'appuyé par l'adéquation acceptable du modèle de mesure à deux groupes ($\chi^2 = 1444,7$; $\chi^2/dl = 2,77$; CFI

¹ Les termes d'erreur de trois items appartenant à la justice procédurale ont été corrélés entre eux par trois covariances : « Avez-vous pu exprimer vos opinions et sentiments durant ces procédures? », « Ces procédures vous ont-elles permis d'avoir de l'influence sur l'attribution des récompenses et punitions? » et « Ces procédures vous ont-elles permis de demander de réexaminer les récompenses et punitions déjà attribuées? ». Au plan théorique, l'ajout de ces covariances s'explique du fait que ces trois items portent sur la possibilité d'influencer la procédure d'attribution, par opposition aux quatre autres items qui portent sur des caractéristiques intrinsèques à la procédure (p. ex. : « Les procédures ont-elles été appliquées sans préjugé? »). L'autre covariance entre des termes d'erreur ajoutée l'a été entre deux items de la justice informationnelle : « A-t-elle expliqué de façon complète les procédures utilisées pour l'attribution des récompenses et/ou punitions? » et « A-t-elle donné des explications pertinentes sur les procédures utilisées pour l'attribution des récompenses et/ou punitions? » Il s'agit des deux items dont la formulation est la plus similaire à l'intérieur de cette facette.

= 0,93 ; RMSEA = 0,058 ; SRMR = 0,070). L'invariance métrique n'est pas complète puisqu'il existe une différence significative entre le modèle sans contraintes et le modèle où les poids de régressions sont contraints à être équivalents entre les deux groupes ($\Delta\chi^2 = 64,4$; $\Delta dl = 25$; $p < 0,001$). Une invariance métrique partielle a cependant été démontrée avec 18 des 25 contraintes initiales ($\Delta\chi^2 = 28,4$; $\Delta dl = 18$; $p = 0,056$). Nous jugeons cette invariance partielle suffisante puisque l'objectif n'est pas de s'assurer d'une invariance complète, par exemple pour effectuer des tests de différence non biaisés entre les groupes, mais simplement de s'assurer que les deux méthodes de collecte donnent lieu à des modèles de mesures assez semblables pour être combinés dans les analyses principales.

Nous avons également vérifié l'invariance des modèles de mesures pour les deux temps de mesures. Uniquement 192 participants ayant répondu à l'ensemble des mesures aux deux temps, nous avons privilégié de réaliser les analyses d'invariance pour chacune des variables latentes prises séparément afin de conserver une puissance adéquate. L'invariance de configuration est somme toute supportée pour la justice distributive ($\chi^2 = 53,7$; $\chi^2/dl = 3,58$; CFI = 0,98 ; RMSEA = 0,104 ; SRMR = 0,034), la justice interpersonnelle ($\chi^2 = 38,1$; $\chi^2/dl = 2,54$; CFI = 0,99 ; RMSEA = 0,081 ; SRMR = 0,048), la justice informationnelle ($\chi^2 = 115,7$; $\chi^2/dl = 4,28$; CFI = 0,95 ; RMSEA = 0,121 ; SRMR = 0,057), la justice procédurale ($\chi^2 = 216,7$; $\chi^2/dl = 3,44$; CFI = 0,93 ; RMSEA = 0,107 ; SRMR = 0,072) et le BEPT ($\chi^2 = 160,1$; $\chi^2/dl = 5,52$; CFI = 0,94 ; RMSEA = 0,122 ; SRMR = 0,066), bien que certains indices d'adéquation s'écartent parfois des normes établies. L'invariance métrique complète a été démontrée pour la justice distributive ($\Delta\chi^2 = 2,14$; $\Delta dl = 4$; $p = 0,711$), la justice procédurale ($\Delta\chi^2 = 9,66$; $\Delta dl = 7$; $p = 0,208$), la justice interpersonnelle ($\Delta\chi^2 = 0,96$; $\Delta dl = 4$; $p = 0,915$) et la justice informationnelle ($\Delta\chi^2 = 2,886$; $\Delta dl = 5$; $p = 0,718$). Une invariance métrique partielle avec trois contraintes sur cinq a été atteinte pour le BEPT ($\Delta\chi^2 = 7,33$; $\Delta dl = 3$; $p = 0,062$).

Liens entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique au travail

Avant d'évaluer la relation longitudinale entre les facettes de JO et le BEPT, nous présentons, à titre comparatif, les résultats transversaux issus d'une analyse de régression hiérarchique prédisant le BEPT au T1 (voir tableau 2). Sa première étape était constituée de la désirabilité sociale au T1 et sa deuxième étape des quatre facettes de la JO au T1. Le modèle global prédisait significativement le BEPT au T1, $F(5, 264) = 24,76, p < 0,001$. Les facettes de la JO apportaient une contribution incrémentielle à la prédiction du BEPT ($\Delta R^2 = 0,20, p < 0,001$) au-delà de l'effet de la désirabilité sociale ($R^2 = 0,12, p < 0,001$). Plus précisément, le BEPT au T1 serait significativement prédit par la justice distributive ($\beta = 0,15, p = 0,03$), la justice informationnelle ($\beta = 0,19, p = 0,03$) et la justice procédurale ($\beta = 0,16, p = 0,04$). La justice interpersonnelle ne prédirait pas significativement le BEPT transversalement.

Tableau 2

Résultats des analyses de régression hiérarchique avec variable dépendante de bien-être psychologique au travail

Prédicteurs	BEPT T1			BEPT T2		
	<i>B</i>	<i>ES B</i>	β	<i>B</i>	<i>ES B</i>	β
Étape 1						
Désirabilité sociale	1,24	0,20	0,31***	1,10	0,23	0,26***
R^2	0,12***			0,09***		
Étape 2						
Justice distributive	0,09	0,04	0,15*	0,10	0,05	0,17*
Justice procédurale	0,12	0,06	0,16*	-0,03	0,06	-0,05
Justice interpersonnelle	0,01	0,06	0,01	0,01	0,07	0,02
Justice informationnelle	0,13	0,06	0,19*	0,17	0,07	0,24*
R^2	0,32***			0,20***		
ΔR^2	0,20***			0,11***		

Note. * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$; BEPT = Bien-être psychologique au travail.

Ensuite, nous avons mené une analyse de régression hiérarchique pour prédire le BEPT au T2. La première étape était constituée de la désirabilité sociale au T1 et la deuxième des quatre facettes de la JO au T1. Les résultats sont présentés au tableau 2. Le modèle global prédisait

significativement le BEPT, $F(5, 264) = 12,99, p < 0,001$. Les facettes de la JO apportaient une contribution incrémentielle à la prédiction du BEPT ($\Delta R^2 = 0,11, p < 0,001$) au-delà de l'effet de la désirabilité sociale ($R^2 = 0,09, p < 0,001$).

Plus précisément, la justice distributive serait associée à un plus haut niveau de BEPT six mois plus tard ($\beta = 0,17, p = 0,03$), ce qui confirme l'hypothèse 1. La justice interpersonnelle ne prédisait pas le BEPT de façon significative, infirmant l'hypothèse 2. La justice informationnelle était reliée à un plus grand BEPT ultérieur ($\beta = 0,24, p = 0,01$), confirmant l'hypothèse 3. Finalement, la justice procédurale ne prédisait pas significativement le BEPT. L'hypothèse 4, prédisant un lien faible entre la justice procédurale et le BEPT, est donc infirmée, mais les résultats vont dans le sens de notre argumentaire qui prévoyait un lien plus faible pour cette facette de justice.²

Discussion

Cette étude avait pour objectif principal d'identifier les facettes de la JO qui prédisent le BEPT dans le temps. Nous avons observé que davantage de justices distributive et informationnelle menaient à plus de BEPT six mois plus tard. Ainsi, la perception que les efforts consentis au travail sont adéquatement récompensés et la grande fréquence ou qualité des informations dispensées sur la procédure de distribution des récompenses et sanctions pourraient

² Nous avons également effectué cinq analyses de régression hiérarchique similaires avec chacune des cinq dimensions du BEPT comme variables dépendantes. Nous en présentons les résultats ici : a) adéquation interpersonnelle (T2) : $F(5, 264) = 8,21, p < 0,001, R^2 = 0,13$; prédictors : justice distributive (T1) $\beta = 0,18, p = 0,02$, justice procédurale (T1) $p > 0,05$, justice interpersonnelle (T1) $p > 0,05$, justice informationnelle (T1) $p > 0,05$; b) épanouissement (T2) : $F(5, 264) = 7,19, p < 0,001, R^2 = 0,12$; prédictors : justice distributive (T1) $p > 0,05$, justice procédurale (T1) $p > 0,05$, justice interpersonnelle (T1) $p > 0,05$, justice informationnelle (T1) $\beta = 0,26, p = 0,01$; c) sentiment de compétence (T2) : $F(5, 264) = 7,10, p < 0,001, R^2 = 0,12$; prédictors : justice distributive (T1) $p > 0,05$, justice procédurale (T1) $p > 0,05$, justice interpersonnelle (T1) $p > 0,05$, justice informationnelle (T1) $p > 0,05$; d) reconnaissance perçue (T2) : $F(5, 264) = 16,88, p < 0,001, R^2 = 0,24$; prédictors : justice distributive (T1) $\beta = 0,23, p = 0,002$, justice procédurale (T1) $p > 0,05$, justice interpersonnelle (T1) $p > 0,05$, justice informationnelle (T1) $\beta = 0,34, p < 0,001$; e) volonté d'engagement (T2) : $F(5, 264) = 5,11, p < 0,001, R^2 = 0,09$; prédictors : justice distributive (T1) $p > 0,05$, justice procédurale (T1) $p > 0,05$, justice interpersonnelle (T1) $p > 0,05$, justice informationnelle (T1) $p > 0,05$.

avoir un effet bénéfique sur le bien-être ressenti par les travailleurs. Par ailleurs, les justices procédurale et interpersonnelle ne mèneraient pas à plus de bien-être psychologique ultérieurement.

Les résultats démontrent que la justice procédurale ne prédit pas le BEPT ultérieur, malgré une prédiction transversale significative. Ainsi, la perception de justice par rapport à la procédure utilisée pour réaliser la distribution des récompenses et sanctions n'influencerait pas le bien-être rapporté par les employés. Une explication possible de ce résultat pourrait être que la justice procédurale est associée au BEPT seulement lorsque les procédures de distribution sont méconnues, puisque cela favoriserait le recours à des inférences générales, notamment relatives au bien-être vécu au travail, pour répondre aux items de justice procédurale. Cela aurait pour effet de gonfler artificiellement la relation avec le BEPT, qui ne persisterait cependant pas à travers le temps puisqu'un délai temporel réduit ces biais de variance commune (Podsakoff et al., 2003). Un indicateur de la connaissance des procédures serait le niveau de justice informationnelle, soit la quantité et qualité des informations reçues concernant la procédure. Ainsi, plus un employé rapporterait recevoir des informations sur la procédure, mieux il sera outillé pour répondre aux items de justice procédurale et moins la relation entre justice procédurale et BEPT ne sera sujette à des biais de variance commune dus à la méthode. En conséquence, une connaissance préalable des procédures, représentée par la justice informationnelle, pourrait réduire le lien transversal entre la perception de justice procédurale et le BEPT.

Afin de tester l'hypothèse que la justice informationnelle au T1 modère le lien transversal entre la justice procédurale au T2 et le bien-être psychologique au travail au T2, nous avons réalisé une analyse de modération a posteriori. Le terme d'interaction entre justices informationnelle et procédurale apporte une contribution incrémentielle à la prédiction du BEPT au T2 de façon marginalement significative ($p = 0,052$). Ainsi, plus la justice informationnelle

était élevée, moins la justice procédurale était associée au BEPT. Ce résultat confirme notre explication, bien que sa taille d'effet reste faible ($\Delta R^2 = 0,013$). Cela s'explique possiblement par le fait que la justice informationnelle demeure un indicateur partiel de la connaissance des procédures. Étant donné qu'il ne s'agit pas de l'unique source d'information concernant les procédures (p. ex. : représentants des ressources humaines, collègues, documents informatifs), des résultats plus précis pourraient être obtenus en mesurant directement la connaissance des procédures de distribution des récompenses et sanctions. Cette première évaluation d'une modération du lien transversal entre justice procédurale et BEPT par la justice informationnelle antérieure contribue à accroître le bassin de connaissances sur les interactions entre les facettes de JO (p. ex. : Greenberg, 2006 ; Tepper, 2001).

Par ailleurs, des justices interpersonnelle et informationnelle, seule cette dernière semble influencer positivement le bien-être ultérieur. Cela confirme les résultats empiriques selon lesquels la justice informationnelle explique une plus grande portion de la variance de la satisfaction au travail que ne le fait la justice interpersonnelle (Colquitt et al., 2001). Le fait qu'un haut niveau de justice interpersonnelle ne mène pas au bien-être de l'employé dans toutes les situations permet d'expliquer l'absence de prédiction significative de cette variable. Par exemple, sentir une volonté de transiger de façon juste de la part du supérieur, alors que la distribution ou la procédure est à la base injuste pourrait faire douter de la sincérité du supérieur et mener à des conséquences négatives. À cet effet, Skarlicki, Barclay, et Pugh (2008) ont trouvé qu'une faible justice distributive ou procédurale mènerait à des comportements de vengeance uniquement lorsque le supérieur est perçu comme intègre. À la lumière de la théorie de l'échange social, la réciprocité dans l'échange (justice distributive) semblerait donc nécessaire pour que la qualité de la relation (justice interpersonnelle) améliore le bien-être vécu par l'employé. Une analyse de modération sur nos données soutient cette hypothèse puisque la justice distributive au T1

modérerait la relation entre la justice interpersonnelle au T1 et le BEPT au T2 ($\Delta R^2 = 0,013$, $p = 0,032$). Ainsi, plus les employés perçoivent de justice distributive, plus leur perception de la qualité de la relation avec le responsable de la procédure (justice interpersonnelle) mène à leur bien-être ultérieur.

Par ailleurs, les résultats divergents en ce qui concerne les justices interpersonnelle et informationnelle renforcent l'importance de distinguer ces deux construits. Les travaux théoriques (p. ex. : Masterson et al., 2000) et empiriques (p. ex. : Inoue et al., 2013 ; Cohen-Charash & Spector, 2001) actuels combinent souvent ces deux facettes sous le concept de justice interactionnelle. Nos résultats constituent un appui à la validité de critère divergente des deux facettes de la JO, s'ajoutant aux études récentes ayant soulevé par des analyses factorielles l'importance de distinguer justices interpersonnelle et informationnelle (Hansen, Byrne, & Kiersch, 2013 ; Maharee-Lawler, Rodwell, & Noblet, 2010).

L'étude apporte plusieurs contributions à l'avancement des connaissances en matière de JO et de BEPT. Notamment, elle a adopté un devis longitudinal à deux temps de mesure séparés de six mois, ce qui constitue une avancée importante dans l'étude du lien entre JO et BEPT. Souvent conseillé (Agarwal, 2014 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Roeck et al., 2014), mais rarement utilisé, ce type de devis permet de se rapprocher de l'interprétation théorique (Masterson et al., 2000 ; Molm et al., 2000) de l'influence de la JO sur le BEPT ultérieur. Le devis longitudinal permet également de réduire les biais de variance commune dus à la méthode (Podsakoff et al., 2003) qui affligent ce champ d'études.

D'autres études devraient tout de même s'attarder à préciser le cadre temporel à l'intérieur duquel l'influence de la JO sur le BEPT s'opère. Par exemple, il pourrait exister un processus d'influence entre les facettes de la JO menant au BEPT (Moliner et al., 2008) que notre devis à deux temps de mesure ne capte pas. En ce sens, une méta-analyse a démontré l'existence de liens

directionnels de la justice distributive vers la justice procédurale (Skitka, Winkus, & Hutchinson, 2003) et une autre étude suggère que le lien entre la justice distributive et l'engagement au travail pourrait être médié par la justice interactionnelle (justices interpersonnelle et informationnelle combinées ; Moliner et al., 2008). Ainsi, les différentes facettes de la JO pourraient prédire maximale le BEPT selon des délais temporels variables.

Une limite de l'étude est le taux de rétention de 33,3% entre le T1 et le T2. Il pourrait s'expliquer par la longueur du questionnaire, comprenant d'autres mesures que celles présentées ici, qui a pu décourager les participants d'y répondre une seconde fois. Toutefois, les participants ayant rempli le questionnaire au T2 et ceux ne l'ayant pas fait n'ont pas répondu différemment aux variables principales au T1, à l'exception de la justice interpersonnelle pour laquelle les participants ayant participé aux deux temps de mesure ont un score plus élevé. Ces données laissent croire que les biais d'auto-sélection ont eu un effet minimal.

De futures études pourraient aborder l'enjeu de la direction du lien entre JO et BEPT. En effet, les émotions vécues pourraient influencer la perception de justice, qui ne consiste pas en une évaluation uniquement cognitive de la situation d'échange (Lang et al., 2011). Les appuis empiriques actuels ne sont pas unanimes : les symptômes dépressifs influenceraient la perception ultérieure de JO dans une étude (Lang et al., 2011), mais une autre suggère que la relation de la JO vers les absences pour cause de maladie mentale est prépondérante à la direction inverse (Elovainio et al., 2013). Il serait également opportun d'évaluer la direction de la relation avec des conceptions plus positives de la santé psychologique.

Au niveau pratique, les résultats soulèvent l'importance de la distribution des récompenses et des sanctions (justice distributive), ainsi que de l'information donnée sur cette procédure (justice informationnelle) pour favoriser le BEPT des employés. D'une part, les superviseurs et les responsables des ressources humaines devraient s'assurer que les employés jugent équitable la

distribution des retombées. À cette fin, certaines formes de récompenses seraient utiles tel que fournir une rétroaction fréquente et féliciter les employés qui méritent de l'être, mettre en place un programme formel de reconnaissance et offrir des aménagements du travail tels les horaires flexibles ou le travail à distance (Rodwell & Munro, 2013). D'autre part, le ratio entre les contributions d'un employé et ses rétributions est important. Ainsi, il est possible de récompenser davantage les employés dont les tâches sont plus difficiles ou la charge de travail plus grande, ou mettre en place un système d'incitatif à la performance (Zhu et al., 2015). Parallèlement, pour favoriser le bien-être psychologique des employés, il s'avère important de bien informer ces derniers sur les procédures utilisées pour l'attribution des récompenses et sanctions. Des communications fréquentes, transparentes et exactes sont primordiales (Zhu et al., 2015). Les communications devraient porter sur les changements dans les procédures, mais aussi sur les raisons derrière ces modifications (Agarwal, 2014).

Conclusion

En somme, certaines facettes de la perception de justice des travailleurs favoriseraient particulièrement leur bien-être psychologique. Les résultats de l'étude suggèrent que la perception des employés par rapport à l'équité dans la distribution des récompenses et sanctions (justice distributive), ainsi que l'information qu'ils reçoivent sur la façon dont cette distribution s'opère (justice informationnelle) sont cruciales. Cette étude va au-delà des études traditionnellement transversales et propose des pistes d'actions en matière de pratiques organisationnelles.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de lien d'intérêts.

Références

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>
- American Psychological Association. (2014). *2014 Work and Well-Being Survey*. Consulté à l'adresse <http://www.apaexcellence.org/assets/general/2014-work-and-wellbeing-survey-results.pdf>
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). *Regression Diagnostics: Identifying Influential Data and Sources of Collinearity*. Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Bergeron, L., Valla, J. P., & Breton, J. J. (1992). Pilot study for the Quebec Child Mental Health Survey: Part II. Correlates of DSM-III-R criteria among six to 14 year olds. *Canadian Journal of Psychiatry/Revue Canadienne de Psychiatrie*, 37(6), 381-386.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans K. A. Bollen & J. S. Long (dir.), *Testing Structural Equation Models* (p. 136–162). Newbury Park, États-Unis : Sage Publications Inc.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2e éd.). New York, États-Unis : Taylor & Francis Group.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409. <https://doi.org/10.1007/s11211-005-8567-5>

- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
<https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. Dans J. Greenberg (dir.), *Organizational behavior: The state of the science* (2^e éd., p. 159–200). Mahwah, États-Unis : Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). Social Exchange Theory. Dans J. DeLamater & A. Ward (dir.), *Handbook of Social Psychology* (p. 61-88). Springer.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324–351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>

Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354.

<https://doi.org/10.1037/h0047358>

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Psychologie canadienne/Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.

<https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>

Elovainio, M., Linna, A., Virtanen, M., Oksanen, T., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2013). Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Social Science & Medicine*, 91, 39–47.

<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.05.008>

Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. SAGE Publications.

Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2014). Talent management and organisational justice: employee reactions to high potential identification. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 159-175. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12029>

- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001>
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58–69. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.58>
- Hansen, A. M., Byrne, Z. S., & Kiersch, C. E. (2013). Development and validation of an abridged measure of organizational justice. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(3), 217-244. doi : 10.1080/00223980.2012.683054
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling : A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi : 10.1080/10705519909540118
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 326-341. <https://doi.org/10.1080/13594320701363712>
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., & Nakanishi, M. (2013). Organizational Justice and Psychological Distress Among Permanent and Non-permanent Employees in Japan: A Prospective Cohort Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 20(2), 265–276. <https://doi.org/10.1007/s12529-012-9224-7>
- Johnston, C. S., Krings, F., Maggiori, C., Meier, L. L., & Fiori, M. (2016). Believing in a personal just world helps maintain well-being at work by coloring organizational justice

perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 945-959.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1192132>

Jouglaard-Tritschler, D., & Steiner, D. D. (2005). *Validation of the four-factor model of organizational justice in France*. Présenté au congrès annuel de la Society for Industrial/Organizational Psychology, Los Angeles, États-Unis.

Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>

Lang, J., Bliese, P. D., B, W., & Adler, A. B. (2011). Work gets unfair for the depressed: Cross-lagged relations between organizational justice perceptions and depressive symptoms. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 602–618. <https://doi.org/10.1037/a0022463>

Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Do East Asians Respond More/Less Strongly to Organizational Justice Than North Americans? A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5), 787-805. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00825.x>

Maharee-Lawler, S., Rodwell, J., & Noblet, A. (2010). A step toward a common measure of organizational justice. *Psychological Reports*, 106(2), 407-418. doi : 10.2466/PRO.106.2.407-418

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738–748. <https://doi.org/10.2307/1556364>

- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17*(3), 327-348.
<https://doi.org/10.1080/13594320701743616>
- Molm, L. D., Takahashi, N., & Peterson, G. (2000). Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition. *American Journal of Sociology, 105*(5), 1396-1427.
- Morin, A. J. S., Boudrias, J.-S., Marsh, H. W., McInerney, D. M., Dagenais-Desmarais, V., Madore, I., & Litalien, D. (2017). Complementary Variable- and Person-Centered Approaches to the Dimensionality of Psychometric Constructs: Application to Psychological Wellbeing at Work. *Journal of Business and Psychology, 32*(4), 395-419.
<https://doi.org/10.1007/s10869-016-9448-7>
- O'Reilly, C. A., & Puffer, S. M. (1989). The impact of rewards and punishments in a social context: A laboratory and field experiment. *Journal of Occupational Psychology, 62*(1), 41-53. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00476.x>
- Park, Y., Song, J. H., & Lim, D. H. (2016). Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership. *Leadership & Organization Development Journal, 37*(6), 711-729. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2014-0192>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended

remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.

[https://doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:1<119::AID-JCLP2270380118>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:1<119::AID-JCLP2270380118>3.0.CO;2-I)

Rodwell, J., & Munro, L. (2013). Relational regulation theory and the role of social support and organisational fairness for nurses in a general acute context. *Journal of Clinical Nursing*, 22(21-22), 3160-3169. <https://doi.org/10.1111/jocn.12385>

Roeck, K. D., Marique, G., Stinglhamber, F., & Swaen, V. (2014). Understanding employees' responses to corporate social responsibility: mediating roles of overall justice and organisational identification. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(1), 91-112. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781528>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. doi : 10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081. doi : 10.1037/0022-3514.57.6.1069

Schaubroeck, J., May, D. R., & Brown, F. W. (1994). Procedural justice explanations and employee reactions to economic hardship: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 455-460. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.455>

- Schwarz, N., & Strack, F. (1991). Evaluating one's life: A judgment model of subjective well-being. Dans F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (dir.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (Vol. 21, pp. 27–47). Oxford, Angleterre : Pergamon Press.
- Skarlicki, D. P., Barclay, L. J., & Pugh, D. S. (2008). When explanations for layoffs are not enough: Employer's integrity as a moderator of the relationship between informational justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 123-146. <https://doi.org/10.1348/096317907X206848>
- Skitka, L. J., Winkquist, J., & Hutchinson, S. (2003). Are Outcome Fairness and Outcome Favorability Distinguishable Psychological Constructs? A Meta-Analytic Review. *Social Justice Research*, 16(4), 309-341. <https://doi.org/10.1023/A:1026336131206>
- Tepper, B. J. (2001). Health Consequences of Organizational Injustice: Tests of Main and Interactive Effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 197–215. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2951>
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A Review and Synthesis of the Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, and Recommendations for Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 3(1), 4–70. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24(15-16), 2115-2124. <https://doi.org/10.1111/jocn.128>