

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA PASSION AU TRAVAIL ET LES COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ
INTERPERSONNELLE : LE RÔLE DE L'ÉTHIQUE AU TRAVAIL

THÈSE DE SPÉCIALISATION
PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU BACCALAURÉAT EN PSYCHOLOGIE
PROFIL HONOURS

PAR

ÉMILIE RODIER

SOUS LA SUPERVISION DE

NATHALIE HOULFORT

22 AVRIL 2020

Résumé

Le but de cette thèse d'honneur était de tester un modèle selon lequel la passion au travail serait associée positivement aux comportements de citoyenneté interpersonnelle (CCI), et ce via l'éthique au travail. Le recrutement fut réalisé par la technique « boule de neige » ainsi que les réseaux sociaux (p.ex. Facebook). Les participants (n=178) ont reçu un courriel d'invitation dans lequel un lien vers un questionnaire en ligne était inclus. Une vingtaine de minutes était nécessaire pour remplir le questionnaire. À la lumière des analyses effectuées, on ne peut pas confirmer l'hypothèse de médiation de l'éthique au travail, mais certains résultats intéressants ont émergé. Dans un premier temps, les résultats montrent que la passion au travail, et seulement la passion harmonieuse est associée positivement aux CCI-I, mais pas aux CCI-T. Deuxièmement, peu de liens significatifs entre la passion au travail et l'éthique au travail furent identifiés. Enfin, les dimensions de la centralité du travail et la morale et l'éthique de l'éthique au travail permettent de prédire positivement les CCI-I alors que la dimension du temps perdu prédit positivement les CCI-T. Le présent projet permet de faire avancer les connaissances dans le domaine et ainsi sensibiliser davantage les entreprises et les travailleurs sur les bienfaits ainsi que les possibles dangers de la passion envers le travail.

Tables des Matières

Résumé	2
Tables des Matières	3
Liste des Tableaux	5
Remerciements	6
Introduction	7
Cadre Théorique	8
Passion au Travail	8
Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle	10
Éthique au Travail	12
Objectifs et Hypothèses	14
Méthode	14
Participants et Procédure	14
Mesures	15
Résultats et Analyses	17
Analyses Préliminaires	17
Analyses Principales	20
Discussion	26
La Passion au Travail et les CCI	26
La Passion au Travail et l'Éthique au Travail	28
Éthique au Travail et CCI	30
Enjeux Théoriques et Appliqués	32
Limites et Future Recherche	33
Conclusion	34
Références	35
Liste des Annexes	40
A. Copie de l'Approbation Éthique	40

B. Courriel d'Invitation.....41

Liste des Tableaux

Tableau	Page
1 Corrélations, moyennes, écart-types et alphas de Cronbach des variables à l'étude.	19
2 Résultats des analyses de régressions hiérarchiques pour tester les relations entre les types de passion, les sous dimensions d'autosuffisance, de loisirs et de centralité au travail de l'éthique au travail ainsi que des CCI.....	21
3 Résultats des analyses de régressions hiérarchiques pour tester les relations entre les dimensions de la morale et de l'éthique ainsi que de la centralité du travail de l'éthique au travail et les comportements de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu.	22
4 Résultats des analyses de régressions hiérarchiques pour tester les relations entre la dimension du temps perdu de l'éthique de travail et les comportements de citoyenneté interpersonnelle envers la tâche.....	23
5 Résultats des analyses post hoc pour tester les différences entre les types de passion, les types de CCI et d'éthique au travail.....	25

Remerciements

Je tiens à remercier sincèrement Nathalie Houlfort, qui m'a guidée tout au long de ce processus. Elle m'a montré le chemin avec une patience incroyable et une bonté sans fin. Elle a toujours été présente pour répondre à mes questionnements en plus de se montrer disponible à chaque fois que j'avais besoin de son aide. Sans elle, je n'aurais jamais été capable de produire un tel document. Cette thèse d'honneur est réellement le fruit d'un travail d'équipe et je lui en serai éternellement reconnaissante. Je remercie également ma colocataire qui a enduré mes sauts d'humeur avec une patience extrême lorsque je rencontrais différents défis liés à la thèse.

Introduction

L'entrepreneur et innovateur de renom Steve Jobs a dit un jour: « la seule façon de faire du bon travail est d'aimer ce qu'on fait » (traduction libre). Cette citation présente bien l'ère dans laquelle on vit, une ère où l'une des caractéristiques souhaitées chez les employés est l'amour, voire la passion, envers le travail. En effet, les gens cherchent de plus en plus à trouver un emploi pour lequel ils ont un réel intérêt et les employeurs, quant à eux, désirent avoir des employés dévoués et passionnés dans leurs tâches respectives, car cela améliore ultimement leur performance et donc le rendement de l'organisation (Astakhova, 2015). Or, ces effets bénéfiques de la passion semblent tributaires du type de passion que la personne a envers son travail. Le modèle dualiste de la passion propose l'existence de deux types de passions, soit la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle (Vallerand et al., 2003). La première est perçue comme étant plus avantageuse, puisque la passion harmonieuse mène davantage à des conséquences positives comparativement à la passion obsessionnelle (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2019), particulièrement au niveau des conséquences interpersonnelles (Astakhova, 2015). Néanmoins, de récentes études (Laurent & Houliort, 2020) ont démontré que la passion obsessionnelle au travail (tout comme la passion harmonieuse) pouvait mener à des conséquences interpersonnelles positives, particulièrement au niveau des comportements de citoyenneté interpersonnelle (ou comportement d'aide au travail). Deux types de comportements de citoyenneté interpersonnelle (CCI) ont été répertoriés, soit les CCI orientés vers l'individu et ceux orientés vers la tâche (Settoon & Mossholder, 2002). Ces deux types de CCI sont essentiels au bon fonctionnement des organisations et sont associés positivement à la performance en emploi (Chun et al., 2013). Alors que la passion harmonieuse prédit positivement ces deux types de CCI, la passion obsessionnelle prédit positivement les CCI orientés vers la tâche mais négativement les CCI orientés vers l'individu (Laurent & Houliort, 2020). Quels sont les mécanismes sous-jacents pouvant expliquer ces résultats ? Nous proposons que l'éthique au travail, soit l'ensemble des valeurs de vivre ensemble

auxquelles le travailleur adhère au sein d'une organisation (Miller et al., 2002) pourrait nous aider à mieux comprendre les relations entre la passion au travail et les CCI. Ainsi, la présente recherche vise à déterminer si l'éthique au travail joue un rôle médiateur entre la passion au travail et les CCI orientés vers l'individu et la tâche.

Cadre Théorique

Passion au Travail

On peut tout d'abord définir la passion comme étant une « forte inclination envers une activité que les gens aiment, qu'ils trouvent importante et dans laquelle ils investissent du temps et de l'énergie » (Vallerand et al., 2003; p.757 traduction libre). Les individus passionnés s'identifient également fortement à leur passion, elle fait partie de leur concept de soi (Vallerand, 2015). Le modèle dualiste de la passion propose l'existence de deux types de passion : harmonieuse et obsessionnelle (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2019). Les deux types se distinguent par la façon dont l'activité passionnante a été intégrée dans le soi. En effet, les passionnés harmonieux intériorisent la passion de manière autonome, c'est-à-dire une intériorisation qui fait appel aux tendances intrinsèques et intégratives du soi (Ryan & Deci, 2000). Dans un contexte de travail, ceci se traduit par un endossement personnel et un engagement volontaire dans l'activité de travail sans contingence associée à l'engagement dans l'activité de travail (Vallerand et al., 2003). Cela fait en sorte que la place prise par le travail de la personne dans sa vie n'est pas excessive et conséquemment, s'harmonise bien avec ses autres facettes de vie. En ce qui a trait aux passionnés obsessionnels, l'intériorisation de leur passion se fait différemment, c'est-à-dire de manière contrôlée où des processus investis par l'ego sont à l'œuvre (Hodgins & Knee, 2002). Ainsi, une passion obsessionnelle pour le travail sera accompagnée de pressions ou de contingences, telles que l'estime de soi, l'acceptation sociale ou le désir incontrôlé de s'engager dans l'activité passionnante (Vallerand, 2015). Ces contingences font en sorte que la personne se sente forcée de s'engager et d'exceller

dans sa passion, car elle se définit principalement par celle-ci. Enfin, le temps consacré à l'activité peut facilement devenir excessif et ainsi créer des conflits entre les différentes sphères de vie d'un individu (Vallerand & Houliort, 2019).

Les études ont répertorié plusieurs conséquences en lien avec la passion au travail (Vallerand & Houliort, 2019). Entre autres, des études ont mis en évidence des effets au niveau de la cognition, de l'affect ou bien encore sur les relations interpersonnelles au travail. Par exemple, les passionnés harmonieux rapportent vivre plus de « flow » - le fait de vivre pleinement l'activité dans laquelle une personne est impliquée (Csikszentmihalyi, 1990) - que les travailleurs avec une passion obsessive, car ils approchent leur travail de façon plus sécurisante et ont une meilleure estime d'eux-mêmes alors que les passionnés obsessifs sont plus instables et moins sûrs de leurs compétences (Crocker, 2002; Forest et al., 2011). De plus, les travailleurs passionnés harmonieusement sont capables de plus de concentration et d'attention au travail que leurs collègues obsessifs (Forest et al., 2011; Ho et al., 2011). Au niveau de l'affect, la passion harmonieuse est associée positivement au plaisir et à l'engagement au travail, alors que la passion obsessive y est associée négativement (Forest et al., 2011). En utilisant un devis prospectif de trois mois, Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay (2008) ont trouvé que la passion harmonieuse au travail chez les enseignants (n=494) prédisait une augmentation de la satisfaction au travail avec le temps. Aucune relation significative ne fut trouvée avec la passion obsessive.

Les effets de la passion se font aussi ressentir dans les relations interpersonnelles au travail. En effet, une étude réalisée auprès de 195 enseignants suggère que la passion harmonieuse est associée positivement à la qualité des relations interpersonnelles au travail, alors que ce n'est pas le cas avec la passion obsessive (Philippe et al., 2010). De plus, les résultats de cette étude suggèrent que cette relation est médiée par les émotions positives vécues au travail. La passion peut aussi être liée aux comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), c'est-à-dire d'en faire plus que ce qui est demandé dans le cadre de ses fonctions, par exemple en s'impliquant

dans des activités extracurriculaires, d'aider un collègue qui doit travailler plus tard en gardant ses enfants ou bien de faire des heures supplémentaires (Podsakoff et al., 2009). Ce sont des comportements émis par le travailleur, non prescrits par leur définition de tâche (donc discrétionnaires), qui peuvent ou non, impliquer un échange interpersonnel avec un collègue. Par exemple, ramasser un déchet dans le stationnement du bureau ou organiser la fête de Noël, sont des CCO (Organ, 1988). Ainsi, les CCO peuvent être dirigés vers l'organisation dans son ensemble ou des individus en particulier. Contrairement aux résultats obtenus par Philippe et ses collègues (2010), les travaux portant sur la passion et les CCO suggèrent que la passion obsessive peut être associée positivement à ce type de relation interpersonnelle. En effet, Burke et al. (2015) ont trouvé que la passion obsessive est positivement associée aux CCO, mais seulement lorsque la performance au travail est faible. Les auteurs suggèrent que les passionnés obsessifs utiliseraient les CCO comme un moyen de compenser leur faible performance. Il s'agit donc d'un moyen instrumental de réguler leur estime d'eux-mêmes qui est contingente avec leur perception d'acceptation sociale dans l'entreprise ainsi que de leur performance en tant qu'employé (Mageau et al., 2011).

Malgré le « côté sombre » de la passion obsessive, les personnes habitées par ce type de passion se dévouent à leur travail, aiment ce qu'elles font et désirent réussir. Ainsi, la recherche de conséquences positives rattachées à ce type de passion en milieu de travail doit être poursuivie. En s'inspirant des travaux de Burke et ses collègues (2015), il est postulé que les comportements de citoyenneté interpersonnelle (ou comportement d'aide au travail) pourraient être des comportements positifs émis par les travailleurs ayant une passion obsessive pour le travail.

Comportements de Citoyenneté Interpersonnelle

Il est important de distinguer les comportements de citoyenneté interpersonnelle des CCO. Bien que par définition, les CCO englobent les comportements de

citoyenneté interpersonnelle, l'aspect dualiste de ces derniers se distingue statistiquement ainsi qu'empiriquement des CCO, ce qui leur donne une valeur de plus. En effet, il existe deux types de CCI. Les premiers réfèrent aux comportements qui ont pour but de venir en aide à un collègue personnellement; ce sont les comportements de citoyenneté interpersonnelle orientés vers l'individu (CCI-I) (p.ex. encourager un collègue et lui donner du soutien moral lorsqu'il vit une situation difficile dans sa vie personnelle). L'autre type de CCI est orienté vers la tâche et vise à aider un autre travailleur à accomplir une tâche prescrite dans le cadre de son emploi (CCI-T) (p. ex. enlever une charge de travail destinée initialement à autrui en la prenant sur ses épaules). En effet, selon Settoon et Mossholder (2002), on peut comprendre que les CCI-I se font sous forme de soutien moral alors que les CCI-T impliquent qu'un élément de travail soit présent. Les comportements de citoyenneté interpersonnelle sont nécessaires au bon fonctionnement d'une entreprise, car ils ont un impact direct sur la performance (CCI-T), le rendement ainsi que sur le fonctionnement optimal des individus.

Comme précédemment constaté dans l'étude de Laurent et Houlfort (2020), la passion obsessive peut avoir un impact positif dans le domaine du travail. Dans une première étude transversale réalisée auprès de 197 travailleurs québécois, Laurent et Houlfort (2020) ont trouvé que la passion harmonieuse est positivement reliée au développement des relations interpersonnelles de qualité au travail, ce qui promeut les CCI-T ainsi que CCI-I tandis que la passion obsessive y a été négativement reliée, mais tout de même corrélée directement aux CCI-T. De plus, une deuxième étude transversale a été réalisée cette fois-ci auprès de 354 travailleurs québécois. À l'instar des résultats obtenus à l'étude 1, Laurent et Houlfort ont trouvé des liens positifs entre la passion harmonieuse et les CCI-I et CCI-T, ainsi qu'un lien positif entre la passion obsessive et les CCI-T, mais aucune relation significative avec les CCI-I. Néanmoins, cette fois-ci, l'engagement envers le travail agissait comme variable médiatrice entre la passion et les CCI. L'ensemble de ces résultats suggère que la passion obsessive peut

mener à des conséquences positives pour l'employé et l'organisation ; elle est seulement moins adaptative que la passion harmonieuse.

La présente étude vise à identifier et examiner le rôle d'un autre médiateur entre les CCI et la passion, c'est-à-dire l'éthique au travail. Au même titre que l'engagement ou que la qualité des relations interpersonnelles au travail, l'éthique au travail est liée à l'implication des individus dans le cadre de leurs fonctions ainsi qu'à leur attitude générale entourant leur contexte de travail (Miller et al., 2002). Peut-elle donc agir comme variable médiatrice entre la passion et les CCI?

Éthique au Travail

L'éthique au travail peut être définie comme étant l'ensemble des valeurs de vivre ensemble auxquelles le travailleur adhère au sein d'une organisation. Cette définition dérive du premier concept d'éthique au travail ayant été développé, c'est-à-dire l'éthique protestante, inspirée de notions élaborées par Max Weber (Miller et al., 2002). Elle permet entre autres de prédire la performance des gens au travail, la décision de travailler sur une tâche difficile alors que le travailleur pouvait choisir une tâche plus facile, la persistance à la tâche et la quantité de travail accompli (Meriac, 2012; Merrens & Garrett, 1975; Parkhurst et al., 2011). De plus, l'éthique au travail est positivement reliée à la satisfaction au travail, au niveau d'implication au travail ainsi qu'au comportement de citoyenneté organisationnelle (Miller et al., 2002). Meriac et al. (2010) ont plus récemment défini l'éthique au travail comme étant « un ensemble de croyances et d'attitudes reflétant la valeur fondamentale du travail » (p. 316 traduction libre). Une échelle de mesure de ce construit est fréquemment utilisée, soit le profil d'éthique au travail multidimensionnel (MWEP) (Miller et al., 2002). Ce profil subdivise le construit en sept dimensions, soit 1) la centralité du travail, qui reflète la croyance que travailler est important, 2) l'autosuffisance, qui prône le fait d'être indépendant, 3) le dur labeur, qui est la croyance que c'est en mettant beaucoup d'effort

dans ce qu'on entreprend qu'on peut réussir, 4) la morale et l'éthique, qui dictent des gestes justes pour tous, 5) le délai de gratification, qui fait en sorte que l'employé est en mesure de reporter l'accès à des récompenses après que le travail soit terminé, 6) le temps perdu, qui réfère à la croyance qu'il faut maximiser le temps dont on dispose et être toujours productif, et 7) les loisirs, c'est-à-dire l'importance accordée aux activités non reliées au travail (cette dernière dimension est inversée) (Meriac et al., 2013, 2015). Toutes ces dimensions contribuent à une forte éthique au travail.

L'analyse des dimensions de l'éthique au travail révèle des similitudes avec certaines caractéristiques et postulats de la passion au travail. Par exemple, le modèle dualiste de la passion (Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2019) stipule que la passion au travail, à la fois harmonieuse et obsessive, fait en sorte que le travail sera au centre des champs d'intérêts de l'individu, voire, au centre de sa vie. De même, selon l'éthique au travail telle que définie par Meriac et al. (2013, 2015), la dimension *dur labeur* de l'éthique au travail, suggère que les travailleurs avec une forte éthique au travail, placeront le travail au centre de leurs intérêts. Ainsi, nous émettons l'hypothèse que la passion (harmonieuse et obsessive) sera reliée positivement à l'éthique au travail.

Finalement, selon les écrits de Miller et al. (2002), l'éthique au travail prône une ambiance de vivre-ensemble dans une organisation, ce qui porte à croire que l'éthique au travail pourrait être un antécédent des CCI. Autrement dit, un travailleur ayant une forte éthique au travail pourrait être davantage porté à émettre des comportements de citoyenneté interpersonnelle. Ainsi, nous émettons l'hypothèse que l'éthique au travail sera positivement reliée au CCI-I et CCI-T. De plus, nous postulons que l'éthique au travail agira comme variable médiatrice dans la relation entre la passion et les CCI.

Objectifs et Hypothèses

L'objectif de ma thèse est de tester un modèle selon lequel la passion au travail est associée positivement aux CCI, et ce via l'éthique au travail. Plus spécifiquement, il est prévu dans la première hypothèse que la passion harmonieuse sera liée positivement aux comportements de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu et la tâche. Pour la deuxième hypothèse, la même relation est attendue entre la passion obsessive ainsi que les CCI envers la tâche, mais pas envers l'individu. Pour la troisième et dernière hypothèse, on prévoit que l'éthique au travail agira comme variable médiatrice entre les relations passion-comportements de citoyenneté interpersonnelle.

Méthode

Participants et Procédure

Pour cette étude, les critères d'inclusion de nos participants étaient de connaître la langue française, détenir un travail et être majeur. Le recrutement fut réalisé par la technique « boule de neige » ainsi que les réseaux sociaux (p.ex. Facebook). Les participants ont reçu un courriel d'invitation dans lequel un lien vers un questionnaire en ligne était inclus (Annexe B, p. 41). Une vingtaine de minutes étaient nécessaires pour remplir le questionnaire. Avant de pouvoir compléter le questionnaire, ils devaient lire un formulaire de consentement et donner leur consentement électronique. Les réponses au questionnaire ont été directement comptabilisées via la plateforme Qualtrics. Entre le mois de novembre 2019 et février 2020, 210 participants ont accédé au questionnaire en ligne. Cependant, seulement 178 ont été retenus après le nettoyage de la base de données.

De ces 178 participants, 72 étaient des femmes (40,4%) alors que 106 étaient des hommes (59,4%). L'échantillon avait entre 18 et 69 ans ($M = 28,03$, $ET = 9,35$). Parmi ceux-ci, 80 participants travaillaient à temps plein (44,9%), 85 à temps partiel

(47,8%) et 13 étaient travailleurs autonomes (7,3%). Finalement, quant au nombre d'heures travaillées par semaine, la moyenne était de 26,63 heures.

Mesures

Questions démographiques. Dans le cadre de cette recherche, les questions démographiques pertinentes à l'analyse des données sont l'âge, le genre, la situation d'emploi de la personne (si elle travaille à temps plein ou non) ainsi que le nombre d'heures travaillées par semaine.

Passion. L'échelle de passion (Vallerand et al., 2003) a été administrée pour mesurer la passion envers le travail. L'échelle est composée de trois sous-échelles, l'une mesurant la passion harmonieuse (six items ; p. ex. « Les choses nouvelles que je découvre dans le cadre de mon travail me permettent de l'apprécier davantage »), une autre pour la passion obsessive (six items ; p. ex. « J'éprouve de la difficulté à contrôler mon besoin de faire mon travail »). La dernière échelle mesure la passion (cinq items ; p. ex. « Je consacre beaucoup de temps à mon travail »). Les participants ont été invités à répondre aux items à l'aide d'une échelle de Likert en sept points allant de 1 (*pas du tout en accord*) à 7 (*très fortement en accord*). La validité interne de ces deux sous-échelles étaient satisfaisantes ($\alpha = 0,75$ pour la passion harmonieuse, $\alpha = 0,76$ pour la passion obsessive et $\alpha = 0,86$ pour la passion).

Comportements de citoyenneté interpersonnelle. L'échelle de comportements de citoyenneté interpersonnelle de Settoon et Mossholder (2002) a été validée en français par Laurent et Houlfort (2020). Cette échelle comporte 13 énoncés et est composée de deux sous-échelles, soit une mesurant les comportements de citoyenneté interpersonnelle envers la tâche (six items ; p. ex. « J'aide mes collègues qui ont pris du retard dans leurs tâches ») et l'autre, les comportements de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu (sept items ; p. ex. « J'écoute mes collègues de travail

lorsqu'ils cherchent à se confier »). Les participants ont été invités à répondre à l'aide d'une échelle de Likert qui est établie en sept points allant de 1 (*tout à fait en désaccord*) à 7 (*tout à fait en accord*). Les deux sous-échelles validées présentent un coefficient de fiabilité raisonnable pour les deux sous-construits, c'est-à-dire les CCI-I ($\alpha = 0,74$) et les CCI-T ($\alpha = 0,75$).

Éthique au travail. La version courte du profil d'éthique au travail multidimensionnel contenant 28 énoncés (Meriac et al., 2013) a été utilisée pour mesurer le niveau d'éthique au travail des participants. L'échelle fut traduite avec la méthode de rétro-translation (Vallerand, 1989). Dans un premier temps, cette méthode consiste à traduire en français une échelle initialement produite en anglais. Dans un deuxième temps, une personne bilingue et qualifiée a retraduit en anglais la version française. Dans un dernier temps, on a comparé la deuxième version avec l'originale pour établir la traduction la plus fidèle possible. Quatre items mesurent chacun des sept sous-construits de cette échelle, soit la centralité du travail (p. ex. « Je me sens satisfait quand j'ai passé la journée à travailler » ; $\alpha = 0,81$), l'autosuffisance (p. ex. « L'autonomie est la clé du succès » ; $\alpha = 0,73$), le dur labeur (p. ex. « Travailler dur est la clé du succès » ; $\alpha = 0,82$), la morale et l'éthique (p. ex. « Il faut toujours assumer la responsabilité de ses actes » ; $\alpha = 0,62$), le délai de gratification (p. ex. « J'obtiens plus de satisfaction des éléments pour lesquels j'ai dû attendre » ; $\alpha = 0,79$), le temps perdu (p. ex. « Il est important de rester occupé au travail et de ne pas perdre de temps » ; $\alpha = 0,78$) et la dimension des loisirs (p. ex. « Je préférerais un travail qui me permette d'avoir plus de temps libre » ; $\alpha = 0,72$). Les résultats de cette dernière échelle furent inversés. Les réponses données sont mesurées à l'aide d'une échelle de type Likert en cinq points allant de 1 (*fortement en désaccord*) à 5 (*totalelement en accord*).

Résultats et Analyses

Analyses Préliminaires

Les données ont été nettoyées à l'aide du logiciel SPSS v.26 (IBM Corp., 2019). Des 210 participants ayant répondu au questionnaire, 32 furent retirés car ils avaient plus de 25% de données manquantes. Pour les 178 participants restants, les données manquantes représentant moins de 5% des données et se distribuant normalement ont été imputées en utilisant la moyenne de l'énoncé (Tabachnick & Fidell, 2013). Ensuite, l'aplatissement ainsi que l'asymétrie variaient en majorité entre -1 et +1, suggérant une distribution normale des données. Une analyse descriptive des données grâce à la boîte à moustache, ainsi qu'une inspection visuelle de la distribution des données n'ont révélé aucune valeur aberrante univariée. L'inspection des graphiques des valeurs résiduelles, quant à elle, n'a pas révélé de scores extrêmes multivariés.

Les corrélations, moyennes, écart-types et alphas de Cronbach des variables à l'étude sont présentés dans le Tableau 1. Plusieurs liens peuvent être tirés de cette matrice de corrélations. Entre autres, la passion harmonieuse est significativement, mais négativement liée aux dimensions de l'autosuffisance ($r = -.31, p < .01$), des loisirs ($r = -.20, p < .01$) et du délai de gratification ($r = -.15, p < .05$) de l'éthique au travail. Autrement, elle est liée positivement à la centralité au travail ($r = .58, p < .01$), ainsi qu'aux CCI envers l'individu ($r = .28, p < .01$). La passion obsessive, quant à elle, est corrélée à une seule variable, soit à la dimension centralité du travail ($r = .23, p < .01$) de l'éthique au travail. La dimension de la morale et éthique de l'éthique au travail est reliée positivement aux CCI-I ($r = .38, p < .01$) et CCI-T ($r = .21, p < .01$). La dimension de la centralité au travail de l'éthique au travail est reliée positivement également aux CCI-I ($r = .27, p < .01$) et CCI-T ($r = .23, p < .01$). Quant à la dimension du dur labeur de l'éthique au travail, elle est reliée positivement avec les CCI-T ($r = .15, p < .05$).

Enfin, la dimension du temps perdu est reliée positivement avec les CCI-I ($r = .22$, $p < .01$) et CCI-T ($r = .32$, $p < .01$).

Par la suite, des analyses de régressions hiérarchiques ont été effectuées pour tester les différentes hypothèses de départ. Afin d'alléger la présentation des résultats, seuls les effets significatifs sont présentés.

Tableau 1. Corrélations, moyennes, écart-types et alphas de Cronbach des variables à l'étude.

Mesures	M	É.-T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Passion harmonieuse	4.92	1.20	(.75)										
2. Passion obsessive	2.37	1.05	.23**	(.76)									
3. EDT Autosuffisance	3.51	.75	-.31**	.00	(.73)								
4. EDT Morale et éthique	4.51	.44	.14	.03	.12	(.62)							
5. EDT Loisirs	3.92	.69	-.20**	.01	.07	.16*	(.72)						
6. EDT Centralité du travail	3.57	.82	.58**	.23**	-.20**	.25**	-.20**	(.81)					
7. EDT Dur labeur	3.71	.69	-.04	.04	.59**	.33**	.00	.1	(.82)				
8. EDT Temps perdu	3.92	.70	-.08	.09	.18*	.28**	-.05	.34**	.40**	(.78)			
9. EDT Délai de gratification	3.17	.76	-.15*	-.03	.22**	.07	-.01	.10	.31**	.09	(.79)		
10. Comportements de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu	5.78	.94	.28**	.07	-.12	.38**	-.05	.27**	.08	.22**	.02	(.74)	
11. Comportements de citoyenneté interpersonnelle envers la tâche	5.24	1.19	.11	.13	.03	.21**	-.12	.23**	.15*	.32**	.05	.58**	(.75)

Notes. $N = 178$, * $p < .05$, ** $p < .01$

EDT = Éthique au travail

Les alphas de Cronbach sont montrés dans la diagonale.

Analyses Principales

Relations entre les types de passion, les sous dimensions d'autosuffisance, de loisirs et de centralité du travail de l'éthique au travail ainsi que les CCI-I. Pour tester ces liens, quatre régressions hiérarchiques ont été effectuées. Le sexe a été placé comme variable contrôle dans le bloc 1, puisque cette variable présentait des corrélations avec plusieurs des variables d'intérêts. Ensuite, les deux types de passion ont été placées, c'est-à-dire harmonieuse et obsessionnelle, dans le bloc 2 de la régression. En analysant le Tableau 2, on constate que la passion harmonieuse est reliée négativement aux dimensions de l'autosuffisance ($\beta = -.31, p < .01; F(3,174) = 7.85, p < .01$) et des loisirs ($\beta = -.23, p < .01; F(3,174) = 2.90, p < .05$), mais positivement à la centralité du travail ($\beta = .59, p < .01; F(3,174) = 34.2, p < .01$) ainsi qu'aux CCI-I ($\beta = .24, p < .01; F(3,174) = 8.57, p < .01$). La passion obsessionnelle n'expliquait pas de variance additionnelle.

Relations entre les comportements de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu et les dimensions de la morale et éthique ainsi que la centralité du travail de l'éthique au travail. Ici, deux régressions hiérarchiques ont été effectuées. Toujours en ayant contrôlé pour le sexe dans le bloc 1, toutes les dimensions de l'éthique au travail ont été incluses furent incluses dans le deuxième bloc de la régression. Les dimensions de la morale et éthique ($\beta = .33, p < .01; F(8,169) = 8.09, p < .01$) et de la centralité du travail ($\beta = .15, p < .05; F(8,169) = 8.09, p < .01$) de l'éthique au travail prédisent significativement les CCI-I (Tableau 3).

Relations entre les comportements de citoyenneté interpersonnelle envers la tâche et la dimension du temps perdu de l'éthique au travail. Dans cette dernière régression hiérarchique, toujours en contrôlant pour le sexe au bloc 1, toutes les dimensions de l'éthique au travail ont été incluses dans le deuxième bloc de la régression. Les résultats montrent dans le Tableau 4 que la dimension du temps perdu

de l'éthique au travail ($\beta=.22, p<.01; F(8,169) = 3,76, p <.01$) prédit positivement les CCI-T.

Tableau 2

Analyses de régressions hiérarchiques testant les relations entre les types de passion, certaines sous dimensions de l'éthique au travail ainsi que des CCI-I

Prédicteurs	Éthique au travail						Comportement de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu	
	Autosuffisance		Loisirs		Centralité du travail		R ₂	β
	R ₂	β	R ₂	β	R ₂	β		
Étape 1	.03*		.00		.00		.07**	
Sexe		-.18*		.03		.03		.27**
Étape 2	.12		.05*		.03*		.13*	
Passion harmonieuse		-.31**		-.23*		.59**		.24*
Passion obsessive		.08		.06		.06		.01
R ₂ Total	.15		.05		.03		.20	

*Note : * = $p < .05$; ** = $p < .01$*

Tableau 3

Analyses de régressions hiérarchiques testant les relations entre certaines sous dimensions de l'éthique au travail et les CCI-I

Prédicteurs	Comportement de citoyenneté interpersonnelle envers l'individu	
	R ²	β
Étape 1	.07**	
Sexe		.27**
Étape 2	.28**	
Éthique au travail : Morale et éthique		.33**
Éthique au travail : Centralité du travail		.15*
R ² Total	.35	

*Note : * = $p < .05$; ** = $p < .01$*

Tableau 4

Analyses de régressions hiérarchiques testant les relations entre la sous dimension du temps perdu de l'éthique de travail et les CCI-T

*Note : * = $p < .05$; ** = $p < .01$*

Prédicteurs	Comportement de citoyenneté interpersonnelle envers la tâche	
	R ²	β
Étape 1	.01	
Sexe		.10
Étape 2	.15**	
Éthique au travail : Temps perdu		.22*
R ² Total	.16	

L'analyse des données a été poursuivie pour vérifier si l'éthique au travail a un rôle médiateur entre la passion et les comportements de citoyenneté interpersonnelle, tel que proposé dans l'hypothèse de départ. SPSS et le Process MACRO ont été utilisés pour effectuer des analyses de médiation. Étant donné les résultats obtenus aux analyses de régression précédentes, peu d'analyses de médiation ont pu être effectuées. En effet, la seule dimension de l'éthique au travail étant à la fois associée à une variable indépendante (passion harmonieuse ou passion obsessionnelle) et une variable dépendante (CCI-T ou CCI-I) était la centralité du travail. Puisque la centralité du travail était associée positivement à la fois aux deux types de passion et aux deux types de CCI, quatre analyses de médiation furent réalisées. Néanmoins, aucune analyse de médiation n'est significative. L'hypothèse de médiation a donc été infirmée.

Analyses post hoc

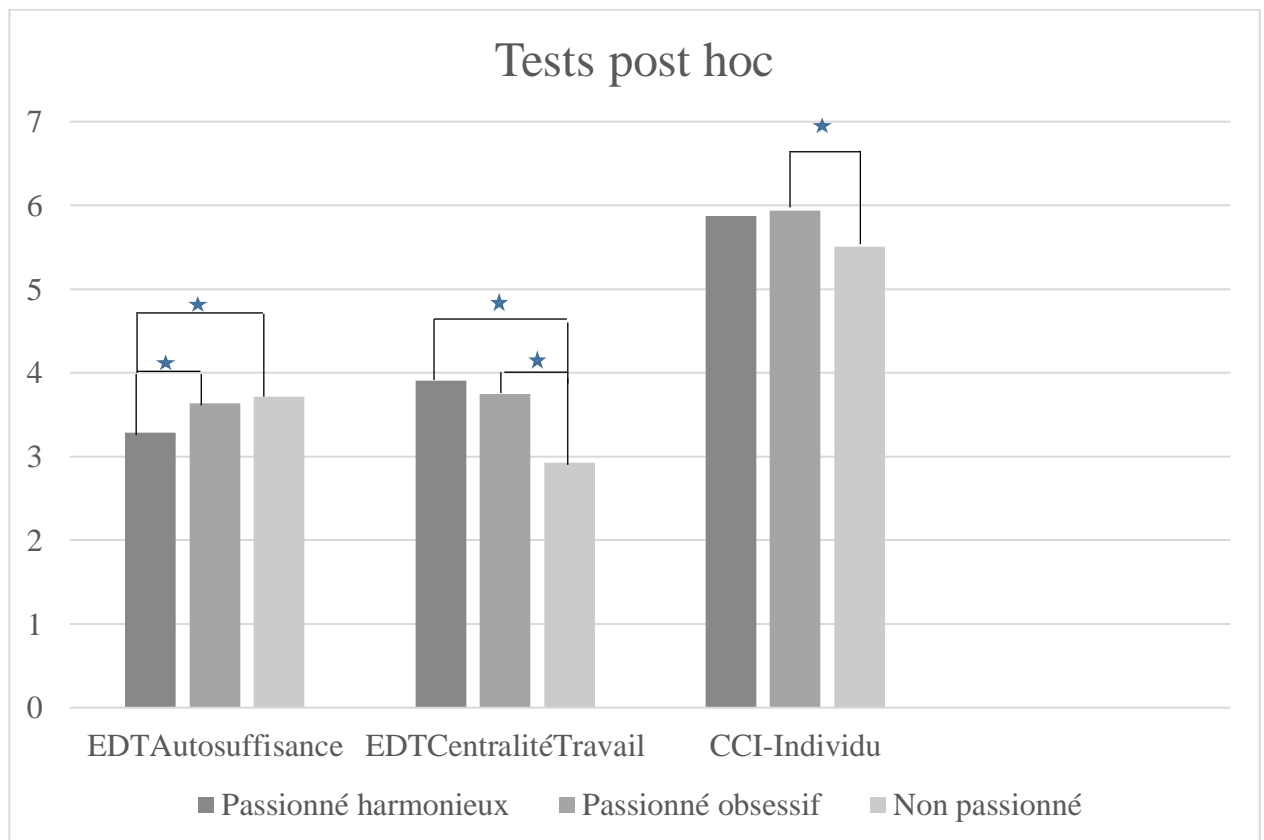
Étant donné les résultats non significatifs au niveau de la médiation, des tests post hoc ont été effectués en utilisant des ANOVAS pour explorer les différences entre les participants passionnés harmonieux, obsessionnels ou non passionnés sur les types de CCI et les dimensions de l'éthique au travail. Les passionnés ont été séparés des non passionnés dans un premier temps selon leur résultat aux cinq critères de l'échelle de passion. Les résultats de quatre ou supérieur ont été qualifiés de passionnés alors que l'inverse détermine les non passionnés. Dans un deuxième temps, pour distinguer les passionnés obsessionnels de ceux harmonieux, les deux sous-échelles de PH et PO ont été normalisées et les participants ont été divisés en deux groupes selon leur meilleur résultat à ces échelles respectives (Vallerand et al., 2003 ; Mageau et al., 2011). Les données confirment 76 participants passionnés harmonieusement, 49 obsessionnellement et 53 non passionnés.

Les passionnés harmonieux se distinguent significativement des passionnés obsessionnels et non passionnés sur la dimension éthique de l'autosuffisance ($F(2,175) = 6,31, p < .05$) (tableau 5). Les non passionnés ($M = 3,71, ET = .60$) et les passionnés obsessionnels ($M = 3,63, ET = .63$), à la différence des passionnés harmonieux ($M = 3,29, ET = .85$), ont obtenu des résultats plus élevés pour la dimension de l'autosuffisance de l'éthique au travail. Cependant, aucune différence n'est trouvée pour cette même dimension en comparant les participants passionnés obsessionnels des non passionnés. Deuxièmement, une différence de groupe significative sur la centralité du travail ($F(2,175) = 32,57, p < .01$) fut observée. L'analyse post hoc montre que les passionnés obsessionnels ($M = 3,75, ET = .59$) et harmonieux ($M = 3,90, ET = .62$) pensent que leur travail occupe une place plus importante dans leur vie comparativement aux non passionnés ($M = 3,92, ET = .88$). Aucune différence n'est cependant notable pour cette même dimension entre les passionnés harmonieux et obsessionnels. Finalement, les passionnés obsessionnels rapportent émettre significativement plus de CCI-I que les non passionnés ($F(2,175) = 3,47, p < .05$). Aucun écart significatif n'est décelé entre les

passionnés harmonieux ($M = 5,87, ET = .94$) et obsessifs ($M = 5,94, ET = .87$) ou entre les passionnés harmonieux et les non passionnés ($M = 5,78, ET = .94$).

Tableau 5

Différences entre les types de passion, les types de CCI et d'éthique au travail



Discussion

Le but de cette thèse d'honneur était de tester un modèle selon lequel la passion au travail serait associée positivement aux CCI, et ce via l'éthique au travail. À la lumière des analyses effectuées, bien qu'on ne puisse pas confirmer l'hypothèse de médiation, certains résultats ont émergé. Dans un premier temps, les résultats montrent que la passion au travail, et seulement la passion harmonieuse est associée positivement aux CCI-I, mais pas aux CCI-T; confirmant partiellement l'hypothèse 1 et infirmant l'hypothèse 2. Deuxièmement, peu de liens significatifs entre la passion au travail et l'éthique au travail ont été trouvés, infirmant l'hypothèse 3. Enfin, les dimensions de la centralité du travail et la morale et l'éthique de l'éthique au travail permettent de prédire positivement les CCI-I alors que la dimension du temps perdu prédit positivement les CCI-T, infirmant l'hypothèse 3. Ces résultats ne répliquent pas plusieurs obtenus par Laurent et Houlfort (2020), mais demeurent néanmoins importants et seront discutés plus en détail dans les sections suivantes.

La Passion au Travail et les CCI

Selon le Modèle Dualiste de la Passion (Vallerand, 2015; Vallerand & Houlfort, 2019), les travailleurs passionnés ont à cœur leur emploi, s'y identifient fortement, y investissent beaucoup de temps et d'énergie et donc, devraient d'une certaine façon désirer contribuer au bon fonctionnement et à la performance de leur équipe et de leur organisation. Settoon et Mossholder (2002) identifient deux voies par lesquelles cette contribution est effectuée : les CCI-I et les CCI-T. Laurent et Houlfort (2020), en réalisant deux études transversales auprès de travailleurs, ont démontré que la passion harmonieuse prédit positivement les deux types de CCI, alors que la passion obsessionne prédisait positivement que les CCI-T, suggérant, entre autres, que la passion obsessionne au travail peut mener à des conséquences positives. Or, les résultats de la présente étude ne répliquent pas les résultats de Laurent et Houlfort. En effet, seule une association

positive entre la passion harmonieuse et les CCI-I a été démontrée. Ainsi, selon nos résultats, il semble que la passion au travail ne soit pas le garant de comportements d'aide au travail contribuant au succès d'une équipe ou d'une organisation. Néanmoins, la passion harmonieuse semble prédire positivement l'émission de comportements d'aide orientés vers l'individu. Il a été démontré dans le passé que la passion harmonieuse est reliée positivement aux comportements de citoyenneté organisationnelle (Podsakoff et al., 2009) et à la qualité des relations interpersonnelles au travail (Philippe et al., 2010), de sorte qu'il n'est pas étonnant de constater qu'un employé passionné harmonieusement donnera de son temps pour aider personnellement un collègue. Cependant, selon nos résultats, cette passion ne favorise pas l'émission de comportements d'aide envers une tâche, alors que ce type d'aide peut contribuer au succès de l'équipe et de l'organisation, et peut indirectement contribuer à de meilleures relations interpersonnelles au travail. Certaines hypothèses peuvent être mises de l'avant pour expliquer ces résultats. Entre autres, puisque la passion harmonieuse est associée positivement à un meilleur équilibre travail-vie personnelle (Houffort, Philippe, Bourdeau, & Leduc, 2017), il est possible que les travailleurs harmonieux souhaitent aider leurs collègues, mais pas au détriment de leur charge de travail afin de préserver cet équilibre. Des recherches futures pourraient vérifier cette hypothèse et ainsi mieux comprendre les liens entre la passion harmonieuse et les CCI.

En ce qui a trait à la passion obsessive, ce type de passion ne favorise aucun CCI. Alors que l'estime de soi des travailleurs obsessifs est, selon le Modèle Dualiste de la Passion (Vallerand, 2015; Vallerand & Houffort, 2019), contingent à leur activité passionnante, soit leur travail, on pouvait présager que ces travailleurs auraient voulu contribuer au succès de leur équipe et de leur organisation, en émettant des CCI. D'ailleurs, Laurent et Houffort (2020) ont démontré que la passion obsessive favorise les CCI-T et explique ce lien par le fait que ce type de CCI permettait probablement aux passionnés obsessifs de mieux réussir dans leur propre travail. Par exemple, en aidant un collègue sur un dossier commun, le travailleur obsessif s'aide aussi et s'assure

de préserver une bonne estime de soi. Les passionnés obsessifs ont rapporté valoriser l'autosuffisance au travail (une sous-dimension de l'éthique au travail) significativement plus que les passionnés harmonieux et les non-passionnés, ce qui consiste un début d'explication. Ces relations sont explorées dans la section suivante.

La Passion au Travail et l'Éthique au Travail

Rôle Médiateur de l'Éthique au Travail

La passion et l'éthique au travail ont en commun avoir un meilleur effet sur la performance et la satisfaction des employés (Miller et al., 2002; Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2019). De plus, l'éthique au travail est reliée de manière positive aux CCO, tout comme la passion harmonieuse (Miller et al., 2002; Podsakoff et al., 2009). Prônant des valeurs de vivre ensemble dans une organisation, il aurait été facile de considérer l'éthique au travail comme un mécanisme sous-jacent dans la relation entre l'amour qu'un employé porte pour son travail et les comportements d'aide qu'il serait prêt à déployer pour un collègue. Cependant, les résultats montrent que l'éthique au travail ne médie pas la relation entre la passion au travail et les CCI. En effet, cela démontre peut-être davantage que l'éthique au travail favorise l'implication dans ses propres tâches au travail, plutôt qu'une implication auprès d'une autre personne. Ce concept n'est donc pas un moteur motivationnel pour les employés à porter des gestes aidants dirigés vers leurs collègues, et ce, peu importe leur type de passion.

Malgré ces résultats, des aspects significatifs provenant des analyses de régressions hiérarchiques et des analyses post hoc ressortent. Dans l'étude de Philippe et al. (2010), la passion harmonieuse a été associée positivement aux relations interpersonnelles, ce qui corrobore les résultats ci-présents. En effet, tout en contrôlant pour le sexe, un lien négatif entre la passion harmonieuse ainsi que la dimension de l'autosuffisance de l'éthique au travail a été trouvé. Cette passion laisse présager d'une

valeur d'indépendance dans un contexte professionnel. Avoir de bonnes relations avec ses collègues permet donc de mieux travailler en collaboration, expliquant potentiellement le lien négatif à l'autosuffisance.

Pour ce qui est de la sous-dimension de la centralité du travail, celle-ci prône le fait que travailler est important, en apportant entre autres un sens d'accomplissement et de réalisation personnelle (Meriac et al., 2013, 2015). Bien que le Modèle dualiste de la passion (Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015) stipule que pour les employés passionnés (autant PH que PO) par leur travail, ce dernier sera au centre de leur identité, les études montrent que la PO n'est pas reliée à un sentiment d'accomplissement personnel ni de réalisation personnelle (voir Vallerand & Houffort, 2019, pour un résumé). Ainsi, la conceptualisation de Meriac et ses collègues (2013, 2015) de la centralité au travail, pourrait expliquer l'absence de relation entre ce concept et la PO observée dans les analyses de régressions effectuées.

La sous-dimension des loisirs de l'éthique au travail revendique l'idée d'avoir plus de temps libre. En d'autres termes, c'est la croyance qu'un travail ne devrait pas empiéter sur les autres activités et sphères de vie d'un individu de façon (Meriac et al., 2013, 2015). La relation négative entre la PH et la dimension des loisirs est intrigante puisque les études passées (voir Vallerand & Houffort, 2019 pour un résumé) suggèrent que les employés ayant une PH pour le travail valorisent un investissement en temps et en énergie dans une diversité d'activités. Une piste d'explication de ce résultat réside justement dans ce constat. En effet, puisque les employés avec une PH ont déjà un bon équilibre entre leur vie privée et professionnelle, leur travail n'empiète pas sur les activités de loisirs faites à l'extérieur du travail, et donc ils ne ressentent possiblement pas le besoin d'avoir un emploi qui leur permettrait davantage de temps libre. Également, leur intégration autonome de la passion (Ryan & Deci, 2000), leur façon d'apprécier leur travail et d'y trouver une satisfaction (Crocker, 2002; Forest et al.,

2011) fait probablement en sorte qu'ils ne ressentent pas le besoin de relaxer davantage à l'extérieur du travail.

Éthique au Travail et CCI

Les comportements d'aide envers les individus sont destinés à donner un soutien moral à un collègue lorsque ce dernier est dans le besoin (Settoon et Mossholder, 2002). Ceux-ci ont positivement liés à la morale et l'éthique, dimension pour laquelle le fait d'être juste envers ses pairs montre bien la voie prosociale vers autrui. Une personne avec un score élevé à cette sous-dimension aura donc tendance à porter des gestes visant à aider personnellement un collègue, parce que dans un cas inverse, elle aimerait être soutenue. Elle fait donc ce qui est responsable et sans jugement dans les circonstances (Meriac et al., 2013, 2015).

Un lien positif existe aussi entre les CCI-I et la centralité du travail. En effet, si un employé a la croyance que le travail est important, ce dernier trouvera sans doute tout aussi important d'aider son collègue en période plus difficile, car ce collègue fait partie du succès de l'organisation. Il serait ainsi utile de vérifier le rôle de l'empathie dans ce type de relation d'aide, car il semble que la centralité au travail permet de prédire positivement les CCI-I, non pas par sympathie, mais plutôt parce que ce type d'aide et de soutien est une tâche reliée au travail permettant d'assurer le succès organisationnel.

Quant aux comportements d'aide envers la tâche, ces derniers sont effectués dans le but d'aider un collègue dans une tâche prescrite (Settoon et Mossholder, 2002). Un lien positif est présent entre les CCI-T ainsi que la sous-dimension du temps perdu de l'éthique au travail, signifiant l'idée d'une non perte de temps dans ses tâches au travail, c'est-à-dire d'être efficace (Meriac et al., 2013, 2015). En effet, si l'employé

laissait son collègue en difficulté sans aide, la possibilité de perte de temps serait potentiellement plus élevée que celle dans l'optique où il aide son collègue dans sa pratique. Autrement dit, ne pas aider son collègue dans ses tâches créerait, par ricochet, une perte de temps et de productivité pour lui-même. Aussi, il est possible qu'un employé, lors d'une période de travail moins intense et exigeante, aide son prochain dans ses tâches à effectuer pour maximiser son temps au travail (Meriac et al. 2013, 2015). Des études sont nécessaires pour mieux comprendre cette relation.

Pour les analyses post hoc, la PO est reliée à une préférence pour l'autonomie et l'indépendance au travail. Ce résultat fait écho à ceux obtenus par Philippe et al. (2010), selon lesquels la PO n'est pas reliée à la qualité des relations interpersonnelles au travail. À partir de ces observations, l'aspect de contrôle est associé à la PO. Ces passionnés auront tendance à vouloir être maîtres des divers aspects de leur travail (tout en y consacrant énormément de temps). Ce contrôle est surtout tributaire d'une estime de soi contingente avec la performance au travail (Vallerand, 2015). Conséquemment, ces employés désirent travailler seul, comparativement aux passionnés harmonieusement.

De plus, les travailleurs avec une PO et une PH ont des résultats plus élevés pour la centralité du travail par rapport aux non passionnés. Peu importe l'intégration contrôlée ou autonome de leur passion (Ryan & Deci, 2000), les passionnés aiment leur travail et ce dernier occupe une place centrale dans leur vie, comparativement aux non passionnés, tel est montré dans la différence des résultats de ces analyses post hoc. Une personne passionnée par son travail y accordera une place de choix dans l'occupation de son temps et dans son sentiment d'accomplissement général (Meriac et al. 2013, 2015).

Enfin, il existe une différence marquée entre la tendance des passionnés obsessionnels à commettre plus de CCI-I que les non passionnés. Une personne aimant son

travail et qui y est impliquée se portera davantage volontaire pour aider un collègue de travail personnellement, comparativement à une personne qui n'aime pas son travail. Une fois de plus, la PO n'a pas seulement des conséquences négatives, d'une telle sorte qu'il est mieux d'être passionné obsessif que de ne pas être passionné du tout en ce qui a trait aux comportements d'aide à autrui dans un contexte professionnel.

Contributions Théoriques et Appliqués

Les résultats de la présente étude permettent d'éliminer l'éthique au travail comme variable médiatrice dans la relation passion au travail et CCI. En effet, l'éthique au travail, concept qui réfère aux valeurs de vivre ensemble auxquelles le travailleur adhère dans une organisation (Miller et al., 2002), n'est pas un mécanisme permettant de mieux saisir la relation entre la passion et les CCI. Néanmoins, cette étude est la première à mettre en lien la passion au travail et l'éthique au travail, ce qui permet d'étendre nos connaissances empiriques sur la passion au travail. Entre autres, les résultats suggèrent que la passion au travail n'est pas garant d'une bonne éthique au travail, et que seules quelques dimensions de l'éthique au travail sont en lien avec la passion. De plus, la présente étude met en lien pour la première fois l'éthique au travail et les CCI. Les résultats suggèrent globalement que les CCI ne sont pas déterminés par l'éthique au travail, et que l'éthique au travail semble davantage être une manière de se porter et d'agir pour le bien de l'entreprise en général et non au bénéfice d'une personne en particulier. Une personne avec une bonne éthique au travail agira probablement en fonction des répercussions sur l'organisation en tant que telle à la place d'avoir nécessairement l'intention d'aider un collègue de travail. Une bonne ou mauvaise éthique au travail aura donc des répercussions sur le travail personnel d'un employé, par exemple sur sa persistance à la tâche ou sur la quantité de travail accompli plutôt que sur ses comportements de citoyenneté interpersonnelle. Sur le plan pratique, les résultats semblent suggérer que les CCI, sont déterminés par une variété de facteurs, que nous n'avons pas pu identifier clairement dans le cadre de cette étude. Ainsi, la

passion au travail, de même que certaines dimensions de l'éthique au travail peuvent faciliter les CCI. Donc, mettre en place des conditions facilitant le développement d'une passion (particulièrement une passion harmonieuse) peut être un enjeu intéressant pour les organisations, mais elles ne doivent pas se fier entièrement à cette solution pour favoriser les CCI entre ses employés.

Limites et Future Recherche

Les limites se concentrent surtout sur la nature de l'échantillon de l'étude ainsi que celles liées au devis de recherche. L'âge et le statu d'emploi majoritairement à temps partiel des participants ont pu avoir un impact sur les résultats. Leur réalité ne reflète potentiellement pas celle de personnes travaillant à temps plein. En effet, les travailleurs à temps partiel dans la vingtaine sont probablement encore aux études. Leur énergie doit être divisée entre leur travail et leurs études. Aussi, les emplois à temps partiel ne revêtent majoritairement pas le même poids en termes de responsabilités qu'un emploi à temps plein. Étant aux études, ces personnes ont probablement un emploi temporaire en étudiant pour un emploi professionnel. Les tâches n'ayant pas le même ampleur qu'un emploi professionnel à temps plein, les résultats ont pu en être impacté. Par exemple, l'emploi convoité par un étudiant à la fin de ses études n'a pas la même connotation au niveau sentimental qu'un emploi à temps partiel. En effet, la passion au travail en est probablement influencée. Un étudiant aime probablement moins un emploi pour lequel il travaille à subvenir à ses besoins par rapport à un emploi convoité depuis longtemps, auquel il aura accès à la fin de ses études.

Par ailleurs, le devis corrélationnel transversal de cette étude présente aussi une limite à cette recherche. La direction des liens et leur causalité s'en voit donc non confirmées.

En ce qui à trait à une future recherche, on pourrait refaire une étude prospective à plusieurs temps de mesure pour vérifier les liens entre la passion et les comportements de citoyenneté interpersonnelle et de possibles médiateurs. Entre autres, peut-être que l'éthique au travail pourrait avoir un impact en observant les différents types d'emplois occupés par les travailleurs. En effet, l'éthique au travail n'est pas la même comme professeur d'université comparativement à un serveur dans une cantine. Ça reste à explorer.

Conclusion

La présente thèse s'inscrit dans une problématique cherchant les ingrédients nécessaires à un environnement de travail optimal. L'éthique au travail ne joue point un rôle médiateur entre la passion et les comportements d'aide au travail. Malgré cela, il est possible de conclure qu'une personne passionnée harmonieusement ira aider un collègue personnellement dans le besoin. Elle prône aussi la collaboration et l'importance de travailler; elle ne nécessite donc pas plus de temps libre lorsqu'il est dans le cadre de ses fonctions. Également, la centralité du travail, la morale et l'éthique prônent des comportements d'aide envers les individus, alors que le désir d'être efficace influence les comportements d'aide envers les tâches. Enfin, n'ayant pu prouver que la passion obsessive pouvait avoir une conséquence positive sur les comportements d'aide, on pourrait faire d'autres recherches pour analyser les impacts positifs de la passion obsessive dans un contexte professionnel.

Références

- Astakhova, M. N. (2015). The Curvilinear Relationship between Work Passion and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics, 130*(2), 361-374. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2233-5>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & 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>
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & 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>
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & 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*(4), 853-877. <https://doi.org/10.1177/0149206311419662>
- Crocker, J. (2002). The Costs of Seeking Self-Esteem. *Journal of Social Issues, 58*(3), 597-615. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00279>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). The domain of creativity. In *directeurs Theories of Creativity* (Vol. 115, p. 190-212). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & 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>

Ho, V. T., Wong, S.-S., & Lee, C. H. (2011). A Tale of Passion : Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance: A Tale of Passion. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>

Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The Integrating Self and Conscious Experience. In *Handbook of Self-determination Research* (p. 470). University Rochester Press.

Laurent, F-A., Houlfort, N., (2020) *Échelle des comportements de citoyenneté interpersonnelle*. Article en préparation.

Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout : A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.578390>

Mageau, G. A., Carpentier, J., & Vallerand, R. J. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 720-729.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.798>

Meriac, J. P. (2012). Work ethic and academic performance : Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 549-553. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.03.015>

- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit : An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*, 86, 401-405. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.009>
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.007>
- Merrens, M. R., & Garrett, J. B. (1975). The Protestant Ethic Scale as a predictor of repetitive work performance. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 125-127. <https://doi.org/10.1037/h0076297>
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic : Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Parkhurst, J. T., Fleisher, M. S., Skinner, C. H., Woehr, D. J., & Hawthorn-Embree, M. L. (2011). Assignment choice, effort, and assignment completion : Does work ethic predict those who choose higher-effort assignments? *Learning and Individual Differences*, 21(5), 575-579. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.04.003>

- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & 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, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 11.
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (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>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2018). Using multivariate statistics (7th edition). New York: Allyn and Bacon.
- Vallerand, J. R. (1989). Toward a methodology for the transcultural validation of psychological questionnaires: Implications for research in the French language. *Canadian Journal of Psychology*, 30(4), 23-38.
- Vallerand, J. R. (2015). Modèle dualiste de la passion. In *Psychology of Passion A Dualistic Model*. Oxford, New York: Oxford University Press, USA. Chapitre de livre ?

Vallerand, J. R. Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : 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, J. R., & Houliort, N. (2019). *Passion for Work : Theory, Research, and Applications*. Oxford University Press, USA.

Liste des Annexes

A. Copie de l'Approbation Éthique



Le 21 octobre 2019
Nathalie Houlfort
Professeure
Département de psychologie

Objet : Modification apportées au projet
Titre du projet : *A 360-degree analysis of the passionate worker*
No : 2872_e_2019 rapport 912
Source de financement : CRSH

Madame,

La présente vise à confirmer l'approbation, au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains, de l'ensemble des modifications apportées au projet mentionné en objet. Le présent rapport implique l'ajout des personnes suivantes au sein de l'équipe de travail : Annabelle Fortin (Étudiante, UQAM); Émilie Rodier (Étudiante, UQAM).

L'approbation de ces modifications est valide jusqu'au **1 octobre 2020**.

Le comité vous remercie d'avoir porté à son attention ces modifications et vous prie de recevoir l'expression de ses sentiments les meilleurs.

Le président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Yanick Farmer'.

Yanick farmer, Ph. D.
Professeur

B. Courriel d'Invitation



Bonjour,

Ceci est une invitation à participer à un projet de recherche « *une analyse 360-degrés du travailleur et de la travailleuse passionné(e)* ».

Le présent projet cherche à étudier les travailleurs dans une perspective à 360 degrés (rapports d'informateurs de leur partenaire de vie) et offrir de nouvelles perspectives sur les avantages (ou les coûts) réels d'être passionné par son travail.

Notre étude nécessite également la participation de votre conjoint(e) en tant qu'informateur. Vous aurez donc à fournir l'adresse courriel de votre conjoint(e) à la fin du questionnaire pour que nous puissions lui envoyer l'invitation pour remplir le questionnaire destiné aux informateurs. SVP, veuillez informer votre partenaire de vie qu'il ou qu'elle recevra un courriel d'invitation de notre part. En aucun cas vous et votre partenaire serez informés des réponses de l'un(e) et l'autre.

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous dirigera vers le questionnaire. Veuillez prévoir environ une vingtaine de minutes pour répondre à toutes les questions de manière la plus honnête et spontanée possible.

LIEN VERS LE QUESTIONNAIRE :

[cliquez ici pour le questionnaire participant](#)

Comme remerciement, tous les couples ayant complété un questionnaire recevront une carte-cadeau d'une valeur de 25\$ (Cinéplex ou Juliette & Chocolat, au choix).

Si vous avez des questions au sujet du questionnaire ou si vous n'arrivez pas à atteindre le lien, n'hésitez pas à communiquer avec nous par courriel :

<p>Nathalie Houlfort, Ph.D. Professeure Titulaire Département de psychologie UQAM houlfort.nathalie@uqam.ca</p>	<p>Émilie Rodier Étudiante en psychologie Département de psychologie UQAM rodier.emilie.2@courrier.uqam.ca</p>	<p>Patrice Dubé-Sirois Étudiant en psychologie Département de psychologie UQAM dube-sirois.patrice@courrier.uqam.ca</p>
--	--	---

Nous vous remercions pour votre collaboration !

Vous pouvez partager cette invitation avec vos amis et amies !!