

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INTERACTION DU SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITÉ ET DES CARACTÉRISTIQUES
MOTIVATIONNELLES DU TRAVAIL SUR LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

THÈSE D'HONNEUR
BACCALAURÉAT EN PSYCHOLOGIE

KASSANDRA LACHAPELLE

22 avril 2020

Table des matières

RÉSUMER.....	2
INTRODUCTION.....	2
THÉORIE SOCIOCOGNITIVE DU SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITÉ.....	3
MODÈLE COMPENSATOIRE DE LA MOTIVATION AU TRAVAIL ET DE LA VOLITION	4
THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION	4
TRICHOTOMIE DE LA MOTIVATION.....	5
PERFORMANCE.....	6
LA TRICHOTOMIE EN CONTEXTE DE PERFORMANCE	7
OBJECTIFS	8
<i>Hypothèse 1</i>	8
<i>Hypothèse 2A</i>	8
<i>Hypothèse 2B</i>	8
MÉTHODOLOGIE	8
PARTICIPANTS ET PROCÉDURE	8
MESURES	9
<i>Sentiment d'auto-efficacité</i>	9
<i>Les types de motivations au travail</i>	9
<i>La performance</i>	9
RÉSULTATS.....	10
ANALYSES PRÉLIMINAIRES.....	10
ANALYSES PRINCIPALES	11
<i>Motivation intrinsèque</i>	12
<i>Motivation d'accomplissement</i>	13
<i>Motivation extrinsèque financière</i>	13
<i>Motivation extrinsèque de reconnaissance</i>	14
<i>Motivation extrinsèque d'affiliation</i>	15
DISCUSSION	15
LIMITES ET RECHERCHES FUTURES	19
CONCLUSION.....	19
RÉFÉRENCES.....	21
ANNEXES.....	23

Résumer

Cette présente étude se base sur la Trichotomie de la motivation de Locke et Schattke (2019) afin de mettre en lumière l'importance de la motivation de l'accomplissement en contexte organisationnel. Son objectif est de démontrer l'effet positif des différents types motivations sur la performance et d'examiner leur effet modérateur sur la relation du sentiment d'auto-efficacité à la performance individuelle. À l'aide du *Generalized self-efficacy scale* (GSE) de Schwarzer et Jerusalem (1995), du questionnaire de Locke et Schattke sur la Trichotomie de la motivation (2019) et de l'échelle du modèle du comportement positif dans l'incertitude et dans le contexte d'interdépendance (Griffin *et al.*, 2007), nous avons mesurer auprès de 207 participants le sentiment d'auto-efficacité, les motivations et la performance individuelle au travail. Puis, nous avons exécuté des régressions multiples à l'aide de « *PROCESS Procedure for SPSS 2.16.3* » (Hayes, 2017). Nous avons obtenu des effets significatifs sur la performance pour la motivation intrinsèque, la motivation de l'accomplissement, la motivation extrinsèque financière et la motivation extrinsèque de reconnaissance. Également, nous avons démontré des interactions avec le sentiment d'auto-efficacité significatives pour les motivations intrinsèque, extrinsèque financière et extrinsèque de reconnaissance sur la performance individuelle des travailleurs. Ainsi, ces résultats mettent en évidence l'importance de la motivation d'accomplissement en contexte de performance en organisation.

Mots clefs : sentiment d'auto-efficacité, performance individuelle, théorie de l'Autodétermination, Trichotomie de la motivation

Introduction

Il existe plusieurs théories de la motivation, par exemple les théories psychologiques d'instinct de McDougall (1908), la théorie de la motivation de Cofer (1985) et la théorie du positionnement d'objectif de Locke et Latham (1990). Cependant, deux théories conceptuellement distinctes prédominent : la théorie de l'autodétermination (Ryan, 2019) et la théorie des motifs (McClelland, 1988). Ce projet de recherche démontre l'interaction des différents types de motivations (c.-à-d., extrinsèque, intrinsèque et d'accomplissement) sur la relation du sentiment d'auto-efficacité avec la performance individuelle au travail. Selon Bandura (2010), la motivation et le sentiment d'auto-efficacité prédiraient la performance. La littérature scientifique soutient que le sentiment d'auto-efficacité est relié à la motivation (Locke *et al.*, 1984; Taylor *et al.*, 1984;

Wood *et al.*, 1990; dans Bandura et Wood, 1989) et lesquelles déterminent la performance par la fixation de buts ambitieux (Latham & Lee, 1986; Locke *et al.*, 1981; Mento *et al.*, 1987 dans Bandura et Wood, 1989). Le modèle compensatoire de la motivation au travail et de la volition (Kehr, 2004) prédit l'effet modérateur de la motivation. Toutefois, peu d'études se sont intéressées à l'effet modérateur de ces trois types de motivations en particulier sur la relation existant entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance au travail. Cette étude a une portée pratique, offrant des pistes de réflexion en matière de motivation et en gestion de la performance au travail. Ainsi, cet article mettra en lumière l'importance de la motivation d'accomplissement en unifiant les connaissances actuelles dans le domaine organisationnel.

Théorie sociocognitive du sentiment d'auto-efficacité

Le sentiment d'auto-efficacité est la croyance personnelle en ses capacités à performer et à réaliser des tâches selon la théorie sociocognitive de Bandura (2010). Quatre facteurs donnent source à un haut sentiment d'auto-efficacité : l'expérience d'expertise dans la tâche donnée, les apprentissages vicariants à l'aide d'un modèle social réussissant la tâche, la persuasion de réussir la tâche ainsi que la réduction du stress et des interprétations cognitives erronées dans la réalisation de tâches difficiles (Bandura, 2010).

Il influence les expériences futures, les émotions, les cognitions, les comportements et la motivation (Bandura, 2010). En effet, il inspire la régulation motivationnelle en déterminant les objectifs fixés; la quantité d'efforts consacrée, le nombre de temps persévérant à la tâche ainsi que le niveau de résilience face aux difficultés et aux échecs (Bandura, 2010). Également, il influence le bien-être et la performance en réduisant les affects négatifs que le stress procure lors de la réalisation de tâches complexes, comme un facilitateur à la performance (Bandura, 2010). Bandura a également mentionné qu'un plus grand sentiment d'auto-efficacité conduit à une plus grande motivation intrinsèque découlant de l'intérêt porté aux activités perçues faciles à exécuter (Bandura, 1997). En conséquence, le sentiment d'auto-efficacité affecte la performance tout en interagissant avec la motivation.

Modèle compensatoire de la motivation au travail et de la volition

Le modèle compensatoire de la motivation au travail et de la volition (Kehr, 2004) unifie les différentes conceptions contemporaines de la motivation au travail pour illustrer l'interdépendance entre la motivation et la perception de ses capacités personnelles. Il propose que la perception des capacités personnelles soit un concept distinct de la motivation et celui-ci seul ne suffit pas pour déterminer le comportement des individus (Kehr, 2004). Par exemple, il peut être combiné à la motivation lors du choix des tâches et des objectifs à réaliser (Kehr, 2004). Inversement, une perception d'avoir une faible capacité personnelle n'empêche pas le comportement motivé (Kehr, 2004). Ainsi, ce modèle prédit l'existence d'effet modérateur de la motivation sur la relation du sentiment d'auto-efficacité et du comportement de performance. En somme, le sentiment d'auto-efficacité ne suffit pas à lui seul pour prédire la performance; il dépendrait de son interaction avec la motivation au travail.

Théorie de l'autodétermination

Selon Deci et Ryan (2017), la motivation s'exprime sous deux grandes formes (c.-à-d. extrinsèque et intrinsèque). Plus particulièrement, le comportement motivé se distribue sur une dichotomie de comportements contrôlés à des comportements autodéterminés : la motivation extrinsèque (c.-à-d., externe, introjectée, identifiée, intégrée) et la motivation intrinsèque (Ryan et Deci, 2017). Les comportements non autodéterminés sont perçus comme des comportements contrôlés par des forces externes à l'individu, comparativement à ceux autodéterminés régulés par l'individu lui-même (Ryan et Deci, 2017).

L'amotivation correspond au manque d'intentionnalité chez l'individu qui s'exprime par un comportement passif et sans but concret (Ryan et Deci, 2017). Puis, la motivation extrinsèque se distingue en quatre catégories en fonction de son niveau croissant d'internalisation, c'est-à-dire en fonction de son niveau de congruence avec les intentions du soi (Ryan et Deci, 2017). En premier lieu, la motivation externe correspond à la situation où les forces externes contrôlent directement le comportement (p. ex. la rémunération, la reconnaissance, etc.) (Ryan et Deci, 2017). En deuxième lieu, la motivation introjectée correspond aux comportements qu'un individu exécute sans demande initiale externe, mais qu'il n'accepte pas pleinement les forces externes qui le motivent (Ryan et Deci, 2017). Il est motivé en réalité par la culpabilité et la honte. En troisième lieu, la motivation identifiée se caractérise par des comportements jugés comme étant importants pour l'individu, mais

extériorisés (Ryan et Deci, 2017). Ainsi, le comportement est motivé par des valeurs externes à lui, toutefois qu'il accepte et qu'il y adhère. En quatrième lieu, la motivation intégrée engendre des comportements compatibles avec les valeurs et favorisant des comportements cohérents avec le concept de soi de l'individu (Ryan et Deci, 2017). Finalement, la motivation intrinsèque, considérée comme entièrement internalisée, se caractérise par un sentiment de pur plaisir et de maîtrise de l'action (Ryan et Deci, 2017).

Conformément à la théorie de l'autodétermination, certaines conditions sont nécessaires à respecter pour encourager les motivations autodéterminées (Ryan et Deci, 2017). Les êtres humains ont trois besoins psychologiques fondamentaux (c.-à-d. la compétence, l'autonomie et l'appartenance) (Ryan et Deci, 2017). Tout d'abord, le sentiment d'être en maîtrise ou efficace dans ses actions réfère au besoin de compétence (Ryan et Deci, 2017). Ensuite, le sentiment de se sentir à l'origine de ses actions, en correspondance avec le soi, correspond au besoin d'autonomie (Ryan et Deci, 2017). Puis, le sentiment d'être en relation avec autrui réfère au besoin d'appartenance (Ryan et Deci, 2017). Les conditions répondant à ces trois besoins permettent aux êtres humains de se développer vers une différenciation et une intégration accrues (Jacob, 1973 ; Kauffman, 2000 ; Maturana et Varela, 1992 ; Mayr, 1982 ; Ryan et Deci, 2017). Enfin, ces conditions permettent à l'individu de s'engager dans le monde d'une manière autodéterminée, distinguant son individualité des attentes extérieures, et d'agir ainsi en congruence avec soi selon une motivation intrinsèque (Ryan et Deci, 2017). Somme toute, Locke et Schattke (2019) énoncent une limite à la façon dont les motivations intrinsèque et extrinsèque sont utilisées dans la théorie de l'autodétermination en contexte de travail.

Trichotomie de la motivation

Jusqu'à ce jour, nous concevons la motivation principalement par la dichotomie de la motivation extrinsèque et intrinsèque. Néanmoins, la motivation intrinsèque semble réunir deux concepts importants en termes de motivations au travail : la poursuite du plaisir à la réalisation de l'activité et la volonté d'exceller à la tâche. L'idée que les deux vont de soi peut être remise en question (Locke et Schattke, 2019). Effectivement, une personne qui aime une activité ne va pas nécessairement obtenir un haut niveau de maîtrise à la réalisation de celle-ci en contexte de travail. En réponse à cette confusion conceptuelle, la proposition d'une Trichotomie de la motivation (Locke et Schattke, 2019) suggère de distinguer ces deux motivations : une motivation intrinsèque

et une motivation de l'accomplissement. S'inspirant de la conception du motif de l'accomplissement de la théorie de McClelland (1989), la motivation de l'accomplissement constitue le comportement exécuté à des fins d'excellence et au désir de relever des défis au travail (Locke et Schattke, 2019). Ainsi, la motivation intrinsèque se réduit seulement aux comportements motivés par le plaisir (Locke et Schattke, 2019). Puis, la troisième motivation, la motivation extrinsèque, ne se limiterait pas principalement à une motivation découlant de renforcements financiers en contexte organisationnelle (Locke et Schattke, 2019). En effet, l'argent, cet objet inanimé, ne contrôle pas directement le comportement des individus, mais plutôt sa signification (Locke et Schattke, 2019). Ainsi, la motivation extrinsèque se définit plutôt comme des comportements motivés par ses conséquences associés dans le futur (Locke et Schattke, 2019). Ainsi, trois construits sous-tendent la motivation extrinsèque : la motivation extrinsèque financière (c.-à-d. associé à des allocations monétaires), de reconnaissance (c.-à-d. associé à la reconnaissance de l'individu) et d'affiliation (c.-à-d. associé aux relations avec autrui). De plus, leur modèle théorique prédit que la motivation d'un individu est mixte et qu'elles peuvent se faciliter mutuellement (Locke et Schattke, 2019). De fait, la motivation de l'accomplissement faciliterait la motivation intrinsèque et extrinsèque (Locke et Schattke, 2019). Également, ces auteurs prédisent l'effet compensateur de la motivation de l'accomplissement et de la motivation extrinsèque au manque de motivation intrinsèque (Locke et Schattke, 2019). Tout cela étant dit, le but inhérent des organisations est d'atteindre la performance telle que recherchée dans un comportement motivé par l'accomplissement (Locke et Schattke, 2019). Ainsi, ce type de motivation devrait prédire la performance tout autant que les autres types de motivation en contexte de travail (Cerasoli et al. 2014, Fang 1997, Gerhart & Milkovich 1992, Ledford et al. 2013, Locke & Latham 1990; dans Gerhart et Fang, 2015).

Performance

La performance évaluée au travail peut prendre ces deux formes : une performance à la tâche et une contextuelle. La performance à la tâche se définit comme la capacité à exécuter des tâches propres à la description du travail (Murphy et Jackson, 1999 ; Griffin *et al.*, 2007). Puis, la performance contextuelle est l'ensemble des comportements efficaces pour l'organisation par leurs effets sur le contexte psychologique, social et organisationnel du travail (Griffin *et al.*, 2007). Ces deux conceptualisations de la performance ont mené à l'identification de trois concepts définissant la performance en organisation, soit, la maîtrise qui est généralement associée à la performance à la

tâche, puis l'adaptation et la proactivité généralement associées à la performance contextuelle (Griffin *et al.*, 2007). Tout d'abord, la maîtrise se caractérise par l'exécution adéquate des tâches propres au travail (Griffin *et al.*, 2007). L'adaptation consiste à s'ajuster adéquatement aux changements au sein de l'entreprise (Griffin *et al.*, 2007). La proactivité consiste aux initiatives efficaces que prend l'employé en dehors de la description du poste au travail (Griffin *et al.*, 2007). Cette conceptualisation de la performance peut s'échelonner sur l'ensemble des niveaux organisationnels (c.-à-d., performance individuelle, d'équipe et organisationnelle) (Griffin *et al.*, 2007). Les performances individuelles sont des comportements positifs contribuant à l'efficacité de l'employé (Griffin *et al.*, 2007). Les performances d'équipe contribuent à l'efficacité du travail collectif (Griffin *et al.*, 2007). Et finalement, les performances organisationnelles sont les comportements qui contribuent à l'efficacité et à la pérennité de l'entreprise (Griffin *et al.*, 2007). Dans le cadre de cette étude évaluant sa relation avec le sentiment d'auto-efficacité, la performance sera évaluée au niveau individuel.

La trichotomie en contexte de performance

Les études d'approche sociocognitive démontrent que le sentiment d'auto-efficacité est lié positivement à la performance, ainsi qu'à d'autres variables modératrices par exemple démontré dans la méta-analyse de 114 études portant sur la performance au travail de Stajkovic et Luthans (1998). Plus précisément, selon l'« *Expectancy-value* » de Bandura (2010), la motivation est régulée par des croyances et elle prédit des comportements orientés vers la performance. De surcroît, selon Van Knippenberg (2000), la motivation rejoindrait la performance aussi par sa contingence à plusieurs facteurs. La littérature suggère que les motivations extrinsèques ont autant un rôle à jouer que la motivation intrinsèque en ce qui attrait de la performance (Cerasoli *et al.* 2014, Fang 1997, Gerhart & Milkovich 1992, Ledford *et al.* 2013, Locke & Latham 1990; dans Gerhart *et al.*, 2015). Également, la performance se prédit particulièrement par la motivation de l'accomplissement (Van Knippenberg, 2000), comme proposé par Locke et Schattke (2019). En somme, les motivations devraient avoir un effet sur la performance et sur la relation du sentiment d'auto-efficacité avec la performance au travail en fonction du Modèle compensatoire de la motivation au travail et de la volition (Kehr, 2004). À la lumière de ces faits, il est important maintenant, au niveau empirique, de mieux comprendre comment les interactions entre le sentiment d'auto-efficacité et les types de motivations influencent la performance individuelle, tout particulièrement en ce qui attrait de la motivation de l'accomplissement en milieu du travail.

Objectifs

L'objectif de cette étude est de tester l'effet des trois types de motivations sur la performance, particulièrement celle de la motivation d'accomplissement, et d'examiner l'effet modérateur des différents types de motivations (c.-à-d., intrinsèque, de l'accomplissement, extrinsèque financière, extrinsèque de reconnaissance et extrinsèque d'affiliation) sur la relation existante entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance individuelle des travailleurs. Par le fait même, cette étude permettra ainsi d'évaluer l'apport individuel des différents types de motivations et ainsi explorer les nuances motivationnelles que proposent Schattke et Locke (2019). De ce fait, ce projet de recherche contribue potentiellement au domaine de la motivation et de la performance au travail en mettant en lumière la contribution essentielle de la motivation de l'accomplissement en milieu organisationnel.

En ce sens, cette étude testera les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : Le sentiment d'auto-efficacité devrait avoir un effet positif sur la performance individuelle.

Hypothèse 2 : Les motivations (c.-à-d., intrinsèque, de l'accomplissement, extrinsèque financière, extrinsèque de reconnaissance, extrinsèque d'affiliation) devraient avoir un effet positif sur la performance individuelle.

Hypothèse 3 : Les motivations (c.-à-d., intrinsèque, de l'accomplissement, extrinsèque financière, extrinsèque de reconnaissance, extrinsèque d'affiliation) devraient avoir un effet modérateur sur la relation du sentiment d'auto-efficacité et de la performance individuelle.

Méthodologie

Participants et Procédure

Au total, 207 travailleurs québécois occupant un emploi à temps plein (c.-à-d., plus de 25 heures par semaine) et rémunéré ont participé à notre questionnaire en ligne sur la plateforme Qualtrics. L'âge des répondants varie entre 18 et 68 ans ($M = 36,98$; $ET = 12,918$) et le nombre d'heures travaillées par les répondants pendant la semaine précédant la complétion du

questionnaire varie entre 25 heures et 80 heures ($M=39,78$; $ET = 20,699$). Notre échantillon est composé de 32,3 % d'hommes et 67,2 % de femmes. Tous les participants respectaient le critère d'âge (c.-à-d., être âgé de plus de 18 ans), mais 35 participants ont été exclus, car ils ne respectaient pas le nombre d'heures travaillées par semaine (c.-à-d., entre 25 et 80h/semaine). Excluant les données manquantes, la taille finale d'échantillon est de 155 travailleurs. Les participants furent contactés par courriel ou via les réseaux sociaux. La confidentialité et l'anonymat des réponses ont été mis en valeur et aucune incitation n'a été nécessaire pour la participation à l'étude.

Mesures

Les mesures ont été administrées en français en utilisant la méthode de rétrotraduction recommandée pour les traductions de l'échelle transculturelle (Vallerand, 1989).

Sentiment d'auto-efficacité. Le sentiment d'auto-efficacité a été mesuré à l'aide du *Generalized self-efficacy scale* (GSE) de Schwarzer et Jerusalem (1995). Cette échelle comprend 10 items mesurant le sentiment d'auto-efficacité générale des participants. Les participants devaient indiquer sur une échelle de Likert, allant de *totalemment en désaccord* (1) à *totalemment en accord* (7), leur niveau de correspondance avec les items énoncés. La fiabilité interne de ce questionnaire est significative ($\alpha = 0,90$) (Schwarzer et Jerusalem, 1995).

Les types de motivations au travail. Les types de motivations au travail ont été mesurés à l'aide du questionnaire à 37 items de Locke et Schattke de la Trichotomie de la motivation (2019). Les participants devaient indiquer sur une échelle de Likert, allant de *totalemment en désaccord* (1) à *totalemment en accord* (7), leur niveau de correspondance avec les items énoncés pour chacune des sous-construits. Les propriétés psychométriques de cette nouvelle échelle présentent une structure de 5 facteurs. Les fiabilités internes sont significatives (p. ex. pour la caractéristique motivationnelle intrinsèque, $\alpha = 0,94$, celle d'accomplissement, $\alpha = 0,88$, celle extrinsèque financier, $\alpha = 0,87$, celle extrinsèque de reconnaissance, $\alpha = 0,93$ et celle extrinsèque d'affiliation, $\alpha = 0,84$) (Schattke, 2019).

La performance. L'échelle du modèle du comportement positif dans l'incertitude et dans le contexte d'interdépendance (Griffin *et al.*, 2007) a mesuré les trois sous-construits de la performance (c.-à-d. la maîtrise, l'adaptation et la proactivité) au niveau individuel. Les participants devaient indiquer sur une échelle de Likert, allant d'*aucunement* (1) à *énormément* (7), leur niveau de correspondance avec les items énoncés concernant la façon dont ils ont effectué leur

travail au cours des 6 derniers mois. La sous-échelle de la performance individuelle comporte 10 items dont les fiabilités internes sont significatives (p. ex. pour la maîtrise individuelle, $\alpha = 0,92$; pour l'adaptation individuelle, $\alpha = 0,90$; pour la proactivité individuelle, $\alpha = 0,93$) (Griffin *et al.*, 2007).

Résultats

Analyses préliminaires

Afin de vérifier la présence d'erreurs dans les données et afin de vérifier les postulats statistiques nécessaires aux analyses principales, l'analyse des statistiques descriptives a été effectuée. Ces statistiques descriptives, les corrélations entre les variables et les alphas de Cronbach sont présentés dans le tableau 1. Comme nous le constatons, la cohérence interne pour toutes les variables est acceptable ($0,749 < \alpha < 0,941$). En analysant la moyenne et les écarts-types, nous concluons qu'il n'y a aucun effet plafond ou plancher.

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

	n = 155	M (ET)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sentiment d'auto-efficacité		55,85 (8,999)	0,92											
2. Motivation intrinsèque		24,93 (6,596)	0,3**	0,88										
3. Motivation d'accomplissement		28,12 (5,294)	0,35**	0,55**	0,81									
4. Motivation extrinsèque		47,89 (9,323)	0,3**	0,4**	0,52**	0,83								
5. Motivation extrinsèque financière		21,8 (5,845)	0,17*	0,2*	0,28**	0,82**	0,88							
6. Motivation extrinsèque de reconnaissance		15,25 (4,118)	0,33**	0,36*	0,55**	0,79**	0,39**	0,87						
7. Motivation extrinsèque d'affiliation		10,8 (2,609)	0,32**	0,34**	0,31**	0,41**	0,12	0,29**	0,75					
8. Performance individuelle		5,84 (1,055)	0,51**	0,35**	0,47**	0,45**	0,37**	0,51**	0,25**	0,94				
9. Sexe ^a		1,68 (0,478)	0,06	-0,6	-0,1	-0,04	-0,05	-0,03	-0,04	0,00	-			
10. Charge de travail		39,78 (20,699)	-0,67	0,42	-0,005	-0,003	0,08	-0,03	-0,13	-0,006	.25**	-		
11. Expérience ^c		74,682 (173,858)	-0,05	0,08	0,08	-0,14	0,07	-0,17	-0,82	.00	-0,16*	.037	-	
12. Âge		36,98 (12,918)	0,07	0,09	0,15	0,18*	0,24**	0,14	-0,13	0,24**	-0,11	.09	0,29**	-

Note. Les alphas de Cronbach sont indiqués sur les diagonales en *italiques et en gras*. Signification des corrélations * $p < .05$. ** $p < .01$.

^a 1 = masculin, 2 = féminin;

^b Années d'expérience dans le rôle;

^c Nombre d'heures travaillées dans la dernière semaine.

Afin de procéder à la modélisation requise pour étudier l'effet de modération de la motivation, certains postulats doivent être respectés. En faisant l'analyse préliminaire des données, nous constatons qu'il y a une relation linéaire entre les variables (ce qui a été vérifié en analysant les nuages de point), que les erreurs de mesure sont relativement uniformes et que la distribution des mesures est normale.

En ce qui concerne la normalité de la distribution des données, les réponses à tous les questionnaires ne présentent pas d'asymétrie (*Skewness*) ni d'aplatissement (*Kurtosis*) notable. Les degrés d'asymétrie ont également été vérifiés et ceux-ci se trouvent tous entre -3 et 3, ce qui est également acceptable selon Field (2009). Les postulats permettant d'effectuer une régression multiple sont donc respectés.

Analyses principales

La présente section revient sur les hypothèses formulées pour cette étude en fonction des résultats obtenus. Utilisant « *PROCESS Procedure for SPSS 2.16.3* » (Hayes, 2017), cinq modèles impliquant des régressions multiples avec les variables à l'étude ont été élaborés afin de voir s'il y a présence d'un lien unissant le sentiment d'auto-efficacité à la performance, s'il existe un lien unissant la motivation à la performance et s'il existe un lien de modération des différents types de motivations sur la relation du sentiment d'auto-efficacité avec la performance. Les résultats des modèles de régression sont rapportés dans le tableau 2.

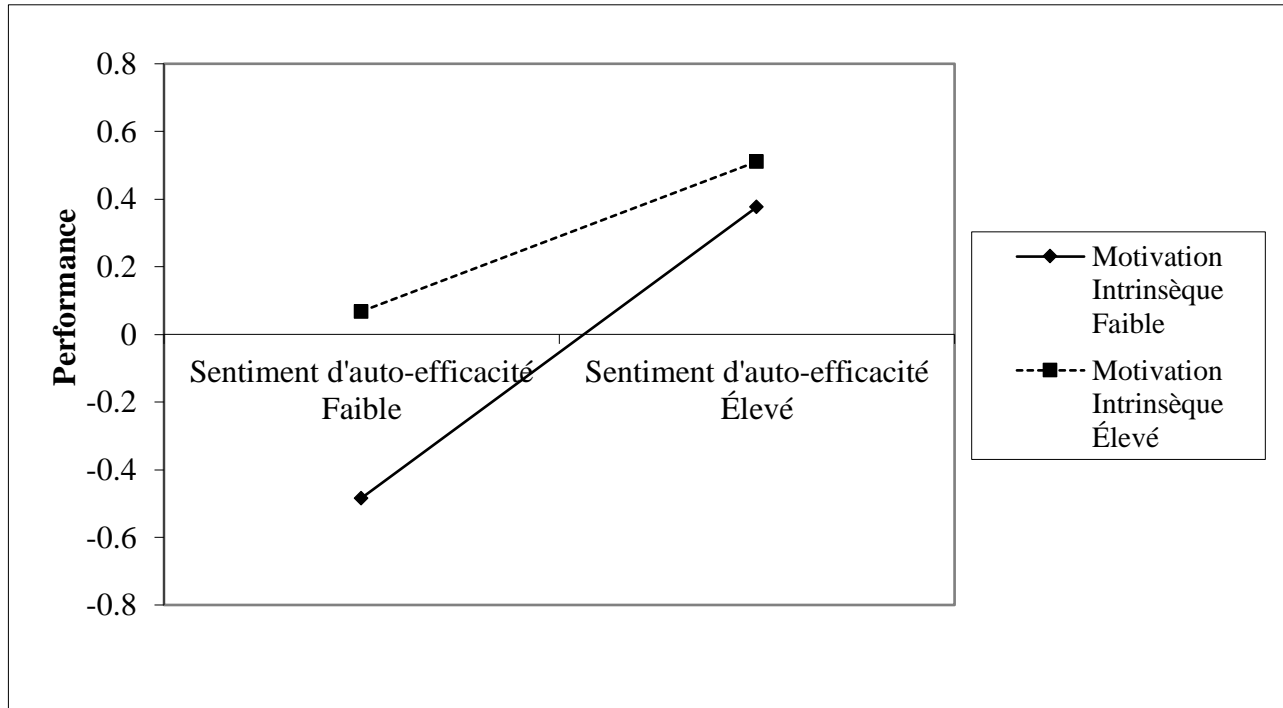
Tableau 2. Régressions des caractéristiques motivationnelles (M) sur la relation entre le sentiment d'auto-efficacité (A) et la performance (B)

		Motivation intrinsèque	Motivation de l'accomplissement	Motivation extrinsèque (Financier)	Motivation extrinsèque (Reconnaissance)	Motivation extrinsèque (Affiliation)
		β	β	β	β	β
Performance individuelle	A	0,33***	0,32***	0,33***	0,27***	0,38***
	M	0,17**	0,24***	0,27***	0,34***	0,08
	A X M	-0,10*	-0,01	-0,12**	-0,09*	-0,07
	ΔR^2	0,027*	0,0001	0,03**	0,02*	0,01
	Total R^2	0,34***	0,36***	0,39***	0,41***	0,28***

Note. B = coefficient standardisé ; R^2 = taille d'effet ; df = degrés de liberté. Les effets sont significatifs lorsque l'intervalle de confiance du Bootstrap 95% (LL : niveau inférieur, UL : niveau supérieur) n'incluent pas zéro. * $p < ,05$; ** $p < ,01$, *** $p < ,001$. Modèle : $df1 = 3$, $df2 = 151$; Interaction : $df1 = 1$; $df2 = 151$.

Motivation intrinsèque : Pour le premier modèle de modération, le lien direct entre le sentiment d'auto-efficacité (A) et la performance individuelle (B) est significativement positif : ($\beta=0,33$, $SE= 0,0632$, $p < 0,001$). Le lien direct entre la motivation intrinsèque (M) et la performance individuelle est significativement positif : ($\beta=0,17$, $SE= 0,0536$, $p < 0,001$). Finalement, l'effet modérateur de la motivation intrinsèque sur la relation entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance est significativement négatif : ($\beta=-0,10$, $SE= 0,0452$, $p = 0,023$). Ainsi, les hypothèses 1, 2 et 3 sont confirmées. Ces résultats suggèrent que la motivation intrinsèque à un effet positif sur la performance au travail et un effet modérateur négatif sur la relation du sentiment d'auto-efficacité avec la performance en contexte d'un faible sentiment d'auto-efficacité.

Graphique 1. Modèle de régression de la motivation intrinsèque (M1)

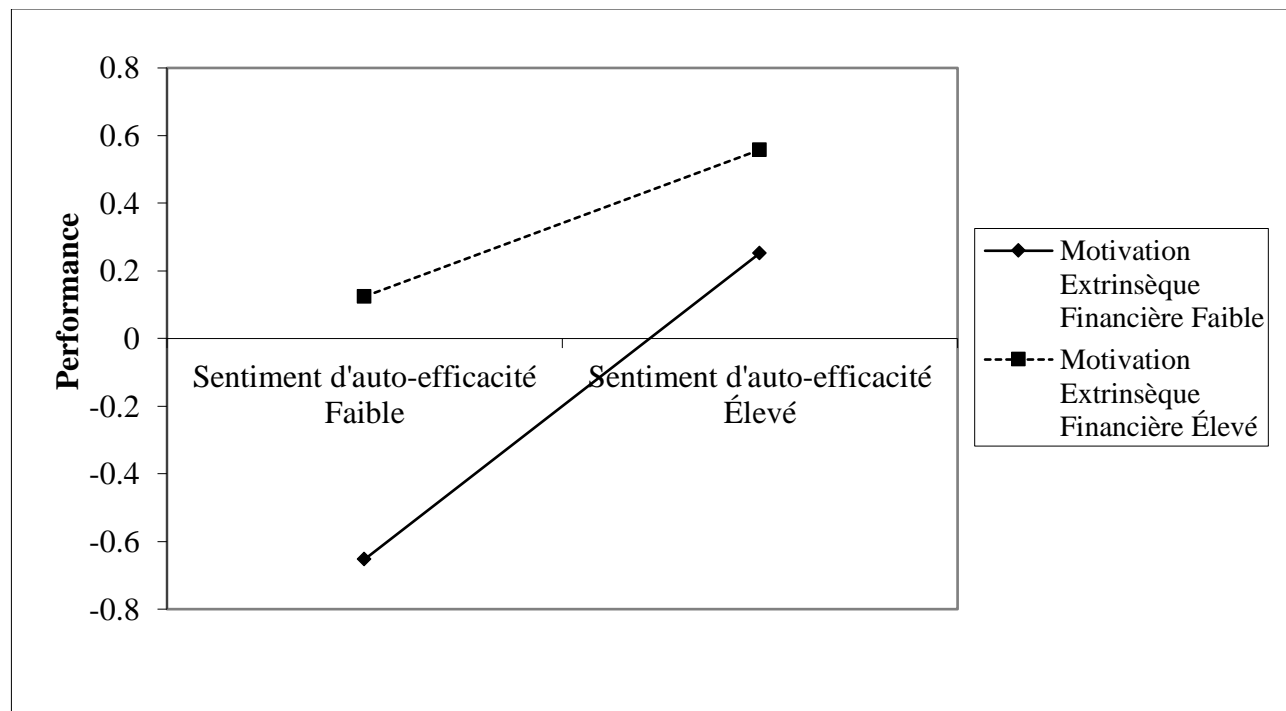


Motivation d’accomplissement : Pour le deuxième modèle de modération, le lien direct entre le sentiment d’auto-efficacité (A) et la performance individuelle (B) est significativement positif : ($\beta=0,32$, $SE= 0,0641$, $p < 0,001$). Le lien direct entre la motivation d’accomplissement (M) et la performance individuelle est significativement positif : ($\beta=0,24$, $SE= 0,0548$, $p < 0,001$). Finalement, l’effet modérateur de la motivation d’accomplissement sur la relation entre le sentiment d’auto-efficacité et la performance est non significatif : ($\beta=-0,01$, $SE= 0,0496$, $p = 0,865$). Ainsi, les hypothèses 1 et 2 sont confirmées. Puis, l’hypothèse 3 est infirmée. Ces résultats suggèrent que la motivation d’accomplissement agit indépendamment sur la performance et n’interagit pas avec le sentiment d’auto-efficacité sur la performance.

Motivation extrinsèque financière : Pour le troisième modèle de modération, le lien direct entre le sentiment d’auto-efficacité (A) et la performance individuelle (B) est significativement positif : ($\beta=0,33$, $SE= 0,0633$, $p < 0,001$). Le lien direct entre la motivation extrinsèque financière

(M) et la performance individuelle est significativement positif : ($\beta=0,27$, $SE= 0,0568$, $p < 0,001$).
 Finalement, l'effet modérateur de la motivation extrinsèque financière sur la relation entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance est significativement négatif : ($\beta=-0,12$, $SE= 0,0411$, $p = 0,005$). Ainsi, les hypothèses 1, 2 et 3 sont confirmées. Ces résultats suggèrent que la motivation extrinsèque financière à un effet positif sur la performance au travail et un effet modérateur négatif sur la relation du sentiment d'auto-efficacité et la performance en contexte d'un faible sentiment d'auto-efficacité.

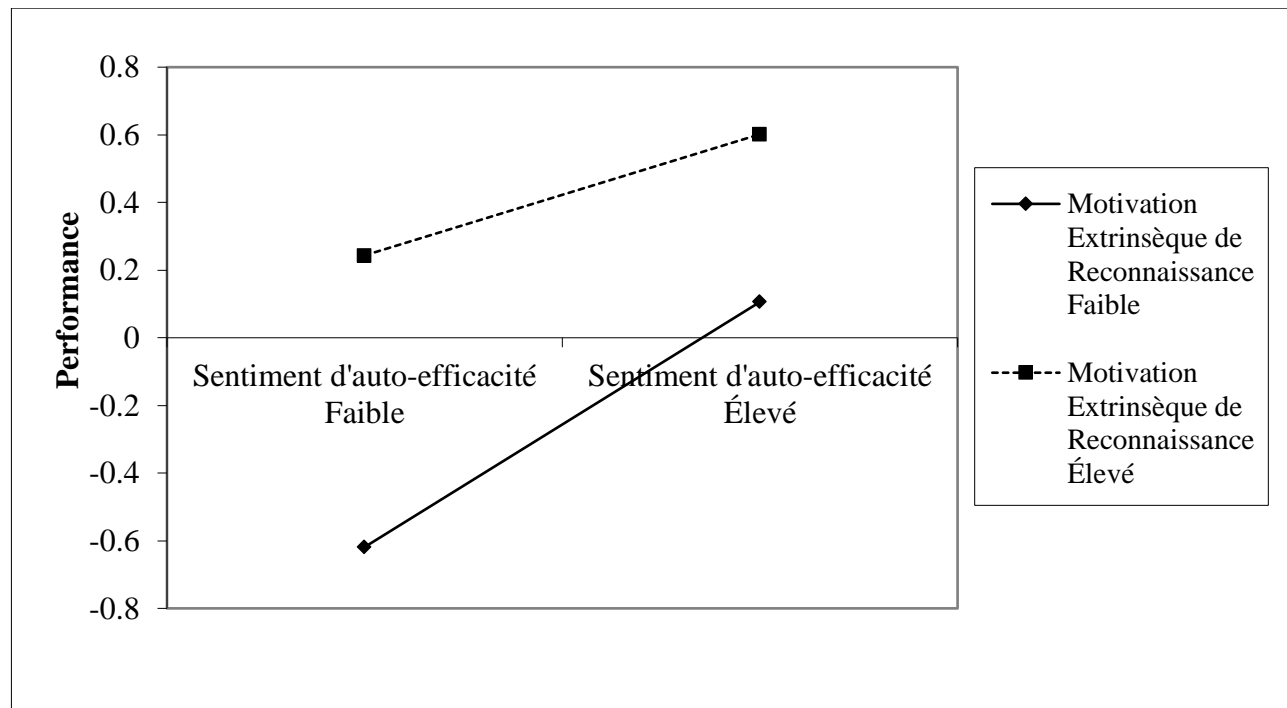
Graphique 2. Modèle de régression de la motivation extrinsèque financière (M3)



Motivation extrinsèque de reconnaissance : Pour le quatrième modèle de modération, le lien direct entre le sentiment d'auto-efficacité (A) et la performance individuelle (B) est significativement positif : ($\beta=0,27$, $SE= 0,0662$, $p = 0,001$). Le lien direct entre la motivation extrinsèque de reconnaissance (M) et la performance individuelle est significativement positif : ($\beta=0,34$, $SE= 0,058$, $p < 0,001$). Finalement, l'effet modérateur de la motivation extrinsèque de reconnaissance sur la relation entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance est significativement négatif : ($\beta=-0,09$, $SE= 0,0411$, $p = 0,022$). Ainsi, les hypothèses 1, 2 et 3 sont

confirmées. Ces résultats suggèrent que la motivation extrinsèque de reconnaissance à un effet positif sur la performance et un effet modérateur négatif sur la relation du sentiment d'auto-efficacité et la performance en contexte d'un faible sentiment d'auto-efficacité.

Graphique 3. Modèle de régression de la motivation de reconnaissance (M4)



Motivation extrinsèque d'affiliation : Pour le cinquième modèle de modération, le lien direct entre le sentiment d'auto-efficacité (A) et la performance individuelle (B) est significativement positif : ($\beta=0,38$, $SE= 0,0702$, $p < 0,001$). Le lien direct entre la motivation extrinsèque d'affiliation (M) et la performance individuelle est non significatif: ($\beta=0,08$, $SE= 0,0641$, $p = 0,202$). Ainsi, l'hypothèse 1 est confirmée et les hypothèses 2 et 3 sont infirmées. Ces résultats suggèrent que la motivation extrinsèque d'affiliation à aucun effet sur la performance.

Discussion

Le premier objectif de cette étude fut de démontrer la relation positive existante entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance au travail. Les résultats supportent cette hypothèse.

Ainsi, la croyance personnelle en ses capacités à performer et à réaliser des tâches contribue à la performance individuelle au travail. Cela implique que nos résultats appuient les connaissances actuelles dans la littérature sur cette relation existante (Latham & Lee, 1986; Locke *et al.*, 1981; Mento *et al.*, 1987 dans Bandura et Wood, 1989). Également, ces résultats suggèrent aux entreprises d'augmenter le sentiment d'auto-efficacité des employés, par exemple à l'aide d'apprentissage vicariant en formation et en mise en situation (Bandura, 2010), afin d'augmenter leur sentiment d'auto-efficacité et ainsi leur performance individuelle au travail.

Le deuxième et le troisième objectifs de cette étude furent de déterminer l'effet positif de la motivation sur la performance au travail et d'examiner son effet modérateur sur la relation du sentiment d'auto-efficacité avec la performance individuelle. Tout d'abord, la motivation intrinsèque devait avoir un effet positif sur la performance individuelle, ce qui est supporté par nos résultats. Puis, la motivation intrinsèque devait avoir un effet modérateur sur cette relation, ce qui est également confirmé. Le comportement motivé par le plaisir affecte la performance comme le démontre également la méta-analyse de Cerasoli et ses collègues (2014). Puis, selon l'effet modérateur d'une motivation intrinsèque élevée, la performance est plus affectée en contexte d'un sentiment faible d'auto-efficacité que d'un sentiment élevé d'auto-efficacité. Cela rejoint le Modèle compensatoire de la motivation au travail et la volition de Kehr (2004) dont la perception des capacités personnelles seule ne suffit pas pour déterminer la performance. Cela implique que la motivation intrinsèque agirait sur cette relation à titre d'effet tampon. Effectivement, la motivation intrinsèque compenserait l'effet d'un faible sentiment d'auto-efficacité sur la performance individuelle au travail. La motivation intrinsèque peut aider les entreprises à atteindre la performance individuelle, tout particulièrement en contexte d'un faible sentiment d'auto-efficacité par exemple en contexte d'embauche de nouveaux employés. Effectivement, un faible sentiment d'auto-efficacité donnerait suite à moins d'effort à l'apprentissage et à la performance de tâches complexe (Lunenburg, 2011). Ainsi, pour faciliter la performance de ces employés pouvant exprimer un faible sentiment d'auto-efficacité face à leurs nouvelles tâches de travail, les entreprises pourraient établir des stratégies stimulant le plaisir dans les activités afin d'atteindre la performance individuelle au travail (Cerasoli et ses collègues, 2014).

La motivation de l'accomplissement devrait également avoir un effet positif sur la performance, ce qui a été confirmé dans cette étude. Puis, la motivation de l'accomplissement

devait avoir un effet modérateur sur cette relation, ce qui est infirmé par nos résultats. Le comportement motivé par la volonté d'exceller affecte la performance individuelle au travail. Toutefois, la performance n'est pas affectée par l'interaction de la motivation de l'accomplissement avec le sentiment d'auto-efficacité. Cela converge avec le commentaire de la Trichotomie de la motivation (Locke et Schattke, 2019) dont la motivation d'accomplissement agit sur la performance en tant que variable indépendante. Tout de même, la motivation de se réaliser et d'exceller affecte la performance selon un fonctionnement différentiel à la motivation intrinsèque. Ainsi, cela supporte le commentaire de Locke et Schattke sur la Trichotomie de la motivation (2019), différenciant ces deux types de motivations en concepts distincts. Puis, cette étude contribue à aider les entreprises en suggérant d'établir des stratégies stimulant la motivation de l'accomplissement afin d'atteindre de la performance.

La motivation extrinsèque financière devait avoir un effet positif sur la performance, ce qui est supporté par nos résultats. Puis, la motivation extrinsèque financière devait avoir un effet modérateur sur cette relation, ce que nos résultats confirment. Le comportement motivé par des incitations financières affecte la performance, ce qui converge avec les résultats de la méta-analyse de Condly et ses collègues (2008). Selon l'effet modérateur d'une motivation extrinsèque financière élevé, la performance est plus affectée en contexte d'un sentiment faible d'auto-efficacité que d'un sentiment élevé d'auto-efficacité. Ainsi, la motivation extrinsèque financière modère la relation du sentiment d'auto-efficacité et de la performance à titre d'effet tampon sur cette relation. Effectivement, la motivation extrinsèque financière compenserait l'effet du faible sentiment d'auto-efficacité sur la performance individuelle. Cela converge avec le commentaire de la Trichotomie de Locke et Schattke (2019). Effectivement, une motivation extrinsèque peut permettre d'exécuter un bon travail par ses effets compensatoires sur sa relation à la performance. Ainsi, la motivation extrinsèque financière peut aider les entreprises à atteindre la performance individuelle, tout particulièrement en contexte d'un faible sentiment d'auto-efficacité des employés. Pour faciliter la performance, les entreprises pourraient établir des stratégies stimulant la motivation extrinsèque financière à l'aide de renforcements monétaires (p. ex. des bonus) afin d'atteindre la performance individuelle au travail (Condly et *al.*, 2008).

La motivation extrinsèque de reconnaissance devait avoir un effet positif sur la performance au travail, ce qui est supporté par nos résultats. Puis, la motivation extrinsèque de reconnaissance devait avoir un effet modérateur sur cette relation, ce que nos résultats confirment. Le comportement motivé par la reconnaissance de l'individu affecte la performance. Cela supporte l'idée

que les motivations extrinsèques ont autant un rôle à jouer que la motivation intrinsèque en ce qui attrait la performance (Cerasoli et al. 2014, Fang 1997, Gerhart & Milkovich 1992, Ledford et al. 2013, Locke & Latham 1990; dans Gerhart et Fang, 2015). Selon l'effet modérateur d'une motivation intrinsèque élevé, la performance est plus affectée quand la motivation extrinsèque de reconnaissance est élevée en contexte d'un sentiment faible d'auto-efficacité que d'un sentiment élevé d'auto-efficacité. La motivation extrinsèque de reconnaissance agirait sur la relation du sentiment d'auto-efficacité et de la performance à titre d'effet tampon. Effectivement, la motivation extrinsèque de reconnaissance compenserait l'effet du faible sentiment d'auto-efficacité sur la performance individuelle. Cela converge le commentaire de la Trichotomie de Locke et Schattke (2019). Effectivement, une motivation extrinsèque peut également permettre d'exécuter un bon travail par ses effets compassatoires sur la performance. Également, les motivations extrinsèques financières et de reconnaissance semblent avoir un effet de modération plus élevé sur la performance que celle de la motivation intrinsèque. Ainsi, la motivation extrinsèque de reconnaissance peut aider les entreprises à atteindre la performance individuelle, tout particulièrement en contexte d'un faible sentiment d'auto-efficacité comme en contexte d'embauche de nouveaux employés. Effectivement, un faible sentiment d'auto-efficacité donnerait suite à moins d'effort à l'apprentissage et à la performance de tâches complexe (Lunenburg, 2011). Pour faciliter la performance de ces nouveaux employés pouvant exprimer un faible sentiment d'auto-efficacité face aux nouvelles tâches à exécuter, les entreprises pourraient établir des stratégies stimulant la motivation de reconnaissance, par exemple mentionner l'employé de la semaine (Condly et al., 2008), afin de compenser le faible sentiment d'auto-efficacité sur l'apprentissage et la performance de tâches complexes liés à l'emploi (Lunenburg, 2011).

La motivation extrinsèque d'affiliation devait avoir un effet positif sur la performance, ce que nos résultats infirment. Ainsi, la motivation extrinsèque d'affiliation devait avoir un effet modérateur sur cette relation, ce qui est également infirmé par nos résultats. Le comportement motivé par la volonté d'être en relation sociale n'affecte pas la performance. Cela implique que la motivation d'affiliation n'est pas liée à la performance individuelle au travail. Comme le démontre deCharms (1957), la motivation d'affiliation affecte positivement la productivité des travailleurs lorsqu'ils travaillent sur des tâches compétitives en petit groupe, plutôt que sur des tâches coopératives. Cette absence de relation pourrait s'expliquer par le fait que cette présente étude s'est penchée sur la performance individuelle et n'a pas distingué le type de tâches effectuées, alors que cette motivation est efficace dans un contexte de travail de groupe et en contexte de compétition

(deCharms, 1957). Ainsi, les entreprises ne devraient pas encourager les comportements motivés par les relations sociales pour atteindre la performance individuelle en organisation, mais probablement en performance de groupe.

Bien que d'autres études ultérieures seraient nécessaires, nous pouvons supposer que les entreprises devraient mettre en place de ressources encourageante ces motivations, c'est-à-dire autant la motivation de l'accomplissement que les motivations intrinsèques, extrinsèques financières et de reconnaissance.

Limites et recherches futures

Cette présente étude semble illustrer que les motivations extrinsèques (financière et de reconnaissance) ont une modération plus forte sur la performance que celle de la motivation intrinsèque. Toutefois, prenant compte qu'il s'agit d'une étude transversale, nous pouvons postuler la limite sur son impact sur la santé psychologique à long terme. Effectivement, comme le démontre Luo (1999), la motivation modère le bien-être des travailleurs, dont la motivation extrinsèque est associée entre autres à des symptômes somatiques et à de l'anxiété. De plus, nos résultats démontrent un fonctionnement différentiel de l'effet de la motivation de l'accomplissement comparativement à celle de la motivation intrinsèque, extrinsèque financière et extrinsèque de reconnaissance. Toutefois, notre étude se limite à cette observation. Ainsi, nous pouvons postuler que plus d'études empiriques sont nécessaires pour comprendre son fonctionnement fondamental sur la performance. À la lumière de ces limites, il serait intéressant d'effectuer plus de recherches empiriques pour tenter de mieux conceptualiser la motivation d'accomplissement. Puis, une étude longitudinale mettrait en lumière l'impact à long terme de ces motivations sur la santé psychologique des travailleurs. Finalement, afin de généraliser ses conclusions, il serait pertinent de répliquer cette étude avec un échantillon plus large dans d'autre domaine impliquant la performance individuelle pour bien modéliser et comprendre le fonctionnement des motivations sur cette relation (p.ex. en contexte académique ou sportif).

Conclusion

Malgré que peu d'études se sont penchées sur les motivations de la Trichotomie (Locke et Schattke, 2019), la motivation de l'accomplissement prend une place importante en contexte de

performance en organisation. Effectivement, nos résultats suggèrent que cette motivation affecte positivement la performance individuelle au travail, toutefois différemment de celle intrinsèque, extrinsèque financière et extrinsèque de reconnaissance. Ils indiquent clairement que cette motivation est importante en contexte de performance au travail et doit être considérée dans les études futures.

Références

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : NY: Freeman.
- Bandura, A. et Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814. doi: 10.1037/0022-3514.56.5.805
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M. et Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008. doi: 10.1037/a0035661
- Cofer, C. N. (1985). Drives and motives. Dans *Topics in the history of psychology* (2e éd., p. 151-189).
- Condly, S. J., Clark, R. E. et Stolovitch, H. D. (2008). The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies 1. *Performance Improvement Quarterly*, 16(3), 46-63. doi: 10.1111/j.1937-8327.2003.tb00287.x
- deCharms, R. (1957). Affiliation motivation and productivity in small groups. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55(2), 222-226. doi: 10.1037/h0042577
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: and sex, drugs and rock « n » roll* (3rd ed). Los Angeles : SAGE Publications.
- Gerhart, B. et Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 489-521. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418
- Gerhart B, Milkovich GT. 1992. Employee compensation: research and practice. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. MD Dunnette, LM Hough, pp. 481–570. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Griffin, M. A., Neal, A. et Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 237-347. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York : The Guilford Press.
- Jacob, F. (1973). *The logic of life: A history of heredity*. New York : Pantheon Books.
- Kauffman, S. A. (2000). *Investigations*. Oxford, UK : Oxford University Press.
- Ledford GE Jr, Gerhart B, Fang M. 2013. Negative effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation: more smoke than fire. *WorldatWork J.* 22(2):17–29
- Locke, E. A. et Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and

- clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277–290. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Luo, L. (1999). Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of applied management studies*, 8, 61-72.
- Maturana, H. R. et Varela, F. J. (1992). *The tree of knowledge: The biological roots of human understanding* (Shambhala). Boston.
- Mayr, E. (1982). *The growth of biological thought: Diversity, evolution, and inheritance* (Belknap Press). Cambridge, MA.
- McClelland, D. C. (1988). *Human Motivation*. Cambridge : Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9781139878289
- McDougall, W. (1908). *An introduction to social psychology*. Boston : Luce.
- Ryan, R. M. (dir.). (2019). *The Oxford handbook of human motivation* (Second Edition). New York : Oxford University Press.
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*.
- Schattke, K. et Locke, E. A. (2019). *Trichonométrie de la motivation*.
- Schwarzer, R. et Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*.
- Stajkovic, A. D. et Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. doi: 10.1037/0033-2909.124.2.240
- Van Knippenberg, D. (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357-371. doi: 10.1111/1464-0597.00020

Annexes

Consignes du questionnaire :

BUT GÉNÉRAL DU PROJET

Ce projet de recherche permettra de mieux comprendre la réalité organisationnelle des employés et des entrepreneurs en plus de mieux comprendre les facteurs contextuels et personnels contribuant à leur bien-être.

PROCÉDURE

Vous aurez à vous prononcer sur différents aspects de votre expérience au travail et nous vous prions d'être le plus honnête possible. La participation consiste à remplir un questionnaire en ligne d'environ 10 à 15 minutes. Le questionnaire devra être rempli une deuxième fois, trois mois suivant la première participation.

CONFIDENTIALITÉ

Il est entendu que les renseignements recueillis sont confidentiels et que seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès aux résultats bruts des questionnaires.

RESPONSABILITÉ

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

DES QUESTIONS SUR LE PROJET ?

Pour des questions sur le projet, vous pouvez contacter Felix A. Proulx, doctorant en psychologie du travail, au numéro (514) 442-9807 ou par courriel via fa.proulx@umontreal.ca. Le Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences (CÉRAS) de l'Université de Montréal a approuvé le projet de recherche.

CONSENTEMENT

Déclaration du participant:

Je comprends que je dois répondre le plus honnêtement possible sans quoi ma participation ne sera pas valide. Je m'engage à participer à la complétion du questionnaire.

Je peux poser des questions à l'équipe de recherche et exiger des réponses satisfaisantes.

Je comprends qu'en participant à ce projet de recherche, je ne renonce à aucun de mes droits ni ne dégage les chercheurs de leurs responsabilités.

J'ai pris connaissance du présent formulaire d'information et de consentement et j'accepte de participer au projet de recherche.

(Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce, sans préjudice pour la forme féminine.)

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez en avvertir notre équipe en nous écrivant au fa.proulx@umontreal.ca.

J'accepte

Je refuse

Questionnaires

SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNEL (GSE) :

Les énoncés suivants se réfèrent à vous-même. Veuillez lire attentivement et indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacun des énoncés suivants :

Totalement en désaccord	En désaccord	Partiellement en désaccord	Plus ou moins d'accord	Partiellement d'accord	D'accord	Totalement d'accord
1	2	3	4	5	6	7

1.	Je peux toujours réussir à résoudre des problèmes difficiles si j'essaie assez fort.	GSE1
2.	Si quelqu'un m'oppose, je peux trouver les méthodes et les moyens d'obtenir ce que je veux.	GSE2
3.	Il m'est facile de rester fidèle à mes objectifs et de les atteindre.	GSE3
4.	Je suis confiant(e) de pouvoir gérer efficacement des événements imprévus.	GSE4
5.	Grâce à ma débrouillardise, je sais gérer des situations imprévues.	GSE5
6.	Je peux résoudre la plupart des problèmes si je déploie les efforts nécessaires.	GSE6
7.	Je peux rester calme face aux difficultés parce que je peux compter sur mes capacités d'adaptation.	GSE7
8.	Lorsque je suis confronté(e) à un problème, je peux généralement trouver plusieurs solutions.	GSE8
9.	Si j'ai des problèmes, je peux généralement penser à une solution	GSE9
10.	Je peux généralement gérer tout ce qui se présente à moi.	GSE10

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK : NFER-NELSON.

Traduction : Traduction de Proulx (2019)

CARACTÉRISTIQUES MOTIVATIONNELLES DU TRAVAIL :

Les énoncés suivants se réfèrent à votre travail. Veuillez lire attentivement et indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacun des énoncés suivants :

Totalement en désaccord	En désaccord	Partiellement en désaccord	Plus ou moins d'accords	Partiellement d'accord	D'accord	Totalement d'accord
1	2	3	4	5	6	7

1.	Mon travail me permet de faire des choses que j'aime.	*LaSS01 (INT)
2.	Le type de travail que je fais est amusant.	*LaSS02 (INT)

3.	Je n'arrive pas à croire que je suis payé(e) pour faire du travail que j'aime autant.	LaSS03 (INT)
4.	J'apprécie les tâches sur lesquelles je travaille.	*LaSS04 (INT)
5.	Si je devenais indépendant(e) financièrement, je continuerais à passer du temps à faire le type de tâches que je fais à mon travail.	LaSS05 (INT)
6.	La nature du travail que je fais me procure du plaisir.	*LaSS06 (INT)
7.	J'aime le genre de travail que je fais.	LaSS07 (INT)
8.	Mes tâches au travail impliquent des choses que j'aime aussi faire dans mes temps libres.	*LaSS08 (INT)
9.	Mon travail comporte assez de variété pour me garder intéressé(e).	LaSS09 (INT)
10.	J'ai le sentiment de bien faire les choses au travail.	*LaSS10 (ACH)
11.	Je suis capable d'exceller dans mes tâches au travail.	*LaSS11 (ACH)
12.	Je sens que je peux réussir à atteindre des objectifs ambitieux à mon travail.	LaSS12 (ACH)
13.	Mon travail me procure un sentiment d'accomplissement.	LaSS13 (ACH)
14.	Mon travail me permet de parfaire la maîtrise de certaines tâches.	*LaSS14 (ACH)
15.	Je suis en mesure d'améliorer constamment mes compétences lorsque je travaille.	*LaSS15 (ACH)
16.	Je peux atteindre l'excellence à mon travail.	*LaSS16 (ACH)
17.	Mon travail me permet d'atteindre des résultats qui me rendent fier(e).	LaSS17 (ACH)
18.	Mon travail me permet de progresser à des niveaux d'accomplissement de plus en plus élevés.	LaSS18 (ACH)
19.	Lorsque je rentre du travail, je sens que j'ai vraiment accompli quelque chose.	LaSS19 (ACH)
20.	Mon travail me permet de soutenir ma famille.	*LaSS20 (EXT)
21.	Mon travail me permet de payer mes dépenses.	*LaSS21 (EXT)
22.	Mon travail me permet d'améliorer mon niveau de vie.	*LaSS22 (EXT)
23.	Mon travail me donne une sécurité financière.	*LaSS23 (EXT)
24.	Je suis reconnu pour mes succès au travail.	*LaSS24 (EXT)
25.	Je reçois du crédit pour ce que je réalise au travail.	*LaSS25 (EXT)

26.	Je reçois des éloges quand je fais du bon travail.	*LaSS26 (EXT)
27.	Les autres donnent de l'importance à ce que j'accomplis au travail.	LaSS27 (EXT)
28.	Ce que j'apprends dans mon travail augmente mes chances d'être promu(e).	LaSS28 (EXT)
29.	Avoir ce travail me fait avancer dans ma carrière.	LaSS29 (EXT)
30.	Mon travail améliore mes perspectives d'embauche ailleurs.	LaSS30 (EXT)
31.	Mon travail m'aide à développer des compétences pertinentes pour mon occupation.	LaSS31 (EXT)
32.	Mon travail améliore mon bien-être physique.	LaSS32 (EXT)
33.	Mon travail améliore mon bien-être psychologique.	LaSS33 (EXT)
34.	Mon travail améliore mon humeur.	LaSS34 (EXT)
35.	Mon travail me donne la chance de rencontrer des gens pouvant devenir des amis proches.	*LaSS35 (EXT)
36.	Mon travail me donne la chance de socialiser avec des gens que j'apprécie.	*LaSS36 (EXT)
37.	Mon travail me permet d'atteindre mes objectifs dans de nombreux domaines de la vie.	LaSS37 (EXT)

*Items utilisés dans le CFA

Locke, E. A., & Schattke, K. (2018). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Time for Expansion and Clarification. *Motivation Science*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>

Traduction : Traduction de Schattke & Proulx (2019)

PERFORMANCE (Individuel) :

En réfléchissant à la façon dont vous avez effectué votre travail principal au cours des 6 derniers mois, dans quelle mesure avez-vous :

Aucunement						Énormément
1	2	3	4	5	6	7

1.	Réalisé les éléments essentiels de votre travail correctement.	Prof1
2.	Terminé vos tâches principales en utilisant les procédures requises.	Prof2
3.	Veillé à ce que vos tâches soient accomplies correctement.	Prof3
4.	Éviter de faire des fautes et erreurs lors de la réalisation de vos tâches principales.	Prof4
5.	Démontré une adaptation lors de changements dans votre travail.	Adap1

6.	Ajusté vos tâches principales aux nouveaux équipements, processus ou procédures.	Adap2
7.	Accepté les changements dans la façon dont vous devez accomplir vos tâches principales.	Adap3
8.	Initié de meilleures façons de faire vos tâches principales.	Proa1
9.	Proposé des idées pour améliorer la manière dont vos tâches principales sont effectuées.	Proa2
10.	Apporté des modifications à la façon dont vos tâches principales sont effectuées.	Proa3

PERFORMANCE (Organisationnelle) :

En pensant à votre contribution à l'organisation au cours des 6 derniers mois, dans quelle mesure avez-vous :

Aucunement						Énormément
1	2	3	4	5	6	7

11.	Présenté une image positive de l'organisation à d'autres personnes.	Prof1
12.	Défendu l'organisation si d'autres la critiquaient.	Prof2
13.	Parlé de l'organisation de manière positive.	Prof3
14.	Répondu aux changements globaux dans l'organisation de façon flexible.	Adap1
15.	Adhéré aux changements dans le fonctionnement de l'organisation.	Adap2
16.	Intégré correctement les changements demandés dans l'organisation.	Adap3
17.	Fais des suggestions pour améliorer l'efficacité globale de l'organisation.	Proa1
18.	Démontré votre implication dans les changements qui contribuent à améliorer l'efficacité globale de l'organisation.	Proa2
19.	Trouvé des moyens d'accroître l'efficacité au sein de l'organisation.	Proa3

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *The Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.

Traduction : Traduction de Proulx (2019)