



HAL
open science

Adaptation et validation francophone d'une échelle de la spiritualité au travail

Abdel Halim, Anaïs Ameline, Nicolas Roussiau

► **To cite this version:**

Abdel Halim, Anaïs Ameline, Nicolas Roussiau. Adaptation et validation francophone d'une échelle de la spiritualité au travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 2020, 26 (2), pp.129-145. 10.1016/j.pto.2019.11.001 . hal-02979034

HAL Id: hal-02979034

<https://hal.science/hal-02979034>

Submitted on 22 Aug 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Adaptation et validation francophone d'une échelle de la spiritualité au travail

French adaptation and validation of the workplace spirituality scale

Abdel Halim, Lara*¹, Ameline, Anais* et Roussiau, Nicolas*

* *Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire, Université de Nantes, Nantes, France*

Pas de conflit d'intérêt

¹ *Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire, Université de Nantes, Nantes, France, tél : +33 6 86 72 37 60, adresse électronique : lara.abdelhalim1@gmail.com*

Résumé français :

La plupart des chercheurs travaillant sur la spiritualité au travail reconnaissent l'importance de cette dimension humaine avec la performance individuelle et organisationnelle. Cependant, à notre connaissance, aucune méthode permettant de l'évaluer n'a été validée dans un contexte francophone. L'objectif de cette étude est donc de valider l'échelle « Workplace spirituality ». Des analyses exploratoire et confirmatoire ont été effectuées sur les données recueillies auprès de 623 participants travaillant en France. Les résultats ont révélé 1) une solution à cinq facteurs: « Transcendance », « Accord aux valeurs organisationnelles », « Pleine conscience », « Compassion » et « Sens du travail ». 2) des qualités psychométriques satisfaisantes. La discussion présente les raisons pour lesquelles la version française de la spiritualité au travail est valide et identifie aussi certaines limites de la présente étude.

Mots-clés : spiritualité au travail ; échelle de mesure ; validation ; adaptation

Abstract:

Most researchers working on the thematic of workplace spirituality recognize the importance of its relationships with individual and organizational performance. However, no scale for assessing it has been translated and validated in a French-speaking context. Therefore, this study aims to validate the adaptation of the "Workplace spirituality" scale. Exploratory and confirmatory analyses were carried out on all data collected from 623 participants working in France. The results revealed a five-factor solution: "Transcendence", "Alignment with the organization values", "Mindfulness", "Compassion" and "Meaningful work", as well as satisfactory psychometric qualities. The discussion presents the reasons why the French version is valid and identifies some of the limitations of this study.

Keywords: workplace spirituality; measurement scale; validation; adaptation

Introduction

L'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail, l'individualisation des objectifs et l'intensification du travail, sont autant de facteurs qui accentuent le déséquilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux des employés (Montreuil, 2017). Aujourd'hui, les employés, notamment ceux qui font partie de la génération Y ont des difficultés à absorber les logiques qui sont à l'œuvre dans un climat professionnel construit sur « le couple tragique formé par le culte de la performance associé au mépris de l'humain » (Hornn & Tornero, 2009, p.1). En matière de gestion des entreprises, mettre l'accent sur la recherche de valeurs est d'actualité, on trouve ainsi des travaux, majoritairement anglo-saxons, sur la spiritualité au travail. Ces recherches témoignent d'une forte vitalité aussi bien théorique que pratique. On peut attribuer cette tendance aux motivations de dirigeants qui veulent développer les compétences, améliorer le bien-être, la performance des collaborateurs et ainsi réduire tous les facteurs susceptibles d'entraver la réussite dans leurs organisations (Bernaud, 2018). D'ailleurs, différentes recherches ont permis d'accréditer le fait que la spiritualité au travail procure aux employés un sentiment d'interdépendance et de solidarité (Cavanagh, Hanson, Hanson & Hinojoso, 2001 ; Duchon & Ploughman, 2005). Mais elle favorise également l'honnêteté et la confiance au sein de l'organisation, un sentiment accru de réussite personnelle, l'amélioration de la prise de décision, un engagement organisationnel, ainsi qu'un lien positif avec le comportement citoyen, la satisfaction au travail, le bien-être et enfin des études ont montré que la spiritualité au travail augmente souvent la rétention des employés (Krishnakumar & Neck, 2002 ; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003; Movassagh & Oreizi, 2014 ; Pawar, 2009, 2016 ; Petchsawang & Duchon, 2012). En outre, Jurkiewicz et Giacalone (2004) montrent que la spiritualité au travail contribue à l'augmentation de la performance

individuelle et organisationnelle. Par conséquent, la prise en compte de la spiritualité au travail serait une solution gagnante à la fois pour l'entreprise et les employés. Elle pourrait ainsi fournir des pistes de réflexion pour modifier les emplois dans une perspective existentielle et signifiante. Cependant, il existe un flou conceptuel autour de la spiritualité qui amène certains à la confondre avec la religion (Duyck & Mhenaoui, 2013). C'est peut-être la raison pour laquelle, les dirigeants des organisations ne parviennent pas à se rendre compte de ses effets positifs et à l'intégrer au sein de leur culture organisationnelle. En effet, selon Phipps (2012), la spiritualité fait référence à une condition humaine commune, tandis que la religion désigne les pratiques et les croyances d'une dénomination ou d'un corps confessionnel particulier. Plus précisément, la religion est organisée et fermée alors que la spiritualité est individualisée, ouverte et universelle. La démarche spirituelle est accessible à tous, croyants et non croyants (Marques, 2006). La spiritualité, qui est un élément constitutif de la vie pour certains, ne peut être laissée de côté... ou laissée à la porte du lieu de travail (Honoré, 2018). En parallèle de cet essor définitionnel, la spiritualité au travail constitue un concept multidimensionnel. Chaque auteur essaye de proposer un ensemble de dimensions qu'il attribue subjectivement à la spiritualité au travail (Duyck & Mhenaoui, 2013). Par exemple, Ashmos et Duchon (2000) ont identifié sept dimensions avec des coefficients Alpha de Cronbach allant de .69 à .92 mais indiquent que le « sens de la vie intérieure », le « sens du travail » et le « sens de la communauté » sont parmi les dimensions les plus importantes de la spiritualité au travail. Milliman, Czaplewski et Ferguson (2003) ont choisi de leur côté, trois principales dimensions, comme le « sens du travail », le « sens de la communauté » et « l'accord aux valeurs organisationnelle ». Les résultats de cette étude montrent une grande fiabilité avec des coefficients alpha compris entre .82 et .94. Par ailleurs, Liu et Robertson (2011) ont proposé une nouvelle conceptualisation théorique et développé une échelle

comportant eux aussi trois dimensions : « interconnexion avec une puissance supérieure », « interconnexion avec les êtres humains » et « interconnexion avec la nature et tous les êtres vivants ». Les alphas de Cronbach compris entre .74 et .90 étaient tous satisfaisants, ce qui témoigne d'une cohérence interne satisfaisante pour chacune des dimensions. Afin de résoudre les ambiguïtés de la dimensionnalité de la spiritualité du travail, plusieurs chercheurs ont tenté de dégager des thèmes communs. Par exemple, Chawla et Guda (2010), tout en passant en revue les différentes définitions figurant dans la littérature, ont identifié des dimensions communes telles que le « sens de la communauté », la « vie intérieure », le « sens du travail » et la « transcendance » en tant que dimensions de la spiritualité du travail. De manière similaire, Karakas (2010) a examiné 140 articles sur la spiritualité et la performance organisationnelle sur le lieu de travail. Ses conclusions sont que le sens du travail et le sens de la communauté sont les principaux moteurs de l'alimentation du soi spirituel sur le lieu de travail. Petchsawang et Duchon (2009), dans leur tentative de développer une échelle sur la base d'un échantillon composé d'environ 3800 employés travaillant dans une entreprise thaïlandaise, ont constaté que cinq dimensions différentes « connexion », « compassion », « pleine conscience », « sens du travail » et « transcendance » ont souvent été abordées dans la littérature de la spiritualité du travail. Cependant, l'analyse factorielle confirmatoire n'a confirmé que quatre dimensions et n'a pas pu confirmer la dimension « connexion ». Les résultats de leur étude montrent que les corrélations entre chaque item et sa dimension allaient de .34 à .81 et le R^2 de .12 à .71, témoignant d'une validité convergente satisfaisante. Chaque dimension présente une fiabilité également satisfaisante. Plus précisément, les coefficients alpha de Cronbach sont compris entre .63 et .75 et le coefficient pour l'échelle entière est de .85. Cette échelle a fait l'objet d'une validation dans une autre étude (, 2016) réalisée dans un autre contexte oriental.

L'analyse factorielle confirmatoire de cette dernière, a démontré une bonne validité et fidélité (les coefficients alpha de Cronbach sont compris entre .60 et .85).

Néanmoins, une revue de la littérature montre que la mobilisation des chercheurs anglo-saxons et orientaux sur la spiritualité du travail, contraste avec la relative indifférence des psychologues francophones sur ce sujet. Des ouvrages de sciences en gestion existent (e.g. Pauchant, 2000). Toutefois, la littérature francophone en psychologie des organisations dans ce domaine est rare. Par conséquent, l'objectif général de cette étude est de proposer une validation francophone de l'échelle de la spiritualité au travail en se basant à la fois sur les dimensions de l'échelle de Petchsawang et Duchon (2009) et sur une dimension de l'échelle de Ashmos et Duchon (2000). Le choix de valider les dimensions de l'échelle de Petchsawang et Duchon (2009) plutôt que d'autres se justifie par le fait qu'elle ne constitue pas une échelle supplémentaire dans la littérature mais une échelle synthétisant toutes les autres. En effet, les 22 items qui la composent ont été sélectionnés et adaptés à partir des items de 10 échelles déjà existantes pour évaluer la spiritualité au travail. Il convient cependant de noter que l'échelle de Petchsawang et Duchon (2009) présente un certain nombre de limites notamment en ce qui concerne sa validité et sa fidélité. En effet, comme la méthode d'échantillonnage non probabiliste a été utilisée dans cette étude, il peut y avoir un biais de sélection de l'échantillon. Ainsi, en raison des données transversales, seule la cohérence interne de l'échelle a été évaluée, la stabilité de l'échelle (par test-retest), n'ayant pas pu être évaluée car elle nécessitait des données longitudinales. En outre, cette échelle n'inclut pas la dimension « accord aux valeurs organisationnelles » (cf. échelle Ashmos & Duchon, 2000 ; Milliman et al., 2003). Pourtant, elle nous semble une dimension importante, dans la mesure où du point de vue de Sheep (2006), il est reconnu que lorsque le système de valeurs des employés est synchronisé avec les valeurs organisationnelles, les personnes sont dans de meilleurs

dispositions au travail. Ainsi, comme cette dimension est largement reconnue et à déjà été utilisée dans des travaux de recherche antérieurs sur la spiritualité au travail (Sharma, Rastogi & Garg, 2013; Milliman et al., 2003), nous avons jugé nécessaire de l'inclure dans la présente échelle. Par conséquent, afin de répondre à notre objectif général, trois études ont été réalisées. La première afin de mettre en évidence la structure factorielle de l'échelle et sa cohérence interne, la deuxième dans le but de confirmer que le modèle théorique s'ajuste bien aux données observées et de vérifier les trois types de validité (prédictive, convergente et discriminante) et la dernière afin de vérifier la stabilité temporelle de cet outil.

I. Etude 1 : construction de l'échelle, analyse factorielle exploratoire et cohérence interne.

L'objectif de cette première étude est de mettre en évidence la structure sous-jacente de l'échelle de spiritualité au travail à l'aide de l'analyse factorielle exploratoire. Il s'agit de vérifier la validité de l'outil sur le plan de sa structure interne et d'examiner sa fidélité sur le plan de la cohérence interne.

I.1 Méthodologie

I.1.1 Matériel

Dans la présente recherche, les items sont empruntés de deux échelles anglophones de la spiritualité au travail (Ashmos & Duchon, 2000 ; Petchsawang & Duchon, 2009). En effet, 22 items sont issus de l'échelle de Petchsawang et Duchon, (2009) et huit items sont issus de l'échelle de Ashmos & Duchon (2000). En outre, pour une meilleure adaptation dans un contexte francophone une traduction en double aveugle des items de l'anglais au français a été réalisée. Les deux traducteurs ne se sont pas concertés afin d'éviter des biais de contamination. Ensuite, une rencontre avec les auteurs de la recherche a eu lieu afin de ne

retenir que la traduction la plus pertinente pour la consigne et pour chacun des items. Il s'agit donc d'une traduction unilatérale allant dans le sens des suggestions de Laveault et Gregoire (2002). Ainsi, l'échelle de la spiritualité au travail était présentée aux participants en langue française sous la forme d'un questionnaire auto-administré de 30 items. Les sujets étaient invités à se positionner sur une échelle de Likert graduée de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Enfin, une série de questions concernant les variables sociodémographiques a été insérée à la fin du questionnaire. Elles renseignaient sur le genre, l'âge, le secteur d'activité, le statut professionnel et le type de contrat de travail.

I.1.2 Procédure

Le recrutement de l'échantillon s'est fait par le biais de publications incluant le questionnaire sur plusieurs réseaux sociaux professionnels en ligne. Mais la méthode principale qui a permis de recueillir un nombre important de participants, a consisté à envoyer un mail d'invitation à plusieurs directeurs généraux de structures publiques et privées en leur demandant de répondre au questionnaire et de le transmettre à leurs collègues et collaborateurs. L'échantillon devait faire partie de la population active travaillant en France. Concernant le consentement des participants, un formulaire a été approuvé et signé par chaque participant. Il assure que les réponses au questionnaire sont anonymes, utilisées uniquement à des fins scientifiques. Aussi, les sujets sont informés qu'ils demeurent libres de ne pas répondre à des questions qu'ils estiment gênantes et ce, sans avoir à se justifier. La passation du questionnaire a duré environ 10 minutes.

I.1.3 Participants

309 participants ont été interrogés, âgés entre 18 et 62 ans (moyenne = 33,56 ans, $ET= 10,93$). La proportion des femmes était de 85 % ($n = 263$), contre 15 % des hommes ($n = 46$). 52 % des participants travaillent dans le secteur public ($n = 161$) et 48 % travaillent dans le secteur

privé (n = 148). En outre, la majorité des participants ont le statut d'employé (72 %, n = 223), 13,9 % sont des cadres/cadres supérieurs (n = 43) et 1,6 % sont des chefs d'entreprises (n = 5). 53,4 % travaillent en CDI (n = 165), 34,6 % en CDD (n = 107) et 12 % ont répondu par « autre » (Intérim, Titulaire, apprentissage/alternance). 64,4 % travaillent dans un secteur d'activité en lien avec la santé, action social (n = 199), 19,7 % dans les services aux entreprises (n = 61), 11 % dans le secteur de l'Éducation et de la formation (n = 31) et enfin le reste de l'échantillon (5 %, n = 15) travaille dans les secteurs suivants : 1,6 % dans le secteur du Transport, 1,3 % dans le Tourisme, l'hébergement et la restauration, 1 % dans le BTP, la construction (n = 3), 1 % dans le secteur Banque, Assurance, Finance (n = 3).

I.2 Résultats

I.2.1 Analyse factorielle exploratoire

L'objectif premier de l'analyse factorielle exploratoire est d'arriver à une conceptualisation parcimonieuse de traits latents, en déterminant le nombre et la nature d'un ensemble de facteurs qui permet d'expliquer les réseaux de corrélations parmi un ensemble de variables (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999). L'efficacité de l'analyse factorielle repose sur le respect de plusieurs critères concernant les données analysées. Le premier critère concerne le test de sphéricité de Bartlett qui doit être significatif ($p < .05$) afin de rejeter l'hypothèse nulle qui postule que toutes les variables seraient indépendantes. Le deuxième critère renvoie à la vérification de l'adéquation de l'échantillonnage à l'aide de l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Cet indice évalue la qualité des corrélations inter-items et il varie entre 0 et 1. Un indice en dessous de .5, est jugé inacceptable. En revanche, plus il tend vers le 1 plus il sera meilleur. Nous ajoutons un troisième et dernier critère qui concerne le nombre de participants. Selon Hair, Anderson, Tatham et Black (1998), il faut avoir un échantillon relativement grand pour assurer une puissance statistique minimale. Ils donnent

comme règle générale d'avoir un ratio de 10 participants par variable. Pour cette étude, l'indice KMO est de .89 ce qui est excellent et il indique que les corrélations entre les items sont de bonnes qualités. En outre, le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2(435, N = 309) = 5498,134, p < .0001$) et permet de rejeter ainsi l'hypothèse nulle. Enfin, la taille de l'échantillon de 309 participants soit 10 participants par item, répond aux recommandations de Hair *et al.* (1998). Les différents prérequis ayant été satisfaits, nous pouvons effectuer l'analyse factorielle exploratoire.

Dans le cadre de cette démarche, la méthode d'analyse en composantes principales (ACP) est utilisée pour affiner les items de mesure. Cette méthode est communément admise par les chercheurs car elle permet de regrouper les items en fonction de leur proximité de sens (Gavard-Perret, Gotteland, Haon & Jolibert, 2008). En outre, une rotation de type oblique (Oblimin) est appliquée car elle permet de produire une représentation plus valide du phénomène étudié. Ainsi, ce choix est fait dans la mesure où les facteurs sont pressentis comme étant corrélés entre eux.

Par ailleurs, nous avons choisi d'extraire nos variables sur la base du critère de Kaiser qui donne pour indication la valeur propre d'un facteur. En effet, Kaiser (1960) et Gavard-Perret *et al.* (2008) proposent de ne retenir que les facteurs dont la valeur propre est supérieure à 1. Les résultats de cette analyse ont mis en évidence 29 items pertinents (avec une saturation à au moins .50, Dancey & Reidy, 2007) sur les 30 dans la version originale. Ils ont également révélé une structure factorielle à cinq facteurs (cf. Tableau 1). Le premier facteur explique 30,04 % de la variance, il réunit 7 items (16, 13, 14, 6, 5, 12 et 8) qui constituent la dimension « Transcendance » (par exemple : « Durant mon travail, je vis des moments de bien-être total »). Le deuxième facteur explique 11,92 % de la variance. Il est composé de 8 items (25, 28, 26, 30, 27, 23, 24 et 29) qui constituent la dimension « Accord aux valeurs

organisationnels » (par exemple : « Je me sens en accord avec les valeurs de mon entreprise »). Le troisième facteur explique 10,31 % de la variance, il réunit 7 items (18, 22, 20, 17, 19 et 21) qui constituent la dimension « Pleine conscience » (Par exemple : « Au travail, je casse ou renverse des choses par négligence, par manque d'attention ou parce que j'ai les idées ailleurs »). Il convient de préciser que les items du facteur « Pleine conscience » sont des items inversés. Le quatrième facteur explique 6,2 % de la variance. Il est composé de 4 items (2, 4, 1 et 3) qui correspondent à la dimension « Compassion » (par exemple : « Je prends en compte les besoins de mes collègues »). Enfin, le cinquième facteur quant à lui explique 4 % de la variance et il comporte 4 items (10, 9, 11 et 7) qui constituent la dimension « Sens du travail » (par exemple : « Je pense que mon travail a du sens »). Ainsi, ces cinq facteurs expliquent 62,47 % de la variance. La cohérence interne pour l'échelle générale ($\alpha = .91$) et ses cinq dimensions (Transcendance : $\alpha = .89$; Accord aux valeurs organisationnels : $\alpha = .94$; Pleine conscience : $\alpha = .82$; Compassion : $\alpha = .73$; Sens du travail : $\alpha = .83$) est tout à fait satisfaisante. L'item 15 (« Il y a des moments dans le cadre de mon travail pendant lesquels je perds la notion du temps ou de l'espace ») a été supprimé, dans la mesure où il ne sature sur aucun des cinq facteurs. L'ensemble des résultats de l'analyse exploratoire sont regroupés dans le tableau 1.

Dans le but d'évaluer la validité interne de cette échelle, les coefficients de corrélation entre ces cinq facteurs ont été calculés. Les résultats montrent que les corrélations entre les dimensions sont positives et significatives (r allant de .23 à .65, $p < .001$) à l'exception d'une corrélation entre les deux dimensions « Compassion » et « Pleine conscience » ($r = -.045$, $p = .43$). Ces corrélations laissent supposer un chevauchement des cinq dimensions constitutives de l'échelle de la spiritualité au travail. Ceci suggère la pertinence d'un construit agrégeant les cinq dimensions de l'échelle. Ces cinq dimensions, estimées par des facteurs de

premier ordre, définiraient un construit plus large qui correspondrait à un niveau général de spiritualité au travail. Afin de tester cette hypothèse, une analyse factorielle confirmatoire de second ordre a été effectuée sur un nouvel échantillon.

II. Étude 2 : analyse factorielle confirmatoire et analyse de la validité (prédictive, convergente et discriminante)

Pour cette deuxième étude, le premier objectif était de confirmer, à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire, la structure latente de l'échelle de la spiritualité au travail. Le second objectif de cette étude consistait à vérifier les différents critères de validité (prédictive, convergente et discriminantes)

II.1 Méthodologie

II.1.1 Participants et procédure

La procédure est identique à celle de la première étude. L'échelle de la spiritualité au travail réduite à 29 items est proposée à ce nouvel échantillon. Les analyses pour l'étude confirmatoire ont été réalisées à l'aide du logiciel Amos 21 pour IBM Spss et concernent 314 personnes. Les analyses pour les trois études de validité (prédictive, convergente et discriminante) ont été réalisées à l'aide du logiciel Jamovie. L'échantillon est constitué de 83 % de femmes (n = 261) et 17 % d'hommes (n = 53). L'âge moyen est de 33.72 ans ($ET = 11.37$). Par ailleurs, sur 312 réponses, 61.2 % des participants (n = 191) se déclarent comme non croyants contre 38.8 % des participants croyants (n = 121). Parmi les personnes croyantes, la majorité se déclare chrétiennes (66.1 %, n = 80, dont n = 75 catholiques et n = 5 protestantes). En outre, 15 % (n = 18) se disent musulmanes, 10 % (n = 12) se disent agnostiques, 5 % (n = 6) se déclarent juives et enfin 4.1 % (n = 5) se déclarent bouddhistes. Parmi les croyants, 24 % (n = 26) sont des pratiquants contre 76 % (n = 92) de non

pratiquants. Par ailleurs, 58.6 % (n = 184) des répondants sont en CDI, 29 % (n = 91) en CDD et 12.4 % ont choisi l'option « autre », 7.3 % (n = 23) se déclarent en contrat d'apprentissage/alternance, 4 % (n = 12) de non-salariés, 1.3 % (n = 4) en intérim. 46.2 % (n = 145) travaillent dans un secteur d'activité en lien avec la santé et l'action sociale, 43,6 % (n = 137) travaillent dans un secteur en lien avec les services aux entreprises/aux particuliers, 8,6 % (n = 27) travaillent dans le secteur de l'éducation/formation et enfin 1.6 % (n = 5) dans le secteur de l'industrie. Enfin, 57 % (n = 179) font partie du secteur privé contre 43 % (n = 135) qui travaillent dans le secteur public.

II.1.2 Mesures

Outre les variables sociodémographiques qui renseignaient sur le genre, l'âge, le secteur d'activité, le statut professionnel, le type de contrat de travail, notre questionnaire dans cette phase d'étude comporte également des questions qui renseignaient sur les croyances et les pratiques religieuses et les instruments de mesures suivants :

II.1.2.1 L'échelle de la spiritualité au travail

L'échelle est la même que celle utilisée dans l'étude 1, mais elle ne contient désormais que les 29 items révélés lors de l'analyse factorielle exploratoire. Cette échelle présente un alpha Cronbach satisfaisant ($\alpha = .91$)

II.1.2.2 L'échelle du bonheur

La spiritualité au travail et le bonheur sont deux concepts liés à des niveaux optimaux de fonctionnement humain. L'étude de Mahipalan et Sheena (2019) montre des résultats qui révèlent des relations significatives entre la spiritualité au travail et le bonheur subjectif. Par conséquent, l'échelle de bonheur, version française en 12 items (Martin-Krumm et al., 2015) a été choisie afin d'étudier la validité prédictive. Cette échelle dispose des qualités psychométriques satisfaisantes. Autrement dit, elle témoigne d'une bonne validité et fiabilité

(alpha Cronbach de .72). La stabilité test-retest était également satisfaisante. En ce qui concerne la procédure de passation, les participants sont invités à y répondre sur une échelle de Likert allant de 1 « Cela ne me ressemble pas du tout » à 5 « C'est tout à fait moi ».

II.1.2.3 L'échelle de bien-être au travail

L'étude de Pawar (2016) révèle l'existence d'un lien significatif entre la spiritualité au travail et le bien-être au travail. Ainsi, l'échelle de bien-être au travail, version française en 24 items d'Abaidi (2015) a été choisie pour étudier la validité prédictive. Le choix de sélectionner cette échelle se justifie par le fait que sa validation est basée sur la procédure COAR-SE (Rossiter, 2002) contrairement aux autres échelles francophones existantes dans la littérature dont leur validation était basée sur le paradigme de Churchill (1979) qui a subi de nombreuses critiques notamment en ce qui concerne l'accent mis « sur la fiabilité au détriment de la validité, et en particulier, le souci de maximiser la valeur du coefficient alpha de Cronbach » (Evrard, Pras & Roux, 2009). La procédure de COAR-SE utilisée pour valider cette échelle se veut être une extension et une alternative au paradigme de Churchill (1979) puisqu'elle permet une revalorisation du chercheur qui s'intéresse davantage à la définition du construit. Il nous est apparu donc pertinent d'opter pour cette échelle dans la mesure où il n'y a pas de consensus autour de la définition du bien-être au travail dans le contexte francophone. De plus, cette échelle témoigne d'une cohérence interne très satisfaisante sur l'ensemble de ses dimensions, les coefficients d'alpha de Cronbach pour les dimensions « Caractéristiques du poste » ; « Environnement de travail » ; « Reconnaissance au travail » ; « Bienveillance de l'entreprise » et « Épanouissement au travail » sont respectivement de : $\alpha = .82$; $\alpha = .84$; $\alpha = .90$; $\alpha = .90$; $\alpha = .91$; $\alpha = .89$; $\alpha = .89$. Les participants sont invités à y répondre sur une échelle de Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 5 « tout à fait d'accord ».

II.1.2.4 L'échelle de spiritualité implicite areligieuse

Afin d'évaluer la validité convergente, nous avons choisi de vérifier lien avec la spiritualité implicite areligieuse. A cet égard, nous nous sommes inspirés d'une échelle déjà existante ; la Spiritual Transcendence Scale (STS) utilisée par Van Cappellen (2014) qui propose une traduction francophone partielle des items de Piedmont (1999). Cette échelle se compose de 15 items et les participants sont invités à y répondre sur une échelle de Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 5 « tout à fait d'accord ». Nous avons choisi cet outil pour évaluer la validité convergente plutôt que d'autres pour plusieurs raisons. Tout d'abord, cette échelle aborde le concept de la spiritualité d'une manière très proche de celle de la spiritualité au travail. De plus, il n'existe pas d'échelle évaluant la spiritualité areligieuse de manière implicite (concrètement, le mot spiritualité n'est jamais mentionné). Or, la réalité du terrain nous amène à considérer que l'utilisation d'un tel outil devient indispensable. En effet, un ensemble de recherches ont révélé que l'évocation du mot « spiritualité » bien que laïque, entraîne une confusion entre religion et spiritualité. Or, cette ambiguïté est problématique dans cette étape de recherche car elle pourrait entraîner une absence de validité convergente entre la spiritualité et la spiritualité au travail, qui sont deux concepts distincts de la religion.

II.1.2.5 L'échelle d'expérience spirituelle quotidienne (EESD)

Bien que la spiritualité semble partager des éléments avec la religion comme par exemple le souci et le respect d'autrui (la bienveillance), elle diffère aussi de la religiosité classique par l'absence de conservatisme (tradition et conformité) et par son universalisme. Autrement dit, elle conduit à un élargissement de l'attitude bienveillante vers l'universalité et vers un monde considéré comme un tout (Saroglou, 2003). Cependant, la majorité des chercheurs plaident en faveur d'une distinction conceptuelle entre religion et spiritualité (Peterson & Seligman, 2004). Ainsi, les résultats de l'étude de Mitroff et Denton (1999) montrent que les participants

différencient fortement la religion de la spiritualité. Pour cette raison, nous avons choisi d'évaluer la validité discriminante de la spiritualité au travail avec l'échelle d'expérience spirituelle quotidienne (EESD) version française en 6 items (Bailly & Roussiau, 2010). Le choix de sélectionner cette échelle se justifie par le fait que ses items permettent d'évaluer la religiosité. Plus précisément, ils évaluent la perception individuelle de l'implication du transcendant (Dieu divin) et de son interaction dans la vie quotidienne. Elle se décompose de la manière suivante : un score de religiosité, composé de quatre items (par exemple : « Je ressens la présence de Dieu ») et un score de spiritualité religieuse, composé de deux items (par exemple : « Je suis spirituellement touché par la beauté de la création »). Cette échelle dispose des bonnes propriétés psychométriques, surtout son homogénéité interne qui est satisfaisante ($\alpha = .91$). Ainsi, l'usage de cet outil semble adapté en France étant donné que la consigne de départ informe les participants qu'ils pouvaient remplacer le mot Dieu par un autre concept représentant pour eux le divin ou le saint. Ceci permet conformément à Underwood et Teresi (2002), d'éviter de rencontrer des problèmes dans l'utilisation du mot Dieu dans un contexte où les questions qui traitent de phénomènes religieux restent sensibles. En ce qui concerne la procédure de passation, les participants sont invités à y répondre sur une échelle de Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 6 « tout à fait d'accord ». Il convient de préciser que nous avons veillé à ce que le mot « spiritualité » ne soit pas mentionné dans l'échelle.

II.1.3 Résultats

II.1.3.1 Analyses statistiques

Une analyse factorielle confirmatoire consiste à confronter des données observées à un modèle théorique afin de déterminer dans quelle mesure le modèle théorique correspond aux

données recueillies. Une corrélation inter-facteur a été intégrée dans l'analyse ainsi que les erreurs de mesures associées à chaque item (figure 1). Tout d'abord, les résultats montrent que les coefficients de saturation entre les items et les variables latentes sont significativement différents de zéro et chaque item ne sature que sur son seul facteur attendu. Dans un second temps, pour vérifier l'ajustement du modèle théorique aux données observées, un calcul de différents indices d'ajustement est établi. Les indices les plus courants sont répartis en trois grandes catégories : les indices absolus (χ^2 , GFI, etc.), les indices incrémentaux (CFI, TLI, IFI delta etc.) et les indices de parcimonie (RMSEA, χ^2 normé, etc.) (Roussel, Durrieu, Campoy & El Akremi, 2002). Ainsi, comme conseillé par Byrne (2010) au moins un indice de chaque catégorie a été retenu. Les valeurs de ces indices sont acceptables au seuil critique de $> .90$, excepté pour l'indice RMSEA qui lui est acceptable au seuil critique de < 0.08 (Roussel et al., 2002) et le X^2 normé (X^2/df) qui est satisfaisant lorsqu'il est inférieur à 3 (Wheaton, Muthen, Alwin & Summers, 1977).

L'analyse des données révèle que le modèle théorique ne s'ajuste pas convenablement aux données observées. Les indices absolus, les indices incrémentaux et les indices de parcimonie du modèle 1 dépassent les seuils critiques recommandés par les chercheurs (tableau 2). Plus précisément, le X^2 normé dans ce modèle est supérieur au seuil recommandé ($X^2/df < 3$) puisqu'il est de 3.13, ainsi la RMSEA qui est égale à 0.08 dépasse le seuil critique acceptable ($RMSEA < 0.08$). Enfin, les indices incrémentaux dans ce modèle (IFI Delat2 = .88 , TLI=.85 et CFI= .87) sont légèrement supérieurs au seuil recommandé ($> .90$). Au vu de ces différents résultats nous devons re-spécifier notre modèle 1 pour essayer d'obtenir une modélisation qui s'ajuste bien aux données observées (Jöreskog & Sörbom, 1988). Nous choisissons de n'enlever aucune des variables observées ou latentes de notre modèle, mais seulement de relier les termes d'erreur conformément aux améliorations suggérées par les indices de

modification (Lomax & Schumacker, 2004) et en respectant bien évidemment la théorie. En effet, les indices de modifications (MIs) conseillent d'établir un lien de covariances entre les erreurs des items 4, 5 ; 12, 15 ; 13, 14 et 16, 17. Ces corrélations ont été autorisées dans la mesure où les items concernés semblaient pouvoir être expliqués par les mêmes facteurs extérieurs au modèle. Plus précisément, l'erreur de mesure de l'item 5 (« Durant mon travail, je vis des moments de bien-être total ») a été reliée à celle de l'item 4 (« Parfois, je ressens au travail une énergie ou une vitalité difficile à décrire »), car ces deux items, outre leur lien avec la dimension « Transcendance », peuvent être expliqués par d'autres facteurs communs tels que des facteurs de personnalité (Iqbal & Hassan, 2016) ou de satisfaction au travail (Shrestha, 2017). De même, les liens des erreurs d'item (12, 15) ; (13, 14) et (16, 17) qui font référence à la dimension "Accord aux valeurs organisationnelles", peuvent ainsi être expliqués par des facteurs de personnalité (Iqbal & Hassan, 2016).

Les résultats d'analyse du modèle 2 (le modèle spécifié) montre un X² significatif (X² (362) = 953,134 p < .001) ce qui est fréquent lorsqu'il s'agit d'un modèle contenant des observations qui dépassent les 200 observations (Roussel et al., 2002). Ainsi, d'autres indices d'ajustement doivent être considérés. Ces indices montrent que le deuxième modèle (X² normé = 2.59 ; CFI = .91 ; IFI = .91 ; TLI = .90 ; PRATIO = .91 ; RMSEA = 0.07) s'ajuste de manière plus convenable aux données observées que le premier modèle (tableau 2). Enfin, l'étude des contributions des indicateurs aux facteurs révèle que chacun des 29 items contribuent de façon significative aux dimensions qui leurs sont associées et que les cinq dimensions contribuent également de manière significative au facteur de second ordre (figure 1).

II.1.3.2 Validité prédictive

La matrice de corrélation dans la présente étude révèle la présence de relations significatives entre l'échelle de spiritualité au travail et le bien-être au travail (tableau 3a). Plus précisément,

l'ensemble des dimensions de l'échelle de la spiritualité (Transcendance, Accord aux valeurs organisationnelles, Pleine conscience, Compassion et Sens au travail) corrèlent de manière positive et significative avec toutes les dimensions de l'échelle de bien-être au travail (Poste de travail, Environnement de travail, Ambiance, Reconnaissance et Épanouissement). Les coefficients des corrélations vont de $r = .14$ à $r = .81$. Par ailleurs, la deuxième étude de la validité prédictive révèle que l'échelle de la spiritualité au travail est corrélée de manière significative et positive avec l'échelle de bonheur ($r = .346$; $p < .001$) (tableau 3b).

II.1.3.3 Validité convergente

La matrice de corrélation montre un lien positif et significatif ($r = .152$; $p < .001$) entre l'échelle de la spiritualité au travail et la spiritualité areligieuse (tableau 3b).

II.1.3.4 Validité discriminante

La matrice de corrélation de cette étude montre que l'échelle de la spiritualité au travail n'est pas corrélée avec l'échelle de religiosité ($r = -.038$; $p = .49$). Ces résultats vont dans le sens des études qui distinguent ces deux concepts (tableau 3b).

II.1.3.5 La spiritualité au travail selon les variables sociodémographiques

Enfin, des tests ont été effectués afin de voir si les variables sociodémographiques (genre, âge, croyances religieuses, secteur d'emploi et domaine d'emploi) étaient liées aux scores de spiritualité au travail (t de student et Anova). Dans notre échantillon on observe une moyenne de spiritualité au travail de 3.69 ($ET = 0.63$) pour les femmes et de 3.75 pour les hommes

($ET = 0.60$), mais un test de student nous montre qu'il n'y a pas de différence significative de spiritualité au travail entre les hommes et les femmes ($t(312) = -0.65, p = .516$). En ce qui concerne la croyance, les personnes avec des croyances religieuses n'ont pas de plus forts scores de spiritualité que ceux qui n'ont pas de croyance religieuse (Croyant(e)s : $M = 3.68, ET = 0.656$ – Non-croyant(e)s : $M = 3.79, ET = 0.594$) ($t(312) = -0.910 ; p = .364$). Un troisième test de student a été réalisé afin de voir si le score de la spiritualité au travail est différent selon le secteur d'emploi (privé et public). Les résultats montrent qu'il n'y pas une différence significative entre les deux secteurs d'emploi ($t(312) = -0.606, p = .545$). Par la suite deux analyses d'Anova ont été effectuées, afin de voir 1) le lien entre la variable "âge" et la variable "spiritualité au travail" et 2) le lien entre les différents domaines d'emploi et la spiritualité au travail. Des différences significatives de spiritualité au travail sont observées suivant la catégorie d'âge ($F(2, 312) = 7.43, p < .001, \eta^2 = .046$). Des tests *post-hoc* nous permettent de montrer qu'il y a une différence significative ($p < .001$) entre les deux catégories d'âge [18-25] et [46-62]. La catégorie d'âge [18-25] a un score de spiritualité au travail significativement plus élevée que la catégorie d'âge [46-62]. Cependant, il n'y a pas de différence significative entre les catégories d'âge [18-25] et [26-45], de même entre les deux catégories [26-45] et [46-62]. La deuxième analyse d'Anova démontre que les scores de la spiritualité au travail ne sont pas significativement différents selon le domaine professionnel (santé/action sociale, services aux entreprises/aux particuliers, éducation et formation et industrie). ($F(2, 312) = 0.111, p = .895$).

III. Etude 3 : coefficients de test et de retest. (Stabilité temporelle)

L'objectif de cette dernière étude est de vérifier la fidélité de l'échelle de la spiritualité au travail à l'aide du test-retest. Ce critère étant nécessaire à la validation d'une échelle (Bernaud, 2008).

III.1 Méthodologie

III.1.1 Participants et procédure

Le recrutement de l'échantillon a consisté à envoyer un mail d'invitation aux collaborateurs qui travaillent dans des structures publiques et privées en leur demandant de répondre au questionnaire. Bien qu'il n'existe pas de règle absolue concernant l'intervalle de temps entre les deux passations, les chercheurs recommandent que l'intervalle ne soit pas très court (c.à.d. 2 jours), ni très long (c.à.d. 12 mois). Carducci (2009) préconise que l'intervalle entre les deux passations soit d'au moins une semaine. Ainsi, nous avons renvoyé l'échelle par mail aux mêmes collaborateurs à une semaine d'intervalle. Enfin, 30 personnes ont répondu deux fois au questionnaire, dont 80 % travaillent dans le secteur des services aux entreprises ($n = 24$) et 20% ($n = 6$) dans le secteur de santé/action sociale. Les analyses statistiques de cette étude ont été réalisées sur le logiciel Jamovie.

III.1.2 Mesure

L'échelle de spiritualité au travail est composée des 29 items extraits de l'étude 1.

III.2 Résultats

La matrice de corrélation révèle une stabilité temporelle satisfaisante pour l'ensemble des facteurs. En effet, ils sont respectivement de $r = .80$ ($p < .001$) pour la dimension compassion, de $r = .71$ ($p < .001$) pour la dimension sens au travail, de $r = .88$ ($p < .001$) pour la dimension

transcendance, de $r = .74$ ($p < .001$) pour la dimension pleine conscience et enfin de $r = .77$ ($p < .001$) pour la dimension accord aux valeurs organisationnelles.

IV. Discussion

La spiritualité au travail apparaît dans la littérature anglo-saxonne comme un concept fondamental susceptible de favoriser la motivation et l'engagement des employés dans les organisations (Kauanui, Thomas, Rubens & Sherman, 2010 ; Saks, 2011). Toutefois, il est important de posséder une mesure fiable et valide afin de l'évaluer. C'est la raison pour laquelle nous avons jugé utile d'adapter et de valider en langue française l'échelle de Petchsawang et Duchon (2009). Par ailleurs, au regard des différentes analyses statistiques, nous pouvons conclure que l'objectif de cette étude est atteint. En effet, la fidélité de notre échelle, a été vérifiée. Dans un premier temps, les scores concernant la cohérence interne de cette échelle sont tout à fait satisfaisants que ce soit pour le score général ou pour les cinq dimensions. Dans un second temps, les coefficients de corrélations ont révélé une stabilité temporelle forte à une semaine d'intervalle. Par ailleurs, à la suite de l'analyse factorielle exploratoire, cinq facteurs ont été extraits et 29 items des 30 items proposés ont été conservés. En outre, l'analyse factorielle confirmatoire vient valider la structure sous-jacente de ce modèle. En effet, les différents indices d'ajustement sont acceptables. Cette structure latente à plusieurs dimensions à savoir « Transcendance », « Accord aux valeurs organisationnelles », « Pleine conscience », « Sens du travail » et « Compassion », est comparable à la version initiale (Petchsawang & Duchon, 2009). On peut donc conclure que le modèle observé s'ajuste de manière convenable au modèle théorique. Toutefois, il convient de discuter d'une part, les différentes dimensions qui constituent notre échelle et d'autre part, les liens des corrélations entre elles. En effet, les quatre items de la dimension « Compassion » font

référence à une perception d'une conscience profonde, une sympathie envers les autres et un désir de soulager leur souffrance. La compassion entraîne une responsabilité pour autrui au travail. En ce sens, une personne spirituelle au travail génère une conscience des besoins des autres et un désir d'aider les autres. De plus, les six items de la dimension « Pleine conscience » décrivent les employés comme conscients de leurs pensées et de leurs actions dans le moment présent. Ils indiquent que l'esprit d'une personne est présent au travail et non pas errant avec des distractions passées ou futures. Ainsi, certains items de cette dimension contrastent avec la notion de «pilote automatique», agissant sans conscience. Ainsi, les quatre items de la dimension « sens du travail » évoquent le fait que les employés perçoivent leur travail comme une expérience ayant une signification qui dépasse les récompenses matérielles. En d'autres termes, un travail significatif est perçu comme un moyen de l'expression de soi. Les items de la dimension « Transcendance », décrivent le travail d'un employé comme une expérience positive qui suscite de l'énergie ou de vitalité, un sentiment de perfection et d'expériences de joie et de bonheur. Enfin, les items de la dimensions « Accord aux valeurs organisationnelles », ils saisissent la perception et les attitudes des participants concernant les valeurs de leurs organisations. Ils permettent de mesurer la croyance des individus que leur organisation a des valeurs correctes, une moralité et affiche un réel souci du bien-être de ses employés.

En ce qui concerne les liens de corrélations entre ces cinq dimensions, il convient de mentionner que toutes les dimensions corrèlent entre elles de manière positive et significative, sauf entre les deux dimensions « Compassion » et « Pleine conscience ». Cette absence de corrélation pourrait s'expliquer par le fait que notre échantillon de départ est majoritairement constitué de personnes qui font partie du secteur "santé et action sociale". En effet, plusieurs études ont montré que de nombreux travailleurs sociaux sont motivés pour accéder à la

profession de leur choix en raison de leur compassion envers les autres et de leur désir altruiste d'améliorer les conditions de la personne et de la société (Radey & Figley, 2007, p. 207). Cependant, ces travailleurs font face à plusieurs contraintes. Il y a par exemple, l'intensification du travail et les contraintes temporelles qui découlent de l'insuffisance des moyens dont disposent les institutions pour faire face à l'augmentation de la pauvreté et de la précarité à laquelle la France assiste depuis les années 1980. Ces contraintes pourraient empêcher le travailleur dans le secteur "santé et action sociale" d'exercer leurs missions, avec un esprit présent au travail et non errant avec des distractions rencontrées. Le contexte professionnel actuel des travailleurs dans ce secteur pourrait expliquer l'absence de lien entre la « compassion » et « la pleine conscience ».

La validité de cette échelle a également été vérifiée. Tout d'abord, la corrélation entre l'échelle de spiritualité au travail et l'échelle de spiritualité implicite areligieuse confirme la validité convergente de cette échelle. En outre, l'échelle de bonheur et celle de bien-être au travail confirment la validité prédictive : 1) le bonheur est positivement corrélé à la spiritualité au travail ce qui signifie que plus les participants ont un score de bonheur élevé plus leur score de la spiritualité au travail sera élevé. 2) Le bien-être au travail est également corrélé positivement avec la spiritualité au travail, ce qui signifie que plus les participants ont tendance à avoir des scores élevés au bien-être au travail, plus les participants se sentent spirituels au travail. De plus, l'absence de relation significative entre l'échelle de la religiosité et l'échelle de la spiritualité au travail témoigne que notre échelle a une validité discriminante satisfaisante et va dans le sens des postulats théoriques qui distinguent les deux concepts (Rowe & Allen ; 2004 ; Saroglou, 2003 ; Wink & Dillon, 2002). Ainsi, ces différents critères de validité viennent confirmer la validité de construit de cette échelle de spiritualité au travail.

Nous proposons maintenant, d'appréhender la relation entre les variables sociodémographiques et la spiritualité au travail. En effet, seule la variable "âge" apporte une variance expliquée à la spiritualité au travail. Les participants appartenant à la catégorie d'âge [18-25] ont un score de spiritualité au travail significativement plus élevé que ceux appartenant à la catégorie d'âge [46-62]. Ce résultat rejoint ce que la littérature a démontré à propos de ce sujet. En effet, la génération Y est plus sensible aujourd'hui à la question du sens au travail que les autres générations (Dalmas & Lima, 2016). Toutefois, il faut considérer que toutes choses égales par ailleurs. Par exemple, l'effet de socialisation est plus fort que l'impact générationnel, le cycle de vie professionnelle plus révélateur que l'âge (Pralong, Philippe & Peretti-Ndiaye, 2016). L'absence de différence significative entre les deux modalités de la variable "genre" (femme et homme), va dans le sens de certaines études scientifiques (Indartono & Wulandari, 2014). Cependant, il convient de préciser que l'absence des résultats significatifs peut être due au fait que les variances entre les deux modalités (femme et hommes) sont réparties de manière inégale (83 % de l'échantillon est composé par des femmes contre 17 % d'hommes).

D'ailleurs, concernant l'effet du secteur d'emploi sur la spiritualité au travail, les résultats montrent que malgré l'égalité des variances entre les deux modalités (privé et public), le secteur d'emploi n'influence pas significativement la spiritualité au travail des participants. De même, les quatre domaines professionnels n'ont pas des scores de spiritualité au travail significativement différents. Ces résultats pourront être expliqués par le fait que le travail actuel devient de plus en plus incertain et déshumanisé dans beaucoup d'organisations quel que soit le domaine, y compris dans les organisations des services publics (Morin & Forest, 2007). Par conséquent, des questionnements existentiels (sens du travail, accord aux valeurs organisationnelles, transcendance...) apparaissent chez les employés pour trouver une

signification et un équilibre dans leur travail et pour dépasser le sentiment d'impuissance ou d'impatience perçu face à leur situation actuelle. Cependant, l'absence d'études françaises et étrangères autour de la spiritualité au travail réalisées dans des secteurs et des domaines d'emploi variés, ne nous permettent pas de fonder nos argumentations sur des faits réelles. La réalisation des futures études explorant le lien entre les différents domaines et les secteurs d'emploi avec la spiritualité au travail est nécessaire.

Néanmoins, l'outil proposé dans la présente étude est original par rapport aux échelles déjà existantes dans la mesure où il a été construit afin de pouvoir être utilisé auprès de participants exerçant leur activité professionnelle dans des environnements de travail variés. Plus précisément, l'outil a été validé auprès de participants diversifiés en termes de statuts et de domaine d'activité. En effet, les outils recensés dans la littérature sont souvent validés auprès de populations spécifiques : des employés d'une entreprise spécialisée dans l'alimentation et la boulangerie (Petchsawang & Duchon, 2009) ; des employés dans un secteur hospitalier (Ashmos & Duchon, 2000). Ainsi, l'échelle de Petchsawang et Duchon (2009), se différencie de l'échelle proposée dans la présente étude dans la mesure où elle n'appréhende pas la dimension « accord aux valeurs organisationnelles ». Cette étude prend en compte une dimension subjective au travail qui nous semble primordiale dans la mesure où un employé est en adéquation avec la culture et les valeurs de l'entreprise, se sent davantage concerné par les missions qui lui sont confiées (Singhal & Chatterjee, 2006).

Enfin, cette échelle présente un intérêt culturel. Plus précisément, la spiritualité au travail n'a pas été explorée dans un contexte occidental et l'échelle a été développée à partir des échelles de la spiritualité au travail développées dans des contextes de travail asiatiques bien connus pour leurs fortes traditions bouddhistes. Sa validation auprès d'un échantillon actif français qui n'est généralement pas disposé culturellement à prendre en compte son identité spirituelle

au travail, est intéressante dans la mesure où son utilisation en France est désormais possible. Cette constatation peut avoir des conséquences importantes pour de futures recherches francophones qui souhaitent évaluer son effet sur de multiples variables comme : la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et la performance au travail.

Cependant, il convient de noter quelques limites en ce qui concerne cette échelle. Tout d'abord, la première limite méthodologique concerne l'échantillon. La majorité de notre échantillon est constituée par des femmes. Dès lors, il est nécessaire de réaliser d'autres passations sur une population plus hétérogène afin de confirmer les tendances révélées dans cette recherche. Ainsi, pour valider l'échelle, l'échantillonnage probabiliste qui repose sur le principe de la randomisation (la sélection au hasard ou aléatoire) ou la chance a été choisie. Cependant, nous observons que la répartition des participants dans les différents domaines professionnels ne se fait pas de manière égale. Par exemple, dans l'étude (1), 64,4% des participants travaillent dans le domaine de "santé, action social" contre 19,7% dans les services aux entreprises. Dans l'étude (2) 46,2% des participants travaillent dans le domaine de "la santé et action sociale" contre 43,6 % dans le secteur "services aux entreprises/aux particuliers". Enfin, dans l'étude (3), 80% des individus travaillent dans le secteur des services aux entreprises contre seulement 20% dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Ces inégalités entre les trois études pourraient avoir une influence sur les résultats observés. La réalisation des futures études de validation sur des échantillons plus homogènes en termes des domaines/secteurs d'emploi paraît utile afin de confirmer ou infirmer les résultats obtenus dans cette recherche.

En outre, il serait souhaitable de vérifier la stabilité temporelle de cette échelle sur un intervalle de temps plus long. Enfin, la corrélation significative mais faible entre la spiritualité au travail et la spiritualité areligieuse, peut s'expliquer par le fait que la spiritualité au travail a

une orientation plus professionnelle que la spiritualité areligieuse. Il serait donc intéressant de réaliser des futures études avec des échelles ayant une orientation plus professionnelle afin de voir si celles-ci pourraient augmenter la taille d'effet de cette validité.

Un autre point qui nous semble important, concerne l'adaptation culturelle de l'échelle. Plus précisément, l'adaptation et la validation de cette échelle auprès des personnes travaillant en France ne suffit pas pour garantir sa validité dans d'autres pays. Les recherches révèlent que les outils de mesures sont influencés par la culture et qu'il est nécessaire de les adapter d'un point de vue contextuel dépassant ainsi la simple limite de la traduction de la langue (Douglas & Craig, 1983).

Au-delà des préoccupations méthodologiques, des considérations théoriques doivent être soulignées. En effet, il serait intéressant de voir si la dimension « sens de la communauté » proposée par Ashmos et Duchon (2000) pourrait apporter plus de variance expliquée. En effet, cette dimension inclut les relations cognitives, émotionnelles et spirituelles entre les employés et elle est considérée comme l'un des principaux moteurs de l'alimentation du soi spirituel sur le lieu de travail (Karakas, 2010). Cependant, elle n'a pas été ajoutée à notre échelle pour plusieurs raisons. D'une part, dans l'étude de Petchsawang et Duchon (2009) cette dimension a été éliminée à cause de ses qualités psychométriques peu satisfaisantes. D'autre part, de notre point de vue, il semble qu'elle partage des notions communes avec la dimension « compassion » qui signifie l'empathie ou le souci de la souffrance d'autrui, y compris le désir d'aider. Par ailleurs, certains auteurs proposent que la dimension « sens de la communauté » soit intégrée dans la dimension « transcendance » (aussi désignée par : « être plus grand que soi ») étant donné qu'un individu qui a une transcendance au travail « renonce à son propre ego pour interagir avec autrui, il transcende son propre Moi en vue d'une expérience de partage avec ses collègues » (Duyck & Mhenaoui, 2013). Néanmoins, cette échelle avec ses

corrélations positives avec le bien-être au travail et le bonheur pourra servir comme un baromètre, dans le cadre d'une démarche de promotion de la qualité de vie au travail. Le management pourra, à travers ces cinq dimensions originales : « Transcendance », « Pleine conscience », « Accord aux valeurs organisationnelles », « Compassion » et « Sens du travail » identifier les points forts et les points faibles à améliorer pour favoriser le bien-être et le bonheur dans les organisations.

En guise de conclusion, il convient de préciser que cette étude est une première tentative de recherche sur l'évaluation de la spiritualité au travail en France. Même si la thématique de la spiritualité au travail peut paraître parfois atypique dans les entreprises, elle reste un objet scientifique complexe à étudier du fait de ses multiples définitions. Cependant, elle constitue un champ de recherche qui doit être investi en France afin de s'inscrire dans les travaux internationaux et scientifiques visant un renouvellement des modèles de psychologie du travail et un développement des méthodes innovantes dans les organisations qui prennent en compte la recherche de sens et la quête spirituelle dans la vie de travail.

V. Bibliographie

- Abaidi-Ben Nasr, J. (2015). *Le bien-être au travail: construction et validation d'une échelle de mesure* (thèse de doctorat, université de La Rochelle, France). Récupérée de l'archive HAL :<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01661455>
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bailly, N & Roussiau, N (2010). The Daily Spiritual Experience Scale (DSES) : Validation of the short form in an elderly French population. *Canadian Journal on Aging*. 29. 2. 1-9. DOI : 10.1017/S0714980810000152
- Bernaud, J. L. (2008). *Les méthodes d'évaluation de la personnalité*. Paris : Dunod.
- Bernaud, J. L. (2018). *Introduction à la psychologie existentielle*. Dunod.
- Byrne, B. M. (2010). *Multivariate applications series. Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2nd ed.)*. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Carducci, B. J. (2009). *The psychology of personality: Viewpoints, research, and applications*. John Wiley & Sons.

- Cavanagh, G., Hanson, B., Hanson, K., & Hinojoso, J. (2001). Business leadership and spirituality. *Bridging the gap: Spirituality and business*, 9-10.
- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human Values*, 16(2), 157-167.
- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 16(1), 64-73.
- Dalmas, M., & Lima, M. (2016). Génération Y, génération postmoderne? Les enjeux pour la GRH. *Management Avenir*, (8), 151-174.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2007). *Statistics without maths for psychology*. Pearson Education.
- Douglas, S. P., & Craig, C. S. (1983). Examining performance of US multinationals in foreign markets. *Journal of International Business Studies*, 14(3), 51-62.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
doi :10.1016/j.leaqua.2005.07.008
- Duyck, J. Y., & Mhenaoui, I. (2013). La spiritualité et l'entreprise. *RIMHE: Revue*

Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise, (4), 57-70.

Evrard, Y., Pras, B. & Roux, E. (2009). *Market : Fondements et méthodes des recherches en marketing (éd. 4e édition)*. Dunod.

Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods, 4(3)*, 272.

Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2008). *Méthodologie de la recherche*. Editions Pearson Education France.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliff. New Jersey, USA, 5(3), 207-2019.

Hornn, G., & Tarnero, J. (2009). Se tuer au travail: la "mode" des suicides en entreprise. *Les temps modernes(5)*, 1-8.

Honoré, P. L. (2018). The Issues of Spirituality in the Workplace. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6 (10), 33-45.

Indartono, S., & Wulandari, S. Z. (2014). Moderation effect of gender on workplace spirituality and commitment relationship: case of Indonesian ethics. *Asian Journal of Business Ethics, 3(1)*, 65-81.

- Iqbal, Q., & Hassan, S. H. (2016). Role of workplace spirituality: Personality traits and counterproductive workplace behaviors in banking sector. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(12), 806-821.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1988). PRELIS: a preprocessor for LISREL. *Mooreville, IN: Scientific Software*.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106. doi :10.1007/s10551-009-0251-5
- Kauanui, S. K., Thomas, K. D., Rubens, A., & Sherman, C. L. (2010). Entrepreneurship and spirituality: A comparative analysis of entrepreneurs' motivation. *Journal of small business & entrepreneurship*, 23(4), 621-635.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.

Laveault, D., & Grégoire, J. (1997). *Introduction aux théories des tests en sciences humaines*.

Bruxelles: De Boeck Université.

Liu, C. H., & Robertson, P. J. (2011). Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of management inquiry*, 20(1), 35-50.

doi :10.1177/1056492610374648

Lomax, R. G., & Schumacker, R. E. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. psychology press.

Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace Spirituality and Subjective Happiness

Among High School Teachers: Gratitude As A Moderator. *EXPLORE*, 15(2), 107-114.

doi: 10.1177/0972262918821241

Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment. *Journal of management development*, 25(9), 884-895.

Martin-Krumm, C., Kern, L., Fontayne, P., Romo, L., Boudoukha, A. H., & Boniwell, I. (2015). French adaptation of the Orientation to Happiness Scale and its relationship to quality of life in French students. *Social Indicators Research*, 124(1), 259-281.

Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). Spirit and community at

- Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of organizational change management*, 12(3), 221-233.
- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Montreuil, E. (2017). *Prévenir les risques psychosociaux-3e édition: Des outils pour agir sur la qualité de vie et préserver la santé en milieu professionnel*. Dunod.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. *Gestion*, 32(2), 31-36.
- Movassagh, M. T., & Oreizi, H. R. (2014). Multiple Relationships between Perceived Organizational Justice and Workplace Spirituality with Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Psychology*, 18(2), 176-194.
- Pauchant, T. C. (2000). *Pour un management éthique et spirituel: défis, cas, outils et questions*. Montréal, Canada : Les Editions Fides, Presses HEC.

- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
doi :10.1080/13678860903135912
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of management, spirituality & religion*, 9(2), 189-208.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Phipps, K.A. (2012). Spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making, *Journal of Business Ethics* 106, 177-189. doi : 10.1007/s10551-011-0988-5
- Piedmont, R. L. (1999). Does spirituality represent the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of personality*, 67(6), 985-1013.

- Pralong, J., Philippe, X., & Peretti-Ndiaye, M. (2016). La «génération Y» entrera dans la carrière. Étude intergénérationnelle des schémas de carrière des ingénieurs français. *Recherches en sciences de gestion*, (5), 103-123.
- Radey, M., & Figley, C. R. (2007). The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 207-214.
- Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International journal of research in marketing*, 19(4), 305-335.
- Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E., & El Akremi, A. (2002). *Méthodes d'Equations Structurelles: Recherche et Applications en Gestion*. Paris: Economica.
- Roussiau, N., Bailly, N., & Renard, E. (2018). Premières étapes de construction et de validation d'une échelle de spiritualité explicite areligieuse. *Pratiques Psychologiques*, 24(3), 277- 291. doi : org/10.1016/j.prps.2017.11.001.
- Rowe, M.M., & Allen, R.G. (2004). Spirituality as a means of coping with chronic illness. *American journal of health studies*, 19(1) [Electronic version].
- Saroglou, V. (2003). Spiritualité moderne. Un regard de psychologie de la religion. *Revue théologique de Louvain*, 34, 473-504.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of management, spirituality & religion*, 8(4), 317-340.

- Sharma, S. K., Rastogi, R., & Garg, P. (2013). Workplace spirituality and managerial effectiveness among Indian managers. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 6(3), 382-390.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375
- Singhal, M., & Chatterjee, L. (2006). A person–organization fit-based approach for spirituality at work: Development of a conceptual framework. *Journal of Human Values*, 12(2), 161-178.
- Shrestha, A. K. (2016). Further Validation of Workplace Spirituality Scale in an Eastern Context. *Journal of Business and Management Research*, 1(1), 1-13.
- Shrestha, A. K. (2017). Workplace Spirituality and Employee Attitudes: Moderating Role of Organizational Politics. *Journal of Business and Management Research*, 2(1-2), 33-51.
- Underwood, L. G., & Teresi, J. A. (2002). The daily spiritual experience scale: Development, theoretical description, reliability, exploratory factor analysis, and preliminary construct validity using health-related data. *Annals of Behavioral Medicine*, 24(1), 22-33.
- Van Cappellen, P. (2014). Les croyants sont-ils plus heureux. *Cerveau & Psycho*, 20, 72-77.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological methodology*, 8, 84-136.

Wink, P., & Dillon, M. (2002). Spiritual development accross the adult life course: findings from a longitudinal study. *Journal of Adult Development*, 9(1), 79-94.

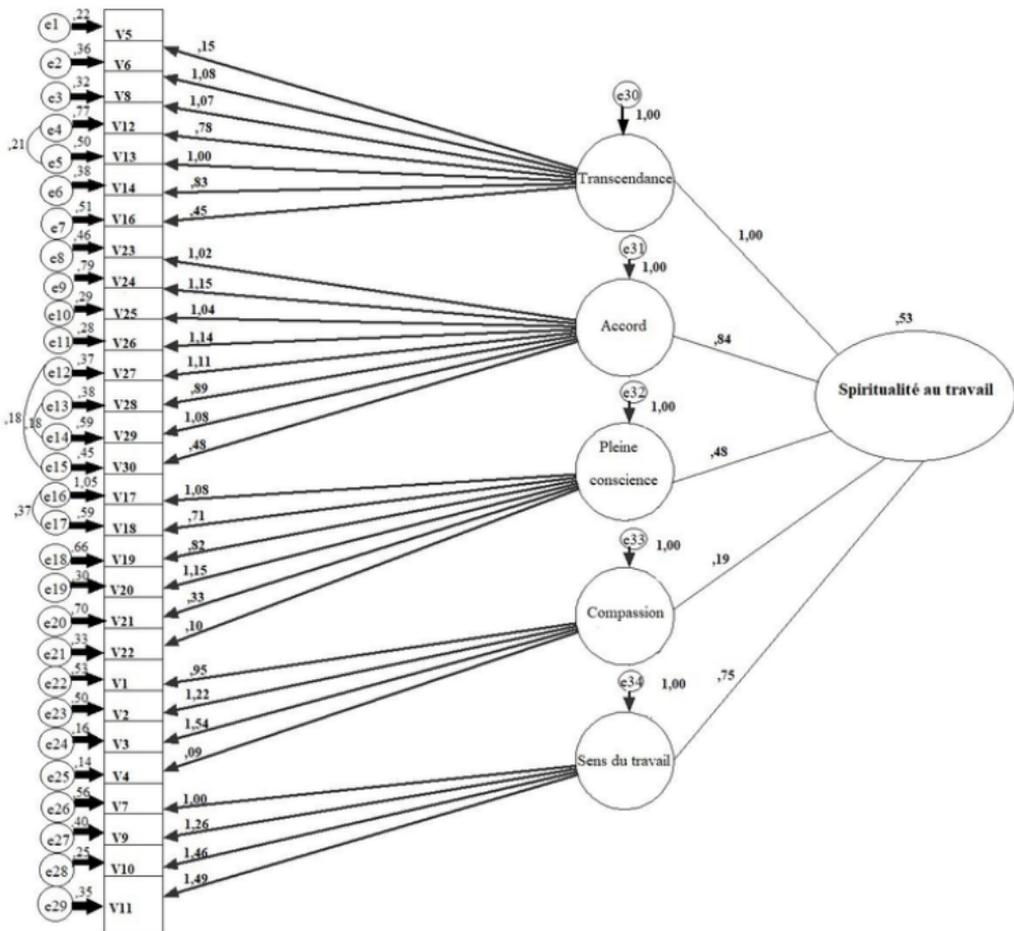


Figure 1 : Modèle à cinq facteurs avec leurs items associés et erreurs de mesures spécifiées pour chaque item.

Tableau 1. Items et propriétés psychométriques de l'échelle de la spiritualité au travail en fonction des facteurs extraits dans l'AFE (n=309) (les saturations inférieures à .50 sont supprimées)

Items	Moyenne	Ecart type	r	Variance expliquée %	Valeur propre
Facteur 1 : Transcendance ($\alpha = .89$)					
16-Il m'arrive de ressentir une joie intense au travail	3.20	1.10	.85		
13-Durant mon travail, je vis des moments de bien-être total	3.21	1.12	.82		
14-J'éprouve parfois du bonheur au travail	3.88	0.92	.72		
6-J'ai hâte d'aller au travail la plupart du temps	3.79	0.95	.67		
5-J'éprouve de la joie dans mon travail	3.37	1.13	.63		
12-Parfois, je ressens au travail une énergie ou une vitalité difficile à décrire	3.67	1.01	.56		
8-Mon travail m'apporte une énergie positive	3.31	1.08	.50	30,04 %	9.01
Facteur 2 : Accord aux valeurs organisationnelle ($\alpha = .94$)					
25-Mon entreprise se soucie de l'ensemble de ses employés	2.82	1.27	.91		
28-Mon entreprise veille à la santé de ses employés	2.92	1.30	.89		
26-Mon entreprise a une éthique professionnelle	3.35	1.18	.87		
30-Mon entreprise se soucie de mon bien-être personnel	2.77	1.29	.84		
27-Je me sens en accord avec les objectifs de mon entreprise	3.16	1.23	.83		
23-Je me sens en accord avec les valeurs de mon entreprise	3.15	1.19	.74		
24-Mon entreprise s'inquiète du sort des plus nécessiteux de notre communauté	2.66	1.23	.72		
29-Je me sens en accord avec les missions de mon entreprise	3.42	1.10	.70	11,92 %	3.75
Facteur 3 : Pleine conscience ($\alpha = .82$) (Items inversés)					
18-Je me retrouve à travailler sans prêter attention à ce que je fais	3.75	1.10	.81		
22-Il m'arrive de travailler par automatisme sans prêter attention à ce que je suis en train de faire	3.76	1.12	.79		
20-Je me précipite sur mes tâches de travail sans y être vraiment attentif	4.07	0.95	.74		
17-Je réalise des tâches de façon automatique, sans être conscient de ce que je fais.	3.38	1.29	.72		
19-Au travail, je casse ou renverse des choses par négligence, par manque d'attention ou parce que j'ai les idées ailleurs.	4.01	1.12	.61		
21-Je me rends parfois vers des lieux comme si j'étais en pilotage automatique en me demandant une fois arrivé sur place pourquoi je m'y suis rendu	3.52	1.31	.61	10,31 %	3.09
Facteur 4 : Compassion ($\alpha = .73$)					
2-J'essaie d'aider mes collègues lorsqu'ils sont en difficulté	4.32	0.80	.74		
4-J'ai de la compassion envers les autres	4.19	0.60	.73		
1-Je prends en compte les besoins de mes collègues	4.13	0.84	.71		
3-Je peux facilement me mettre à la place des autres	4.52	0.67	.70	6,19 %	1.85
Facteur 5 : Sens du travail ($\alpha = .83$)					
10-Je pense que mon travail a du sens	4.22	0.89	.77		
9-Je pense que mon travail apporte quelque chose de positif au plus grand nombre	3.89	0.91	.73		
11-Mon travail est en lien avec mes valeurs personnelles	4.02	1.08	.71		
7-Je pense apporter du bonheur aux autres par le biais de mon travail	3.86	0.94	.65	3,99 %	1.19

Tableau 2. Indices d'ajustements entre le modèle théorique et le modèle observé

	df	X ²	X ² normé	IFI Delta2	TLI rho2	CFI	PRATIO	RMSEA
Modèle 2	368	953.134	2.59	.91	.90	.91	.91	0.07
Modèle 1	372	1163.514	3.13	.88	.85	.87	.86	0.08

Tableau 3a. Matrice de corrélation entre les dimensions de la spiritualité au travail et les dimensions de bien-être au travail

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Compassion	—										
Sens du travail	.30 ***	—									
Transcendance	.34 ***	.70 ***	—								
Pleine conscience	.14 *	.33 ***	.31 ***	—							
Accord	.26 ***	.55 ***	.53 ***	.32 ***	—						
Poste de travail	.19 ***	.28 ***	.42 ***	.18 **	.47 ***	—					
Environnement de travail	.18 **	.20 ***	.36 ***	.18 **	.59 ***	.65 ***	—				
Ambiance	.31 ***	.32 ***	.47 ***	.17 **	.54 ***	.47 ***	.56 ***	—			
Reconnaissance	.23 ***	.39 ***	.50 ***	.24 ***	.74 ***	.50 ***	.58 ***	.61 ***	—		
Bienveillance	.19 ***	.39 ***	.45 ***	.19 ***	.82 ***	.52 ***	.63 ***	.58 ***	.80 ***	—	
Épanouissement	.28 ***	.67 ***	.81 ***	.39 ***	.69 ***	.52 ***	.52 ***	.54 ***	.64 ***	.65 ***	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tableau 3b. Matrice de corrélation entre la spiritualité au travail et les trois variables (Bonheur, Spiritualité implicite et Religiosité)

		Spiritualité au travail
Bonheur	Pearson's r	.346***
Spiritualité implicite	Pearson's r	.152**
Religiosité	Pearson's r	-.038

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$