



**HAL**  
open science

# Le capital psychologique : un construit d'intérêt majeur pour les psychologues du travail

Frédéric Choisy, Evelyne Fouquereau, Séverine Chevalier

## ► To cite this version:

Frédéric Choisy, Evelyne Fouquereau, Séverine Chevalier. Le capital psychologique : un construit d'intérêt majeur pour les psychologues du travail. *Pratiques Psychologiques*, 2021, 27 (1), pp.19-31. 10.1016/j.prps.2019.12.001 . hal-03154110

**HAL Id: hal-03154110**

**<https://hal.science/hal-03154110v1>**

Submitted on 13 Feb 2023

**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

**Le capital psychologique : un construit d'intérêt majeur pour les psychologues du travail**

*Psychological capital: a major relevance construct for work psychologists*

**Frédéric Choisy**, EE 1901 QualiPsy, Université de Tours, France / Centre d'Etudes et de Recherches Psychologiques Air (CERP' Air)

**Evelyne Fouquereau**, EE 1901 QualiPsy, Université de Tours, France

**Séverine Chevalier**, EE 1901 QualiPsy, Université de Tours, France

**Pas de conflit d'intérêts**

**Auteur correspondant**

Frédéric Choisy,  
EE 1901 QualiPsy,  
Université de Tours,  
UFR Arts et Sciences Humaines,  
Département de Psychologie,  
3, rue des Tanneurs, 37041 Tours Cedex 1, France.  
E-mail : frederic.choisy@etu.univ-tours.fr

## **Résumé**

Cette revue de littérature scientifique porte sur le capital psychologique (PsyCap), construit composé des dimensions d'auto-efficacité, d'espoir, de résilience et d'optimisme. Si le PsyCap est très largement présent dans les travaux des chercheurs outre-Atlantique, il n'occupe actuellement encore qu'une place modeste dans les recherches francophones. L'objectif de cet article est de dresser un état des lieux en langue française sur l'intérêt et l'usage du PsyCap dans le champ de la psychologie du travail. Après avoir précisé les fondements conceptuels du PsyCap, sont abordées la mesure de ce dernier, ses conséquences sur les comportements, les attitudes et la santé des travailleurs ainsi que l'identification des antécédents de ce construit. Enfin, des perspectives de recherches futures sont développées.

**Mots-clés :** capital psychologique, espoir, résilience, optimisme, auto-efficacité.

## ***Abstract***

*This literature review focuses on the concept of Psychological Capital (PsyCap), a construct that comprises dimensions of self-efficacy, hope, resilience and optimism. France has not a particular interest at the moment in PsyCap. The objective of this article is to provide a comprehensive review on both the relevance and use of PsyCap in work psychology. Once we have reviewed the conceptual foundations of PsyCap, its measurement and its consequences on various areas such as health and occupational attitudes will be dealt with. We will also identify the antecedents of this construct. Finally, research prospects will be developed.*

**Keywords:** *psychological capital, hope, resilience, optimism, self-efficacy.*

## Introduction

La psychologie organisationnelle positive est « l'étude scientifique, et les applications en découlant, des facteurs permettant, autant à l'individu qu'à l'organisation, de se développer et d'atteindre un niveau de fonctionnement optimal » (Vallerand & Ménard, 2013, p.29). Les facteurs étudiés peuvent être groupaux (West, Patera, & Carsten, 2009), organisationnels (Cameron & Dutton, 2003) ou individuels (Luthans, 2002). Parmi ces derniers, les « comportements organisationnels positifs » (*Positive Organizational Behaviors*) réfèrent aux « forces constituées par des ressources humaines positives et des caractéristiques psychologiques pouvant être mesurées, développées et gérées de manière à améliorer les performances au travail » (Luthans, 2002, p.59). Cette définition postule donc l'existence de qualités psychologiques positives pouvant être optimisées (*i.e.*, notion de quasi-état), et ainsi être associées à des issues souhaitables pour l'organisation et pour l'individu. C'est ainsi qu'ont été notamment identifiées l'espoir, l'auto-efficacité, la résilience et l'optimisme. Ces quatre construits ont été ultérieurement regroupés sous le terme de « Capital psychologique » (PsyCap ; Luthans & Youssef, 2004). Cet article a pour ambition de mettre en évidence la plus-value du PsyCap pour la pratique des psychologues du travail, tout en apportant un éclairage sur certaines de ses limites et donc sur les précautions qu'implique son utilisation. Pour ce faire, le PsyCap est tout d'abord précisément défini puis ses outils de mesure et ses différents niveaux d'analyse détaillés. Ensuite l'article fait un état de la recherche actuelle sur ce construit en termes de conséquences et d'antécédents. Enfin, diverses perspectives de recherche sur le sujet sont évoquées.

## Le Capital Psychologique

Le PsyCap s'appuie sur la théorie sociocognitive de Bandura (1997). Il désigne

l'état positif de développement d'un individu caractérisé par le fait : (1) d'avoir confiance en soi, d'accepter et de consacrer les efforts nécessaires pour réussir des tâches stimulantes (*i.e.*, auto-efficacité), (2) de faire des attributions positives sur sa réussite présente et future (*i.e.*, optimisme), (3) de persévérer dans ses objectifs et, si nécessaire, de modifier sa trajectoire en fonction de ses objectifs pour réussir (*i.e.*, espoir), et (4) en cas de problèmes ou d'adversité, de résister et de rebondir pour réussir (*i.e.*, résilience). (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, p.542)

## **Les composantes du Capital Psychologique**

L'auto-efficacité est définie comme « la conviction ou la confiance d'un individu en sa capacité à mobiliser sa motivation, ses ressources cognitives et à entreprendre les actions nécessaires à la réussite d'une tâche spécifique dans un contexte donné » (Stajkovic & Luthans, 1998, p.66). Bandura (1997) a établi quatre principales manières de développer l'auto-efficacité : (1) la maîtrise ou les expériences de réussite, (2) l'apprentissage vicariant ou l'adoption d'un modèle pertinent, (3) la persuasion sociale et la rétroaction positive, et (4) la stimulation physiologique et psychologique. L'espoir est défini, lui, comme « un état motivationnel positif qui se base sur une interaction entre l'énergie et la motivation orientées vers les buts (*i.e.*, composante motivationnelle), ainsi que sur les différentes manières de les atteindre (*i.e.*, composante opératoire) » (Snyder *et al.*, 1991, p.287). Quant à la résilience, elle est fréquemment caractérisée par des schémas d'adaptation positive à l'occasion ou à l'issue d'une confrontation significative avec l'adversité ou le risque (Masten & Reed, 2002). Elle inclut également la capacité de rebondir face aux événements stimulants à caractère positif ainsi que le fait d'aller au-delà de son état d'origine ou de son état d'équilibre (Avolio & Luthans, 2006). Enfin, pour certains auteurs, l'optimisme réfère à un style explicatif qui attribue les événements positifs à des causes personnelles, permanentes et systématiques et les événements négatifs à des causes externes, temporaires ou à des facteurs propres à la situation considérée (Seligman, 1998). Pour d'autres en revanche, comme Carver, Scheier, Miller et Fulford (2009) l'optimisme renvoie à une vision générale positive, conduisant à des attentes globales positives. L'optimisme tel que conçu dans le PsyCap recouvre ces deux acceptions (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

## **Le PsyCap : un quasi-état**

Luthans et Youssef (2007) ont postulé que le PsyCap était un quasi-état, c'est-à-dire un construit occupant une position intermédiaire entre les états (*i.e.*, humeurs et sentiments momentanés ; *e.g.*, émotions) et les traits (*i.e.* caractéristiques stables de l'individu ; *e.g.*, névrosisme). Ce positionnement suppose que le PsyCap est doté d'une certaine stabilité tout en restant développable, ce qu'ont confirmé différentes études empiriques (*e.g.*, Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011).

## Capital Psychologique et construits connexes

L'évaluation fondamentale de soi (*Core Self-Evaluation* ou CSE ; Judge & Bono, 2001) et la rusticité (*hardiness* ; Maddi & Koshaba, 2001) sont parmi les construits les plus communément comparés au PsyCap (Luthans *et al*, 2007 ; Riolli, Savicki, & Richards, 2012) en raison de leur proximité conceptuelle (voir tableau 1) et de leurs conséquences favorables sur les comportements et la santé psychologique des salariés. Néanmoins, ces dernières sont considérées comme des traits tandis que le PsyCap est appréhendé comme un quasi-état.

La CSE est un trait composé de l'auto-efficacité généralisée, de l'estime de soi, du névrosisme et du locus de contrôle. L'auto-efficacité généralisée est la perception des individus de leur capacité à performer dans diverses situations. L'estime de soi est définie comme l'évaluation de soi qu'un individu effectue de manière courante. Le névrosisme est la tendance à avoir un style explicatif négatif et à se focaliser sur les aspects négatifs de soi. Enfin, le locus de contrôle renvoie aux croyances des individus quant à ce qui détermine leur réussite. Bien que certaines recherches aient considéré la CSE et le PsyCap comme des construits proches mais distincts (Luthans *et al*, 2007 ; Avey, 2014), très peu d'études ont exploré empiriquement leurs relations. La plupart d'entre-elles (*e.g.*, Avey, Luthans, & Youssef, 2010) ont confirmé une corrélation positive élevée entre les deux construits. Mais très récemment, Howard (2017) a démontré à l'aide de statistiques plus avancées (*i.e.*, analyse factorielle confirmatoire) que le PsyCap et la CSE représentaient deux facteurs latents distincts. Selon cet auteur, la différence entre la CSE et le PsyCap résiderait dans l'objet de l'évaluation, à savoir : évaluation de soi générale pour le CSE et évaluation de soi contextualisée pour le PsyCap. Cette distinction pourrait ainsi expliquer pourquoi le leadership a notamment un lien plus étroit avec le PsyCap qu'avec la CSE (Nübold, Muck, & Maier, 2013).

La rusticité, quant à elle, a été définie par Maddi et Koshaba (2001, p.160) comme « une combinaison d'attitudes qui génèrent le courage et la motivation nécessaires pour transformer les potentiels désastres produits par des circonstances stressantes en opportunités de développement ». Ces chercheurs ont conceptualisé la rusticité comme un construit de second-ordre composé des trois dimensions d'engagement, de contrôle et de challenge. L'engagement réfère à la prédisposition à rechercher activement un sens et un but à la vie et à s'impliquer pleinement dans les situations rencontrées. Le contrôle renvoie à la croyance selon laquelle la personne peut influencer (au moins partiellement) les événements qui se présentent à elle. Enfin, le challenge réfère à la capacité de valoriser le changement, y compris

lorsque celui-ci nécessite des efforts personnels et impose de lutter contre des résistances. Les relations entre le PsyCap et la rusticité ont, elles, encore été très peu étudiées en dépit de la proximité sémantique de certaines de leurs facettes respectives. Ainsi la dimension challenge peut être rapprochée de la résilience au travers de la persévérance et de la capacité à affronter les difficultés qu'elle évoque. Le contrôle présente, lui, des similitudes avec la composante opératoire de l'espoir mais aussi avec l'efficacité en raison de leur lien commun avec des attitudes cognitives orientées vers la croyance en ses capacités à maîtriser une situation. Enfin, l'engagement est une composante motivationnelle proche de la dimension motivationnelle de l'espoir. A ce jour, des premiers résultats empiriques ont démontré que le PsyCap entretient des liens positifs avec la rusticité (Van Dyk, 2015).

Insérer ici tableau 1

### **La mesure du Capital Psychologique**

Actuellement il existe trois échelles de mesure du PsyCap élaborées par Fred Luthans et ses collaborateurs (voir tableau 2). L'outil le plus utilisé dans la littérature est le *Psychological Capital Questionnaire* en 24 items (PCQ-24 ; Luthans *et al.*, 2007). Il est dérivé des échelles de mesure d'auto-efficacité (Parker, 1998), d'espoir (Snyder *et al.*, 1996), de résilience (Wagnild & Young, 1993) et d'optimisme (Scheier & Carver, 1985). Chaque sous-dimension inclut 6 items et les réponses sont collectées sur des échelles de Likert en 6 points. Validée à travers de nombreuses recherches et adaptée en 16 langues différentes (Luthans & Youssef-Morgan, 2017), le PCQ-24 a fait récemment l'objet d'une étude psychométrique par Dawkins, Martin, Scott et Sanderson (2013). Ces auteurs ont notamment formulé des préconisations visant l'amélioration de la validité de construit, de la validité discriminante et de la fiabilité test-retest du PCQ-24. Afin de disposer d'une échelle réduite, Avey, Avolio et Luthans (2011) ont créé, eux, une version en 12 items (PCQ-12). Par ailleurs, pour limiter le biais de désirabilité sociale propre aux auto-évaluations, une échelle de mesure implicite du PsyCap a été validée (*Implicit Psychological Capital Questionnaire* ou I-PCQ ; Harms & Luthans, 2012), permettant de rendre l'objectif de l'étude moins évident. L'I-PCQ se compose de 8 items nécessitant de se projeter dans une situation fictive. Enfin, les mesures de PsyCap évoquées ci-dessus étant contextualisées pour le milieu professionnel, Lorenz, Beer, Pütz et Heinitz (2016) ont développé en langue allemande une échelle en 12 items applicable à tous les domaines de la vie, la *Compound PsyCap Scale* (CPC-12). La CPC-12 permet d'étendre le concept de PsyCap au-delà du monde du travail en rendant possible sa

mesure dans des populations dont le bien-être est tout aussi crucial (*e.g.*, étudiants, personnes en recherche d'emploi).

Insérer ici tableau 2

### **Les différents niveaux d'analyse du Capital Psychologique**

Conçu initialement pour évaluer les comportements organisationnels positifs au niveau individuel, le PsyCap a fait l'objet de recherches démontrant qu'il pouvait également être évalué à des niveaux supérieurs (*e.g.*, Dawkins, Martin, Scott & Sanderson, 2015). Dans certaines études empiriques, il a ainsi été mesuré au niveau du groupe de travail (*e.g.*, Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009) et plus rarement au niveau organisationnel (McKenny, Short, & Payne, 2013). Le PsyCap se prête à une conceptualisation à de plus hauts niveaux d'analyse car chacune de ses composantes a déjà été étudiée, empiriquement ou théoriquement, au niveau collectif. Ainsi deux méta-analyses soutiennent la relation existant entre l'efficacité collective et la performance au niveau du groupe, notamment parmi les équipes ayant des tâches hautement interdépendantes (*i.e.*, Gully, Incalcaterra, Joshi, & Beaubien, 2002 ; Stajkovic, Lee, & Nyberg, 2009). De manière similaire, des recherches ont déterminé que la résilience organisationnelle, la capacité de renouveler les modèles et les stratégies de gestion de manière dynamique en réponse à des changements (Hamel & Välikangas, 2003), permettait à une organisation de faire face aux difficultés dans un environnement risqué et incertain (*e.g.*, Home & Orr, 1997). Enfin, Luthans, Youssef-Morgan et Avolio (2015) ont également émis l'hypothèse qu'il pouvait y avoir des organisations optimistes ou ayant la culture de l'espoir. Cependant, l'évaluation du PsyCap au niveau collectif reste encore à établir et différents modèles de mesure doivent être étudiés (*i.e.*, somme, moyenne ou niveau de consensus entre membres du groupe ; Chan, 1998).

### **Le Capital Psychologique en contexte professionnel**

L'opérationnalisation du PsyCap à travers des outils robustes et fiables a permis son utilisation dans des domaines diversifiés tels que la santé, le sport ou l'éducation. Néanmoins ce construit a originellement été développé principalement dans une perspective de contribution à l'amélioration des pratiques managériales et plus généralement de la gestion des ressources humaines. Une consultation approfondie des bases de données *PsycInfo* et *Business Source Premier* à l'échéance du 1<sup>er</sup> février 2019, avec les mots clés « *psycap* » ou «



*psychological capital* » dans le titre ou dans le résumé, a fait ressortir 686 articles référencés dans des revues à comité de lecture, dont 481 durant ces cinq dernières années. La majorité de ces articles (*i.e.*, 90%) étaient rédigés en langue anglaise et concernaient des études en contexte professionnel. En langue française, un seul article, à notre connaissance, était spécifiquement consacré au capital psychologique d'une population d'entrepreneurs (De Hoe & Janssen, 2016).

## **Les conséquences du Capital Psychologique en contexte professionnel**

Les liens du PsyCap avec des variables d'intérêt en milieu professionnel ont fait l'objet d'un grand nombre d'études (*e.g.*, Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018 ; Bouckennooghe, De Clercq & Raja, 2019). Dans ces travaux, différentes catégories de construits peuvent être identifiées : les comportements (*e.g.*, citoyenneté organisationnelle), incluant les performances, les attitudes (*e.g.*, engagement organisationnel) ainsi que la santé au travail (*e.g.*, engagement au travail).

### **PsyCap et comportements**

Globalement, les individus ayant un capital psychologique élevé ont de l'énergie et produisent de véritables efforts qui se traduisent par de plus grandes performances sur de longues périodes temporelles (Avey, Reichards, Luthans, & Mhatre, 2011b). Ainsi dans une étude longitudinale menée dans une entreprise du secteur financier, Peterson *et al.* (2011) ont relevé que des employés d'un grand groupe financier ayant les niveaux de PsyCap les plus élevés obtenaient les meilleures performances objectives (*i.e.*, nombre de ventes et évaluation du superviseur). De même, différentes études transversales ont montré les relations positives entre le niveau de PsyCap et les performances chez des étudiants américains, des infirmières chinoises ou encore des fonctionnaires portugais (*e.g.*, Rego, Marques, Leal, Sousa, & Pina e Cunha, 2010). Luthans *et al.* (2007) ont, eux, noté que le PsyCap expliquait la performance individuelle au-delà de mesures de la personnalité (*e.g.*, CSE). De plus, le rôle médiateur du PsyCap entre différentes ressources professionnelles et les performances au travail a été mis en lumière dans de multiples contextes. Des travaux récents ont ainsi apporté la preuve que le PsyCap sous-tendait les liens entre le soutien du superviseur, l'humilité du leader, le leadership éthique, le soutien organisationnel perçu, d'une part, et les performances, d'autre part (*e.g.*, Rego *et al.*, 2017 ; Sihag & Sarikwal, 2015). Par ailleurs, les effets modérateurs du

PsyCap sur la relation entre le leadership authentique ou le climat d'implication des employés et les performances ont été démontrés (*e.g.*, Medhurst & Albrecht, 2011).

Au-delà des performances, quelques recherches ont été menées sur les liens reliant le PsyCap à d'autres comportements professionnels bénéfiques tels que les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO, Organ, 1988) et les comportements d'innovation. Une association positive entre le PsyCap et les CCO a été identifiée dans différentes études (*e.g.*, Norman, Avey, Nimnicht & Graber-Pigeon, 2010). De plus, Lam, Liang, Ashford et Lee (2015) ont démontré que le PsyCap atténuait les effets négatifs de l'insécurité au travail sur les CCO. Par ailleurs, une étude de Hsu et Chen (2015) a mis en évidence que le PsyCap était un médiateur total de la relation entre le climat organisationnel d'innovation et les comportements d'innovation des employés.

Enfin, différentes études ont permis de souligner les effets bénéfiques du PsyCap sur des comportements professionnels délétères tels que les comportements contre-productifs (CCP), les incivilités et l'absentéisme. En effet, des travaux ont mis à jour une relation négative du PsyCap avec les CCP (Avey, Hughes, Norman, & Luthans, 2008 ; Norman *et al.*, 2010) tandis qu'une étude de Roberts, Sherer et Bowyer (2011) a démontré que le PsyCap atténuait la relation entre le stress et les comportements d'incivilité. Par ailleurs, dans une récente méta-analyse, Newman, Ucbasaran, Zhu et Hirst (2014) ont noté que les individus ayant un capital psychologique élevé témoignaient de scores d'absentéisme plus faibles que les salariés caractérisés par un bas niveau de PsyCap (*e.g.*, Avey, Luthans, & Jensen, 2009).

### **PsyCap et attitudes**

De nombreuses études ont mis en évidence les relations du PsyCap avec des attitudes positives chez les travailleurs telles que l'engagement organisationnel, la satisfaction au travail (*e.g.*, Abbas, Raja, Darr, & Bouckennooghe, 2014 ; Alessandri, Borgogni, Consiglio, & Mitidieri, 2015) et l'intention de rester (Avey *et al.*, 2011b ; Luthans & Jensen, 2005). Sun, Zhao, Yang, Bin et Fan (2012) ont de surcroît démontré que des infirmières à niveau élevé de PsyCap montraient une plus forte intégration à leur métier (*job embeddedness*).

Par ailleurs, des travaux ont été consacrés aux relations négatives du PsyCap avec des attitudes délétères au travail telles que l'intention de partir (Avey *et al.*, 2008 ; Choi & Lee, 2014), le cynisme (Avey *et al.*, 2011b) ou le conflit travail-famille (Karatepe & Karadas, 2014). De plus, le PsyCap atténuerait les effets négatifs des contraintes professionnelles (*i.e.*, pression temporelle et charge de travail) sur les performances (Madrid, Diaz, Leka, Leiva, &

Barros, 2018). Enfin, une étude récente a révélé que le PsyCap réduisait les effets négatifs de l'ostracisme au travail sur l'engagement affectif et l'intention de quitter (Zheng, Yang, Ngo, Liu, & Jiao, 2016).

### **PsyCap et santé**

Dans le domaine de la santé au travail, de nombreux travaux ont mis en évidence les liens directs du PsyCap avec différents construits positifs tels que le bien-être (Choi & Lee, 2014 ; Siu, 2013) et le bonheur (Williams, Kern, & Waters, 2015). De plus, différentes études ont apporté la preuve du rôle important du PsyCap dans le choix d'un style de *coping* efficace qui en retour amenait une meilleure santé psychologique (Ding *et al.*, 2015 ; Rabenu, Yaniv, & Elizur, 2016 ; Zhou *et al.*, 2017). Cependant, la majorité des recherches menées se sont focalisées sur le rôle médiateur du PsyCap. Ainsi, dans le cadre théorique du modèle des contraintes-ressources professionnelles (Bakker, & Demerouti, 2007), Xanthopoulou, Bakker, Demerouti et Schaufeli (2007) ont observé que des ressources personnelles apparentées au PsyCap (*i.e.*, auto-efficacité et optimisme) avaient un rôle médiateur entre les ressources professionnelles et l'engagement au travail. De même, différents auteurs ont montré le rôle médiateur du PsyCap dans les relations du bien-être avec la brimade (Cassidy, McLaughlin, & McDowell, 2014), le stress (Rioli *et al.*, 2012) et la croyance en un monde juste (Li & Li, 2016).

Les relations du PsyCap avec des dimensions critiques de santé (*e.g.*, *burnout*, dépression) ont également été analysées. Ainsi les liens négatifs directs du PsyCap ont été démontrés avec le stress post-traumatique (Spence Laschinger & Nosko, 2015), la fatigue (Hystad & Eid, 2016), et le *burnout* (Leon-Perez, Antino, & Leon-Rubio, 2016). Par ailleurs, plusieurs études ont conclu à l'effet médiateur du PsyCap dans les relations de la dépression avec le soutien organisationnel perçu (Liu, Wen, Xu et Wang, 2014), le stress (Shen *et al.*, 2014) et la pleine conscience (Roche, Haar, & Luthans, 2014).

Enfin, le rôle modérateur du PsyCap sur les relations entre des stressseurs et le niveau de stress (Hargrove, 2012), entre le niveau de stress et la santé mentale (Yang, Liu, & Wang, 2013), entre les contraintes professionnelles et l'épuisement (Xanthopoulou *et al.*, 2007) ainsi qu'entre le travail émotionnel et le *burnout* (O'Donohue, Martin, & Torugsa, 2015) a été relevé par les chercheurs.

### **Les antécédents du Capital Psychologique**

Parce que les conséquences bénéfiques du PsyCap pour les organisations et les individus ont été largement démontrées, l'étude de ses antécédents revêt un intérêt majeur. Dans une méta-analyse, Avey (2014) a identifié quatre catégories d'antécédents du PsyCap : (1) les différences interindividuelles relatives aux traits (*e.g.*, personnalité proactive, estime de soi), (2) le leadership et la supervision (*e.g.*, leadership authentique), (3) les caractéristiques du travail (*e.g.*, complexité de la tâche), et (4) les variables démographiques (*e.g.*, genre, âge). Les différences interindividuelles et les variables démographiques constituent des antécédents personnels tandis que le leadership et les caractéristiques du travail sont des antécédents situationnels, tout comme les interventions organisationnelles visant à développer le PsyCap.

### **Les antécédents personnels**

A ce jour, très peu d'études ont porté sur les antécédents personnels du PsyCap. Néanmoins, Avey (2014) a mis en évidence que les individus ayant une personnalité proactive ou une bonne estime de soi avaient de plus hauts niveaux de PsyCap. De plus, certaines recherches ont montré que le niveau de PsyCap était d'autant plus élevé que les individus étaient âgés (*e.g.*, Avey, 2014 ; Madrid *et al.*, 2018), bien que l'effet soit faible. Enfin de rares études ont récemment mis en évidence les liens du PsyCap avec les émotions positives (Siu, Cheung, & Lui, 2015) ainsi qu'avec la pleine conscience (Roche *et al.*, 2014).

### **Les antécédents situationnels**

De nombreux travaux ont confirmé les liens positifs qu'entretient le PsyCap avec le soutien social et certains types de leadership (*e.g.*, authentique, éthique). Ainsi le soutien des collègues et des supérieurs hiérarchiques favorise le développement du PsyCap chez les employés. Précisément, Luthans, Norman, Avolio et Avey (2008) ont observé que le PsyCap était un médiateur total des relations entre un climat organisationnel soutenant et les performances au travail tandis que Liu (2013) a démontré que les employés percevant un plus fort soutien du superviseur avaient de plus hauts niveaux de PsyCap, ce qui en retour prédisait de meilleures performances. D'après Luthans *et al.* (2008), le soutien social contribuerait à l'espoir de trouver des solutions aux problèmes rencontrés, permettrait d'atteindre les objectifs fixés et de mieux rebondir après un revers. Dans le domaine du leadership, le rôle médiateur du PsyCap entre les comportements de leadership authentique, éthique ou transformationnel et les performances individuelles ou groupales a fait consensus (Avey, 2014 ; Rego, Sousa, Marques & Pina e Cunha, 2012). Au niveau individuel, Gooty, Gavin,

Johnson, Frazier et Snow (2009) ont ainsi conclu que le PsyCap était un médiateur total de la relation entre le leadership transformationnel d'une part et la performance au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle d'autre part. Des résultats similaires ont été rapportés par Rego *et al.* (2012) qui ont prouvé que le PsyCap était un médiateur total de la relation entre le leadership authentique et la créativité des employés. Avey (2014), quant à lui, a mis en évidence que les leaderships authentique et éthique avaient un lien positif avec le PsyCap à l'inverse de la supervision abusive.

Différentes caractéristiques du travail ou de l'environnement professionnel ont également fait l'objet de l'attention des chercheurs. Ainsi de récents travaux ont déterminé que les individus affrontant un environnement de travail stressant (*e.g.*, Epitropaki, 2013 ; Liu, Chang, Fu, Wang & Wang, 2012), subissant des brimades (*e.g.*, Cassidy *et al.*, 2014) et de hauts niveaux de conflit travail-famille (*e.g.*, Wang, Liu, Wang, & Wang, 2012) manifestaient des niveaux de PsyCap plus faibles que ceux qui étaient moins confrontés au stress. Enfin, Li *et al.* (2015) ont observé que le PsyCap entretenait des liens négatifs avec la demande d'effort extrinsèque et des liens positifs avec la récompense. A l'inverse, Mathe et Scott-Halsell (2012) ont noté que la perception de la renommée de leur organisation par les travailleurs était associée positivement à leur niveau de PsyCap tandis qu'Avey (2014) a prouvé que plus les individus percevaient de la complexité dans leurs tâches, plus leur niveau de PsyCap était élevé.

Enfin, Youssef-Morgan et Sundermann (2014) ont observé que des interventions au sein de l'organisation pouvaient favoriser le développement du PsyCap, ce qu'ont confirmé Luthans et Youssef-Morgan (2017) en préconisant dans cette perspective des interventions intenses de courte durée (*i.e.*, 2-3 heures) basées sur la fixation d'objectifs et sur le partage d'expériences.

## **Perspectives de recherche**

### **Le concept de PsyCap**

Bien que diverses études aient déjà mis en évidence la malléabilité du PsyCap, certains auteurs (Youssef-Morgan, 2014) recommandent de poursuivre les recherches sur ce sujet en utilisant des designs longitudinaux et ce d'autant qu'Howard (2017) a très récemment montré dans une étude longitudinale que le PsyCap avait une corrélation de l'ordre de 0,90 avec la CSE, construit reconnu comme étant un trait. Cependant, certains auteurs considèrent qu'il n'est pas possible de clairement catégoriser une caractéristique individuelle comme un trait ou un état du fait qu'elle est parfois dépendante de la situation et/ou de l'expérience personnelle

(Steyer, Mayer, Geiser, & Cole, 2015). Aussi, une étude longitudinale menée auprès d'une population connaissant un changement professionnel notable (*e.g.*, mutation, transition de carrière) permettrait d'apporter des éléments de réponse à cette problématique.

La conceptualisation du PsyCap nécessite également des recherches additionnelles quant à sa structure (Dawkins *et al.*, 2013 ; Youssef-Morgan, 2014). En effet, bien que la structure en facteur de second ordre proposée par Luthans *et al.* (2007) soit adéquate en termes d'ajustement, plusieurs études récentes ont mis en évidence que d'autres structures étaient plus optimales (*e.g.*, Antunes, Caetano, & Pina e Cunha, 2017). Plus généralement, un débat récent a porté sur la pertinence de l'emploi de facteurs de second ordre au lieu de facteurs obliques de premier ordre, le facteur de second ordre étant redondant car supposant que les facteurs de premier ordre mesurent le même construit (Finn & Wang, 2014 ; Lee & Cadogan, 2013). Par ailleurs, des méthodes de traitement statistique avancées telles que la modélisation exploratoire par équation structurelle avec modèle bi-facteur (B-ESEM) ont permis de mieux prendre en compte les particularités de construits multidimensionnels réputés partager un même facteur global (*e.g.*, théorie de l'autodétermination ; Howard, Gagné, Morin, & Van den Broeck, 2016). Enfin, Gignac (2016) a préconisé de favoriser les modèles bi-facteur aux modèles de second ordre en raison de leur caractère moins restrictif. Une modélisation B-ESEM de la structure du PsyCap permettrait donc *in fine* de mieux appréhender ce construit.

Au-delà de sa structure, le PsyCap est mesuré actuellement par agrégation des scores de ses différentes composantes. Or, Dawkins *et al.* (2013) ont montré que les corrélations entre les composantes peuvent varier considérablement d'une étude à l'autre. Ces chercheurs ont donc recommandé de conduire des études statistiques plus élaborées (*i.e.*, modélisations par équations structurelles) afin de mieux comprendre les interactions entre les composantes du PsyCap.

Enfin, différents auteurs ont suggéré d'examiner si certains profils de PsyCap ne permettraient pas de mieux expliquer les effets du PsyCap (Dawkins *et al.*, 2013 ; Youssef-Morgan, 2014). En effet, bien que les composantes du PsyCap entretiennent de fortes relations, certaines d'entre-elles pourraient avoir plus ou moins d'importance suivant les populations ou les construits étudiés (Dawkins *et al.*, 2013). Récemment, une étude de Bouckenooghe *et al.* (2019) en milieu professionnel a ainsi mis en évidence des profils distincts des composantes du PsyCap qui entretenaient des relations différentes avec l'engagement au travail et les performances.

## **L'opérationnalisation du PsyCap**

Luthans et Youssef-Morgan (2017) ont préconisé d'étudier dans quelle mesure le PsyCap pouvait se voir adjoindre des ressources supplémentaires telles que les compétences émotionnelles, l'authenticité, la créativité, l'expérience optimale ou la pleine conscience. De telles études ont d'ailleurs déjà été réalisées avec le courage (Brockmann, 2015) et la gratitude (Ahrens, 2016). Un examen systématique des composantes potentiellement intégrables au PsyCap pourrait faciliter l'extension de sa taxonomie et améliorer la compréhension des interactions entre ses différents constituants (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Par ailleurs, les qualités psychométriques du PCQ-24 nécessitent des recherches complémentaires quant à sa validité de construit, notamment sa validité convergente et discriminante (Dawkins *et al.*, 2013). En effet, certaines études récentes ont par exemple mis en évidence des limites de l'outil liées aux items rédigés négativement (Alessandri *et al.*, 2015 ; Howard, 2017). De fait, l'utilisation d'items rédigés négativement pour mesurer des construits positifs a été identifiée comme pouvant potentiellement poser problème du fait de la non certitude d'être sur un continuum propre à un même construit avec des extrémités négative et positive (Peterson & Chang, 2002).

## **Conclusion**

Cette revue de questions sur le PsyCap a permis de souligner la richesse indéniable de ce construit positif qui occupe aujourd'hui une place de plus en plus importante dans les recherches internationales liées à la gestion des ressources humaines. Son principal atout repose sur une validité prédictive avérée de différents construits psychologiques étudiés actuellement dans le monde du travail, qu'il s'agisse de comportements (*e.g.*, performances, absentéisme), d'attitudes (*e.g.*, engagement organisationnel, intention de rester) ou de santé au travail (*e.g.*, *burnout*, engagement au travail). Par ailleurs, le caractère potentiellement développable du PsyCap, sous certaines conditions, peut permettre de proposer des pistes d'amélioration aux organisations du travail en termes d'interventions ponctuelles (Youssef-Morgan & Sundermann, 2014), ou d'optimisation de certains processus (*e.g.*, socialisation organisationnelle ; Saks & Gruman, 2011). Les interventions pourraient par exemple être basées sur la fixation d'objectifs, le partage d'expérience ou encore le renforcement positif et se décliner au travers de modalités d'action aussi diversifiées que le mentorat, la mise en place d'applications informatiques aidant à la planification des activités, la gamification ou encore l'exercice d'un leadership positif (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Dans ce dernier

cas, l'amélioration du PsyCap des salariés pourrait passer par la transformation des leaders qui ont en charge le développement d'un climat positif et la mise à disposition de ressources diverses aux employés (Youssef & Luthans, 2012). Afin d'assurer l'efficacité des interventions, Youssef-Morgan et Sundermann (2014) ont suggéré de respecter certaines précautions : l'activité proposée devant être notamment spécifiquement associée à des conséquences positives attendues, et être novatrice par rapport à l'existant.

Toutefois, il apparaît nécessaire de poursuivre les études qui permettront d'asseoir les bases conceptuelles du PsyCap (e.g., structure, quasi-état) mais aussi d'améliorer sa mesure (e.g., validité discriminante et convergente) afin d'optimiser l'étude de sa validité prédictive notamment dans le champ professionnel.

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

### Références bibliographiques

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830.
- Ahrens, B. (2016). *Gratitude, psychological capital, and work stress* (Doctoral dissertation, PhD Thesis, Bellevue Univ., Bellevue, Neb).
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the Italian version of the psychological capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149–159.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological reports*, 120(3), 520-536.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(2), 141-149.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.



- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011b). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader : moments matter in accelerating authentic leadership development*. New-York : McGraw-Hill.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Worth Publishers.
- Bockorny, K. M. (2015). *Psychological capital, courage, and entrepreneurial success* (Doctoral dissertation, Bellevue University).
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., & Raja, U. (2019). A person-centered, latent profile analysis of psychological capital. *Australian Journal of Management*, 44(1), 91-108.
- Cameron, K., & Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Miller, C. J., & Fulford, D. (2009). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology* (pp. 303-311). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Cassidy, T., McLaughlin, M., & McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work & Stress*, 28(3), 255-269.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of applied psychology*, 83(2), 234.
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.

- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348-370.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations*, 68(6), 925-949.
- De Hoe, R., & Janssen, F. (2016). Le capital psychologique permet-il d'apprendre et de rebondir face à un échec entrepreneurial ? *Management international*, 20 (2), 18-28.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., ... & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *PloS one*, 10(4).
- Epitropaki, O. (2013). *Employment uncertainty and the role of authentic leadership and positive psychological capital*. Orlando, Florida, US: Academy of Management Conference 2013.
- Finn, A., & Wang, L. (2014). Formative vs. reflective measures: Facets of variation. *Journal of Business Research*, 67(1), 2821-2826.
- Gignac, G. E. 2016. The higher-order model imposes a proportionality constraint: That is why the bifactor model tends to fit better. *Intelligence*, 55: 57-68.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of applied psychology*, 87(5), 819-832.
- Hamel, G., & Valikangas, L. (2003). Why resilience matters. *Harvard Business Review*, 81(9), 56-57.
- Hargrove, M. B. (2012). *Antecedents and outcomes associated with the individual stress response* (Doctoral dissertation, University of Texas). Retrieved from <https://rc.library.uta.edu/>

- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Home, J. F., & Orr, J. E. (1997). Assessing behaviors that create resilient organizations. *Employment relations today*, 24(4), 29-39.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89.
- Howard, M. C. (2017). The empirical distinction of core self-evaluations and psychological capital and the identification of negative core self-evaluations and negative psychological capital. *Personality and Individual Differences*, 114, 108-118.
- Hsu, M. L. A., & Chen, F. H. (2015). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate-Employee Behavior Relationship. *Journal of Creative behavior*, 49(2), 1-16.
- Hystad, S. W., & Eid, J. (2016). Sleep and fatigue among seafarers: the role of environmental stressors, duration at sea and psychological capital. *Safety and health at work*, 7(4), 363-371.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499.
- Lee, N., & Cadogan, J. W. (2013). Problems with formative and higher-order reflective variables. *Journal of Business Research*, 66(2), 242-247.
- Leon-Perez, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. (2016). The Role of Psychological Capital and Intragroup Conflict on Employees' Burnout and Quality of Service : A Multilevel Approach. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–11.
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., ... Wu, H. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job

- burnout among bank employees in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(3), 2984–3001.
- Li, X.-P., & Li, S.-S. (2016). Chain mediating effect between belief in a just world and subjective well-being of needy college students. *Chinese Mental Health Journal*, 30(6), 464–469.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12, 219–227.
- Liu, L., Wen, F., Xu, X., & Wang, L. (2014). Effective resources for improving mental health among Chinese underground coal miners: Perceived organizational support and psychological capital. *Journal of occupational health*, 57(1), 58-68.
- Liu, Y. (2013). Moderating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality*, 41, 109-112.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS one*, 11(4).
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008b). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate— employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M., & Avolio, B.J. (2015). *Psychological capital and beyond*. New-York : Oxford University Press.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2001). *Hardi Survey III-R: Test development and Internet manual*. Newport Beach, CA: Hardiness Institute.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461-477.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder, & S.J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York: Oxford University Press.
- Mathe, K., & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11, 354–372.
- McKenny, A. F., Short, J. C., & Payne, G. T. (2013). Using computer-aided text analysis to elevate constructs: An illustration using psychological capital. *Organizational Research Methods*, 16(1), 152-184.
- Medhurst, A., & Albrecht, S. (2011). Salesperson engagement and performance: A theoretical model. *Journal of Management & Organization*, 17(3), 398-411.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120–138.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 17 (4).
- Nübold, A., Muck, P. M., & Maier, G. W. (2013). A new substitute for leadership. *The Leadership Quarterly*, 24, 29–44.
- O'Donohue, W., Martin, A., & Torugsa, N. A. (2015). Understanding individual responses to failure by the organisation to fulfil its obligations: examining the influence of psychological capital and psychological contract type. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 131-147.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology*, 83(6), 835.

- Peterson, C., & Chang, E. (2002). Optimism and Flourishing. In C. Keyes & J. Haidt (Eds), *Flourishing : Positive Psychology and the Life Well-lived*, Washington, DC : American Psychological Association, pp. 55-79.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2016). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance Coping Models. *Current Psychology*, 1–13.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Rego, A., Owens, B., Leal, S., Melo, A. I., e Cunha, M. P., Gonçalves, L., & Ribeiro, P. (2017). How leader humility helps teams to be humbler, psychologically stronger, and more effective: A moderated mediation model. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 639-658.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Riulli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology*, 3(12), 1202.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job Stress and Incivility What Role Does Psychological Capital Play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 14-26.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.

- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism*. New-York : Pocket Books.
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 14(1), 329.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital-A study of IT industries in Indian framework. *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*. 20 (2), 19-26. Retrieved from <http://ejbo.jyu.fi>
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: A cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170–181.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers : The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*, 16, 367–380.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321.
- Spence Laschinger, H. K., & Nosko, A. (2015). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 252-262.
- Stajkovic, A. D., Lee, D., & Nyberg, A. J. (2009). Collective efficacy, group potency, and group performance: Meta-analyses of their relationships, and test of a mediation model. *Journal of applied psychology*, 94(3), 814.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.
- Steyer, R., Mayer, A., Geiser, C., & Cole, D. A. (2015). A theory of states and traits—Revised. *Annual review of clinical psychology*, 11, 71-98.

- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. Bin, & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69–79.
- Vallerand, R.J., & Ménard, J. (2013). La psychologie organisationnelle positive : analyse et perspectives. In C. Martin-Krumm, M. J. Shaar, & C. Tarquinio (Eds.). *Psychologie Positive en environnement professionnel* (pp. 23-44). Bruxelles : De Boeck.
- Van Dyk, G. (2015). Hardiness as predictor of work readiness: a preliminary exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 25(1), 80-82.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-178.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54, 232–240.
- West, B. J., Patera, J. L., & Carsten, M. K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 249-267.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A Longitudinal Examination of the Association Between Psychological Capital, Perception of Organizational Virtues and Work Happiness in School Staff. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 5.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.
- Yang, H., Liu, H., & Wang, G. (2013). Regulative effect of psychological capital on relationship between life stress and mental health of college graduates with rural registered residence. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 21(2), 260–262.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2012). Positive global leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 539-547.
- Youssef-Morgan, C. M. (2014). Advancing OB research: an illustration using psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 130-140.
- Youssef-Morgan, C. M., & Sundermann, D. A. (2014). Positive interventions: from prevention to amplification. In M.C. Peeters, J. De Jonge & T.W. Taris (Eds.). *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 458-480). New-York : John Wiley & Sons.



- Zheng, X., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 143–151.
- Zhou, H., Peng, J., Wang, D., Kou, L., Chen, F., ..., & Liao S. (2017). Mediating effect of coping styles on the association between psychological capital and psychological distress among Chinese nurses: a cross-sectional study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 24(2-3), 114-122.

Annexe : tableaux à insérer

Tableau 1

*Similitudes des dimensions du PsyCap, du CSE et de la rusticité*

PsyCap	CSE	Rusticité
	<b>Estime de soi</b> Valeur que s'auto-attribue une personne	
<b>Auto-efficacité</b> Croyance en sa capacité à réussir une tâche spécifique dans un contexte donné	<b>Auto-efficacité générale</b> Croyance en sa capacité à atteindre des performances dans une variété de situations	<b>Contrôle</b> Croyance d'avoir de l'influence sur les évènements
<b>Espoir opératoire</b> Envisager différentes manières d'atteindre ses buts	<b>Locus de contrôle interne</b> Croyance que la cause des évènements de sa vie est contingente de ses comportements	
<b>Espoir motivationnel</b> Motivation orientée vers les buts		<b>Engagement</b> Recherche de sens, implication
<b>Optimisme</b> Style explicatif positif / attentes globales positives	<b>Névrosisme</b> Tendance à avoir un style explicatif négatif et à se focaliser sur les aspects négatifs de soi	
<b>Résilience</b> Schémas d'adaptation positive face à l'adversité, le risque ou évènements stimulants		<b>Challenge</b> Valoriser le changement, efforts, lutte contre résistances

Tableau 2

*La mesure du Capital Psychologique*

Questionnaire (auteurs)	Nombre d'items	Exemples d'items
PCQ-24 (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)	24	-Auto-efficacité : Je me sens capable d'analyser un problème persistant pour trouver une solution. -Espoir : Actuellement, je poursuis mes objectifs professionnels avec énergie.
PCQ-12 (Avey, Avolio, & Luthans, 2011)	12	-Résilience : Je peux surmonter des périodes difficiles au travail parce que j'ai affronté des difficultés auparavant. -Optimisme : Je vois toujours le côté positif des choses dans mon travail.
CPC-12 (Lorenz, Beer, Pütz, & Heinitz, 2016)	12	-Auto-efficacité : Je suis capable de résoudre la plupart des problèmes tant que j'y consacre les efforts nécessaires. -Espoir : Je peux envisager de multiples façons d'atteindre mes objectifs actuels. -Résilience : Cela ne me pose pas de problème si des personnes ne m'apprécient pas. -Optimisme : L'avenir me réserve beaucoup de bonnes choses.
I-PCQ ( <i>Implicit</i> PCQ) (Harms & Luthans, 2012)	8	Quelqu'un a une discussion avec son supérieur : Imaginer comment cette personne : - se sent confiante et assurée de ses capacités - se sent satisfaite de sa vie (item distracteur)

PCQ : *Psychological Capital Questionnaire* ; CPC : *Compound PsyCap Scale*