



## INTERFÉRENCE NÉGATIVE DU TRAVAIL SUR LA FAMILLE ET STRESS AU TRAVAIL

### Impact du support organisationnel perçu

Isabelle Hansez<sup>1</sup>, Florence Stinglhamber<sup>2</sup> et Dorothee Hanin<sup>3</sup>

#### RÉSUMÉ

Le modèle de Karasek (1979) est l'un des modèles le plus utilisé dans les recherches sur le lien travail-famille et sur le stress professionnel. Parmi les variables qu'il inclut, figurent le support social du supérieur et des collègues. À notre connaissance, peu d'études ont essayé d'analyser le lien entre l'interférence travail-famille, le stress négatif et d'autres sources de support social tel que le support perçu de l'organisation. Or, en accord avec la méta-analyse de Rhoades et Eisenberger en 2002, nous faisons l'hypothèse que le support organisationnel perçu joue un rôle central dans le lien entre les caractéristiques du travail, l'interférence négative travail-famille et le stress négatif qui en découle. Notre étude s'est réalisée dans un hôpital belge auprès de 266 membres du personnel soignant. Le questionnaire utilisé comprend : le Job Content Questionnaire de Karasek ; l'échelle de support organisationnel perçu de Eisenberger (1986), l'échelle d'interférence négative du travail sur la famille (SWING, Geurts, 2004) et le stress négatif (SPPN, Hansez *et al.*, 2004). Il en résulte que le support organisationnel perçu joue un rôle central dans les relations entre certaines caractéristiques du travail, l'interférence négative travail-famille et le stress par le biais d'une double médiation. En outre, l'effet négatif des exigences de travail sur le support organisationnel perçu est modéré par la latitude de décision que les employés peuvent avoir dans leur travail. Les résultats suggèrent qu'introduire le support organisationnel perçu dans des modèles liés aux relations travail-famille enrichirait les deux courants de recherche envisagés dans cette étude. En outre, le type de modèle utilisé dans cette recherche pourrait aussi être appliqué à d'autres types de variables dépendantes (p. ex., la performance au travail).

1. Service de psychologie du travail, Université de Liège, 5, boulevard du Rectorat (B32), B4000 Liège, Belgique, [ihansez@ulg.ac.be](mailto:ihansez@ulg.ac.be)
2. Unité de psychologie sociale et des organisations, 10, Place du Cardinal Mercier, B1348 Louvain-La-Neuve, Belgique, [florence.stinglhamber@uclouvain.be](mailto:florence.stinglhamber@uclouvain.be)
3. Unité de psychologie sociale et des organisations, 10, Place du Cardinal Mercier, B1348 Louvain-La-Neuve, Belgique, [dorothee.hanin@uclouvain.be](mailto:dorothee.hanin@uclouvain.be)

## 1. PROBLÉMATIQUE

À l'heure où les contraintes imposées aux travailleurs ne cessent d'augmenter et où la flexibilité est devenue le quotidien des travailleurs, il est intéressant de s'interroger sur les variables organisationnelles pouvant influencer à la fois la manière de concilier vie privée et vie professionnelle et le stress professionnel.

D'un point de vue théorique, ces dernières années ont été caractérisées par un regain d'intérêt pour la psychologie positive et plus précisément dans le cadre de la psychologie du travail, par la notion de ressources disponibles dans l'environnement de travail (Schaufeli et Bakker, 2004). Ces ressources agissent comme facteurs de motivation en donnant un sens au travail, en rendant les travailleurs responsables tant de l'exécution que des résultats du travail, et en leur fournissant des informations sur les résultats réels de leurs activités (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli et Schreurs, 2003 ; Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli, 2001). Les ressources au travail désignent « tous les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail qui 1) permettent de réduire les contraintes et les coûts qui y sont associés, 2) et/ou sont utiles pour atteindre les objectifs de travail, 3) et/ou stimulent le développement et les apprentissages personnels » (Schaufeli et Bakker, 2004, p. 296). Les ressources au travail peuvent se situer au niveau de l'organisation (p. ex., salaire, sécurité d'emploi), au niveau des relations sociales (p. ex., soutien des collègues, ambiance de travail), au niveau de l'organisation du travail (p. ex., participation aux prises de décision), ou au niveau de l'exécution des tâches (p. ex., feedback sur la performance, autonomie) (Schaufeli et Bakker, 2004).

Selon cette définition, la notion de support organisationnel perçu semble particulièrement intéressante à étudier dans la mesure où elle fait directement référence à la notion de ressources à travers des dimensions liées à la reconnaissance, la valorisation ou la considération du travailleur, aspects souvent reconnus à l'heure actuelle dans le discours des salariés et/ou dans les pratiques prônées dans les entreprises. Notre étude vise ainsi à analyser plus précisément l'impact du support organisationnel perçu sur l'interférence négative du travail sur la famille et sur le stress négatif.

## 2. FONDEMENT THÉORIQUE

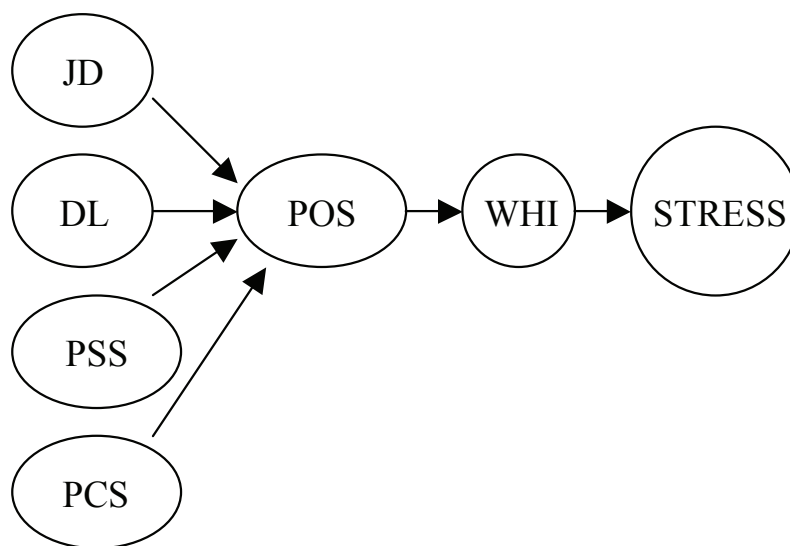
Le modèle de Karasek (1979) est certainement l'un des modèles qui a été le plus utilisé, durant ces vingt-cinq dernières années, dans la prédiction du stress professionnel et, de manière plus générale, du bien-être des travailleurs. Dans cette perspective, plusieurs études fournissent des résultats empiriques qui soutiennent la pertinence de l'application de ce modèle à la conciliation vie professionnelle – vie privée (p. ex., Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes et Tummers, 2004). Si le modèle de Karasek a été étendu pour inclure le support social du supérieur (PSS) et des collègues (PCS) (Karasek, Triantis et Chaudry, 1982), les autres sources de support de l'environnement de travail des salariés ont été rarement étudiées en lien avec ces variables dépendantes.

Un nombre très limité d'études ont en effet envisagé que le support organisationnel perçu (POS ; Eisenberger, Huntington, Hutchison et Sowa, 1986) pouvait avoir une influence sur l'interférence négative du travail sur la famille (NegWHI) (McManus, Korabik, Rosin et Kelloway, 2002). Selon Eisenberger *et al.* (1986), le support organisationnel perçu peut être défini comme les croyances de l'employé quant au degré selon lequel son organisation valorise ses contributions et se soucie de son bien-être.

En accord avec la méta-analyse sur le support organisationnel perçu réalisée par Rhoades et Eisenberger (2002), nous faisons l'hypothèse dans le cadre de cette étude que le support organisationnel perçu joue un rôle central dans les liens qui unissent, d'une part, les différentes dimensions du modèle de Karasek et, d'autre part, l'interférence négative du travail sur la famille et, in fine, le stress professionnel. Plus précisément, nous postulons que *a*) les exigences professionnelles, la latitude de décision, le support perçu des collègues et du supérieur influencent directement le support organisationnel perçu, *b*) que ce dernier joue le rôle de médiateur par rapport à l'interférence négative travail-famille, et *c*) que l'interférence travail-famille joue elle-même un rôle de médiateur par rapport au stress négatif. Ainsi, nous proposons de tester un modèle théorique intégré des relations existant entre les dimensions du modèle de Karasek, le POS, la NegWHI et le stress, modèle qui postule l'existence d'une double médiation (Figure 1).

**Figure 1**

### MODÈLE DE LA RECHERCHE



## 3. MÉTHODOLOGIE

### 3.1. QUESTIONNAIRES

Le questionnaire comprend : le Job Content Questionnaire de Karasek ; l'échelle de support organisationnel perçu de Eisenberger (1986), l'échelle d'interférence négative du travail sur la famille (SWING, Geurts, 2004) et le stress négatif (SPPN, Hansez *et al.*, 2004).

Le Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek, composé de vingt-six items, permet d'évaluer les trois dimensions principales du modèle de Karasek (Karasek, 1985 ; Karasek *et al.* 1998). L'échelle de demandes ou exigences psychologiques au travail (JD) comprend neuf items. L'échelle de latitude de décision ou contrôle sur le travail (DL) comporte neuf items répartis en deux sous-échelles : l'utilisation des compétences (six items) et l'autonomie de décision (trois items). L'échelle de support

social au travail comprend huit items, dont quatre sont relatifs au support social des collègues et quatre au support social du supérieur. Les réponses sont présentées à l'aide d'une échelle de type Likert en quatre points de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ».

Le soutien organisationnel perçu a été appréhendé à l'aide d'une version courte en huit items de l'instrument d'Eisenberger *et al.* (1986, 1990). La sélection de ces items a été faite sur la base de leur forte contribution factorielle dans l'étude d'Eisenberger *et al.* (1986) et d'une moindre redondance dans les énoncés. Les items sont mesurés par une échelle d'accord de type Likert. L'échelle comprend cinq modalités (1 = pas du tout d'accord à 5 = tout à fait d'accord).

Le SWING (Survey Work-Home Interaction – Nijmegen) de Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof et Kinnunen (2005) évalue l'interaction travail – famille. L'auteur distingue quatre types d'interactions travail – famille permettant de considérer la direction de l'influence (le travail affecte la famille versus la famille affecte le travail) et la qualité de l'influence (négative versus positive) : 1) Le travail influence négativement la famille (NegWHI) ; la situation professionnelle a un impact négatif sur le fonctionnement de la personne à la maison (items 1 à 9) ; 2) La famille influence négativement le travail (NegHWI) ; la situation familiale a un impact négatif sur la performance au travail d'une personne (items 10 à 15) ; 3) Le travail influence positivement la famille (PosWHI) ; la situation professionnelle influence positivement le fonctionnement d'une personne à la maison (items 16 à 21) ; 4) La famille influence positivement le travail (PosHWI) ; la situation familiale influence positivement la performance d'une personne au travail (items 22 à 27). Pour chaque item, le sujet doit répondre sur une échelle de fréquence de type Likert en quatre points (jamais, parfois, souvent et toujours). La correction s'effectue en attribuant 3 points à la réponse « toujours », 2 à la réponse « souvent », 1 à « parfois » et enfin 0 point à la réponse « jamais ». Aucun item n'est inversé et les scores aux quatre dimensions s'obtiennent par la somme divisée par le nombre d'items. Le score varie de 0 à 3 et plus le score est élevé, plus l'interaction entre les deux domaines est élevée. Cet outil existait en versions néerlandaise et anglaise (Geurts *et al.*, 2005). Nous avons suivi une procédure de traduction croisée anglais – français pour élaborer la version française du SWING. Les résultats préliminaires concernant la validation en français de cet instrument sont publiés (Hansez, Etienne et Geurts, 2006). Dans le cadre de cette étude, seule l'échelle NegWHI a été utilisée.

La mesure du Stress professionnel positif et négatif (SPPN), élaborée et validée par le Service de Psychologie du Travail de l'Université de Liège (Hansez, Grisard et De Keyser, 2004) a également été utilisée pour évaluer le bien-être au travail. Il mesure le stress lié au milieu professionnel uniquement, à partir de symptômes contextualisés dans le travail. Comme son nom l'indique, il est composé de deux types de mesures : une mesure de stress négatif et une mesure de stress positif interprétée en termes de stimulation positive par le travail. L'échelle de stress négatif (SPN) comprend 11 items tandis que l'échelle de stimulation positive en compte 8. Les items sont mesurés par une échelle de fréquence de type Likert. L'échelle comprend 4 modalités (1 = jamais ou rarement, 2 = de temps en temps, 3 = régulièrement, 4 = toujours ou presque toujours). Les scores varient de 1 à 4 et plus le score est élevé, plus le stress (la stimulation) est élevé(e). Dans le cadre de cette étude, seule l'échelle SPN a été utilisée.

### 3.2. ÉCHANTILLON

L'étude porte sur le personnel soignant d'un hôpital belge ( $n = 266$ ). L'échantillon se compose d'une majorité de femmes ( $n = 236$ , 88,7%). Les fonctions les plus représentatives sont celles d'infirmier(ère)s ( $n = 188$ , 70,7%), d'auxiliaires de soin ( $n = 40$ , 15%) et d'infirmier(ère)s responsables d'équipe ou de spécialité ( $n = 16$ , 15%). Près de 40% de l'échantillon travaille à temps plein ( $n = 98$ , 36,8%) tandis que 61,7% de l'échantillon preste un temps partiel: 38,3% ( $n = 75$ ) à mi-temps, 24,1% ( $n = 64$ ) à 3/4 temps et 9,4% ( $n = 25$ ) à 4/5 temps.

### 3.3. ANALYSES STATISTIQUES

SPSS 16.0 a été utilisé pour réaliser les analyses descriptives et calculer les coefficients alpha et les intercorrélations. Les analyses structurelles ont été réalisées à l'aide de LISREL 8.8.

Dans le but de limiter le nombre de paramètres à estimer, nous avons d'abord réduit le nombre d'items par facteur en les combinant afin de créer quatre indicateurs par construit (Landis, Beal et Tesluk, 2000). Pour établir nos combinaisons, nous avons utilisé une des méthodes décrites par Bagozzi et Edwards (1998) pour parcelliser les items, en l'occurrence celle basée sur les résultats d'une analyse factorielle. Les items sont ensuite combinés deux à deux (ou trois à trois ou même plus) en associant à chaque fois l'item avec la saturation la plus élevée et l'item avec la saturation la plus faible de manière à équilibrer la nouvelle variable parcellisée.

Par ailleurs, nous avons utilisé l'approche de Marsh, Wen et Hau (2004) pour tester l'effet modérateur de la latitude de décision sur la relation entre les exigences de travail et le support organisationnel perçu dans un modèle d'équations structurelles. Marsh *et al.* (2004) soulignent que leur méthode est robuste face aux violations inhérentes à la plupart des hypothèses statistiques. Comme dans les régressions, les interactions dans un modèle d'équations structurelles exigent de prendre simultanément en considération les effets principaux (dans ce cas, les exigences de travail et la latitude de décision) et le terme multiplicateur. Dans la mesure où nos analyses concernent des variables latentes, des indicateurs sont nécessaires à la fois pour les effets principaux et pour le terme d'interaction. Selon la méthode de Marsh *et al.* (2004) et afin de minimiser la multicollinéarité, nous avons d'abord centré les indicateurs de chaque variable latente impliquée dans l'interaction (i.e., les indicateurs des exigences de travail et de la latitude de décision). Nous avons alors apparié ces indicateurs de telle manière que l'indicateur des exigences de travail présentant la saturation la plus élevée a été multiplié avec l'indicateur de la latitude de décision avec la saturation la plus élevée pour former le premier indicateur du terme d'interaction latent. Cette même procédure a été appliquée à chaque paire suivante d'indicateurs. Ensuite, comme pour le test du modèle théorique de base, LISREL 8.8. a été utilisé pour tester le modèle d'équations structurelles des effets des exigences du travail, de la latitude de décision et de leur produit latent sur le support organisationnel perçu.

## 4. RÉSULTATS

Les statistiques descriptives et les intercorrélations entre les variables se trouvent dans le tableau 1. Toutes les échelles présentent un alpha de Cronbach satisfaisant, entre ,75 et ,88. Globalement, les scores issus de cette étude ne sont pas alarmants. D'après les normes belges disponibles pour le stress négatif (Hansez, Mahy, Grisard, Peters et De Keyser, 2004), le score de stress correspond à un niveau de stress moyen. Les scores d'exigences de travail, de latitude de décision, de support

perçu du supérieur et des collègues sont globalement satisfaisants, significativement supérieurs par rapport aux normes issues de l'étude Belstress (Karnas et Hellemans, 2002) ( $t(265) = 11,75$ ;  $p = ,000$ ;  $t(266) = 2,44$ ;  $p = ,015$ ;  $t(251) = 2,76$ ;  $p = ,006$ ;  $t(265) = 6,05$ ;  $p = ,000$ , respectivement). L'examen du score moyen d'interférence négative travail-famille indique qu'il est faible, si on considère qu'il peut évoluer entre 0 et 3. Le score moyen de support organisationnel perçu est quant à lui moyen quand on considère qu'il peut évoluer entre 1 et 5. Par ailleurs, on constate que les exigences de travail sont corrélées positivement à l'interférence négative travail-famille et au stress. Par contre, la latitude de décision n'est pas directement liée à ces deux variables. Le support organisationnel perçu est lié négativement à l'interférence négative travail-famille et au stress négatif.

**Tableau 1****STATISTIQUES DESCRIPTIVES, COEFFICIENTS ALPHA ET INTER-CORRÉLATIONS**

	M (ET)	Min	Max	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Exigences de travail	2,96 (0,42)	1,78	4,00	,75						
2. Latitude de décision	2,93 (0,40)	1,67	3,89	,10	,76					
3. PSS	2,80 (0,62)	1,00	4,00	-,27**	,28**	,88				
4. PCS	3,18 (0,52)	1,75	4,00	-,07	,18**	,25**	,86			
5. POS	2,72 (0,69)	1,12	4,88	-,35**	,14*	,44**	,12*	,86		
6. Stress	1,84 (0,53)	1,00	3,55	,42**	,01	-,25**	-,17**	-,33**	,82	
7. NegWHI	0,99 (0,48)	0,00	2,89	,45**	-,07	-,29**	-,18**	-,33**	,56**	,85

Notes. \*\*Corrélation significative au seuil  $p < ,01$ , \*Corrélation significative au seuil  $p < ,05$ .

Les coefficients alpha sont représentés dans la diagonale du tableau.

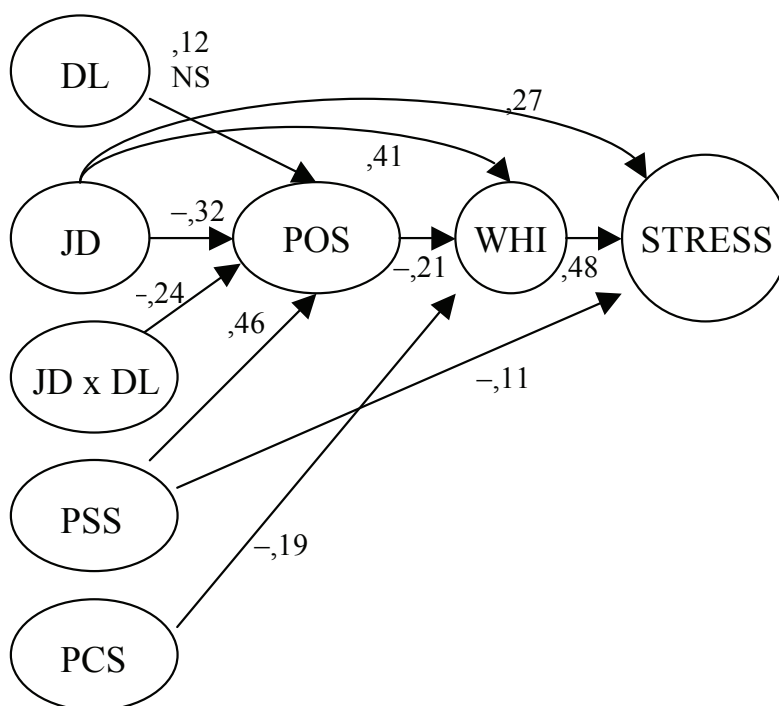
Les résultats des modèles d'équations structurales montrent une adéquation satisfaisante du modèle original aux données ( $\chi^2(365) = 632,84$ ; RMSEA = ,053). Dans ce modèle, les exigences de travail ( $\gamma = -,35$ ;  $t = -4,39$ ) et le support perçu du supérieur ( $\gamma = -,39$ ;  $t = 4,82$ ) influencent directement le support organisationnel perçu, qui influence lui-même l'interférence négative travail-famille ( $\gamma = -,46$ ;  $t = -6,30$ ). La NegWHI influence quant à elle directement le stress négatif ( $\gamma = -,66$ ;  $t = 8,94$ ). On constate cependant que ni la latitude de décision ( $\gamma = ,10$ ;  $t = 1,32$ ), ni le support perçu des collègues ( $\gamma = ,03$ ;  $t = ,43$ ) ne prédit significativement le support organisationnel perçu. Plusieurs modèles alternatifs ont alors été testés. De ces analyses supplémentaires et sur base de l'indice AIC émerge un modèle présentant une meilleure adéquation aux données ( $\chi^2(475) = 783,21$ ; RMSEA = ,049).

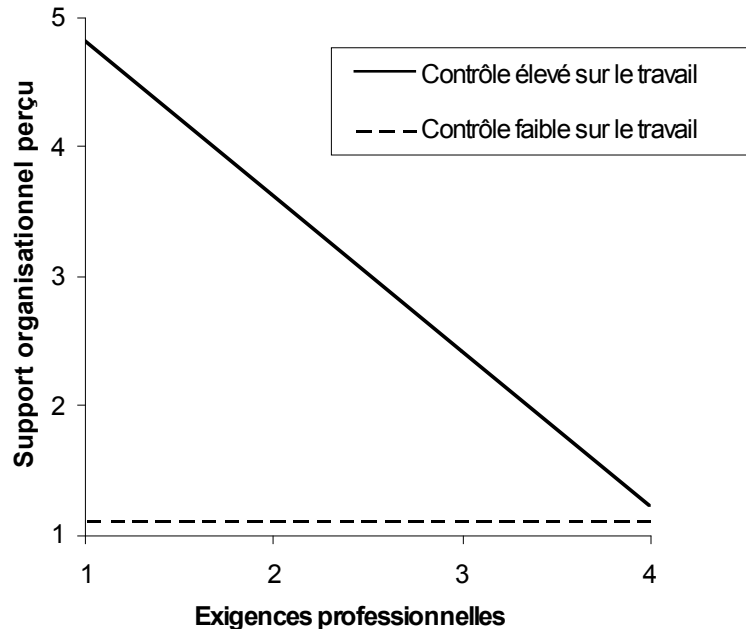
Dans ce modèle (figure 2), l'effet négatif ( $\gamma = -,32$ ;  $t = -4,09$ ) des exigences de travail sur le support organisationnel perçu est modéré par la latitude de décision ( $\gamma = -,24$ ;  $t = -2,48$ ). Comme prévu, le support perçu du supérieur influence positivement le support organisationnel perçu

( $\gamma = ,46$ ;  $t = 5,44$ ). Le support organisationnel perçu prédit négativement l'interférence négative travail-famille ( $\beta = -,21$ ;  $t = -2,88$ ) qui a elle-même un impact positif sur le stress ( $\beta = ,48$ ;  $t = 6,28$ ). Précisons encore que l'interférence négative travail-famille est également déterminée directement par les exigences de travail ( $\gamma = ,41$ ;  $t = 4,90$ ) et le support perçu des collègues ( $\gamma = -,19$ ;  $t = -2,95$ ). Enfin, le stress est lui aussi directement déterminé par les exigences de travail ( $\gamma = ,27$ ;  $t = 3,61$ ) et le support perçu du supérieur ( $\gamma = -,11$ ;  $t = -1,97$ ).

La figure 3 propose une représentation graphique de l'effet modérateur de la latitude de décision entre les exigences de travail et le support organisationnel perçu. Les résultats indiquent que quand les répondants ont un contrôle (ou latitude de décision) faible dans la réalisation de leur travail, ils en déduisent un faible sentiment de support organisationnel, que les exigences professionnelles soient importantes ou non. Par contre, quand ils ont un contrôle élevé dans leur travail, plus il y a des exigences professionnelles, plus il en résulte un faible support organisationnel perçu.

**Figure 2**  
**MODÈLE FINAL**



**Figure 3****EFFET MODÉRATEUR DU CONTRÔLE SUR LE TRAVAIL ENTRE LES EXIGENCES PROFESSIONNELLES ET LE SUPPORT ORGANISATIONNEL PERÇU**

## 5. CONCLUSION

Dans cette étude, nous avons testé un modèle théorique intégré des relations existant entre les dimensions du modèle de Karasek, le support organisationnel perçu, l'interférence négative travail-famille et le stress négatif, modèle qui met en évidence l'existence d'une double médiation. Les résultats montrent que le support organisationnel perçu joue un rôle central entre des caractéristiques du travail et l'interférence négative travail-famille ainsi que le stress qui en découle. En somme, inclure le support organisationnel, variable centrale dans la prédiction de tant d'attitudes et de comportements au travail des salariés, dans des modèles relatifs aux relations travail-famille enrichirait ces deux courants de littérature. Il serait cependant nécessaire d'étendre ce genre de modèle à d'autres types de variables dépendantes (p. ex., performance au travail).

En termes d'implication pratique, l'idée de prendre en considération les ressources disponibles dans l'environnement, et plus particulièrement le support offert par l'organisation à ses travailleurs, devrait permettre de mettre en place des mesures de prévention du stress et de la conciliation vie privée-vie professionnelle avant que des symptômes négatifs n'apparaissent. Des problèmes de manque de support organisationnel perçu pourraient avoir un effet sur les aspects positifs du bien-être d'abord : le travailleur se sentirait moins valorisé, ne percevrait plus de défis constructifs, etc. Ces conséquences liées à un manque de reconnaissance se répercuteraient alors à long terme au niveau de la santé mentale et physique des travailleurs mais aussi sur la conciliation vie privée-vie professionnelle. Il s'agit là d'une autre manière pour promouvoir des interventions primaires pour la gestion du stress (réduire voire éliminer les causes de stress). Ces interventions, encore trop peu fréquentes dans nos entreprises, sont pourtant reconnues dans la littérature et par les praticiens comme les stratégies les plus efficaces à long terme pour promouvoir le bien-être des travailleurs.

## RÉFÉRENCES

- BAGOZZI, R.P. ET EDWARDS, J.R. (1998). A general approach for representing constructs in organization research, *Organizational Research Methods*, 1(1), 45-87.
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B. ET SCHREURS, P.J.G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations, *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., NACHREINER, F. ET SCHAUFELI, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S. ET SOWA, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- GEURTS, S.A.E., TARIS, T.W., KOMPIER, M.A.J., DIKKERS, J.S.E., VAN HOOF, M.L.M. ET KINNUNEN, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective : Development and validation of a new questionnaire, the SWING, *Work and Stress*, 19(4), 319-339.
- HANSEZ, I., ETIENNE, A.M. ET GEURTS, S. (2006). Le questionnaire d'interaction travail-famille de Nijmegen : Résultats préliminaires et intérêt pour la clinique, *Revue francophone de clinique comportementale et cognitive*, 11(2), 1-13.
- HANSEZ, I., GRISARD A. ET DE KEYSER, V. (2004). *Changements organisationnels, stress des employés et satisfaction des clients : émergence du concept de flexihealth*. Programme d'appui scientifique à la protection des travailleurs en matière de santé, contribution au rapport de recherche final du 29/02 (PS/12/29 – 1999/2003). Liège : Université de Liège.
- HANSEZ, I., MAHY, A., GRISARD, A., PETERS, S. ET DE KEYSER, V. (2004). Le WOCCQ, un outil de diagnostic des risques psychosociaux liés au travail. Création de normes et développement d'une base de données, *Médecine du travail et ergonomie*, 41(2), 79-84.
- JANSSEN, P.P.M., PEETERS, M.C.W., DE JONGE, J., HOUKES, I. ET TUMMERS, G.E.R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 411-429.
- KARASEK, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- KARASEK, R.A. (1985). *Job Content Instrument : Questionnaire and User's Guide*, Revision 1.1. Los Angeles : University of Southern California.
- KARASEK, R.A., BRISSON, C., KAWAKAMI, N., HOUTMAN, I., BONGERS, P. ET AMICK, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- KARASEK, R.A., TRIANTIS, K.P. ET CHAUDRY, S.S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain, *Journal of Occupational Behavior*, 3, 181-200.
- KARNAS, G. ET HELLEMANS, C. (2002). Approche psychoorganisationnelle du stress professionnel : les limites d'un modèle, dans M. Neboit et M. Vézina (dir.), *Stress au travail et santé psychique*, Toulouse : Octarès, 175-188.
- LANDIS, R.S., BEAL, D.J. ET TESLUK, P.E. (2000). A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models, *Organizational Research Methods*, 3, 186-207.
- MARSH, H. W., WEN, Z. ET HAU, K. (2004). Structural equation models of latent interactions : Evaluation of alternative estimation strategies and indicator construction, *Psychological Methods*, 9, 275-300.
- MCMANUS, K., KORABIK, K., ROSIN, H.M. ET KELLOWAY, E.K. (2002). Employed mothers and the work-family interface : Does family structure matter?, *Human Relations*, 55(11), 1295-1324.
- RHOADES, L. ET EISENBERGER, R. (2002). Perceived organizational support : A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- SCHAUFELI, W.B. ET BAKKER, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.