



Université A. MIRA de BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département de psychologie et d'orthophonie

Mémoire de fin de cycle sous le thème :

**L'impact de la justice organisationnelle sur la
santé psychologique au travail**

**Etude réalisé auprès de la :
SARL COFEED, MASCARA.**

**En vue d'obtention du diplôme de
Master en psychologie**

**Option : psychologie de travail, des
Organisations et gestion des ressources
humaines**

Réalisé par :

- GANI Massinissa
- GHOUT Menad

Dirigé par :

Mr. YUCEF KHODJA ADIL

Année universitaire : 2022/2023

Remerciements

Nous tenons à remercier en premier le bon Dieu le puissant qui nous a donné la force et le courage d'accomplir ce modeste travail

Ce travail ne serait pas aussi riche sans l'aide de notre encadreur

Mr YOUCEF KHODJA Adil. Nous tenons à le remercier pour la qualité de son encadrement.

Notre profond remerciement pour notre promoteur Madame SASSI Hafida et l'ensemble du personnel de SARL COFEED.

Enfin nous tenons à remercier plus fort tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Dédicace

« Rien n'est aussi bien à offrir que le fruit d'un labeur qu'on dédie du fond du cœur à ceux qu'on aime et qu'on remercie en exprimant la gratitude et la reconnaissance durant toute notre existence »

À la meilleure femme au monde, À celle qui m'a mis au monde

« Ma mère qui a attendu espérer ma réussite, qui m'a aidé d'être à la hauteur, pour ses sacrifices, amour, tendresse et soutien durant mon long trajet d'étude. Je t'offre aujourd'hui cette pensée pour te montrer combien tu es importante pour moi et que tu resteras à jamais la plus chère femme à mes yeux. C'est une chance de t'avoir comme mère ».

« À mon père à qui je dois beaucoup de respect et qui m'a toujours soutenu, c'est lui qui me donne le coup de pouce pour faire toutes sortes de choses »

« Je vous aime énormément »

À mes deux frères Nadir et Sofiane

À mes chères sœurs Sabrina, Dihia, Katia et Souhila

À mes belles sœurs Amel et Thaninna

Je le dédie à « Ryma » et tout sa famille

« Je vous aime, que Dieu vous protège »

A mes nièces adorables (Asma ; Sana ; Soummaia ; Dina ; Liya ; Razane)

A mes neveux adorés (Ayoub ; Yani ; anès ; ilyès)

À mes proches

À mes chers amis (frères) yahia ; medghis ; abdelhak ; yougourthen ; arezki

À mon binôme GHOUT Menad

« Je dédie aussi ce modeste travail à mon encadreur Mr. YUCEF KHODJA Adil et à tous mes professeurs de primaire jusqu'aujourd'hui ».

« Massinissa »

DÉDICACE

JE DÉDIE CE MÉMOIRE

A ma chère maman qui m'a soutenu et encouragé durant mes années d'études. Qu'elle trouve ici le témoignage de mes profondes reconnaissances ; et inshallah le rétablissement de ma mère (Zahra) Et mon père qui est toujours avec moi dans chaque obstacle ses sacrifices et sa tendresse (Ghout Elhadi).

A mes sœurs (chabha ; Lynda ; Yasmina ; seltna)

Et mes frères (nadir ; samir).

Je le souhaite une vie pleine du bonheur et de succès.

Je le dédie à (Sonia) et toute sa famille.

A mes amis au nom de l'amitié qui réunit. A nos souvenirs inoubliables (mon frère massi) a tous ceux qui sont chers.

A mon cher binôme (GANI Massinissa)

Et toute sa famille

A mon encadreur (Mr. YUCEF KHODJA Adil) et tous les professeurs de primaire jusqu'à aujourd'hui.

Je vous aime, que dieu vous protège.

« Menad »

Sommaire

Sommaire

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des figures

Introduction

Chapitre N° 1 : Cadre méthodologique de la recherche

1.1. Problématique.....	5
1.2. Les hypothèses	7
1.3. Définitions des concepts clé	7
1.4. Les objectifs de la recherche	11
1.5. L'importance de la recherche	12
1.6. Les études antérieures	12

La partie théorique de la recherche

Chapitre N°2 : la justice organisationnelle

Préambule

2.la justice organisationnelle	19
2.1. Fondements et définition de la justice organisationnelle	19
2.2. Les dimensions de la justice organisationnelle	20
2.2.1. La justice distributive	21
2.2.2. La justice procédurale	22
2.2.3. La justice interactionnelle.....	22
2.3. Influence réciproque de différentes dimensions	23

3.4. Rôle de la justice organisationnelle	24
2.5. Les conséquences de la justice organisationnelle.....	25
2.5.1. Les attitudes et les émotions.....	25
2.5.2. Les performances au travail.....	26
2.5.3. Les comportements contreproductifs.....	28
2.6. Les déterminants de la justice organisationnelle.....	29
2.6.1. Les déterminants individuels.....	30
2.6.2. Les déterminants organisationnels.....	31
2.7. Sentiment de justice en entreprise.....	33
2.8. Le sentiment d'injustice	34

Résumé de chapitre

Chapitre N°3 : La santé psychologique au travail

Préambule

3. La santé psychologique au travail.....	37
3.1. Définition de la santé psychologique au travail.....	37
3.2. Histoire de la santé psychologique au travail.....	37
3.3. Les causes de la santé psychologique au travail.....	38
3.4. Les dimensions de la santé psychologique au travail.....	40
3.4.1. Le bien-être au travail.....	40
3.4.2. La détresse psychologique.....	45
3.5. Pourquoi la santé psychologique au travail ?.....	48
3.6. Les approches de la santé psychologique au travail.....	48

3.6.1. L'approche causalité.....	48
3.6.2. L'approche cognitive.....	49
3.6.3. L'approche psychodynamique.....	50
3.7. Les outils de mesure de la santé psychologique au travail.....	50

Résumé de chapitre

La partie pratique

Chapitre N°4 : la méthodologie suivie dans le terrain

4.1. Les méthodes de recherche utilisé.....	54
4.2. Présentation de l'organisme d'accueils.....	54
4.3. La population et échantillons d'étude.....	60
4.3.1. Les caractéristiques de la population d'étude.....	61
4.4. La pré-enquête.....	66
4.4.1. L'enquête (déroulement de l'enquête)	66
4.5. Technique de collecte des données utilisé.....	66
4.5.1. Le questionnaire.....	67
4.6. Les outils et les tests statistiques utilisées.....	70
4.7. Les limite de la recherche.....	76

Chapitre N°5 : Analyse et interprétation des résultats

5.1. Analyse des données des axes.....	79
--	----

5.1.1. Analyse des résultats de l'axe « 1 » : la justice distributive.....	79
5.1.2. Analyse des résultats de l'axe « 2 » : la justice procédurale.....	81
5.1.3. Analyse des résultats de l'axe « 3 » : la justice interactionnelle.....	83
5.1.4. Synthèse des résultats des trois axes de la justice organisationnelle.....	84
5.1.5. Analyse des résultats de l'axe « 4 » : Le bien-être.....	85
5.1.6. Analyse des résultats de l'axe « 5 » : la détresse psychologique.....	88
5.1.7. Synthèse des résultats des deux axes de la santé psychologique.....	90
5.2. Analyse et interprétation des résultats des hypothèses.....	90
5.2.1. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse.....	90
5.2.2. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	91
5.2.3. Analyse et interprétation des résultats de la troisième hypothèse.....	92
5.3. Discussion des résultats.....	98

Conclusion générale

La liste bibliographique

Annexes

Résumé

Abstract

La liste des abréviations

<u>Abréviation</u>	<u>Signification</u>
GRH	Gestion des ressource humaines
OMS	Organisation mondiale de la santé
SARL	Société à responsabilité limitée
JO	Justice organisationnelle
BEP	Bien-être psychologique
OCB	Organizational Citizenship Behaviorisme
OCBI	Les comportements de citoyenneté organisationnelle orientée envers les individus
OCBO	Organizational Citizenship Behaviorisme Organisational
RH	Ressources humaines
SST	Santé et sécurité au travail
RPS	Risques psycho-sociaux
CSP	Socioprofessionnelle
PDT	Psychodynamique du travail
N°	Numéro
BE	Bien-être
DP	Détresse psychologique
SPSS	Statistique Programme Science Sociale
ANOVA	Analyse ordinale des variances
Sig	La signification
Ddl	Le degré de liberté

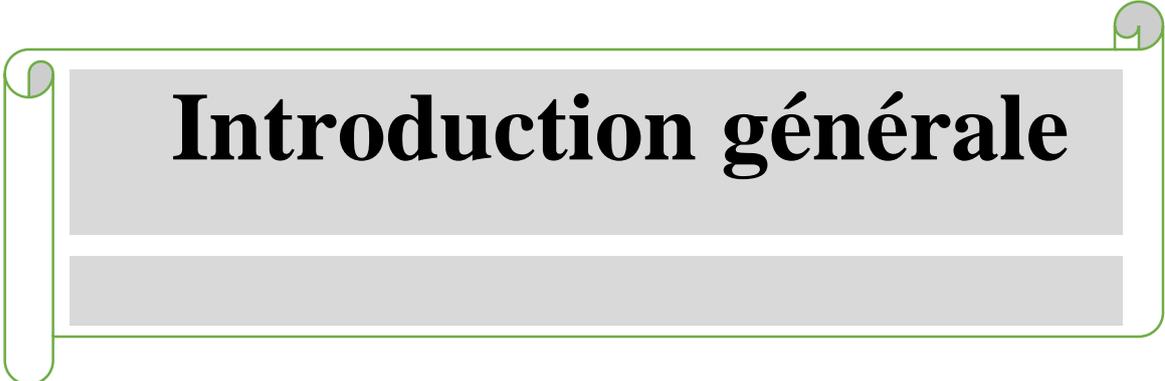
La liste des tableaux

Numéro	Titre du tableau	N° de page
N°1	Effectifs de la SARL COFEED	59
N°2	présentation de la répartition d'effectifs de l'unité de trituration	60
N°3	présentation de la distribution des questionnaires au niveau de la SARL COFEED	61
N°4	.Répartition des membres de l'échantillon selon l'âge	61
N°5	Répartition des membres de l'échantillon selon le genre	62
N°6	Répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction	63
N°7	Répartition des membres de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelles	64
N°8	Répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté	65
N°9	Les items de l'échelle de la justice organisationnelle	68
N°10	Les items de l'échelle de la santé psychologique	68
N°11	Présentation des notes attribuée pour les réponses des enquêtés	69
N°12	cotation de la Première partie du questionnaire relative aux données personnelles	69
N°13	Présentation de mode cotation des réponses	70
N°14	Matrice de corrélation inter-éléments de la justice organisationnelle	71
N°15	Matrice de corrélation inter-éléments de bien-être	72
N°16	Matrice de corrélation inter-éléments de la détresse psychologique	73
N°17	Présentation de la fidélité de la justice organisationnelle	74
N°18	Fiabilité bien-être	75
N°19	Fiabilité détresse psychologique	75
N°20	résultats des énoncés de l'axe « 1 » : justice distributive.	79
N°21	résultats des énoncés de l'axe « 2 » : justice procédurale.	82
N°22	résultats des énoncés de l'axe « 3 » : justice interactionnelle.	84
N°23	résultats des énoncés de l'axe « 4 » : bien-être	86
N°24	résultats des énoncés de l'axe « 5 » : détresse psychologique	89

N°25	Tests des effets intersujets de bien-être	91
N°26	Tests des effets intersujets de la détresse psychologique	92
N°27	représente les statistiques descriptives des catégories socioprofessionnelles	93
N°28	test ANOVA de représentation des différences entre les membres de l'échantillon selon leur catégorie socioprofessionnelle quant à leur bien-être et détresse	93
N°29	Descriptive	94
N°30	Test ANOVA	94
N°31	Descriptive	95
N°32	Test ANOVA	96
N°33	présentation des statistiques de groupe	96
N°34	Test des échantillons indépendants	97
N°35	présentation de questionnaire	114
N°36	présentation des statistiques de total des éléments de la justice organisationnelle	117
N°37	présentation des statistiques des éléments de bien-être	118
N°38	présentation des statistiques des éléments de la détresse psychologique	119
N°39	présentation des facteurs intersujets des caractéristiques personnelles	120
N°40	présentation des statistiques descriptive des dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être	120
N°41	présentation des corrélations des dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être	121
N°42	présentation des variables introduites/éliminées	121
N°43	présentation de test ANOVA des dimensions de la justice organisationnelle et bien-être	122
N°44	présentation des coefficients des dimensions de la justice organisationnelle	122
N°45	présentation des statistiques de niveau de bien-être	124
N°46	présentation des statistiques de niveau de détresse psychologique	124

La liste des figure

<u>Figure</u> <u>N°</u>	<u>Titre</u>	<u>N° de</u> <u>page</u>
N°1	Les dimensions de la justice organisationnelle	20
N°2	Les déterminants de la justice organisationnelle	29
N°3	Les dimensions de la santé psychologique	40
N°4	répartition de la population selon l'âge	61
N°5	répartition de la population selon le genre	62
N°6	répartition de la population selon le niveau d'instruction	63
N°7	répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle	64
N°8	répartition de la population selon l'ancienneté	65
N°9	présentation de l'histogramme de la variable dépendante (bien-être)	123
N°10	présentation de nuage de points de la variable dépendante (bien-être)	123

A decorative scroll graphic with a light green border and rounded corners. The scroll is partially unrolled, with the top edge curving upwards and the bottom edge curving downwards. The text is centered within the scroll.

Introduction générale

Introduction générale

Actuellement pour garder la position concurrentielle dans un monde marqué par des changements profonds, la majorité des organisations se sont trouvées devant l'obligation de s'engager dans des pratiques de restructuration, de réduction massive des effectifs et d'aménagement du temps de travail tout en assumant les conséquences associées à ces phénomènes en termes d'altération de la relation organisation-employé, alors la gestion des ressources humaines, se focalise sur les attitudes et les comportements et la santé psychique et physique des employés.

Parmi les phénomènes pouvant influencer sur ces objectifs de la GRH, nous avons trouvé que la justice organisationnelle qui demeure une piste de recherche et un champ d'investigation exploitable. D'après les recherches menées sur cette dernière ont permis de mettre en lumière l'intérêt pour les organisations de bien traiter les candidats lors de la procédure de sélection, lors de l'évaluation des salariés ou encore en matière de gestion de carrière. Il en résulte un gain de réputation et d'image permettant de recruter des candidats de haute qualité.

Au final, les effets positifs générés par des perceptions de justice favorables du candidat contribuent à l'accroissement de la performance des salariés une fois en poste, à leur motivation, à la diminution du turn-over. Les exigences de justice exprimées par les candidats lors du processus de sélection contribuent à expérience candidat positive et une marque employeur forte, d'autre part la justice organisationnelle développée depuis les années 1960 autour de trois dimensions principales qui reflètent les préoccupations de justice des individus dans leur travail. La première dimension concerne le sentiment de justice dans les diverses formes de récompense attribuées en échange des contributions d'un individu. Cette perception de justice dans la distribution des ressources est appelée justice distributive. Celle-ci n'est pas le seul facteur dans les perceptions de justice des salariés. Une seconde dimension renvoie à la justice des procédures utilisées pour permettre la distribution des ressources. Il s'agit de la justice procédurale. Plus tard, une troisième dimension a émergé dans les recherches, celle du sentiment de justice lié au traitement interpersonnel dont les salariés font l'objet notamment de la part de leurs responsables. Elle a été conceptualisée sous le nom de justice interactionnelle. Aujourd'hui, la justice interactionnelle est souvent subdivisée en deux catégories, la justice interpersonnelle qui renvoie au respect de la personne et la justice informationnelle qui concerne les informations dont l'individu dispose par rapport à une décision prise. Ces différentes dimensions ont des conséquences importantes sur la santé psychologique au travail

Effectivement Les milieux de travail jouent un rôle essentiel dans le maintien d'une bonne santé mentale. Ils permettent aux gens de se sentir productifs et favorisent le bien-être des employés. Cela dit, ils peuvent également être une source de détresse et contribuer à l'augmentation des maladies et des problèmes de santé mentale. Aucun milieu de travail n'est à l'abri de tels risques. Ainsi, notre définition de la santé et sécurité au travail ne peut pas se limiter à l'aspect physique.

Selon, l'Organisation Mondiale de la Santé (1946), la santé mentale se définit comme : « un état de bien-être total, physique et mentale de la personne, et ne la réduit pas à la simple absence de maladie ou d'infirmité ».

(https://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/APSSAP_GuideSantePsycho.pdf)

Cette définition dans un premier temps n'a pas été suivie d'une opérationnalisation stricte des recherches sur la santé psychologique dans le sens où les chercheurs se sont longtemps uniquement intéressés à la présence de symptômes négatifs omettant la mesure des symptômes positifs de la santé, donc elle s'inscrit sur deux composantes sont le bien-être psychologique et la détresse psychologique

Dans notre mémoire, les aspects positifs de la santé psychologique au travail feront référence au bien-être psychologique au travail, et à ses sous dimensions telles que le bonheur au travail, l'équilibre, la relation positive, le désir d'aller de l'avant et le bonheur par rapport à soi. Les aspects négatifs se réfèrent à la détresse psychologique (l'auto dévalorisation, l'anxiété/dépression et l'agressivité/irritabilité)

L'ambition de cette communication étant de mettre les deux concepts qui sont la justice organisationnelle et santé psychologique au cœur de l'action en GRH, la question centrale posée par la présente recherche serait donc : « l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique au travail »

Nous vous proposons donc d'étudier le phénomène de justice organisationnelle et la santé psychologique comme suit :

La première partie est consacrée à la théorie. Elle contient trois chapitres, le chapitre du cadre méthodologique de la recherche dont laquelle nous allons présenter la problématique, les hypothèses, définition des concepts, les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche et les études antérieurs faites sur la justice organisationnelle et la santé psychologique au travail. Le deuxième chapitre porte sur la première variable de notre recherche qui est « la justice

organisationnelle », dans ce concept, nous allons présenter les fondements et définition de la justice organisationnelle, ses dimensions, ses conséquences sur la santé au travail, les facteurs déterminants de sa perception. Le troisième chapitre porte sur la deuxième variable de notre recherche qui est « la santé psychologique au travail », dans ce concept nous allons révéler l'histoire des atteintes à la santé au travail, l'évolution de la santé mentale au travail, ses théories, ses dimensions, outils sur la mesure.

La deuxième partie est celle de la pratique. Elle est divisée en deux chapitres : la méthodologie suivie sur le terrain qui contient la pré-enquête, la méthodologie suivie sur le terrain, l'échantillon, les outils de collecte des données, la collecte des données et la présentation de lieu de l'étude. Puis nous allons poursuivre avec le deuxième chapitre qui est l'interprétation l'analyse des résultats. Et enfin, nous terminerons notre recherche avec une conclusion qui englobe les données de l'étude.

Nous nous sommes engagées pour faire une petite démarche sur les concepts « la justice organisationnelle et la santé psychologique au travail » dont laquelle nous souhaiterons porter le maximum d'importance au sujet qui est une nouvelle notion dans la société algérienne et plus précisément au sein des entreprises et des organisations de travail. D'autre part nous tentons avec cette recherche l'obtention d'un diplôme de fin de cycle.

CHAPITRE N°1 :

Cadre méthodologique de la recherche

1.1. Problématique

1.2. Les hypothèses

1.3. Définitions des concepts clé

1.4. Les objectifs de la recherche

1.5. L'importance de la recherche

1.6. Les études antérieures

1.1. Problématique

Dans la société actuellement le travail occupe le sommet de notre quotidien. Ce qui a poussé les individus à donner une grande importance à la manière dont ils sont traités au sein d'une organisation, parmi ses manières on cite : les conditions au travail, la sécurité, la justice organisationnelle.

Par définition la justice organisation « Elle reflète ainsi le jugement qu'un employé porte face au récompense, aux procédures et aux relations interpersonnelles existantes au sein de son organisation ». (Salek, 2008, p24). Également, elle représente un élément clé de la compréhension des comportements des individus dans l'organisation. De plus elle fait référence aux règles et aux normes sociales qui régissent l'entreprise au plan de la distribution des ressources.

Par conséquent, elle se compose principalement de trois volets (la justice procédurale ; la justice distributive et la justice interactionnelle). Ces trois volets amènent les individus à percevoir les situations comme juste ou injuste en fonction d'une évaluation avec une autre personne qui est choisie comme référence par le collaborateur. Autrement dit la justice distributive peinaît à donner des explications suffisantes aux attitudes et comportements adoptés par les salariés et ne donnait qu'une vision partielle. la seconde qui est la justice procédurale qui est considéré comme un ensemble des moyens, des outils et des procédures utilisées par l'organisation pour faire face aux décisions basées sur des informations précises. La dernière qui est la justice interactionnelle qui se repose sur le respect, dignité, des explications et l'honnêteté dont fait preuve de décideur à l'égard de ses subordonnés.

La justice organisationnelle perçue a été étudiée à la fois en tant que variable indépendante et que variable dépendante. En tant que variable indépendante, la justice organisationnelle perçue explique des résultats tels que la satisfaction professionnelle, la motivation, l'engagement organisationnel, l'intention départ, la confiance dans les cadres et l'organisation, les conséquences pour la santé psychologique. En tant que variable dépendante, la justice organisationnelle perçue est influencée par un certain nombre de facteurs, comme le salaire (Konovsky, 2000), les politiques de RH et les procédures en la matière ou des facteurs démographiques, comme le genre (Sweeney et McFarlin, 1997) ou le niveau d'instruction (Dogan, 2008 ; Nurse et Devonish, 2006). Dans la présente étude, nous examinons la justice

organisationnelle perçue en tant que variable indépendante en cherchons plus précisément son impact sur la santé psychologique au travail. Cette dernière est définie comme un construit supérieur qui englobe deux dimensions : la détresse et le bien-être au travail, la détresse s'exprime par les quatre dimensions suivantes : l'auto-dévalorisation, l'irritabilité-agressivité, l'anxiété-dépression et le désengagement sociale. Quant au bien-être, il s'exprime par les six dimensions suivantes : l'estime de soi, l'équilibre, l'engagement sociale, la sociabilité, le contrôle de soi et des événements et le bonheur. Le bien être représente ainsi bien plus que la simple image inversée de la détresse.

Alors La santé au travail est définie brièvement comme l'état d'équilibre psychique d'une personne à un moment donné, s'apprécie, entre autres, à l'aide des éléments suivants : le niveau de bien être subjectif ; exercice des capacités mentales et la qualité des relations avec le milieu. Elle résulte d'interaction entre des facteurs biologiques, psychologiques et contextuels qui sont en évolution constante et s'intègrent de façon dynamique chez la personne, elle est influencée par des relations multiples et interdépendantes telles que les conditions économiques, sociales, culturelles, environnementales et politiques (Greenberg et al, 1985).

L'objectif principal de ce mémoire vise précisément à jeter de nouveaux éléments de compréhension sur l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique auprès d'une population de travailleurs du secteur d'agro-alimentaire de l'entreprise COFEED, MASCARA, ALGERIE. A partir des recherches et des analyses approfondie nous essayons de formuler ou de trouver de réponse à la question suivante :

Y a-t-il un impact des dimensions la justice organisationnelle (distributive, procédurale, interactionnelle) sur la santé psychologique des salariés de la SARL COFEED ? Autrement dit

- Y'a-t-il un impact des dimensions la justice organisationnelle (distributive, procédurale, interactionnelle) sur le bien-être des salariés de la SARL COFEED en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants ?
- Y'a-t-il un impact des dimensions de la justice organisationnelle (distributive, procédurale, interactionnelle) sur la détresse au travail des salariés de la SARL COFEED en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants ?

- Y'a-t-il une différence statistiquement significative entre les salaires de la SARL COFEED selon leurs caractéristiques personnelles quant à leur bien-être et leur détresse psychologique

1.2. Hypothèse :

L'hypothèse se définit comme une explication des relations entre les faits significatifs, aussi l'hypothèse propose des réponses aux questions posées.

D'après les questions posées sur la problématique mène notre étude à construire ces trois hypothèses

- Plus les dimensions la justice organisationnelle mise en place (distributive, procédurale, interactionnelle) sont favorable plus le bien-être des salariés de la SARL COFEED est élevé en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants.
- Plus les dimensions la justice organisationnelle mise en place (distributive, procédurale, interactionnelle) sont favorable plus la détresse psychologique des salariés de la SARL COFEED est faible en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants
- Il existe une différence statistiquement significative entre les salaires de la SARL COFEED selon leurs caractéristiques personnelles quant à leur bien-être et leur détresse psychologique.

1.3. Définition des concepts clé

✓ La justice organisationnelle

- Définition théorique

D'après la définition de Folger et Gropanzano, la justice organisationnelle fait référence aux règles et aux normes sociales qui régissent l'entreprise au plan de la distribution des ressources, des processus des procédures conditionnant cette distribution et des relations interpersonnelles entourant celle-ci. Elle reflète ainsi le jugement qu'un employé porte face aux récompenses aux procédures et aux relations interpersonnelles existantes au sein de leur organisation ou département. Comme il s'agit de l'évaluation faite par l'employé de la présence ou non de la justice organisationnelle, les études dans ce domaine de recherche s'intéressent souvent aux

perceptions porteront aux différents facteurs de l'organisation du travail, dont les récompenses, les procédures et les relations interpersonnelles. (Salek, 2006)

- **Définition opérationnelle**

La justice organisationnelle réfère à la perception d'équité au travail d'une perspective individuelle et globale. Est une politique primaire et très importante dans toute organisation, elle fait référence aux pouvoirs et aux récompenses, elle est utilisée pour décrire le rôle de l'équité dans le monde professionnel. Elle concerne les contributions et les rétributions qui englobe un ensemble des procédures et des moyens a utilisés pour faire face aux décisions et le respect, dignité a ses subordonnés.

✓ **La justice distributive**

- **Définition théorique**

Considéré comme le plus ancien type de justice organisationnelle, La justice distributive fait référence à l'évaluation que fait l'individu, relation entre ce que vous investissez dans votre lieu de travail et ce que vous en retirez. Fait référence à l'équité perçue des gains (récompenses reçus à la suite d'une distribution de ressources matérielles ou socio-émotionnelles au sein de l'organisation telles que salaires, promotion, formation (Bagger, J & al 2006, p. 27)

Selon cette théorie les gens contribuent à leur travail intrants tels que l'intensité de l'effort, la quantité de travail ou formation initiale. En guise de récompense, ils reçoivent des récompenses. Tels que leurs salaires ou leurs promotions. Adams a rapporté que le les individus n'accordent pas (relativement) d'importance à leurs récompenses mais plutôt à l'équité de ces récompenses par rapport à celui d'un autre individu comme référence.

- **Définition opérationnelle**

La justice distributive est une évaluation qu'un employé fait de son contribution à l'entreprise par rapport à ce que vous recevez.

✓ **La justice procédurale**

- **Définition théorique**

La deuxième phase de recherche de la justice organisationnelle a fait émerger le concept de procès pénal. Cette dimension est inspirée de la science juridique. Avec les travaux de Thibaut et Walker (1975). Ceux-ci ont fait une série d'études sur la nature des réactions qui suivent les

différentes procédures de règlement des différends. Ils ont appelé leur modèle la théorie de la justice procédurale (Bagger, J & al 2006, p. 30). Pour Folger, la justice procédurale correspond à « des résultats équitables concernant les méthodes, mécanismes et processus utilisés déterminer les résultats » Pour Folger une autre définition a à condition que « la capacité présumée des procédures à transformer apports personnels à titre de rémunération ».

- **Définition opérationnelle**

La justice procédurale est ce doit faire face aux décisions tels que l'ensemble des moyens, des outils, des procédures utilisées par l'organisation.

✓ **La justice interactionnelle**

- **Définition théorique**

La justice interactionnelle fait référence à « la qualité du traitement auquel les individus reçoivent des autres. (Bagger, J & al 2006 ; Bies et Moag 1986). Il fait référence au processus de communication entre les source et destinataire de la justice, fondée sur l'aspect social de l'échange entre les salariés et leurs managers (Folger, 1997). Selon Moag (1986) la justice interactionnelle doit respecter les quatre Suivre ces règles :

- La justification : le supérieur explique de manière adéquate les raisons des procédures et décisions prises
- La sincérité : le supérieur hiérarchique doit tenir ses promesses.
- Le respect : le supérieur hiérarchique traite ses subordonnés avec respect et dignité.
- La civilité : le supérieur hiérarchique doit éviter d'humilier ses employés par des remarques préjudiciables ou des questions inappropriées
- **Définition opérationnelle**

La justice interactionnelle s'intéresse à la relation entre le salariés et son entreprise et se traduit par la qualité du traitement que les individus reçoivent lorsque les procédures sont mises en applications

✓ **La santé psychologique au travail**

- **Définition théorique :**

Selon René Dubois : désigne par ce mot un état physique et mental relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hasard ou le choix tout placé (Paris, 1997).

Selon L'OMS : la santé au travail est représentée comme un état complet de bien-être physique, mentale et sociale qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (Armand Colin Paris, 2007).

D'après le dictionnaire sociologique ; la santé au travail peut se définir comme suit ; le mot santé fait référence à la capacité mentale, physique et spirituelle de vivre, de travailler et d'interagir joyeusement avec l'environnement (Sables, Pim Balme, 1990).

- **Définition opérationnelle :**

La santé psychologique est l'état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté.

✓ **Bien-être au travail :**

- **Définition théorique :**

C'est l'état de bien-être physique, mental et sociale, est un concept qui regroupe la qualité de vie, la sécurité au travail, la protection de la santé des travailleurs, des charges psychosociales occasionnées par le travail d'hygiène du lieu de travail, d'ergonomie, d'embellissement des lieux de travail, de mesure prise par l'entreprise en matière d'environnement (Louche, 2007).

- **Définition opérationnelle :**

Se sentir bien au travail passe donc par plusieurs facteurs : la santé et la sécurité, l'intérêt du travail, la rémunération, la lutte contre le stress, l'environnement de travail, les relations entre collègues et avec sa hiérarchie.

Massé et ses collaborateurs listent tous Performance en santé mentale, et développé un modèle de santé mentale qui inclut le facteur "santé mentale", qui comprend six dimensions : l'estime de

soi, l'équilibre psychologique, l'engagement social, la sociabilité, le contrôle de soi et des événements, et le bien-être.

En générale le bien-être est le pole positif de la santé psychologique.

✓ **Détresse psychologique :**

- **Définition théorique :**

Bien que le concept de la détresse psychologique soit grandement étudié et présent dans la littérature, aucune définition ne semble avoir fait l'unanimité. La détresse psychologique se caractérise par une situation de déséquilibre, d'une atteinte au niveau psychisme de la personne qui se manifeste par différents symptômes non spécifiques à une pathologie donnée (Marchand, 2004). De plus, elle est utilisée pour montrer un état psychologique perturbé, mais dont la sévérité est souvent.

- **Définition opérationnelle :**

La détresse psychologique est un problème de santé mentale, se caractérise par une situation de déséquilibre, d'une atteinte au niveau psychisme de la personne qui se manifeste par différents symptômes.

Donc la détresse psychologique considéré comme la phase négative de la santé psychologique

1.4. Les objectifs de la recherche

- Décrire le rôle de la justice organisationnelle au sein l'entreprise « COFEED » si préoccupe de la façon des employés déterminent s'ils sont traités équitablement dans leurs emplois et les façons dont ces déterminations influencent d'autres variables liées au travail.
- Vérifier s'il y'a un impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique au travail des salariés d'entreprise « COFEED »
- Diagnostiquer les différents indicateurs de la santé psychologique au travail
- Comprendre le sens de la justice organisationnelle avec toutes ces dimensions.

1.5.L'importance de la recherche :

L'importance de cette recherche consiste à appliquer notre connaissance théorique acquises durant notre parcours professionnel et aussi, sensibiliser et proposer aux supérieurs hiérarchique de l'entreprise COFEED d'intégrer la pratique de la justice organisationnelle avec tous ses dimensions au sein de l'entreprise ; car elle sert à satisfaire leurs besoins d'appartenance et de valorisation de soi comme elle les motive et assure la sécurité de leurs santé physique et mental.

L'importance de cette recherche est de préserver la santé psychologique qui se manifeste également au milieu organisationnel.

1.6. Les études antérieures

✓ Les études antérieures sur la justice organisationnelle

La théorie de l'équité (Adams, 1965) stipule que les individus s'attendent à recevoir une rétribution proportionnelle à leur contribution (ex : travail, compétences, formation). Ils ne seront donc pas plus favorisés ou défavorisés les uns par rapport aux autres, puisque seuls les résultats individuels entrent en ligne de compte dans leur distinction. Pour juger de cette distinction, ils vont en permanence comparer les différentes conditions de leur travail avec celles de leurs paires. S'ils discernent que pour un effort semblable, la rétribution n'est pas la même, alors ils la considéreront injuste. Une iniquité est alors ressentie générant ainsi des tensions et une motivation vers certains comportements contreproductifs, déviant ou antisociaux au travail comme le sabotage en milieu de travail (Ambrose et al., 2002), la négligence ou encore l'absentéisme ou la démission.

Depuis Adams (1965) et sa théorie de l'équité, les recherches sur la justice organisationnelle (selon le terme inventé par French, 1964 et popularisé par Greenberg, 1987) se sont fortement développées. Elles sont ancrées dans un champ spécifique des sciences de gestion nommé comportement organisationnel. Elles ont été introduites en France dans le milieu des années 1990 (voir les travaux menés par le réseau de recherche GRACCO CNRS, par exemple (El Akremi et al., 2006) ou les travaux de Steiner, par exemple Steiner, 1999). Du point de vue théorique, les recherches ont montré que les salariés formaient, à partir des événements au travail qui les affectaient (comme l'allocation d'une prime, un licenciement, une directive de leur supérieur, un changement d'organisation...), des sentiments de justice et d'injustice selon plusieurs dimensions, en particulier les dimensions distributive, procédurale et interactionnelle (voir également le Handbook of Organizational Justice faisant le point sur ces travaux, édité par

Greenberg et Colquitt en 2005 et plus récemment Social Justice and the experience of emotion par Cropanzano, Stein et Nadisic). **Selon Steiner (2014)** qui est un grand spécialiste de la justice organisationnelle explique que la justice distributive se définit par une répartition équitable des rétributions (salaires, promotions, chances, reconnaissance, responsabilités) que reçoit un employé de son organisation en contrepartie à ce qu'il lui apporte comme force de travail et comme contribution. Autrement dit, le plus méritant mérite les meilleurs avantages, puisqu'il s'est différencié par sa contribution par rapport aux autres employés de l'organisation.

En résumé :

Après toutes ses études, on comprend que la théorie de la Justice organisationnelle (JO) est un concept s'intéressant à l'évaluation par les individus de ce qui est perçu comme juste ou injuste, lorsqu'il est confronté à une situation observée ou vécue. La JO adopte une approche à la fois descriptive (elle rend compte de la façon dont les individus agissent) et subjective (elle évalue ce que les individus considèrent comme juste ou injuste à travers leurs expériences au travail). Développée à partir des années 80, elle est généralement déclinée en 3 volets : la justice distributive, définie comme la justice perçue des rétributions ou des ressources (salaires, promotion, primes, embauche...) ; la justice procédurale, qui concerne le processus d'allocation des rétributions aux individus (les procédures mises en œuvre pour prendre une décision managériale) ; la justice interactionnelle, qui s'intéresse à la qualité du traitement interpersonnel que les individus reçoivent des décisionnaires (feedback, qualité de la communication). Selon cette théorie, dans le contexte organisationnel, les salariés procèdent en permanence à l'évaluation de l'équité des événements (rémunération, sélection...). Cette évaluation a beaucoup intéressé les chercheurs en sciences de gestion dans de nombreux contextes (évaluation, rémunération, carrière) tant elle influence les attitudes et les comportements des travailleurs. A titre d'exemple illustratif, dans le domaine de la sélection, différents modèles ont conceptualisé les règles de JO à respecter par les recruteurs pour maximiser les perceptions positives des candidats. Les recherches ont mis en évidence l'impact de ces perceptions des candidats sur les performances futures de l'organisation et sur sa capacité d'attraction de candidats qualifiés. Lorsque les candidats perçoivent un traitement juste au cours du processus de sélection, ils sont par exemple plus enclins à recommander l'organisation. Les gains, pour les RH, d'un fort engagement affectif favorisé par un processus de sélection perçu comme juste sont importants : diminution de l'absentéisme et du turn over, accroissement de la performance au travail...

✓ Les études antérieures sur santé psychologique

L'étude de Bouterfas, 2014

Cette étude porte sur la santé psychologie au travail, plus particulièrement, sur les origines des problèmes de SPT et de dépister les moyens de développer un bien-être au travail et ou d'empêcher la détérioration des conditions de santé psychologique des travailleurs sociaux. La santé psychologique est appréhendée dans cette recherche comme une forme bidimensionnelle en mentionnant la santé non seulement comme l'absence de maladie, mais aussi comme la présence d'aspects positifs (Achille, 2003).

Selon Massé et ses collaborateurs

Massé et ses collaborateurs ont développé le concept de santé mentale générale à partir d'une série d'entretiens semi-structurés avec des Québécois. Premièrement, suite à un consensus de plus en plus clair sur la nature bidimensionnelle de la SEP, ces auteurs ont considéré le BEP et le DPT comme deux de ses sous-dimensions. De plus, les outils de mesure du BEP et du TPD développés par les auteurs ont été élaborés à partir de grandes études qualitatives puis validés dans un cadre de recherche quantitative rigoureux. Enfin, ces outils de mesure ont été créés à partir d'un échantillon de Canadiens d'expression française, représentatif de la population cible d'intérêt. Dans la recherche. (Masse et al., 1998).

Le modèle obtenu par Masse et ses collaborateurs indiquent la présence de six facteurs distincts du BEP (bien-être psychologique) expliquant 52% de la variance :

- 1) L'estime de soi (par exemple., se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi, etc.) ;
- 2) Le bonheur (par exemple. ; se sentir bien, profiter de la vie, etc.) ;
- 3) Le contrôle de soi et des événements (par exemple., affronter de façon positive les obstacles, garder son calme, etc.) ;
- 4) L'équilibre (par exemple., harmonie entre les activités personnelles et professionnelles, stabilité émotionnelle) ;
- 5) L'engagement social (par exemple., ouverture face à son entourage, intérêt pour divers activités, ambition, etc.) ; et la sociabilité (développer de bonnes relations sociales, être à l'écoute d'autrui, etc.).

Ces facteurs présentent des coefficients de cohérence interne de 0,71 à 0,85. (Masse, En ce qui concerne la détresse psychologique, leur modèle est composé de quatre facteurs d'OP expliquant 52,1% de variance (Massé et al, 1998) :

- 1) L'auto-dévalorisation (p. ex., autocritique, diminution de l'estime de soi, etc.) ;
- 2) L'irritabilité / agressivité (p. ex., arrogance, être en conflit, colère, etc.) ;
- 3) L'anxiété / dépression (p. ex., désintérêt, être moins réceptif à son entourage, etc.). En ce qui a trait aux coefficients alpha de CRONBACH, ils varient entre 0,81 et 0,89).

✓ **La justice organisationnelle et la santé psychologique au travail**

La justice distributive et santé psychologique

Les travaux d'Adams (1965) et sa théorie de l'équité suggèrent que les individus évaluent ce qui est juste en calculant le rapport entre leur effort et leur récompense. Comparer d'autres référents (personnes dans la même situation qu'eux) est le résultat équilibré de la comparaison entre ces ratios conduira à un sentiment individuel. Un certain sentiment de satisfaction (bonheur) à percevoir l'affectation de ses ressources. Équité organisationnelle. En 1965, Adams a identifié les risques de représenter l'injustice sur la distribution de la santé psychologique individuelle.

Actuellement, des chercheurs montrent que la perception qu'ont les gens de la justice Impact autour de l'allocation des ressources organisationnelles (salaires, promotions...) Attitudes et comportements au travail (Moorman, 1991 ; Tepper, 2001 ; Ambrose, 2002). Selon une étude récente, les perceptions d'iniquité conduisent à l'augmentation du stress, qui peut entraîner des problèmes de santé mentale à long terme (Judge et Colquitt, 2004).

La justice procédurale et santé psychologique

Deux approches principales marquent l'évolution de la justice Procédure, Thibault et Walker (1975) et Leventhal (1980). Selon Thibault et Walker (1975), le contrôle des processus et des décisions est Dans le processus de perception de la justice procédurale, alors que pour Leventhal (1980), sont des éléments (cohérence, neutralité, information suffisante, examen minutieux, présentation et possibilités éthiques) le processus lui-même plutôt que La perception de contrôle sur ces derniers est importante. Cette deuxième forme L'équité affecte la relation entre les employés et les organisations (Cropanzano, al 2001) et semble avoir un impact significatif sur la santé mentale salariés (Tepper, 2001 ; Elovainio et al., 2001, 2003 ; Judge et Colquitt, 2004).

Tepper 2001 Intéressé par la relation entre la justice organisationnelle (missions et procédures) et la détresse psychologique. En étude, il suppose que les notions de justice (distributive et procédurale) affectent Impact direct et négatif sur la détresse psychologique des employés. Les travaux de Tepper (2001) confirment les deux relations.

La justice interactionnelle et santé psychologique

La justice d'interaction est issue de Bies et Mog (1986). Il correspond à la perception qu'un individu Communique et échanges avec les supérieurs. Lorsque les individus se sentent respectés et dignes, ils ont tendance à percevoir leur environnement et l'équité du travail. Alors que certains auteurs (Bies et Moag, 1986 ; Moorman 1991) voient la justice interactive comme une forme distincte de justice organisationnelle, d'autres la voient comme une sous-catégorie de la justice procédurale (Tyler et al., 1996). Néanmoins, une étude récente de Colquitt (2001) démontre empiriquement que ses deux formes de justice sont différentes.

Des études empiriques récentes ont produit des résultats qui révèlent un lien. Pour expliquer l'émergence des problèmes de santé au travail, des études ont montré que la justice procédurale joue un rôle plus important que la justice interactionnelle (Kivimaki, Stansfeld, 2003 ; Elovainio et al. 2001, 2003). Fait intéressant, ces mêmes études ont noté un lien significatif entre la santé mentale des employés et les perceptions de la justice interactionnelle.

Résumer du chapitre :

Ce première chapitre théorique, il est consacré pour la méthodologie de la recherche qui comprend deux phénomène étudier dans le travail réalisé à savoir l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique des salaires où on a exposé la problématique détaillé et essayé de définir l'objectif, les hypothèses, et les définitions des concepts clés et on a mis en lumière les différentes études antérieures qui ont été faite sur notre thème.

La partie théorique

CHAPITRE N°2 :

La justice organisationnelle

2. la justice organisationnelle

2.1. Fondements et définition de la justice organisationnelle

2.2. Les dimensions de la justice organisationnelle

2.2.1. La justice distributive

2.2.4. La justice procédurale

2.2.3. La justice interactionnelle

2.3. Influence réciproque de différentes dimensions

3.4. Rôle de la justice organisationnelle

2.5. Les conséquences de la justice organisationnelle

2.5.1. Les attitudes et les émotions

2.5.2. Les performances au travail

2.5.3. Les comportements contreproductifs

2.6. Les déterminants de la justice organisationnelle

2.6.1. Les déterminants individuels

2.6.2. Les déterminants organisationnels

2.7. Sentiment de justice en entreprise

2.8. Le sentiment d'injustice

Préambule

La justice organisationnelle est très importante au sein de n'importe quelle organisation, parce qu'elle fait référence à la notion d'équité dans les relations, les procédures et la distribution des ressources au travail. Il s'agit d'un « construit » qui évalue la qualité de la santé psychologique au travail, les règles et les normes sociales qui régissent l'entreprise et concerne la perception par les salariés du caractère juste ou injuste du traitement auquel ils sont soumis au sein de l'organisation qui les emploie. La justice organisationnelle a fait l'objet de nombreux travaux visant à comprendre ses dimensions, ses déterminants ce que nous allons exposer dans ce chapitre.

2. La justice organisationnelle :

2.1. Fondements et définition

✓ Fondements :

La justice est par nature un phénomène social et humain (Breugé, 1998). L'être humain désire la justice pour les avantages qu'elle apporte. Par exemple, la tranquillité, l'ordre social etc. Ainsi, la justice a suscité la curiosité et l'intérêt de nombreuses disciplines comme la philosophie, la sociologie, la psychologie, le droit à la considérer. Il existe plusieurs façons de l'appréhender. En effet, la philosophie conçoit la justice dans une optique normative et prescriptive. Selon la théorie de la justice de Rawls (1970), « La justice est la première vertu des institutions sociales comme la vérité est celle des systèmes de pensées. Si élégante et économique que soit une théorie, elle doit être rejetée si elle n'est pas vraie ; si efficace et si bien organisée que sont les institutions et les lois, elles doivent être abolies si elles sont injustes ».

La justice est la valeur fondamentale pour la société. Les philosophes tentent de déterminer quelles sont les actions qui sont justes et celles qui ne le sont pas alors que les psychologues vont se préoccuper des conditions dans lesquelles une personne va apprécier une situation comme juste ou pas. Ils s'inscrivent dans une approche descriptive de la justice.

Les psychologues cherchent à savoir pourquoi les individus conçoivent certaines situations comme justes et ils s'intéressent aussi aux différentes conséquences que produisent cette évaluation de la situation (Cropanzano et al, 2007). Une personne va dire qu'une situation est juste uniquement si elle la perçoit juste. Ce jugement est donc subjectif. Il ne se construit pas sur la base de critères fixes et stables et ne s'élabore pas non plus à partir des caractéristiques

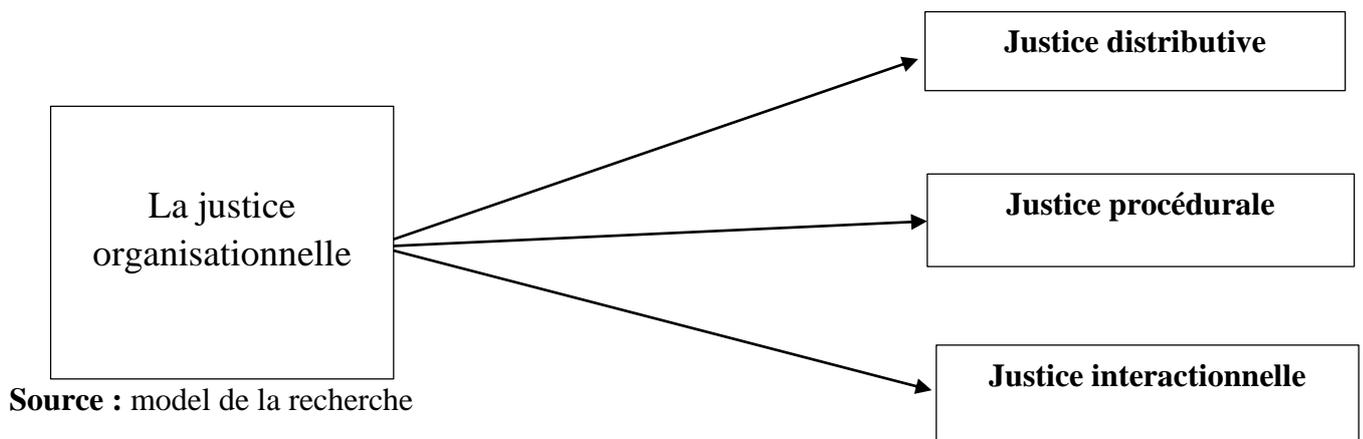
objectives d'une situation (Kellerhals, et al, 1997). C'est ce que l'on peut appeler le sentiment de justice et c'est de ce sentiment de justice dont il va être question.

✓ **Définition :**

Historiquement, Adams (1963, 1965) fût le premier à analyser la justice au sein de l'organisation avec sa théorie de l'équité. Or, ce n'est vraiment qu'à partir des années 1980 que la dénomination de « justice organisationnelle » a pris de l'ampleur lorsque Greenberg (1987) a donné un nouvel écho à la théorie de l'équité dans le domaine organisationnel. Depuis, la revue de la littérature fait ressortir plusieurs définitions. Par exemple, selon James (1993), la justice organisationnelle traduit les perceptions faites par les salariés quant à leurs traitements au sein de l'entreprise ainsi qu'aux réactions comportementales qui en découlent. Pour d'autres auteurs, la justice organisationnelle est définie en fonction d'un ensemble de règles et de normes sociales qui déterminent le cadre organisationnel notamment les ressources et les procédures à utiliser pour le traitement interpersonnel qui reçoivent les individus (Bies et Tripp, 1995).

La justice organisationnelle est également considérée comme étant l'équité perçue des échanges sociaux ou économiques entretenus par les individus dans l'organisation (Beugré, 1998, p.7). Une définition plus récente est celle de Rupp (2011, p.72) selon laquelle la justice organisationnelle est la perception de l'employé de l'équité de ses résultats, des procédures conduisant ces résultats et la manière dont les employés sont traités.

2.2. Les dimensions de la justice organisationnelle



Source : model de la recherche

Figure N°1 les dimensions de la justice organisationnelle

Les théories fondamentales de la justice organisationnelle comprennent trois dimensions : la justice distributive, la justice procédurale et la justice interactionnelle. Les premiers travaux ont exploré la notion de justice distributive pour laquelle la question clé est de savoir si les individus trouvent juste ou injuste ce qu'ils reçoivent de leur organisation (outcomes). Par la suite, la justice procédurale s'est intéressée à la justice perçue des procédures mobilisées pour décider des outcomes. Enfin, le concept de justice interactionnelle renvoie à la manière dont les individus sont traités lorsque ces procédures sont mises en œuvre. Nous allons successivement examiner les caractéristiques et les fondements de chacune de ces formes de justice pour ensuite introduire les modèles théoriques expliquant les rôles joués par la justice dans les organisations.

2.2.1. La justice distributive

Les individus accordent une grande importance à la justice dans la distribution des ressources : la rémunération, les primes, les promotions et les décisions retenues suite à un jugement ou à la résolution d'un conflit. Trois critères ont été proposés pour juger de la justice distributive (Leve 1976). Le critère de l'égalité considère que les ressources doivent être distribuées de manière égale sans tenir compte des éventuelles différences entre les parties. Le critère des besoins établit pour sa part qu'il est juste que les ressources soient distribuées en fonction des besoins de chacun. Mais c'est le critère de l'équité, représenté essentiellement par Adams (1963, 1965), qui constitue aujourd'hui le cadre conceptuel de référence de la justice distributive. Selon la théorie de l'équité, un individu se forme une opinion du degré de justice distributive à partir d'un ratio rétributions/contributions. Les rétributions comprennent la rémunération, les primes, les promotions, le statut et tous les avantages formels ou symbolique. Les contributions correspondent à l'éducation, l'intelligence, l'expérience, la formation, les compétences... et bien entendu à l'effort déployé pour réaliser le travail (Adams 1965, p. 277). Par ailleurs, Adams montre qu'une perception d'iniquité génère chez l'individu une tension psychologique et des comportements visant à restaurer l'équilibre entre ses contributions et ses rétributions. Par exemple, l'individu pourra réduire ses contributions, mettre fin à la relation, changer de référentiel de comparaison, etc. À ce stade, on peut donc retenir que ce qui est en jeu dans la justice distributive, c'est le rapport entre ce que reçoit un individu et les efforts qu'il a déployés. En réalité, lorsqu'il évalue l'équilibre de son ratio rétributions/contributions, l'individu compare celui-ci avec ceux obtenus par d'autres individus ou bien avec ceux qu'il a lui-même précédemment obtenus. Aussi, les perceptions de justice dépendront des cadres de référence utilisés. Un même ratio rétributions/contributions pourra être considéré comme juste ou injuste suivant le cadre de référence propre à l'individu.

2.2.2. La justice procédurale

Les individus ne sont pas seulement sensibles à la justice de leurs rétributions, ils attachent également une grande importance à la justice des procédures mises en œuvre pour fixer ces dernières.

Les premiers travaux ayant mis en lumière le rôle fondamental des procédures ont examiné les perceptions de justice dans le cas de décisions prises par des tribunaux. En particulier, Thibaut et Walker (1975) ont montré que les procédures juridiques contradictoires, qui caractérisent les pays anglo-saxons, sont perçues comme plus justes que les procédures inquisitoires mises en œuvre en Europe continentale car elles donnent le sentiment aux parties en litige de pouvoir intervenir dans le processus et d'y exercer un contrôle. Ces auteurs ont conduit toute une série d'études expérimentales destinées à simuler des procédures de résolution de conflits. Leurs travaux ont montré que l'exercice d'un contrôle sur le processus augmente l'acceptation du verdict et la perception que ce dernier est juste.

Ce résultat a été ultérieurement désigné sous le terme de « faire process effect » : la possibilité pour un individu d'exprimer son opinion (Voice) lors d'un processus de décision accroît sa perception que la décision prise est juste même s'il ne prend pas lui-même la décision (choice). Leventhal (1980) transposa cette notion de justice procédurale à des contextes organisationnels et définit les critères devant être réunis pour qu'une procédure soit considérée comme juste. Les travaux fondateurs de Thibaut et Walker (1975), de Leventhal (1980) et de Leventhal et al. (1980) ont généré de nombreuses recherches qui ont mis en évidence les effets différenciés de la justice distributive et de la justice procédurale perçue (Alexander et Ruderman 1987 ; McFarlin et Sweeney 1992 ; Sweeney et McFarlin 1993). Par exemple, alors que la justice distributive détermine la satisfaction vis-à-vis de la rémunération, la justice procédurale, quant à elle, influence le degré d'engagement par rapport à l'entreprise et la confiance vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques (Folger et Konovsky 1989)

2.2.3. La justice interactionnelle

L'approche de la justice interactionnelle (Bies et Moag 1986 ; Bies et Shapiro 1987 ; Bies et al. 1988) considère que les individus sont sensibles à la justice du traitement interpersonnel dont ils font l'objet lorsque les procédures sont mises en œuvre. Selon Greenberg (1993) la justice interactionnelle comprend deux dimensions : la justice interpersonnelle qui renvoie aux notions

de respect et de convenance d'une part et, d'autre part, la justice informationnelle consistant, pour un supérieur, à expliquer ses décisions et à faire preuve de franchise.

Les recherches menées sur la justice organisationnelle ont montré qu'il existait des liens entre les différents types de justice perçue (Brockner et Wiesenfeld 1996 ; Cropanzano et Ambrose 2001 ; Ambrose et Arnaud 2005 ; Bies 2005). Par exemple, il a été démontré que les individus recevant un outcome jugé insuffisant (justice distributive) se montrent moins insatisfaits, si, par ailleurs, ils jugent que la procédure utilisée est juste (justice procédurale) (Brockner et Wiesenfeld 1996).

De même, si les managers sont très sensibles à la justice interactionnelle, ils reconnaissent néanmoins que la manière dont ils sont traités par leurs supérieurs est en partie déterminée par l'existence dans leur organisation de procédures plus ou moins justes (Magner et al. 2006). Certains auteurs ont ainsi été conduits à promouvoir une vision holiste de la justice organisationnelle (Cropanzano et Ambrose 2001 ; Ambrose et Arnaud 2005) et indiquent que les individus ne sont pas sensibles à une dimension particulière de la justice mais qu'ils se forment un jugement global à partir de leurs différentes expériences de justice (distributive, procédurale et interactionnelle).

2.3. Influences réciproques de différentes dimensions de la justice

Chaque forme de justice, distributive, procédurale et interactionnelle est liée aux autres à travers les décisions organisationnelles. « Heureusement, il Ya une bonne nouvelle, il est montré que les trois dimensions de justice interagissent » avancent Cropanzano, et al, (2007) à travers de préconisations psychosociologiques pour un management efficace. La littérature comporte ainsi des apports théoriques qui permettent de comprendre la différence entre les différentes dimensions de justice, mais également d'autres qui expliquent les interactions qui existent entre elles. C'est en jouant expérimentalement sur le degré de justice de chaque dimension que les chercheurs ont pu déterminer les effets des unes sur les autres. Il a été montré dans un premier temps un effet interactif systématique entre justice distributive et justice procédurale dans la perception qu'a l'individu de la décision hiérarchique prise à son égard. Cela signifie que si une décision est perçue comme juste dans ces procédures alors qu'elle est perçue comme injuste au regard de la justice distributive, cette même décision peut être globalement juste. L'inverse est également vrai. Cropanzano, et al, (2007)

De la même façon, la justice interactionnelle intègre avec les autres formes de justice de façon à compenser des injustices distributives et procédurales (Cropanzano, Slaughter et

Bachiochi, 2005) ; Goldman, 2003). L'influence de la justice interactionnelle sur les autres formes de justice se vérifie tout particulièrement en ce qui concerne les attitudes et comportements vis-à-vis du leader. C'est également le cas pour les attitudes et comportements qui revêtent une composante relationnelle comme le soutien collectif et les comportements contreproductifs au travail. (Crapanzano, Slaughter et Bachiochi, 2005) ; Goldman, 2003).

Quelques recherches ont ensuite investi les liens de cause à effet du triple interaction justice distributive, procédurale et interactionnelle. Chacune de ces dimensions permet d'atténuer ou de renforcer les formes d'injustice des deux autres et ont des effets par exemple sur les comportements de représailles au travail. Une autre forme d'interaction entre les différentes dimensions de justice apparaît lorsqu'on étudie leurs effets conjoints sur une même variable. Par exemple, un effet devenu aujourd'hui un classique est l'influence de l'interaction entre justice distributive et justice procédurale sur la satisfaction d'un salarié. Si une personne reçoit une rétribution qu'elle considère injuste, mais que les procédures qui ont permis cette rétribution sont quant à elles perçues comme juste, le salarié aura moins de sentiments négatifs vis-à-vis de sa rétribution (Brockner, 2002).

Les effets de la justice ou des injustices sur les attitudes et comportements ont permis au fur et à mesure de dessiner les contours de chaque forme de justice aussi bien dans ce qui les distingue que dans ce qui les relie. (Delporte, 2016).

2.4. Rôle de la justice organisationnelle

L'évolution du domaine de la justice avec son apparition dans le monde du travail montre l'intérêt des individus à se préoccuper de la justice, de l'équité et de la moralité au sein de l'organisation. Effectivement, la vie dans le contexte organisationnel n'échappe pas à un événement ou à une situation de justice ou d'injustice. Les employés exigent continuellement un traitement équitable et respectueux en échange d'une performance accrue (Beugré, 2007). Les recherches s'intéressent davantage à l'étude des perceptions des employés de la justice et continuent à montrer l'importance de ces perceptions dans la compréhension du fonctionnement des entreprises et le bien-être des individus au travail (Crapanzano et Kacmar, 1995). Comme le soulignent El Akremi, 2006, p.21), la justice est un : « déterminant essentiel des attitudes et des comportements au travail. (...). Les perceptions de justice représentent une condition fondamentale pour le développement et le maintien de relations constructives assurant la confiance et la qualité des échanges entre les acteurs organisationnels ».

La justice organisationnelle permet également d'exprimer les « meilleurs » comportements tels que la performance au travail, la citoyenneté organisationnelle (Moorman, 1991 ; Moorman et al., 1998). Inversement, la justice organisationnelle provoque des « mauvais comportements » ou des comportements de représailles (Skarlicki et Folger, 1997). Il s'agit par exemple du vol (Greenberg, 1990 ; 2002), du sabotage (Conlon et al., 2005) et des comportements de retrait

2.5. Les conséquences de la justice organisationnelle

Les différentes études dans le contexte organisationnel à démontrer que les perceptions de justice organisationnelle constituent une base motivationnelle importante déterminant certains des comportements et des attitudes les plus critiques des employés. Les conséquences de la justice organisationnelle vont s'articuler autour de trois variables qui sont été reliées aux perceptions de justice : les attitudes et les émotions, les performances au travail et les comportements contreproductifs.

2.5.1. Les attitudes et les émotions :

La théorie d'Adams (1965) décrivait les sentiments de colère et de culpabilité engendrés par les situations de soumet et sur-paiement. Depuis plusieurs émotions et attitudes ont été considérées comme des conséquences des perceptions de la justice organisationnelle :

- **La satisfaction au travail**

La satisfaction au travail est un état émotionnel positif qui résulte de l'évaluation que fait l'individu de son travail ou de ses expériences de travail. Ainsi, étant une réaction globale vis-à-vis de système organisationnel, la satisfaction au travail devrait, selon le modèle bi-factoriel et le model agent/système présentés ci-dessus, être essentiellement déterminée par la justice procédurale.

- **La satisfaction à l'égard des outcomes :**

La satisfaction à l'égard des outcomes désigne le niveau de satisfaction de l'employé quant en résultats des décisions le concernant. Plusieurs recherches ont étudié l'impact des perceptions de justice organisationnelle sur la satisfaction de l'employé à l'égard d'outcomes spécifiques tels que le salaire, la promotion et l'évaluation de la performance. La satisfaction à l'égard des outcomes devrait être davantage reliée à la dimension distributive de la justice qu'aux dimensions procédurale et interactionnelle : parce que la justice distributive concerne l'équité perçue de ces mêmes outcome.

- **L'engagement organisationnel :**

L'engagement organisationnel désigne la loyauté ou le lien d'identification et d'implication qui remisé l'employé à l'organisation considérée comme un tout. L'engagement est une des variables classiques de recherche sur le comportement organisationnel, les chercheurs sur le thème de la justice organisationnelle se sont ainsi, massivement intéressés aux effets de l'équité sur le niveau d'engagement organisationnel des employés

- **Les intentions de départ :**

Les intentions de départ peuvent se définies comme des précurseurs psychologiques les plus immédiats de départ effectif de l'organisation, étant donné les difficultés de l'opérationnalisation des départs effectifs, l'intention de quitter a été utilisée par nombreux chercheurs comme un proxy pour tester l'effet des différentes pratiques organisationnelles sur les comportements de départ des employés.

- **Les attitudes envers les figures d'autorité :**

Les attitudes traduisent l'état émotionnel général de l'employé. La justice organisationnelle a été aussi reliée à l'évaluation que fait celui-ci de ses supérieurs hiérarchiques directs, ainsi que des autres figures d'autorité au sein de l'entreprise, et des attentes qui en résultent que, les attitudes orientées vers la supérieure sont plus affectées par la justice interactionnelle que par la justice des procédures ou des résultats décisionnels.

2.5.2. Les performances au travail :

Depuis les travaux d'Organ et ses collègues la notion de performance au travail s'est élargie pour inclure deux classes de comportements :

La performance a la tâche dite aussi performance intra- rôle qui fait référence aux comportements faisant partie du rôle formel de l'employé et conditionnant sa productivité dans le sens le plus strict du terme.

- **La performance a la tâche :**

Les premières études examinant les effets de la justice organisationnelle sur la performance intra rôle des employés ont été menées à la fin des années 1970 et au début des années 1980 et se sont exclusivement intéressées au rôle de la justice des procédures dans l'amélioration de la productivité des employés et de leur capacité à satisfaire les exigences de leurs rôles. Plusieurs

études récentes ont permis d'établir l'existence d'une relation solide entre les perceptions de justice organisationnelle et le niveau de performance à la tâche des employés.

- **Les comportements de citoyenneté organisationnelle :**

Les comportements de citoyenneté organisationnelle (organizational citizenship behaviors-OCB) peuvent être définis comme des comportements volontaires de la part des employés, « non directement ou explicitement reconnus par le système efficace de l'organisation ».

La relation entre la justice organisationnelle et les OCB a été largement étudiée et les résultats empiriques soutiennent l'existence d'une relation positive assez robuste entre les deux phénomènes, ces résultats sont d'autant plus solides que l'influence de la justice sur les OCB se base sur une logique quasi-évidente et donc facilement acceptée. En effet, comme le note (Greenberg 1993), « les individus se comporteront de manière altruiste envers l'organisation dans laquelle ils travaillent s'ils pensent qu'ils ont été équitablement traités par cette organisation » ; en s'inspirant de la théorie de l'iniquité d'Adams (1965), on peut aussi considérer que les OCB sont un input que les employés vont utiliser pour réagir face à la justice des situations qu'ils rencontrent. Ainsi, l'employé va diminuer ou augmenter le niveau de ses comportements citoyens en fonction de l'équité de traitement qu'il pense recevoir.

Depuis les travaux de Williams et (Anderson 1991), la plupart des recherches distinguent entre les comportements de citoyenneté dirigés vers les individus (OCBI) et ceux dirigés vers l'organisation (OCBO) ;

- **Les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés envers l'organisation (OCBO)**

Les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés envers l'organisation peuvent être classés en trois dimensions :

1. La conscience professionnelle inclut des comportements tels que l'assiduité et l'investissement dans les tâches, ainsi que le fait de bien faire son travail et de porter une attention particulière aux détails ;

2. l'esprit sportif correspond à des comportements tels que ne pas se plaindre même dans les moments difficiles, être toujours dévoué à l'organisation et agir comme un membre d'une équipe

3. la vertu civique intègre les comportements visant à dire et à changer ce qui va mal au travail, ainsi que les comportements innovateurs et créatifs

➤ **Les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus**

Peuvent être de deux types :

1. l'altruisme désigne tous les comportements volontaires visant à aider les autres dans des tâches ou des problèmes reliés au travail. Ces comportements sont orientés vers les collègues et le supérieur hiérarchique et renvoient aux notions d'entraide et de solidarité ;

2. la courtoisie englobe les comportements motivés par l'intérêt porté au bien-être des autres. Être attentif aux conséquences de ses agissements sur les autres, être à l'écoute et apporter un soutien moral sont des exemples de comportements appartenant à cette catégorie des OCBO.

2.5.3. Les comportements contreproductifs

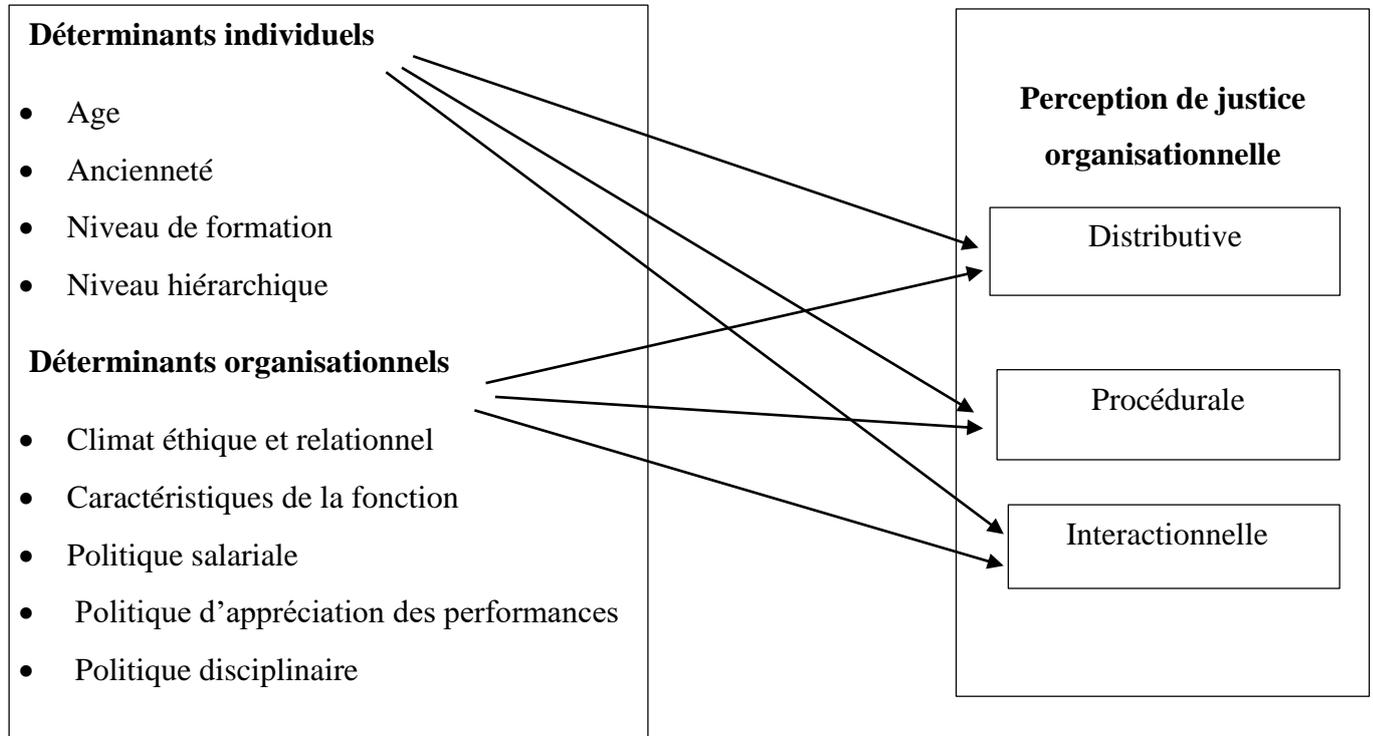
L'impact des perceptions de justice sur les comportements contreproductifs a suscité un intérêt croissant des chercheurs depuis l'article précurseur de (Greenberg, 1990), cet auteur a montré que les salariés qui ont reçu une explication adéquate des décisions de baisse de salaire reportaient une évaluation plus positive de l'équipe salariale et commettaient moins de vols sur leur lieu de travail que les salariés n'ayant pas reçu d'explication concernant ces décisions. Dans leur méta-analyse, (Cohen-Charash et Spector 2001) ont trouvé des liens négatifs, d'une part, entre les perceptions de justice distributive et les comportements contreproductifs et les conflits au travail et, d'autre part, entre les perceptions de justice procédurale et les comportements contreproductifs et les conflits. Définis généralement comme des comportements portant atteinte de manière plus ou moins sévère aux intérêts de l'organisation ou de ses membres, les comportements contreproductifs semblent représenter une conséquence, presque intuitive, des sentiments d'injustice. Le lien entre ces comportements dommageables pour l'organisation et la justice distributive s'explique par l'idée établie par la théorie de l'équité d'Adams selon laquelle les individus peuvent réagir négativement à l'injustice ressentie en changeant leurs comportements dans un sens qui rééquilibre leur ratio rétribution / contribution. Dans une organisation qui les traite de manière inéquitable, les individus baisseraient ainsi leurs comportements productifs et s'engageraient même dans des comportements nuisibles aux intérêts de cette organisation.

En adoptant le cadre d'analyse proposé par (Robinson et Bonnett, 1995) et en distinguant les comportements contreproductifs selon leur cible et leur degré de sévérité, (Conlon, et al, 2005) ont distingué quatre cas de figure. Le premier concerne les comportements contreproductifs

mineurs et orientés vers l'organisation. Ces comportements semblent être souvent la conséquence d'une injustice procédurale. Le deuxième cas porte sur les comportements mineurs orientés vers d'autres individus dans l'organisation. Ces comportements peuvent être les conséquences d'une injustice interactionnelle, mais aussi de l'injustice distributive et procédurale. Le troisième cas concerne les comportements contreproductifs graves orientés vers l'organisation. Ces comportements semblent être essentiellement influencés par l'injustice procédurale (absence d'explication des décisions préjudiciables) et par l'injustice interactionnelle (Greenberg, 1993). Enfin, les comportements contreproductifs graves orientés vers les autres membres de l'organisation sont essentiellement influencés par l'injustice procédurale.

L'impact des perceptions de justice sur les comportements contreproductifs n'est pas toujours direct et linéaire. Il est principalement modéré par des traits de personnalité tels que le degré de développement moral (Greenberg, 2002), l'impulsivité et la socialisation, l'affectivité négative et le caractère agréable. Le développement d'études empirique testant le rôle modérateur d'autres caractéristiques individuelles telles que la stabilité émotionnelle, le biais d'attribution hostile constitue un axe futur de recherche. (Al akremi et al, 2006)

2.6. Les déterminants de la justice organisationnelle



Source : model de la recherche

Figure N°2 les déterminants de la justice organisationnelle

2.6.1. LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS

Les principales caractéristiques individuelles dégagées à partir de la littérature sont constituées de l'âge, de l'ancienneté, de la position hiérarchique et du niveau de formation de l'individu.

- **L'âge :**

C'est une variable qui a été rarement prise en compte séparément dans les recherches sur la perception de l'injustice organisationnelle. Elle faisait uniquement partie d'études concernant l'impact de différentes caractéristiques démographiques, prises conjointement, sur la perception des individus de la justice ou de l'injustice de leurs supérieurs (Wesolowski et Mossholder, 1997).

L'âge est souvent rattaché à une capacité plus grande de s'adapter avec les politiques de gestion et les manières des supérieurs. Les employés les plus âgés peuvent se montrer moins critiques vis-à-vis de leurs supérieurs et plus impliqués à l'organisation (Porter et al., 1979 ; Russ et Mc Neilly, 1995), leur degré de perception de l'injustice serait ainsi moins faible que les jeunes employés. Nous pouvons dans ce sens adopter le point de vue de Hagan et al., (2005), soulignant que la sensibilité aux valeurs politiques et sociales (telle que la perception de justice ou d'injustice) se développe « tôt » dans la vie des individus, c'est-à-dire depuis la jeunesse.

- **L'ancienneté :**

Le lien entre l'ancienneté de l'employé et sa perception de l'injustice est, selon certains auteurs, positif en raison de la tendance de celui-ci à mémoriser les expériences négatives vécues tout au long de son parcours professionnel. Cependant, selon d'autres auteurs tels que Leventhal et al., (1980), l'ancienneté réduit le sentiment d'injustice. Un effort de recherche reste à mener pour tester empiriquement la nature de ce lien. En ce qui concerne la présente recherche, nous adopterons le dernier point de vue, selon lequel l'ancienneté est à même de créer chez l'individu un sentiment de sécurité, une familiarité, et une capacité de prévoir tous les aspects inhérents à la distribution des rétributions et aux procédures utilisées pour le faire.

- **Le niveau hiérarchique :**

La position hiérarchique est liée au rôle joué au sein de l'organisation. Le lien significatif entre le statut de l'employé et sa perception de la justice a été vérifié par plusieurs études.

Lansberg (1984), a vérifié que les employés à bas niveau hiérarchique approuvent peu l'équité des procédures d'allocation et perçoivent mieux cette équité au niveau des unités de travail qu'au niveau de l'organisation en général. Par contre, les responsables hiérarchiques et intermédiaires accordent beaucoup d'importance au fait d'être équitablement traité quant aux procédures d'allocation (justice procédurale).

- **Le niveau de formation :**

Il est communément admis que les personnes plus instruites bénéficient d'un niveau de conscience et de maturité plus élevé. Ainsi, à un niveau de formation plus élevé, les employés seraient plus sensibles aux événements organisationnels liés à la justice organisationnelle. Ils seraient aussi plus disposés à revendiquer leurs propres droits et à participer aux décisions prises par les supérieurs. Ils pourraient ainsi percevoir et juger l'équité de leurs supérieurs autant plus que les personnes ayant un niveau d'instruction faible (Dailey et Delaney, 1992).

2.6.2. Les déterminants organisationnels

La perception de l'individu de l'équité peut être aussi influencée par une multitude de facteurs organisationnels. Nous avons choisi pour la conception de notre modèle de recherche de nous focaliser sur des variables qui peuvent être considérées parmi les antécédents organisationnels les plus pertinents de la perception de justice.

- **Le climat social :**

L'analyse des effets du climat social ou organisationnel sur la perception des salariés de la justice organisationnelle n'a pas suscité l'intérêt de nombreux chercheurs (Ostroff, 1993). Le climat social peut être défini comme étant « L'atmosphère psychologique générale qui prévaut sur le lieu de travail » (Laroche et Schmidt, 2004, p 2). Une double dimension objective et subjective lui est inhérente. Ceci dit, les facteurs expliquant les caractéristiques du climat social sont composés d'un ensemble d'attributs à la fois individuels et organisationnels. Comme le souligne Denison, (1996), la recherche dans le domaine du climat social devrait s'efforcer de prendre en compte à la fois les dimensions perçues et les dimensions objectives. Pour ce faire, nous nous sommes focalisés lors du présent travail sur deux composantes du climat social : la qualité des relations supérieurs subordonnés (représentant les attributs individuels) et le climat éthique qui caractérise l'organisation (représentant les attributs organisationnels).

- **Les caractéristiques de la fonction occupée :**

Ils ont de tout temps constitué l'un des déterminants de l'attitude et de l'humeur de l'employé (Aldag et al., 1981 ; Spector et Jex, 1991). Hackman et Oldham, (1976), attribuent à toute fonction un potentiel de motivation. Il s'agit de l'aptitude d'une fonction, grâce à ses caractéristiques, de motiver la personne qui l'occupe. Les caractéristiques de la fonction représentent donc l'ensemble des aspects stables de l'environnement de travail relatif à cette fonction. L'ensemble de ces caractéristiques sont réparties selon les auteurs en quelques composantes essentielles (Hackman et Oldham, 1976 ; Sims et al., 1976) qui sont la variété des compétences mobilisées (c'est l'opportunité d'utiliser des compétences multiples et variées pendant l'exécution des tâches inhérentes à la fonction), l'identification aux tâches (c'est la possibilité offerte d'accomplir l'ensemble des par une seule personne, ce qui permet de s'identifier à sa fonction), l'autonomie (c'est la possibilité d'exécuter son travail de façon libre et indépendante des autres, ce qui permet une maîtrise des tâches requises), le feedback (c'est l'opportunité de recevoir des informations concernant le degré de performance de celui qui occupe la fonction et ce à travers la communication). La perception de la justice organisationnelle est un sentiment qui peut être renforcé en bénéficiant d'un poste de travail ayant « un potentiel de motivation » au sens de Hackman et Oldham. Une fonction permettant à l'employé une marge d'autonomie, une communication ascendante et descendante, et une identification aux tâches qu'il exécute, constitue en elle-même un facteur de confort moral qui suscite en lui des attitudes positives notamment le sentiment de justice.

- **La politique de rémunération :**

Elle renvoie, en d'autres termes, à la dimension distributive de la politique de rémunération et touche, par conséquent, à la perception de l'employé de la justice distributive. La politique salariale comporte aussi certains aspects relatifs à la structure et les modes d'administration des salaires. Elle constitue ainsi un antécédent de la perception de celui-ci de la justice dans ses dimensions procédurale et interactionnelle puisqu'elle est reliée aux procédures utilisées par l'organisation lors de la mise en place de sa politique salariale.

- **La politique d'appréciation des compétences :**

Nombre de recherches s'accordent sur le fait qu'un système d'appréciation permettant la connaissance et la participation de l'employé à la détermination des critères d'évaluation, ainsi qu'un feedback donné à celui-ci concernant le processus et les résultats de l'appréciation, peut influencer positivement l'équité perçue de ce système (Erdogan et al, 2001 ; Williams et Levy,

2000). Ce type de système renforce chez l'employé le sentiment d'estime de soi et de sécurité concernant les résultats de son travail. La participation offre à l'employé un sentiment de valorisation (Pfeffer, 1998), ce qui affecte négativement sa perception de l'injustice organisationnelle.

- **La politique disciplinaire :**

La politique disciplinaire ou système de sanction tel que désigné par les chercheurs, peut grâce à ses caractéristiques stimuler ou affaiblir les sentiments d'équité éprouvés par l'employé. Ball et al., (1994), ont conçu un ensemble d'aspects permettant de juger de la souplesse d'une politique de sanction à savoir la communication et l'information de l'employé (concernant les causes et l'étendue des sanctions méritées) ainsi que la participation de l'employé à la mise en application et l'amélioration de la politique disciplinaire (détermination et mise à jour des critères de sanction). Les caractéristiques de la politique disciplinaire affectent le sentiment d'équité perçue par l'individu puisqu'elles sont rattachées à la fois, aux mesures disciplinaires appliquées, ainsi qu'aux procédures suivies pour la mise en application de cette politique et aux manières de traiter les employés « à sanctionner ». Il s'agit en d'autres termes des trois dimensions affective, procédurale et interactionnelle de la perception d'équité.

2.7. Le sentiment de justice en entreprise

La justice organisationnelle rend donc compte des sentiments, des perceptions individuelles de justice (ou d'injustice) en entreprise ; elle est donc objective car une situation peut paraître juste pour un individu et injuste pour un autre. Pour bien comprendre ce concept, regardons les trois dimensions qui la composent soit la justice distributive, la justice procédurale et la justice interactionnelle. Le sentiment de justice favorisera :

- La diminution d'émotion négatives notamment la colère, l'amertume et le stress
- L'attachement envers l'entreprise, la satisfaction au travail et la confiance envers la direction
- Une plus grande acceptation des décisions organisationnelles ;
- Une augmentation de comportements positifs au travail tels que les comportements de citoyenneté organisationnelle et de meilleure performance ;
- Une diminution des comportements professionnels improductifs tels l'absentéisme, le taux de roulement, les vols, le gaspillage, etc ;

- Une meilleure estime de soi des employés et un meilleur sentiment d'auto efficacité qui constitue la croyance qu'a un individu en sa capacité de faire ou non une tâche. Bref, une meilleure perception que l'employé aura de lui-même (Robbins et al, 2011).

2.8.Le sentiment d'injustice

La justice organisationnelle est un concept important en entreprise car la perception de l'équité que les employés ont concernant les politiques, les processus et les pratiques de leur entreprise aura un impact sur leurs attitudes (satisfaction, engagement...) et leurs comportements en milieu de travail (comportements de présence ou d'absence, taux de roulement...).

La justice organisationnelle rend donc compte des sentiments, des perceptions individuelles de justice (ou d'injustice) en entreprise ; elle est donc objective car une situation peut paraître juste pour un individu et injuste pour un autre. Pour bien comprendre ce concept, regardons les trois dimensions qui la composent soit la justice distributive, la justice procédurale et la justice interactionnelle.

Le sentiment de justice favorisera :

La diminution d'émotion négatives notamment la colère, l'amertume et le stress ;

- L'attachement envers l'entreprise, la satisfaction au travail et la confiance envers la direction ;
- Une plus grande acceptation des décisions organisationnelles ;
- Une augmentation de comportements positifs au travail tels que les comportements de citoyenneté organisationnelle et de meilleure performance ;
- Une diminution des comportements professionnels improductifs tels l'absentéisme, le taux de roulement, les vols, le gaspillage, et ;
- Une meilleure estime de soi des employés et un meilleur sentiment d'auto efficacité qui constitue la croyance qu'a un individu en sa capacité de faire ou non une tâche.

Le sentiment d'injustice se forme à partir d'une évaluation de la situation et repose sur des comparaisons de trois niveaux :

- **Comparaison intra- individuelle**

Réside dans le fait de comparer ce qui nous arrive à nos attentes.

- **Comparaison interindividuelle**

Une personne se compare à autrui en termes d'égalité, d'équité et de besoins afin d'estimer les rétributions qu'elle aurait dû avoir.

- **Comparaison intergroupe**

Réside dans la comparaison à un groupe. Une personne va estimer les rétributions qui lui sont **accordées** par comparaison de son groupe avec un groupe de référence.

Résumé du chapitre

La justice organisationnelle est une vision complexe et dynamique qui préside à la manière dont on décide de « travailler ensemble ». Considérer son importance dans l'équation de la gestion stratégique des RH, permettrait de se munir d'indicateurs clés pouvant agir en amont et pro-activement sur certains facteurs comme la motivation intrinsèque, la satisfaction professionnelle, mais également l'engagement et la fidélisation des talents.

Elle concerne l'évaluation par les salariés du caractère juste des politiques, procédures et décisions à leur endroit. Elle est composée d'évaluations de la décision, des procédures de prise de décision et de la manière dont les décisionnaires les communiquent aux salariés. Le sentiment de justice est associé à des bénéfices pour les salariés et pour les structures qui les emploient.

CHAPITRE N° 3 :

La santé psychologique au travail

3. La santé psychologique au travail

3.1. Définition de la santé psychologique au travail

3.2. Histoire de la santé psychologique au travail

3.3. Les causes de la santé psychologique au travail

3.4. Les dimensions de la santé psychologique au travail

3.4.1. Le bien-être au travail

3.4.2. La détresse psychologique

3.5. Pourquoi la santé psychologique au travail ?

3.6. Les approches de la santé psychologique au travail

3.6.1. L'approche causalité

3.6.2. L'approche cognitive

3.6.3. L'approche psychodynamique

3.7. Les outils de mesure de la santé psychologique au travail

Préambule :

Dans ce chapitre, nous avons choisi d'étudier la santé psychologique au travers du bien-être psychologique, de la détresse psychologique. Le bien-être psychologique est son indicateur positif opposé par la détresse psychologique comme indicateur négatif.

3. LA Santé psychologique au travail**3.1. Définition santé psychologique au travail**

Gilbert (2009, p.27) « définit la santé psychologique comme étant la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement au travail, et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles ».

- **Selon Boudrias et al. 2011**

La santé psychologique au travail est appréhendée comme un construit bipolaire, c'est-à-dire incluant l'absence de symptômes négatifs et la présence d'éléments positifs comme le préconisent les auteurs précédemment cités. En outre, la santé psychologique est un système dynamique intégrant des inducteurs organisationnels, psychosociaux et individuels. Dans leur étude, les auteurs ne constatent que les ressources psychosociales et organisationnelles (climat et justice organisationnelle) ainsi que les ressources individuelles (optimisme et résilience) peuvent avoir une influence positive sur la santé psychologique au travail. (Boudrias et al., 2011).

3.2. Historique de la santé psychologique au travail

La psychologie moderne a eu comme devoir de définir ce qu'on entend par santé psychologique au travail étant donné les nombreuses problématiques qui s'exondent des milieux professionnels (anxiété, stress, dépression, insomnie, détresse psychologique). Baba, Jamal et Tourigny (1998) expliquent que depuis une dizaine d'années la majeure partie des études canadiennes concernant le travail et la santé mentale se sont centrées sur des recherches empiriques tout en étant influencées par les conceptualisations et les théories des Britanniques et des Américains qui ont questionné, depuis les années 60, la santé mentale en milieu de travail (Baba et al., 1998). Baba et al. (1998) remontent d'ailleurs à Kornhauser et à ses recherches sur les « travailleurs industriels » (industrial workers) en 1965 lorsqu'il est question de retracer les balbutiements de l'union des variables santé mentale et milieu de travail.

Kelloway et Day (2005) soulignent la complexité du rapport entre la santé et le travail puisqu'être professionnellement actif est nécessaire à toute personne pour qu'elle s'épanouisse et

se valorise mais, d'un autre côté, le travail peut être une grande source de stress et ainsi être destructeur pour la personne. Lhuillier et Litim (2009, p.87) affirment, quant à eux, que « a perception du lien entre santé et travail a été construite historiquement à travers le prisme maladie et travail. » À cet égard, Adkins (1999) a permis d'élargir le champ de la réflexion et de mettre en lumière les difficultés d'adaptation qu'une personne peut vivre dans son milieu de travail afin de trouver des solutions pour pallier à la détresse tant organisationnelle qu'individuelle. Il explique d'ailleurs que « les turbulences organisationnelles qui sont souvent liées au stress au travail promettent de rester nombreuses au 21e siècle » (Adkins, 1999, p.129)

Or, la littérature scientifique qui porte sur la santé psychologique au travail est encore jeune. Luthans (2002) fait part de la prédominance des recherches faites sur les problèmes de santé mentale et sur les difficultés d'adaptation de l'être humain plutôt que celles concernant le potentiel d'agir et de transformation des gens. Analogiquement, Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) montrent que les études sont beaucoup plus nombreuses à s'intéresser à la détresse psychologique qu'au bien-être psychologique, qui est tout aussi important pour une compréhension systémique de la santé psychologique. C'est d'ailleurs en 1946 que l'Organisation mondiale de la Santé nous fait prendre conscience que la santé psychologique doit être considérée de façon holistique et qu'elle « est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (OMS, 1946, p.1). Cette nouvelle définition change les paradigmes, car nous prenons conscience que la santé psychologique s'inscrit dans un processus beaucoup plus raffiné et complet que l'omission de maladie ou de trouble.

3.3. Les causes de la santé psychologique au travail

Plusieurs facteurs organisationnels peuvent influencer positivement ou négativement la santé psychologique des travailleurs dans une entreprise. Voici donc une liste non exhaustive de quelques facteurs organisationnels qui peuvent avoir des conséquences majeures sur la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs.

- LA CHARGE DE TRAVAIL

En matière de santé psychologique, une surcharge de travail peut grandement nuire à la santé des travailleurs. À l'inverse, la sous-charge de travail constitue également une contrainte organisationnelle susceptible d'engendrer des problèmes de santé psychologique.

Notez que la charge de travail fait également référence aux exigences mentales et émotionnelles que le travailleur doit mettre en œuvre afin de réaliser adéquatement le travail demandé.

- **La reconnaissance au travail**

La reconnaissance au travail peut revêtir plusieurs formes, notamment la rémunération, le respect, l'estime, la sécurité d'emploi, les possibilités d'avancement, etc. En d'autres termes, il s'agit en quelque sorte de la gratitude de l'employeur envers les travailleurs de son entreprise.

Une faible reconnaissance des travailleurs nuit à leur santé psychologique.

- **Le soutien des supérieurs**

Lorsque nous faisons référence au soutien des supérieurs comme moyen de prévention des troubles de santé psychologique chez les travailleurs, nous référons concrètement à leur disponibilité et à leur capacité à soutenir les travailleurs non seulement dans l'accomplissement de leurs tâches mais aussi en ce qui a trait à la dynamique de groupe et à tout ce qui concerne l'environnement de travail. De manière générale, la travailleuse ou le travailleur doit pouvoir compter sur son supérieur pour aplanir les difficultés liées à son travail, qu'elles soient techniques, humaines ou environnementales.

- **Le soutien des collègues**

Un soutien adéquat de la part des collègues s'avère primordial en ce qui a trait à la prévention des problèmes de santé psychologique dans les organisations. Le soutien des collègues se traduit notamment par la cohésion au sein de l'équipe et l'entraide entre les travailleurs pour la réalisation des tâches. Il inclut également l'écoute et le soutien quant aux difficultés liées à la vie personnelle vécues par les travailleurs.

- **LA LATITUDE DÉCISIONNELLE**

La latitude décisionnelle se traduit par le degré de contrôle qu'un travailleur a sur l'ensemble des tâches qu'il doit réaliser. Un travailleur bénéficiant d'une latitude décisionnelle a la possibilité de choisir comment il planifie et organise son travail, ce qui influence positivement sa santé psychologique.

- L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION ORGANISATIONNELLES

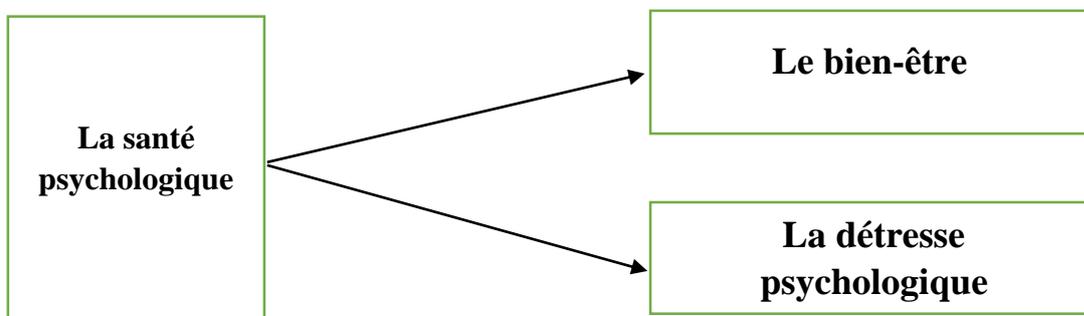
L'information et la communication organisationnelles réfèrent aux divers moyens mis en place par la direction afin d'informer et de consulter les travailleurs sur l'organisation du travail ainsi que sur la vision que ceux-ci ont de la direction. Le fait d'être informés et tenus au courant des décisions permet aux travailleuses et travailleurs de donner un sens à leur travail, de se sentir reconnus et considérés.

- L'AMBIGUÏTÉ DES RÔLES

L'ambiguïté des rôles réfère au sentiment négatif que peut éprouver un travailleur lorsqu'il n'est pas certain de ce que l'employeur attend de lui. Comme il ne sait pas exactement ce qu'il doit accomplir, il hésite et ne sait pas par quel bout prendre les choses. Il a peur de trop en faire ou de commettre un impair. Ceci lui occasionne du stress et la crainte d'être critiqué dans sa façon d'accomplir son travail.

(<https://formationsst.csn.info/sante-psychologique/quelles-sont-les-principales-causes-des-problemes-de-sante-psychologique/>)

3.4. Les dimensions de la santé psychologique au travail



Source : model de la recherche

Figure N°3 : les dimensions de la santé psychologique

3.4.1. Le bien-être au travail

✓ Des définitions de bien-être au travail

Selon Bradburn (1969), si ses affects positifs l'emportent sur ses affects négatifs, la personne peut être considérée comme étant dans une situation de bien-être au travail. (Bradburn, N. M. 1969).

Selon Ménard et Brunet (2010), la définition authentique du bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les tâches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). Le travail est source de bien-être lorsqu'il permet au travailleur d'agir en cohérence avec « ses valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde ». Ménard, J., & Brunet, L. (2010).

Selon Richard (2012), le bien-être au travail est « un construit à deux dimensions : une dimension émotionnelle ou affective liée au plaisir et l'ensemble des affects positifs et une dimension cognitive liée à la prise de conscience du sens que prend le travail pour la personne ». Richard, D. (2012).

Selon Biétry et Creusier (2013), l'obtention du bien-être au travail passe par l'hédonisme. Cette approche définit la notion de bien-être subjectif, où l'individu confronté à des affects positifs et négatifs dans le cadre de son travail, se trouve en situation de bien-être s'il arrive à maximiser les premiers et à minimiser les seconds. La définition eu démonique du bien-être au travail passe par le principe d'accomplissement. C'est le fait d'apporter quelque chose qui vient de soi à son environnement, de donner du sens à son travail, et de tirer une satisfaction de cet engagement. Biétry, F., & Creusier, J. (2013).

✓ **Les dimensions du bien-être au travail :**

Le bien-être psychologique est composé de six dimensions :

a. Acceptation de soi : l'acceptation de soi se définit par une attitude positive envers soi. Reconnaître et accepter les multiples facettes de soi, incluant les bonnes et mauvaises qualités, et se sentir bien avec son passé.

b. Relation avec les autres : cette dimension signifie avoir des relations avec les autres qui soient chaleureusement satisfaisantes et confiance. De plus, l'individu doit être préoccupé par le bien-être, des autres et être capable d'empathie, d'affection et d'intimité. Finalement, pour cette dimension, la personne doit comprendre le principe de donner et de recevoir dans les relations avec les autres.

c. Autonomie : l'autonomie présente l'auto-détermination et l'indépendance. De plus, la personne doit être capable de résister aux pressions sociales, afin de penser et de comporter comme elle croit également, les comportements doivent avoir leurs origines de l'intérieur et la personne doit s'évaluer selon ses propres barèmes.

d. Maîtrise sur l'environnement : ce dernier refaire aux sentiments de maîtrise de compétence pour gérer son environnement et de contrôler un nombre important d'activités externes. Aussi cela signifie faire un usage efficace des opportunités et de choisir ou de créer des contextes profitables pour ses besoins et ses valeurs personnelles.

e. But dans la vie : en plus d'avoir un but dans la vie, la personne doit percevoir un sens dans sa vie présente et son passé. Egalement, la personne doit avoir des croyances qui donnent un sens à la vie et avoir des objectifs dans cette vie.

f. Croissances personnelle : la personne au sentiment de s'épanouir, grandir et se développer. Elle est ouverte aux nouvelles expériences et au désir de réaliser son plein potentiel. Elle remarque une amélioration de soi et de ces comportements avec le temps.

✓ **Les modèles du bien-être au travail :**

Depuis la littérature scientifique, nous pouvons rapporter plusieurs modèles qui conceptualisent le bien-être au travail, dont certains se rapportent finalement plus à la santé psychologique au travail que, strictement, au bien-être au travail et sont à la fois composés du bien-être mais aussi du mal-être. Certains modèles sont spécifiquement développés sur la sphère du travail. D'autres, en revanche, sont un prolongement du bien-être en général adaptable à la sphère du travail.

- **Le modèle de bien-être au travail de Warr (1990)**

Ce modèle comprend trois axes : heureux-mécontent, content-inquiet, enthousiaste déprimé. Ce modèle de forme elliptique, composé de 18 items, est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail. Warr, P. (1990).

- **Le modèle de Daniels (2000)**

Le modèle reprend, dans la continuité des travaux de Warr (1990), deux des trois axes de Warr (2000) et ajoute trois nouveaux axes pour obtenir finalement les cinq couples suivants : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère placidité. L'outil de mesure du bien-être qui en découle est identique à celui de Warr hormis le nombre d'adjectifs qui passe de 18 à 30. (Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes Nathalie Bernard) Daniels, K. (2000).

- **Le modèle de Danna et Griffin (1999)**

Danna et Griffin (1999), quant à eux, conceptualisent le bien-être au travail avec les éléments suivants : symptômes médicaux physiques et psychologiques, les expériences de vie générales et les expériences liées au travail. Le bien-être au travail serait un concept composé à la fois de la santé et de la satisfaction. A ce titre, le modèle de Danna et Griffin (1999) s'inscrit dans la continuité de celui de Diener (1984)²

- **Le modèle de Cotton et Hart (2003)**

Ces deux chercheurs considèrent que le bien-être au travail est constitué de satisfaction au travail, de moral (individuel et collectif) et de détresse (individuelle et collective). Leurs travaux s'appuient, tout comme Danna et Griffin, sur la santé psychologique au travail et le bien-être et le mal-être sont deux notions liées indissociables. Cotton, P, Hart, P. M. (2003).

- **Le modèle de bien-être psychologique au travail de Dagenais-Desmarais (2010)**

Le modèle est basé sur deux axes (Dagenais-Desmarais, V. 2010) :

- ✓ **Le premier axe, la « sphère de référence »**, se réfère à l'expérience positive vécue par l'individu au travail et est composée de trois sphères

A- la sphère individuelle représente l'état positif d'un salarié par rapport à lui-même,

B- la sphère relationnelle reflète l'état positif d'un salarié par rapport à l'interaction sociale qu'il éprouve dans son travail,

C- la sphère organisationnelle renvoie à l'interaction entre le salarié et son organisation.

- ✓ **Le deuxième axe est la « direction-alité »** qui représente le mécanisme par lequel le salarié élabore son expérience positive et qui se réalise de deux manières opposées :

A- le travail projectif, décrit la construction de l'expérience positive du salarié par l'extériorisation vers un objet donné

B- le travail interjectif, décrit par l'intériorisation de l'objet.

- ✓ **Le bien-être au travail et ses impacts**

- Meilleure performance au travail.
- Adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle.
- Plus grande rétention, fidélisation.
- Plus grande satisfaction et loyauté des clients avec lesquels les employés interagissent.

- Plus grande productivité (en termes de revenu par employé).
- Plus grand profit (c'est-à-dire en termes de pourcentage de vente effectué par l'entreprise respectivement).
- Plus grande sécurité au travail. (Colloque santé et sécurité au travail, 2016)

✓ **L'importance du bien-être au travail**

Pour les travailleurs le bien-être au travail est un enjeu central. C'est un fait qui est désormais connu, pour les entreprises, l'enjeu du bien-être de leurs salariés est devenu majeur. Réussir à structurer une équipe, à fidéliser les actifs ou encore réduire le turnover des effectifs.

Ainsi, le bien-être est en premier lieu un point stratégique pour l'entreprise. Aménagement de l'espace de travail pour le rendre plus confortable, favoriser les espaces et moments de détente, voire utiliser certaines applications sont des pratiques devenues courantes.

Du côté des employés, le bien-être au travail est devenu un facteur important dans leur décision de s'engager sur le long terme dans l'entreprise. Le bien-être au travail rend l'employé plus créatif, plus productif et plus loyal. Enfin, ceci permet aux actifs de l'entreprise de gagner en motivation, moins ressentir de fatigue et surtout de se sentir épanoui dans leur environnement de travail.

Le bien-être des employés dépend de nombreux facteurs dont les principaux sont avant tout l'ambiance de travail qui doit être bienveillante et conviviale, la reconnaissance du travail effectué à travers un management de qualité afin d'avoir la sensation d'être utile à l'entreprise et finalement la nécessité d'égalité et de respect des employés. D'autre part, il est important de différencier le bien-être de la personne et le bien-être du travailleur au travail :

- Le bien-être de la personne fait référence d'une part à l'hygiène, la santé et la sécurité et d'autre part aux éléments qui visent simplement à rendre plus agréable l'environnement de travail.
- Le bien-être du travailleur au travail est plus axé sur la spécificité des missions. Cela passe par trois éléments fondamentaux : le salarié doit être en mesure d'effectuer des tâches qui lui sont propres, il doit disposer des moyens et des conditions pour les réaliser et enfin, ses ne doivent pas être en contradiction avec le « sens » qu'il donne à son travail. (Robert N, 2007, p.11)

✓ **Pourquoi s'intéresse-t-on au bien-être au travail**

- On cherche à diminuer les coûts liés à l'absentéisme et au présentéisme.
- Les enjeux de main-d'œuvre suggèrent un intérêt pour les stratégies d'attraction, de rétention et de fidélisation.

- Les études confirment que les employés ayant un niveau de bien-être accru sont plus performants au travail.
- La nouvelle génération de travailleurs est davantage soucieuse de sa qualité de vie.
- Depuis quelques années, on s'intéresse davantage au bien-être et à la santé psychologique au travail (non seulement au problème de santé mentale).
- Les exigences des organisations conjuguées à celles de la vie moderne pèsent de plus en plus lourd sur les individus.
- La santé psychologique des ressources humaines est aujourd'hui au centre des préoccupations des organisations.

3.4.2. La détresse psychologique au travail

✓ Les définitions de la détresse psychologique

Selon Postel et Mellier, 1999

Il définit la détresse comme un « sentiment de délaissement, d'abandon, ressenti dans une situation critique, nécessitant une aide extérieure et ou amenant un sujet à demander de l'aide, un secours social ou psychologique ». (Bouterfas, 2014).

Selon Massé, 1998

La détresse résiderait dans une sorte de « souffrance psychologique », un mal de vivre ressenti à travers des émotions et des sentiments de dépression, de tristesse, de démoralisation et d'anxiété. Ce mal-être-au-monde plus ou moins profond prend la forme d'une souffrance de soi qui s'inscrit dans un processus d'auto-dévalorisation et d'auto-responsabilisation : remise en question de ses capacités, de ses qualités, perte d'estime de soi, auto-culpabilisation pour ce qui nous arrive. Le repli sur soi apparaît alors comme l'idiome central autour duquel se construit le langage de la détresse. (Bouterfas, 2014).

✓ Les symptômes de la détresse psychologique

- Un manque d'intérêt généralisé (même pour les choses qui font habituellement plaisir)
- De l'insomnie, de la fatigue, de l'angoisse, un état de tristesse, de pessimisme, une tendance à pleurer facilement ;
- Des sentiments de culpabilité, une absence de communication, un isolement
- Une perte de confiance en soi
- Une perte d'appétit ou d'autres troubles alimentaires ;
- Une colère récurrente ;
- Une perte d'espoir face à la vie et une impuissance des solutions pour s'en sortir ;

- Une lenteur, une difficulté à fonctionner au quotidien, un manque d'énergie.

✓ **Les dimensions de la détresse psychologique :**

La détresse psychologique se compose de quatre dimensions :

- L'auto dévalorisation qui réfère à une perte de confiance en soi, un sentiment d'inutilité, une faible estime de soi et une tendance à s'isoler de son entourage.
- L'irritabilité, agressivité qui s'accompagne d'arrogance et de conflits avec l'entourage.
- L'anxiété dépression couple à état de stress ; • Un désengagement social associé à un désintérêt généralisé (Massé et al, 1998).

✓ **Les modèles de la détresse psychologique**

- **Demandes-contrôle Le modèle**

Demandes-contrôle, aussi appelé le modèle des tensions au travail, origine d'un article majeur publié en 1979 par Robert Karasek. Il postule que la latitude décisionnelle (contrôle) accordée au travailleur sur la tâche à accomplir constitue un modérateur des demandes psychologiques. Un niveau élevé de latitude décisionnelle permettrait de réduire l'effet des demandes du travail sur la détresse psychologique en éliminant la tension résiduelle générée par un niveau élevé de demandes psychologiques au travail. Karasek propose une typologie à quatre catégories : les emplois passifs (faible latitude-faibles demandes), les emplois à faibles tensions (forte latitude-faibles demandes), les emplois à fortes tensions (faible latitude-fortes demandes), les emplois actifs (forte latitude-fortes demandes). Ce modèle fut testé auprès d'un échantillon représentatif d'hommes âgés entre 20-65 ans aux Etats-Unis et un échantillon représentatif d'hommes âgés entre 18-66 ans en Suède. Les résultats montrent une interaction significative entre la latitude et les demandes. Plus particulièrement, les emplois à fortes tensions augmentaient les niveaux de détresse psychologique.

- **Demandes-contrôle-soutien**

Le développement subséquent du modèle demandes-contrôle intègre le concept de soutien social au travail afin de tenir compte des effets modérateurs ou de médiation qu'un tel soutien peut produire entre les demandes du travail et la santé (Karasek et Theoreli, 1990). Ce modèle, connu sous le nom de demandes-contrôle-soutien ou encore le modèle des tensions liées à l'isolement, postule qu'un faible soutien social au travail accroît l'effet de l'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques sur la santé mentale. Par conséquent, une

personne en situation de faible latitude décisionnelle et de fortes demandes psychologiques verrait croître plus fortement ses problèmes de détresse psychologique lorsque le soutien social au travail ferait défaut. Au moins deux études tendent à soutenir ce modèle (Karasek et Theorell, 1990), mais plusieurs recherches n'arrivent pas à confirmer cette hypothèse et rapportent plutôt des effets indépendants pour les dimensions du modèle (Bourbonnais et al, 1996), C'est également la conclusion à laquelle arrive la recension de Van Der Doef et Maes (1999).

- **Déséquilibre efforts-récompenses**

Le troisième modèle s'intéresse au déséquilibre entre les demandes et les Récompenses au travail (Siegrist et Peter, 2000). Ce modèle, plus récent que celui de Karasek, implique que peu de recherches en ont testé empiriquement ses composantes. Le modèle pose que les efforts déployés et demandés au travail constituent une partie du processus d'échange socialement organisé dans lequel la société, dans son ensemble, contribue en termes de récompenses liées au travail. L'hypothèse de base pose que si les efforts requis par les demandes et obligations du travail (dimension extrinsèque) que la personne (dimension intrinsèque) doit soutenir dans l'exécution de sa tâche ne trouvent pas une juste récompense en terme monétaire, d'estime de soi, de sécurité d'emploi et d'opportunités de carrière, un déséquilibre survient pouvant causer un état de détresse émotionnelle. Le déséquilibre est d'autant plus prononcé que la personne, dans son rapport individuel au travail, est en position D'engagement excessif. Au moins une recherche utilisant ce modèle rapporte que la combinaison efforts élevés-faibles récompenses s'associe à des niveaux plus faibles de santé mentale (longe et al, 2000). Les données du Whitehall Study démontrent une contribution du déséquilibre efforts-récompenses uniquement chez les hommes (Stansfeld et al, 1999) et sur un échantillon de 167 infirmières de deux centres de santé en Hollande, Van Vegchel et al. (2001) ne trouvent aucun effet spécifique de ce modèle. En regard des effets de l'engagement excessif de l'individu dans son travail, seul de Jonge et al. (2000) rapportent une interaction significative avec les demandes physiques.

En terminant, les modèles proposés par Karasek et siegrist ont fait l'objet d'études afin d'évaluer leur contribution conjointe à l'explication des problèmes de santé mentale au travail. Les résultats démontrent que le modèle demandes contrôle et le modèle du déséquilibre demandent récompenses s'associent simultanément aux problèmes de détresse psychologique. Ceci suggère que les dimensions des modèles ne soient pas concurrentes mais complémentaires, ce qui permettrait une meilleure compréhension des mécanismes psychosociaux au travail liés à l'expérience de tensions psychiques chez les travailleurs. Néanmoins, il semble plutôt que les

trois modèles du stress au travail reçoivent en, général un soutien empirique équivoque, ce qui tendrait à montrer qu'en matière de santé mentale au travail, il faut d'abord et avant tout analyser les diverses dimensions de l'organisation et des conditions de travail stressantes que l'individu doit affronter au quotidien dans son milieu de travail. (Marchand, 2014)

3.5. Pourquoi la santé au travail ?

La santé psychologique vise à :

- Anticiper les changements ;
- Augmenter la réactivité et la performance de l'entreprise dans la prévention des risques de SST ;
- Limiter les dysfonctionnements en SST ;
- Assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management ;
- Elle participe à l'amélioration de l'image de l'entreprise ;
- Diminuer les accidents et les maladies professionnelles ;
- Assurer la prévention et la protection des salariés des entreprises extérieures ;
- Agir sur les situations dangereuses pour éviter l'accident ;
- Améliorer la gestion de la santé-sécurité ;
- Favoriser et pérenniser les bonnes pratiques ;
- Améliorer la motivation du personnel et les conditions de travail ;
- Donner un moyen de contrôle de la gestion en place.

3.6. Les approches de la santé psychologique au travail :

3.6.1. L'approche causalité

Née au début des années 1980, l'approche causale a identifié l'importance des liens entre les phénomènes sociaux et psychologiques au travail, qui augmentent systématiquement le risque de maladie physique et mentale. Le modèle de Karasek montre donc que Le RPS est directement lié à deux facteurs de notre environnement de travail : l'intensité des exigences psychologiques auxquelles nous sommes soumis (charge de travail, exigences élevées, contraintes de temps, etc.) et notre faible autonomie de décision ont le modèle réalisé à la fin des années 80 qui a montré que le soutien social (à la fois émotionnel et opérationnel) reçu lors de situations de « stress au travail » réduisait de moitié le RPS.

Le modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses de Sigris (1996) a démontré de même un accroissement des réactions pathologiques sur le plan émotionnel et physiologique quand nous

percevons une disparité entre notre contribution et la rétribution qui nous est faite. Pour Catherine Bertin, consultante formatrice coach et référente RPS chez CSP Formation, ces trois approches sont importantes pour établir les liens entre les phénomènes sociaux et psychologiques au travail et le développement de maladies. Le repérage et l'identification des situations de travail pathogènes peuvent permettre de transformer la vision de la direction de l'entreprise sur l'origine du problème. Néanmoins, « ces approches ont certaines limites et ne permettent pas de comprendre la dynamique qui a généré les éléments pathogènes dans la confrontation entre l'individu et son organisation. Elles méritent donc d'être complétées par l'analyse de l'activité de travail, à la base de l'approche dite ergonomique et de la psychodynamique du travail. » Pour en savoir plus, consultez notre page " Gérer les risques psychosociaux dans l'entreprise"

3.6.2. L'approche cognitiviste

Selon cette approche issue de la psychologie cognitive, les problèmes de SP sont perçus comme des échecs d'adaptation de l'individu. L'approche cognitiviste cherche à comprendre pourquoi certains facteurs engendrent des émotions négatives. Dans cette perspective, ce ne sont pas tant les facteurs qui posent des problèmes, mais plutôt les perceptions qu'en ont les individus (Lazarus, 1966 ; Monday, 1994 ; Rasclé, 1994). Ces perceptions sont influencées par différents éléments dont :

- L'importance accordée au facteur,
- Les répercussions qu'il a dans notre vie,
- La menace qu'il représente,
- Le contrôle que nous pensons avoir sur la situation,
- L'incertitude et l'imprévisibilité qu'il contient (Dontigny, 1988).

Cette approche centrée sur les perceptions et les attitudes individuelles amène à valoriser des actions dirigées vers l'individu à défaut de l'organisation du travail (Peterson, 1994). Autrement dit, les stratégies de cette approche consistent à entraîner l'individu à changer sa perception d'éventuels stresser, à développer ses stratégies d'adaptation aux facteurs de stress, soit à suivre des habitudes de vie (Williamson, 1994).

Cette approche distingue les différences individuelles dans les capacités d'affronter le stress. Elle ne tient pas également en compte l'apparition de différences de systèmes de valeur dans le milieu de travail (Peterson, 1994). Cet écart immobilise la compréhension de l'origine des facteurs de mal-être en milieu de travail, et donc la possibilité d'améliorer des stratégies préventives efficaces. Aussi les approches causaliste et cognitiviste, certains auteurs ont soumis

une approche plus dynamique qui appréhende les facteurs organisationnels, sociaux et individuels pouvant être à l'origine des problèmes de santé psychologique.

3.6.3. L'approche psychodynamique

La psychodynamique du travail (PDT) a été développée en France (Paris), au début des années soixante-dix par Christophe Dejours ; un psychiatre et médecin du travail. Selon elle, la santé psychologique est l'interaction dynamique de rationalités : objective, subjective et sociale et son intention est de comprendre les processus psychiques mobilisés par le travail. Elle porte son regard sur une situation collective de rapports sociaux de travail à interpréter et à comprendre. Elle investigate le registre symbolique qui compose l'univers de tout individu au travail et met en lumière l'influence que ce registre exerce sur son équilibre psychique.

Selon l'approche de la psycho dynamique, la conception de la santé psychologique au travail est la conséquence d'une interface dynamique et évolutive entre les objectifs que suivent l'organisation, l'individu et l'équipe de travail. Quand cette dynamique est déséquilibrée, la maladie se manifeste. La psycho dynamique du travail se préoccupe de l'identification des composants permettant au collaborateurs le maintien d'un équilibre en dépit des difficultés confronter au travail au lieu d'identifier les éventuels facteurs engendrant le bien-être ou la détresse psychologique (Dejours, 1995).

3.7. Les outils de mesure de la santé psychologique au travail

Parmi l'ensemble des instruments de mesure de la santé au travail, du bien-être et de la détresse, l'instrument de mesure développés par les auteurs ont été élaboré d'une manière inductive, à partir d'une étude qualitative d'envergure ; et ensuite valide dans le cadre d'une étude quantitative rigoureuse.

Selon cette méthodologie, le bien-être au travail est lui-même constitué de six facteurs distinct, présentant des coefficients de cohérence interne acceptable, allant de 0,71 à 0,85 (Massé et al 1998) :

- L'estime de soi : par exemple ; se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi...
- L'équilibre : par exemple ; harmonie entre les activités personnelle et professionnelle...
- L'engagement social : par exemple ; ouverture face à son entourage, intérêt pour diverse activités, ambition...

- La sociabilité : par exemple ; développer de bonne relations social, être à l'écoute d'autrui...
- Le contrôle de soi et des événements : par exemple ; affronter de façon positive les obstacles, garder son calme...
- Le bonheur : par exemple ; se sentir bien, profiter de la vie...

La détresse au travail est composée de quatre facteurs :

- L'auto dévalorisation : par exemple ; autocritique, diminution de l'estime de soi...
- L'irritabilité/agressivité : par exemple ; arrogance, être en conflit...
- L'anxiété/dépression : par exemple ; tristesse, préoccupation, stress...
- Le désengagement social : par exemple ; désintérêt être moins réceptif à son entourage

L'échelle de mesure des manifestations de la détresse affiche des coefficients variant entre 0,81 et 0,89. (Massé et al 1998)

Résumé de chapitre

La santé psychologique des salariés au travail considéré comme un champ très important et c'est l'état complet de bien-être physique, mental et social qui lui permet de réaliser ses tâches dans des meilleures conditions où le salarié peut s'exposer à deux pôles : positif qui est le bien-être au travail qui veut dire l'état de se sentir aise dans le milieu de travail et en bonne santé, par contre le pôle négatif qui est la détresse psychologique c'est un ensemble des déséquilibres psychologique.

La partie pratique

CHAPITRE N°4 :

La méthodologie suivie dans le terrain

- 4.1. Les méthodes de recherche utilisé
- 4.2. Présentation de l'organisme d'accueils
- 4.3. La population et échantillons d'étude
 - 4.3.1. Les caractéristiques de la population d'étude
 - 4.4. La pré-enquête
 - 4.4.1. L'enquête (déroulement de l'enquête)
- 4.5. Technique de collecte des données utilisé
 - 4.5.1. Le questionnaire
- 4.6. Les outils et les tests statistiques utilisées
- 4.7. Les limite de la recherche

Préambule

Ce chapitre est consacré pour la méthodologie suivie sur le terrain de recherche (nom de l'entreprise) pré-enquête, méthode et technique utilisées, l'échantillon, les contraintes de la recherche et la présentation de l'organisme d'accueil.

4.1. Les méthodes de recherche utilisé

La partie pratique est très importante dans toute recherche scientifique car elle nous apporte la vérité et l'information de la réalité sociale, mais pour y parvenir, il faut suivre une méthode très précise. Parce que toute étude scientifique, c'est suivre une méthode qui permet d'atteindre un objectif fixé. Il comprend un ensemble de Les règles et procédures qu'un chercheur doit suivre lorsqu'il effectue une recherche afin d'obtenir des résultats conformes à la réalité.

Selon ANGERS Maurice : « Une méthode est un ensemble de procédures, des étapes précises suivies pour arriver à un résultat ». (Colère, 1997, p. 09).

Notre recherche porte sur l'impact de la justice organisationnelle dans la santé psychologique au sein de l'entreprise « COFEED de Mascara » Les méthodes sont différentes, et le choix de méthode détermine par la nature du thème étudié afin d'engager une méthode et technique adéquate.

La nature de notre sujet choisi nous obligeait à choisir une méthode descriptive en adoptant une approche quantitative selon la définition de Bourdon Raymond : "Les informations compatibles sont collectées dans tous les éléments d'un élément à l'autre, et la compatibilité entre les informations est autorisée, suivie de statistiques de manière générale l'analyse quantitative des données. (Bourdon Raymond 1969, p. 31).

4.2. Présentation de l'organisme d'accueils

4.2.1. Présentation de SARL COFEED :

Le complexe agro-alimentaire COFEED est situé dans la wilaya de MASCARA plus précisément dans la zone industrielle EL-GHOMRI MOHAMMADIA, (W).

La SARL COFEED est une parmi les sociétés les plus performantes à l'échelle nationale (il y a juste deux entreprises en Algérie pour l'extraction d'huile et aliment de bétail et volaille).

COFEED est une entreprise Algérienne qui contribue au développement économique de notre pays dans la filière agroalimentaire.

Elle se compose de quatre (4) unités :

- Unité de trituration de graine oléagineuse
- Unité d'aliment de bétail et volaille
- Unité de stockage et distribution
- Unité logistique et maintenance

✓ **Unité d'aliment de bétail et volaille :**

L'unité d'aliment de bétail de la SARL COFEED est de technologie récente dotée d'une grande capacité, conçue à la fabrication d'une diversité de matières premières, de pré-mix et d'additifs des aliments pour tous types d'animaux d'élevage ; sous forme de farine, de miettes ou de granulés.

✓ **Unité de stockage et distribution :**

En adéquation avec les besoins du complexe, COFEED a mis en place de grandes capacités de stockage tant pour les matières premières que pour les produits finis. Les installations sont également dotées d'une technologie performante et les silos sont réalisés en béton aux fins d'une meilleure conservation des matières stockées.

✓ **Unité logistique et maintenance :**

Elle opère en soutien aux trois autres unités. **Unité de Trituration de Graines Oléagineuse, Raffinage et Conditionnement d'Huile de table :**

Cette Unité est créée en 2021. Dotée d'une technologie de pointe et d'un personnel d'une grande compétence.

- **Activité principale :** Trituration des graines oléagineuse.
- **Capacité de production :**
 - 2000 T/Jour
 - 1275 T/J Tourteau
 - 306 T/J Huile brute
 - 102 T/J Coque
- **Capacité de stockage :** 10000 Tonnes Huile brute.
- **Moyen de réception de la matière première :** 144000 T Silos de stockage.

Elle produit :

- De l'huile brute par extraction qui après raffinage devient huile de table

Pour la consommation humaine.

- Du tourteau et de la coque pour la fabrication de l'aliment de bétail et

Volaille.

- De la lécithine ingrédient nécessaire pour la fabrication de certains

Produits.

Cette unité est dotée de 3 zones essentielles :

- Préparation/Extraction. /Stockage.

4.2.2. Historique et Développement de SARL COFEED :

- **Décembre 2012** : Création de l'entreprise.
- **Mars 2018** : Fabrication de tous types d'aliments de bétails.
- **Juin 2021** : Trituration de graine oléagineuse.

4.2.3. La forme juridique de l'entreprise :

Elle est soumise au régime juridique du Secteur privé(SARL).

4.2.4. Le secteur d'activité de cette organisme :

Produits agroalimentaires et Aliments pour animaux.

La Société **Sarl COFEED** a pour activités commerciales principales :

- **Huilerie et raffinage d'huiles d'origine végétale**
 - Extraction d'huiles d'origine végétale
 - Huiles végétales brutes
 - Résidus de l'extraction des huiles végétales (tourteaux, grignons etc.)
 - Raffinage et traitement des huiles d'origine végétale
 - Huiles végétales alimentaires épurées ou raffinées
 - Huiles végétales à usage industriel épurées ou raffinées
 - Huiles végétales modifiées (époxydes, hydrogénées etc....).
 - Organiser des visites périodiques afin de présenter les nouvelles techniques d'extraction d'huile d'olive
 - Programmer des séances de dégustation d'huile d'olive
 - Proposer de courtes formations et séminaire au profit des visiteurs.

- **Stockage de marchandises**
 - Entreposage non frigorifique
 - Exploitation de lieux de stockage (entrepôts, silos, hangars...)
- **Fabrication de produits pour l'alimentation des animaux**
 - Fabrication d'aliments simples (caroube concassé ou composés) pour animaux
 - Fabrication de levures fourragères et condiments pour animaux
 - Fabrication de concentrés minéraux vitaminés (CMV) compléments servant à équilibrer la composition des aliments de volaille et de bétail.
 - Fabrication de farine de poissons.
 - Fabrication de tout genre d'aliments de bétail.

4.2.5. Clients ; fournisseurs ; concurrents

- **Clients :**
 - SARL ECI
 - SARL WEST GRAI
 - SARL SIPACO
 - SARL PRONEGOS
 - SARL ECOGRAI
 - ACG SIM SPA
 - SPA CEVITAL
 - SPA MAHROUSSA
 - SPA COGB LA BELLE
 - SPA PROWPOCE
 - SPA DIAMGRAIN
- **Fournisseurs :**
 - L'Amérique
 - Brésil
 - Canada
 - Argentine
- **Concurrent :**
 - SIM

4.2.6. Les services de l'entreprise :

- Service IT

- Service comptabilité
- Service ressources humaines
- Service commerciale
- Service contrôle qualité
- Service HSE
- Service production, maintenance et utilité
- Service d'approvisionnement local et port export
- Service moyens générant

4.2.7. Comité d'entreprise :

Dans le cadre organisationnel, la société garantie l'octroi de tout droit des employés par le biais d'un délégué du personnel qui prend en charge les soucis du personnel pour ensuite les transmettre au haut responsable afin d'en trouver les solutions adéquate qui garantit la stabilité de l'employé.

4.2.8. Les moyens pour se faire connaitre

- La presse locale
- Site internet : WWW.Sarlcofeed.com
- Facebook : SARL Cofeed
- IN : SARL Cofeed
- Gmail : contact@sarlcofeed.com
- La participation de SARLCOFEED comme exposant au salon AGRIPRO EXPO
- Elle participe dans les salons nationale ou internationale d'agro-alimentaire

4.2.9. Les investissements en matériels et ses équipements :

Un processus de fabrication performant :

- Technologie moderne
- Equipements de dernière génération
- Personnel d'une grande compétence

Matière première :

- Matière première sélectionnée et contrôlée
- Haute valeur nutritionnelle
- Stockage adéquate

La sous-direction de la maintenance s'occupe des différents suivis et réparations des matériels (machine et tout autre équipement), c'est la façon avec laquelle la société s'investit pour prendre soin de tous ses équipements et puis garantir leur bon fonctionnement à travers la chaîne de transformation de la matière première en produits destinés à la vente. Elle englobe un groupe de spécialistes en maintenance armés avec des outils efficaces pour toute réparation possible à domicile (électrique, énergies fluides, et autres).

4.2.10. La place de l'informatique dans l'entreprise

L'informatique occupe une place très importante au sein de l'entreprise. En effet, on la trouve très souvent dans la gestion du personnel ainsi que la rédaction des bilans et des différents écrits administratifs. L'entreprise se voit dépendante de cette technologie qui est indispensable dans nos jours.

Tableau N° (1) : Effectifs de SARL COFEED

Catégorie complexe	Actif	Personnel Féminin	Personnel Masculins	Personnel CDI	Total
Exécution	225	6	221	4	225
Maitrise	122	9	117	6	123
Cadre	74	9	28	45	73
Cadre dirigeant	1	0	0	1	1
Totale	422	24	366	56	422

4.3. La population et échantillon de la recherche

Selon Jean-Louis Loubet (2000) « l'échantillonnage est : la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée, et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. »

Le premier aspect que nous aimerions souligner, c'est le fait que notre mémoire ne puisse pas être dissocié de notre stage pratique. Ainsi, nos options méthodologiques doivent être encadrées dans cette recherche que nous avons suivie pendant 30 jours.

Nous avons utilisé un échantillon visé, la population mère de notre étude a été l'ensemble des collaborateurs de complexe COFEED qui comporte 422 employés, après ils nous en orienter vers l'unité de trituration vu que c'est la seule unité qui est rester en fonction à ce moment-là, on ignore les raison d'arrêts des autres unités, alors qu'elles sont en fonctionnement actuellement. Bien que notre échantillon est de 100agents, mais après la passation on a pu récupérer que 70 questionnaire vu les difficultés de les distribuer et même lors de leur récupération, et vu les difficultés rencontrer avec quelques travailleurs qui refusent de nous répondre et même on a récupéré des questionnaires incomplets.

Lors de notre visite au sein de la SARL COFEED qui se compose de quatre unité, alors ils nous ont orienter vers la plus grande qui est l'unité de la trituration, cette dernière se compose de 256 salariés ce qui montre leurs répartition ce tableau :

Tableau N° (2) : présentation de la répartition d'effectifs de l'unité de trituration

Unité Trituration	Actif
Exécution	110
Maitrise	91
Cadre	55
Totale	256

Notre échantillon représenté qui est 85 salariés soit 33%de l'effectif de cette unité,

Tableau N° (3) : présentation de la distribution des questionnaires au niveau de la SARL COFEED

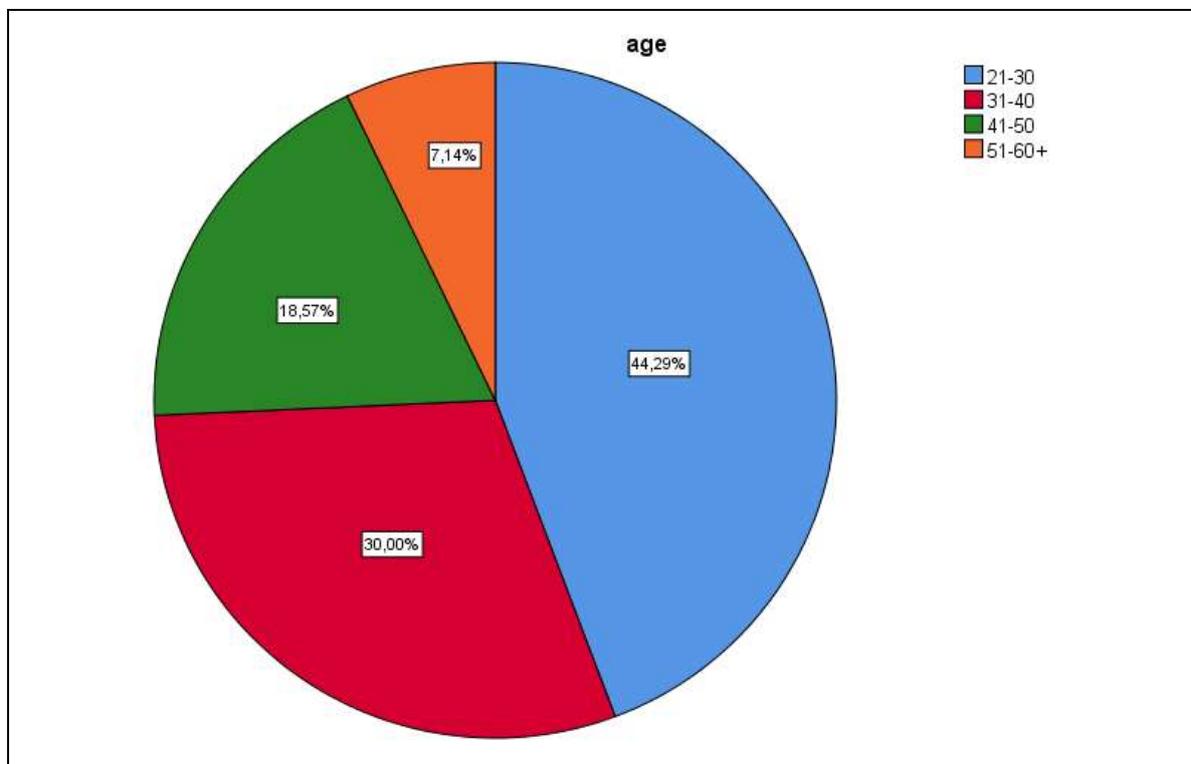
QST distribué	QST récupéré	QST écarté	QST validé
100	80	10	70

4.3.1. Les caractéristiques de la population d'étude**Tableau N° (4) :** Répartition des membres de l'échantillon selon l'âge

L'âge	[21-30[[31-40[[41-50[[51-60[Total
Fréquence	3	21	13	5	70
Pourcentage	44,3%	30%	18,6%	7,1%	100%

D'après ce tableau la figure ci-dessus nous remarquons que la catégorie d'âge de [21-30] ans représente la plus grande fréquence de 44,3% suivis par une deuxième catégorie dont l'âge varie entre [31-40] ans avec une fréquence de 30% vient après la catégories d'âge de [41-50] avec un pourcentage de 18,6% et enfin [51-60[sur la dernière position avec 7,1%

Pour conclure, cette entreprise donne l'opportunité de travailler pour les jeunes plus que les plus âgés.

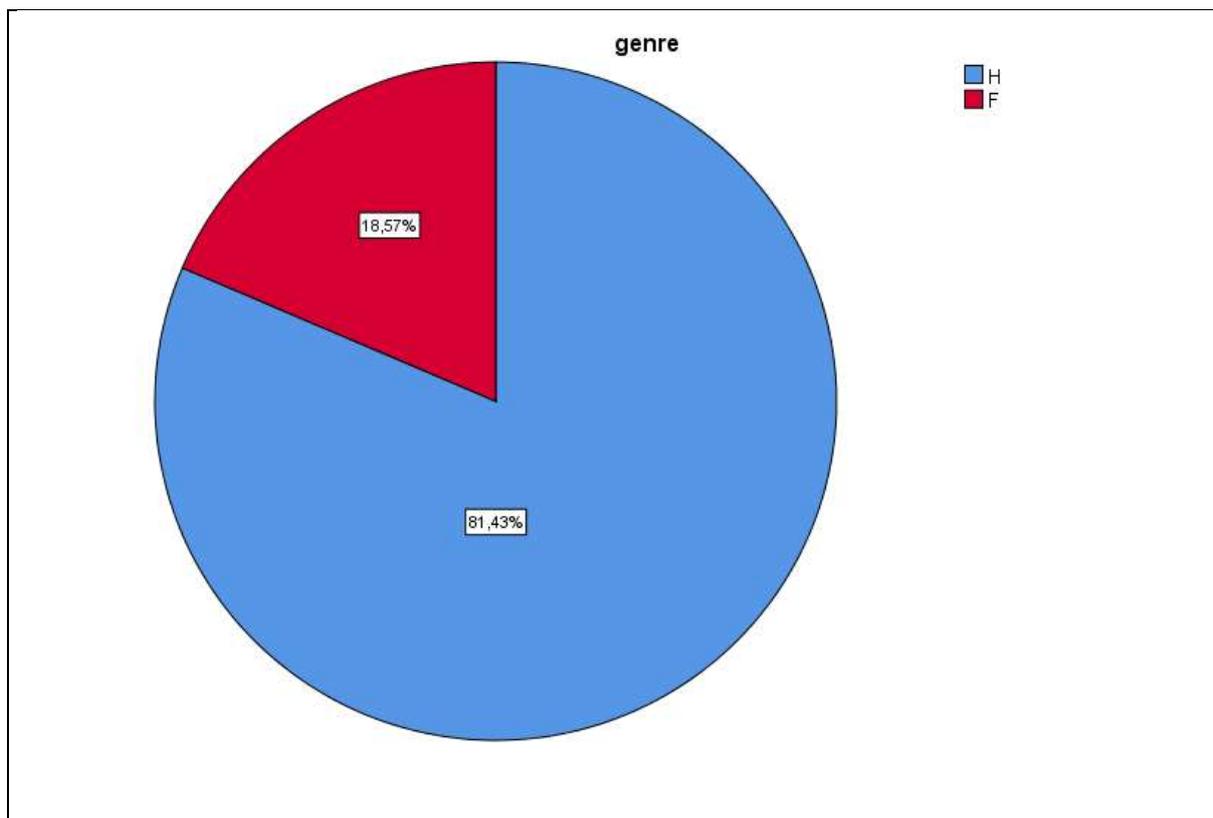


Source : out put SPSS

Figure N°4 : répartition de la population selon l'âge

Tableau N° (5) : Répartition des membres de l'échantillon selon le genre

Genre	Masculin	Féminin	Total
Fréquence	57	13	70
Pourcentage	81,4%	18,6%	100%



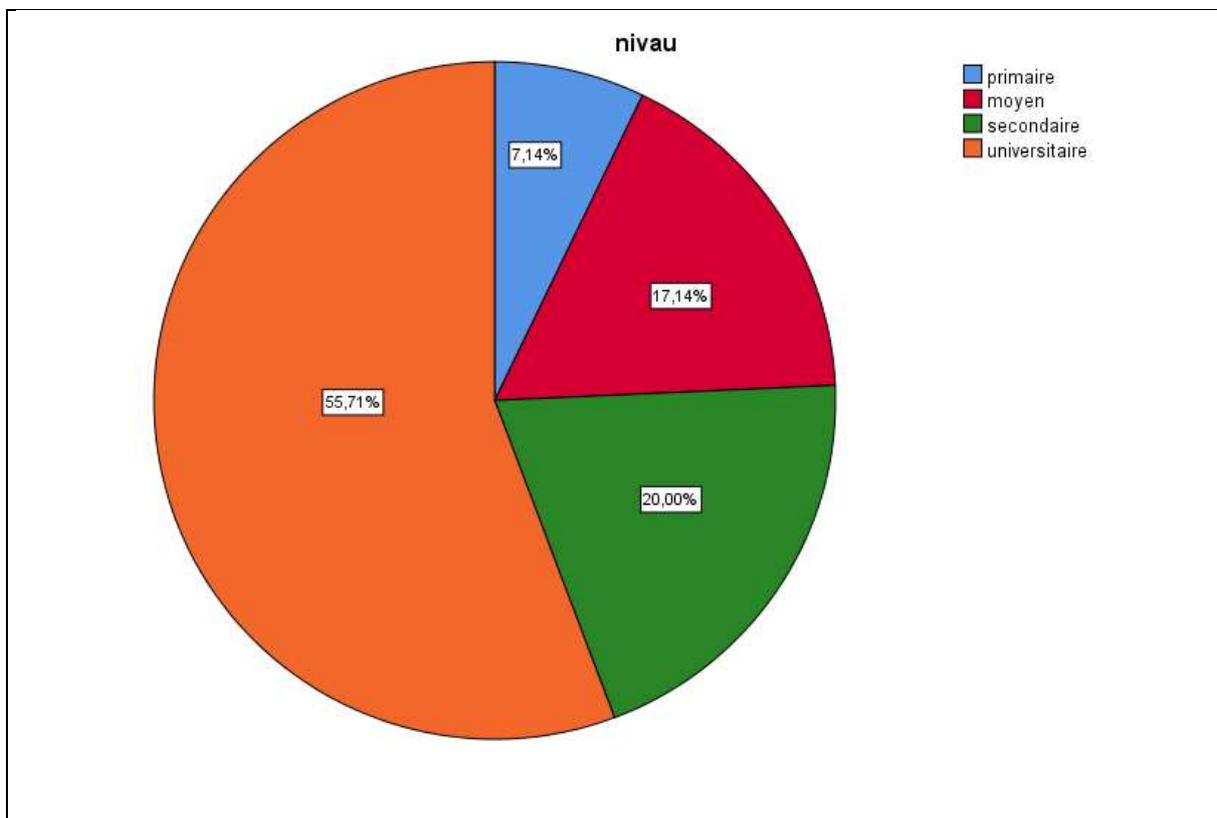
Source : out put SPSS

Figure N°5 : répartition de la population selon le genre

Suite aux données recueillies sur le terrain et d'après ce tableau nous observons que les hommes représentent le grand pourcentage avec 81,4% et la catégorie des femmes avec 18,6%.

Tableau N° (6) : Répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau D'instruction	Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	Total
Fréquence	5	12	14	39	70
Pourcentage	7,1%	17,1%	20%	55,7%	100%



Source : out put SPSS

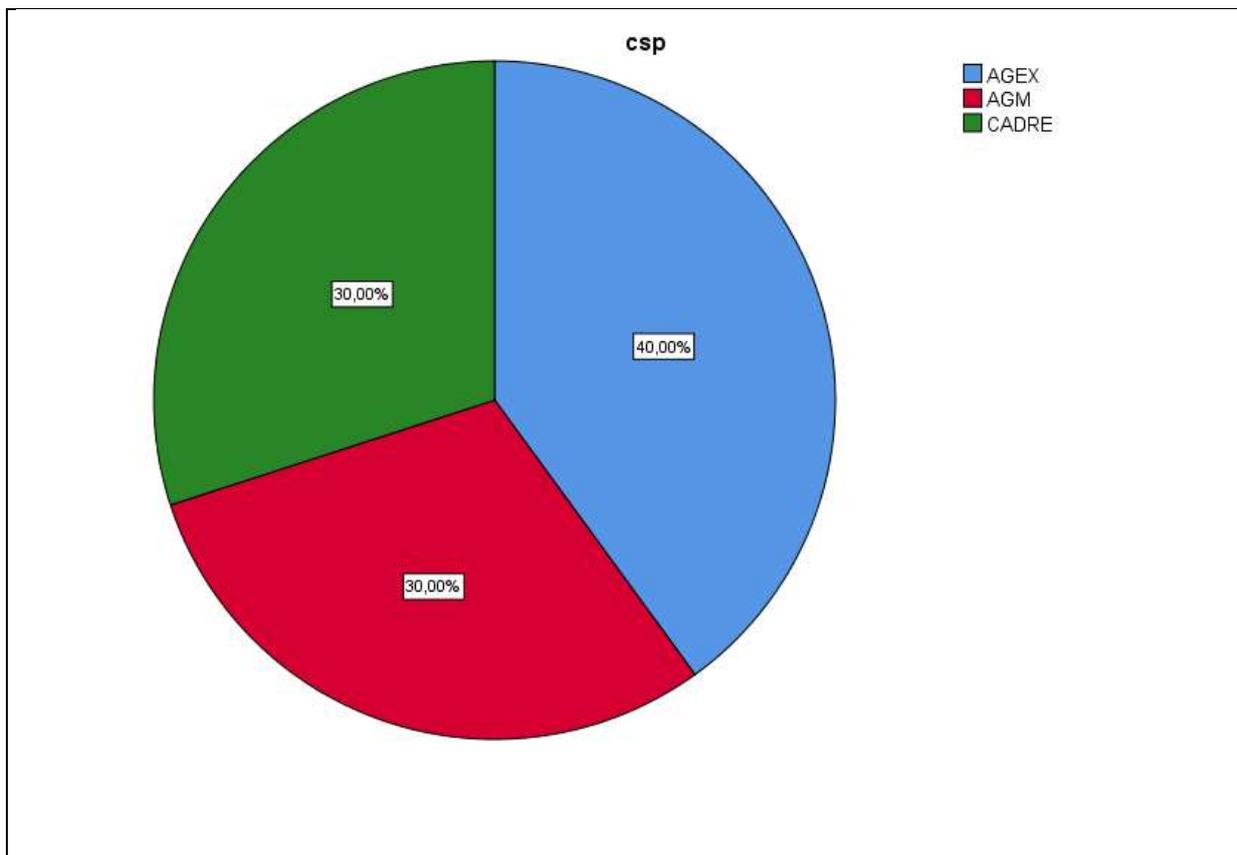
Figure N°6 : répartition de la population selon le niveau d'instruction

D'après les données chiffrées de ce tableau et sur la figure, on remarque que la catégorie de niveau d'instruction universitaire représente un grand pourcentage de notre échantillon qui est 55,7%, suivi avec le niveau secondaire avec 20%, en troisième position vient le niveau moyen avec 17,1%, en fin on trouve le niveau primaire avec 7,1%.

D'après ses résultats, SARL COFEED valorise le niveau d'étude le plus élevé, en donnant priorité au travail pour les personnes ayant passé par l'université.

Tableau N° (7) : Répartition des membres de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelles

Catégorie Socioprofessionnelle	Agent D'exécution	Agent de Maitrise	Cadre	Total
Fréquence	28	21	21	70
Pourcentage	66%	30%	30%	100%



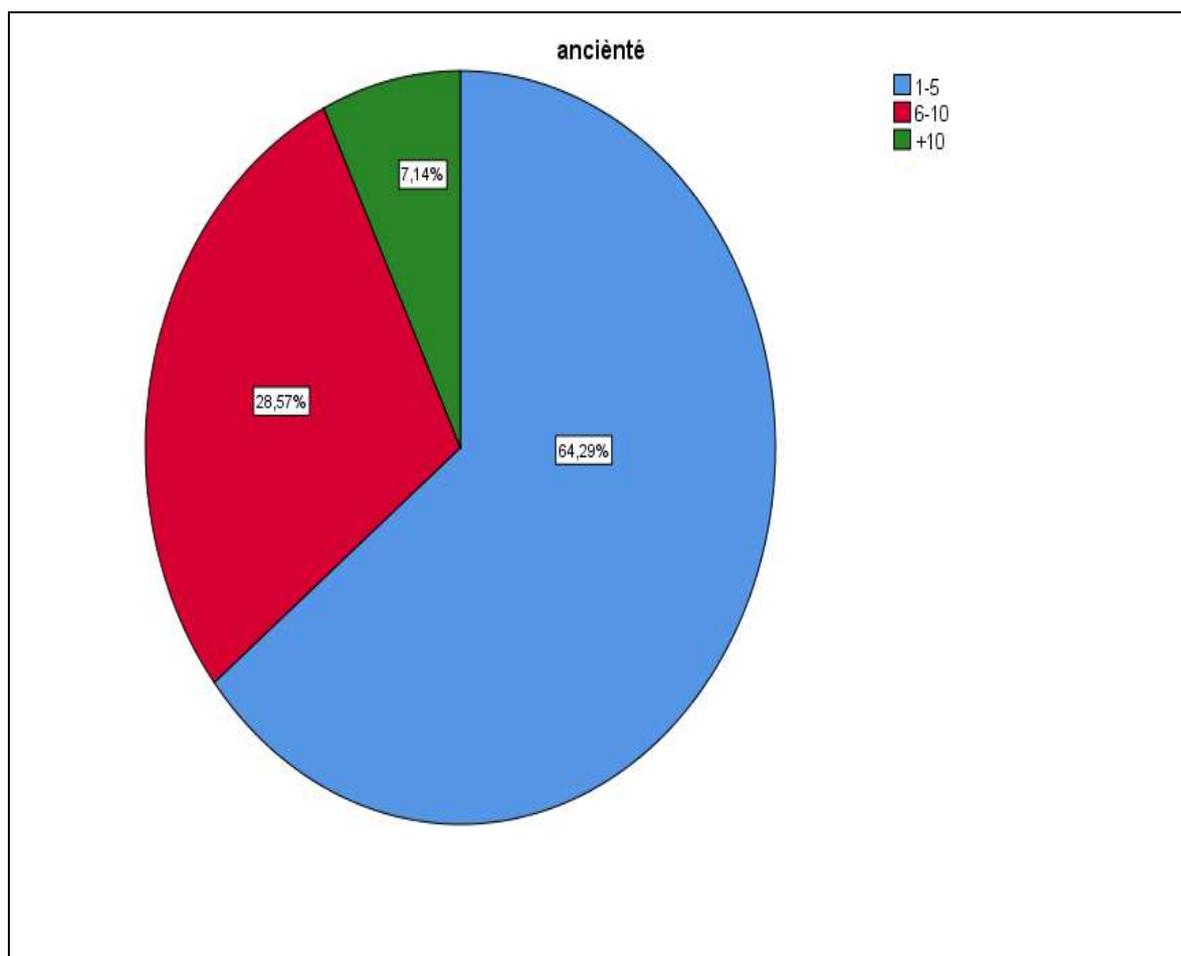
Source : out put SPSS

Figure N°7 : répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle

D'après les données du tableau on constate que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécutions avec une fréquence de 28 et un pourcentage de 66%, suivi par les deux catégories cadre et agent de maitrise avec une fréquence de 21 et un pourcentage de 30%.

Tableau N° (8) : Répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté

Ancienneté	[1-5ans]	{6-10ans}	plus10 ans	Total
Fréquence	45	20	5	70
Pourcentage	64,3%	28,6%	7%	100%



Source : out put SPSS

Figure N°8 : répartition de la population selon l'ancienneté

Selon ce tableau notre population d'étude est varié entre 1ans et 10ans et plus, qui est répartis en trois catégories, en remarque que la première catégorie de [1-5] ans, représente la grande proportion de notre échantillon qui est 64,3%, la deuxième catégorie [6-10] ans représente 28,6%, en dernier lieu on trouve la catégorie de 10ans et plus avec un pourcentage de 7,1%

Donc on remarque que y'a pas vraiment de grande ancienneté dans cette entreprise et cela est justifié par la catégorie d'âge qui est présenté en grand pourcentage de la catégorie jeunes, aussi COFEED est une entreprise qui a connus son existence dès 2012 seulement.

4.4.La pré-enquête

C'est la première étape de la recherche, qui a pour but de rassembler le maximum d'information sur notre étude après avoir reçu l'autorisation d'accès par le service Ressources Humaines de l'entreprise (COFEED) afin de mener une recherche sur leur organisme.

Notre pré- enquête consiste à vérifier sur le terrain la pertinence des données sollicitées relativement à notre hypothèse.

Notre pré-enquête avait duré quelques jours sein de l'entreprise « COFEED » à MASCARA. Notre pré-enquête était basée sur quelques questions adressées aux cadres et aux agents de maîtrise et aux agents d'exécution choisis aléatoirement, accompagner par un entretien sur la détresse psychologique pour effectuer notre rapport du stage.

Ces questions sont dans le but de cerner le thème d'étude et de porter les dernières retouches sur notre questionnaire.

Cette pré-enquête nous a aidé à :

- Porter des corrections sur notre problématique et nos hypothèses
- Déterminer l'échantillon sur le terrain
- Faciliter la recherche avec l'accès rapide à l'information

4.4.1. L'enquête (le déroulement de l'enquête) :

L'enquête est une deuxième étape de la recherche, elle nous a permis de recueillir le maximum d'informations concernant notre sujet de recherche. Elle s'est déroulée du 19/03/2023 au 02/05/2023, durant laquelle nous avons distribué 100 questionnaires auprès des travailleurs relevant des différentes catégories socioprofessionnelles.

4.5.Les techniques de collecte de données utilisées :

Toute recherche à un caractère scientifique en sciences sociales comme dans les sciences en général, doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureuse susceptibles d'être appliqué dans la réalité que l'on appelle technique.

Vu notre utilisation de la méthode quantitative, nous avons opté pour une enquête par questionnaire qui est destiné à un échantillon composé des salariés au niveau de l'entreprise COFEED, il s'agit d'un moyen de communication en interrogeant notre échantillon choisi afin de collecter les données qui seront analysés et interprétés.

Pour acquérir plus d'information et des données sur notre thématique, nous avons optés pour la technique suivante :

4.5.1. Le questionnaire :

Le questionnaire est défini comme « une technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrée ». (ANGERS 1997).

Dans notre présente recherche, nous avons opté pour une enquête par questionnaire qui contient comporte (79) questions, pour ce faire, nous avons utilisé deux échelles pour recueillir les données recherchées, elle est généralement définie comme « un ensemble de gradation permettant d'attribuer une valeur attendue à une question. L'utilisation d'une échelle de mesure pour obtenir une réponse à une question oriente le répondant sur les nuances souhaitées à sa réponse et permet d'avoir une information facile à traiter ».

Notre questionnaire contient trois principaux axes, à savoir ;

Axe 01 : porte sur les données personnelles (Genre, Age, niveau d'instruction, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté).

Axe 02 : échelle sur la justice organisationnelle

Les questions de deuxième axe portent sur la justice organisationnelle, qui sont représentés sous forme des échelles, celui-ci comprenait 26 items de forme positive rassemblés en trois dimensions qui sont les suivantes :

-l'échelle de la justice distributive : comprend (07) énoncés

-l'échelle sur la justice procédurale : comprend (12) énoncés

-L'échelle sur la justice infractionnelle : comprend (07) énoncés

Les items de cette échelle sont représentés dans le tableau ci-dessus

Tableau N° (9) : les items de l'échelle de la justice organisationnelle

N° de la dimension	La dimension	N° item
1	Distributive	01.04.08.11.15.18.22
2	Procédurale	02,05.06.9.12.13.16.19.20.23.25.26
3	Interactionnelle	03.07.10.14.17.21.24

Source : questionnaire de l'enquête.

- La dimension distributive de la justice organisationnelle est représentée par les items qui sont numéroté comme suit : 1.4.8.11.15.18.22
- La dimension procédurale de la justice organisationnelle est représentée par les items qui sont numéroté comme suite : 2.5.6.9.12.13.16.19.20
- La dimension interactionnelle de la justice organisationnelle est représentée par les items qui sont numéroté comme suit : 3.7.10.14.17.21.24

Axe 03 : échelle sur la santé psychologique (bien-être et détresse psychologique au travail)

Cconcernant la deuxième variable qui est la santé psychologique au travail, l'échelle utilisée est celle de Gilbert (2009) qui se divise en deux dimensions à savoir le bien être psychologique qui comprend 25 items mesurant 6 dimensions qui sont l'estime de soi, l'équilibre, l'engagement sociale, la sociabilité, le contrôle de soi et des événements et le bonheur. Et la dimension de la détresse psychologique qui contient 23 items mesurant les 4 dimensions, à savoir : l'auto-dévalorisation, l'irritabilité / agressivité, l'anxiété/ dépression et le désengagement sociale.

Tableau N° (10) : les items de l'échelle de santé psychologique

N° de la dimension	La dimension	N° d'item
1	Bien-être	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19. 20.21.22.23.24.25
2	Détresse psychologique	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19. 20.21.22.23.24.25

- La dimension distributive de bien-être est représentée par les items qui sont numéroté comme suit : 1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19.20.21.22.23.24.25
- La dimension procédurale de la détresse psychologique est représentée par les items qui sont numéroté comme suite : 1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19. 20.21.22.23

Tableau N° (11) : présentation des notes attribuée pour les réponses des enquêtés.

Réponses proposés	Réponses attribués
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
Neutre	3
D'accord	4
Extrêmement d'accord	5

Tableau N° (12) : cotation de la Première partie du questionnaire relative aux données personnelles

N°	Variable		N° de code
2	Age	21-30ans	1
		31-40ans	2
		41-50ans	3
		51-60ans+	4
1	Genre	Homme	1
		Femme	2
3	Niveau	Primaire	1
		Moyen	2
		Secondaire	3
		Universitaire	4
4	Catégorie Socioprofessionnelle	Agent d'exécution	1
		Agent maitrise	2
		Cadre	3
5	Ancienneté	1-5ans	1
		6-10ans	2
		Plus 10ans	3

Tableau N° (13) : présentation de mode cotation des réponses

N°	ITEM	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	d'accord	Extrêmement d'accord
1	Les heures de travail conviennent à mes conditions personnelles	✗				
2	Les décisions que l'administration prenne sont impartiales			✗		
3	Lorsque mon supérieur prend une décision concernant mon travail, il prend en considération mes intérêts personnels		✗			
4	Mon salaire couvre toutes mes dépenses					✗

4.6.Outils et test statistique utilisé :

1- La validité :

La validité d'une recherche tient à la correspondance entre les trames ayant servi à sa définition et ce qu'on a effectivement rapporté de la réalité observée. Ainsi, si on veut connaître le degré d'intérêt et qu'on observe pour le sport d'une population et qu'on observe uniquement le nombre de manifestations publiques de cet intérêt, on peut être critiqué parce qu'il s'agit d'une partie seulement du phénomène et qu'il faudrait d'autres types d'observations pour obtenir suffisamment de la validité. La validité s'évalue donc sur la nature des observations par rapport aux formulations. Plus les données recueillies rendent compte de ce qu'on voulait étudier, plus grande est la validité de la recherche. (ANGERS, 1997, p71).

Après avoir élaborer les items qui construisent l'ensemble du questionnaire, nous l'avons déposé auprès d'un commission d'expertise qui est les éléments suivants : mon encadreur à l'université de Abderrahmane Mira-Bejaia, le responsable RH au niveau de la SARL COFEED.

Cela pour vérifier d'une part l'adéquation et la pertinence de ces items, et d'une autre part la langue utilisée.

✓ **Les tableaux suivant représentent la validité de la justice organisationnelle (JO), le bien-être (BE) et la détresse psychologique (DP)**

Matrice de corrélation inter-éléments

	JO1	JO2	JO3	JO4	JO5	JO6	JO7	JO8	JO9	JO10	JO11	JO12	JO13	JO14	JO15	JO16	JO17	JO18	JO19	JO20	JO21	JO22	JO23	JO24	JO25	JO26	
JO1	1,0																										
JO2	0,5	1,0																									
JO3	0,3	0,5	1,0																								
JO4	0,2	0,4	0,5	1,0																							
JO5	0,3	0,6	0,5	0,6	1,0																						
JO6	0,3	0,3	0,2	0,4	0,6	1,0																					
JO7	0,2	0,3	0,5	0,3	0,2	0,1	1,0																				
JO8	0,1	0,3	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	1,0																			
JO9	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	1,0																		
JO10	0,1	0,3	0,2	0,0	0,3	0,1	0,2	0,0	0,3	1,0																	
JO11	0,0	0,3	0,4	0,5	0,4	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	1,0																
JO12	0,2	0,3	0,4	0,5	0,2	0,3	0,1	0,2	0,4	0,2	0,4	1,0															
JO13	0,0	0,1	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,4	0,2	0,1	0,3	0,4	1,0														
JO14	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	1,0													
JO15	0,2	0,2	0,2	0,6	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	-0,1	0,4	0,3	0,3	0,2	1,0												
JO16	0,0	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	1,0											
JO17	0,2	0,4	0,4	0,2	0,2	0,0	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	0,3	1,0										
JO18	0,2	0,0	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,0	0,2	0,3	0,2	0,1	0,3	0,1	0,3	1,0									
JO19	-0,2	0,1	0,0	-0,1	0,1	0,1	-0,1	0,1	-0,2	0,0	0,1	-0,1	0,1	0,0	-0,1	0,1	0,0	0,0	1,0								
JO20	0,0	0,2	0,1	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0	-0,3	-0,3	0,0	1,0							
JO21	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,0	0,2	-0,1	0,3	0,3	0,0	0,0	-0,2	1,0						
JO22	0,1	0,3	0,3	0,5	0,4	0,2	0,3	0,3	0,1	0,0	0,4	0,2	0,2	0,3	0,4	0,0	0,1	0,1	0,0	0,4	-0,1	1,0					
JO23	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3	0,1	0,3	0,3	0,2	0,4	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2	0,5	1,0				
JO24	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	-0,2	0,0	0,0	0,2	-0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,3	0,3	0,1	0,0	-0,1	0,3	-0,2	-0,1	1,0			
JO25	0,2	0,4	0,3	0,4	0,3	0,1	0,1	0,2	0,4	0,2	0,4	0,5	0,1	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,3	-0,2	0,3	0,3	-0,1	1,0		
JO26	0,2	0,3	0,4	0,4	0,1	0,1	0,3	0,0	0,4	0,1	0,1	0,3	-0,1	0,1	0,1	0,3	0,4	0,1	-0,1	0,0	0,4	0,1	0,1	0,3	0,2	1,0	

Tableau N° (14) : Matrice de corrélation inter-éléments de la justice organisationnelle

	BE1	BE2	BE4	BE5	BE6	BE7	BE8	BE9	BE10	BE11	BE12	BE13	BE14	BE15	BE17	BE18	BE19	BE20	BE21	BE22	BE23	BE24	BE25	
BE1	1,00																							
BE2	0,33	1,00																						
BE4	0,24	-0,13	1,00																					
BE5	0,23	0,11	0,50	1,00																				
BE6	0,33	0,12	0,13	0,33	1,00																			
BE7	0,10	0,16	0,17	0,19	0,03	1,00																		
BE8	0,07	0,08	0,18	0,27	0,19	0,23	1,00																	
BE9	0,11	0,26	-0,07	0,08	0,11	0,02	0,11	1,00																
BE10	0,27	0,04	0,28	0,43	0,51	-0,13	0,35	0,31	1,00															
BE11	0,47	0,15	0,27	0,37	0,40	0,03	0,20	0,09	0,41	1,00														
BE12	0,37	0,23	0,09	0,36	0,33	0,19	0,33	0,12	0,26	0,52	1,00													
BE13	-0,09	-0,19	0,08	0,13	0,26	0,15	0,05	-0,17	0,07	0,05	-0,02	1,00												
BE14	0,03	0,09	0,22	-0,00	0,17	0,13	-0,04	0,05	0,02	-0,04	-0,01	0,11	1,00											
BE15	0,10	-0,11	0,29	0,19	0,38	-0,03	0,01	-0,06	0,35	0,21	0,05	0,57	0,31	1,00										
BE17	0,39	-0,11	0,39	0,32	0,22	0,06	0,19	-0,01	0,31	0,41	0,25	0,30	0,06	0,41	1,00									
BE18	0,36	-0,00	0,21	0,27	0,39	0,05	0,07	0,04	0,36	0,39	0,21	0,18	0,06	0,25	0,43	1,00								
BE19	0,24	0,11	0,18	0,19	0,06	-0,10	0,07	0,29	0,37	0,28	0,05	0,25	-0,03	0,32	0,39	0,41	1,00							
BE20	0,11	-0,05	0,12	0,10	0,32	-0,06	0,03	0,25	0,37	0,14	0,08	0,15	0,11	0,22	0,34	0,34	0,40	1,00						
BE21	-0,05	-0,04	0,29	0,07	-0,05	-0,01	-0,07	0,30	-0,02	-0,02	-0,06	0,11	0,32	0,16	0,22	-0,08	0,31	0,33	1,00					
BE22	0,31	0,09	0,13	0,14	0,31	0,04	0,18	0,24	0,26	0,21	0,14	0,10	0,09	0,03	0,21	0,23	0,34	0,24	0,41	1,00				
BE23	0,33	-0,01	0,19	0,25	0,29	0,06	0,15	0,01	0,26	0,60	0,33	0,19	0,06	0,34	0,46	0,27	0,36	0,23	0,07	0,15	1,00			
BE24	0,40	0,11	0,33	0,42	0,36	0,09	0,32	0,05	0,47	0,25	0,24	0,22	0,02	0,28	0,56	0,57	0,42	0,41	0,09	0,40	0,31	1,00		
BE25	0,36	0,05	0,22	0,25	0,18	0,18	0,23	-0,14	0,20	0,27	0,27	-0,00	0,27	0,17	0,29	0,41	0,25	0,12	-0,02	0,33	0,39	0,44	1,00	

Tableau N°(15) : Matrice de corrélation inter-éléments de bien-être

	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	DP10	DP11	DP12	DP13	DP14	DP15	DP16	DP17	DP18	DP19	DP20	DP21	DP22	DP23
DP1	1,000																						
DP2	0,372	1,000																					
DP3	0,288	0,389	1,000																				
DP4	0,117	-0,017	0,481	1,000																			
DP5	0,114	0,348	0,222	0,084	1,000																		
DP6	-0,05	0,054	0,157	0,065	0,126	1,000																	
DP7	0,445	0,439	0,091	0,035	0,157	0,022	1,000																
DP8	0,253	0,031	0,084	0,107	0,285	0,134	0,419	1,000															
DP9	0,361	0,088	0,238	0,262	0,462	0,126	0,180	0,510	1,000														
DP10	0,341	0,405	0,247	0,105	0,094	0,027	0,264	0,108	0,307	1,000													
DP11	0,393	0,337	0,135	-0,020	0,223	0,002	0,487	0,277	0,249	0,499	1,000												
DP12	0,245	0,255	0,107	-0,104	0,074	0,086	0,273	0,260	0,130	0,473	0,451	1,000											
DP13	0,001	0,221	0,166	0,063	0,281	0,101	0,073	0,123	0,285	0,355	0,291	0,623	1,000										
DP14	0,310	0,388	0,352	0,145	0,104	0,192	0,381	0,060	0,243	0,550	0,439	0,368	0,296	1,000									
DP15	0,128	0,272	0,404	0,215	0,098	0,181	0,110	0,056	0,229	0,494	0,213	0,201	0,279	0,534	1,000								
DP16	0,477	0,423	0,410	0,262	0,196	0,181	0,376	0,151	0,286	0,340	0,439	0,225	0,135	0,493	0,563	1,000							
DP17	0,353	0,283	0,392	0,367	0,174	0,137	0,241	0,209	0,182	0,346	0,267	0,261	0,129	0,346	0,408	0,570	1,000						
DP18	0,120	0,280	0,182	0,061	-0,01	-0,04	0,117	0,013	0,187	0,440	0,241	0,408	0,464	0,277	0,404	0,200	0,513	1,000					
DP19	0,145	0,205	0,210	0,166	0,175	-0,09	0,193	0,196	0,438	0,394	0,238	0,283	0,497	0,275	0,318	0,251	0,347	0,590	1,000				
DP20	0,149	0,343	0,267	0,196	0,217	-0,01	0,412	0,120	0,267	0,368	0,322	0,344	0,266	0,353	0,210	0,366	0,405	0,407	0,573	1,000			
DP21	0,210	0,235	0,405	0,283	0,212	0,044	0,388	0,147	0,279	0,497	0,246	0,293	0,229	0,512	0,436	0,481	0,408	0,216	0,368	0,520	1,000		
DP22	0,038	-0,026	0,051	0,172	0,231	-0,09	0,231	0,291	0,390	0,037	0,089	0,208	0,427	0,173	0,094	0,141	0,109	0,289	0,502	0,521	0,414	1,000	
DP23	0,226	0,298	0,316	0,120	-0,05	0,010	0,448	0,000	-0,05	0,136	0,405	0,090	0,024	0,179	0,028	0,297	0,206	0,128	0,180	0,400	0,365	0,262	1,000

Tableau N°(16) : Matrice de corrélation inter-éléments de la détresse psychologique

D'après le tableau N° (7) de la justice organisationnelle, Il ressort que les coefficients de corrélation entre les items son échelle sont cohérents entre eux, ainsi qu'entre chaque item, le score total pour l'axe, varie entre (0,400) Et (1)

En ce qui concerne l'axe de bien-être dans le tableau N° (8) est variait entre (0,370 et 0,520), bien qu'on a éliminé les deux énoncés (3) et (16) dans l'axe de bien-être en raison de fiabilité.

Pour l'axe de la détresse psychologique montré sur le tableau N° (9), la corrélation entre les items de son échelle varie entre (0,210) Et (0,520)

C'est ce qui oblige à dire que ces trois échelles (justice organisationnel ; bien-être ; détresse psychologique) sont valides et peut être S'appuyer sur elle pour mesurer ce qui est censé être mesuré dans la SARL COFEED.

2- La fidélité :

La fidélité est une qualité liée à l'instrument construit en fonction des objectifs de la recherche, qui garantit la justesse des résultats. Un instrument sera jugé fidèle, ou fiable, lorsque, utilisé auprès de sujets équivalents mais par un chercheur différent, il produit il produit le même résultat. (Angers, 1997, p2015).

Nous avons opté pour la vérification de sa fidélité en utilisant le coefficient « alpha Cronbachs» qui se présente dans le tableau suivant :

- **Tableau N°17** : présentation de la fidélité de la justice organisationnelle

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,863	,860	26

Source : out put SPSS

Alpha de cronbach

D'après les résultats du tableau-ci-dessus, la fiabilité de mon questionnaire est élevée, et ce pour un seuil de 0,01 pour le taux de confiance de 95% de ces résultats avec $\alpha=0,863$, qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 86%.

La fidélité de la santé psychologique :**- Tableau N° (18) : Fiabilité bien-être**

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,841	,845	23

Source : out put SPSS

D'après les résultats du tableau-ci-dessus, la fiabilité de mon questionnaire est élevée, et ce pour un seuil de 0,01 pour le taux de confiance de 95% de ces résultats avec $\alpha=0,841$, qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 84,5%.

Tableau N° (19) : Fiabilité détresse psychologique

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,837	,883	23

Source : out put SPSS

D'après les résultats du tableau-ci-dessus, la fiabilité de mon questionnaire est élevée, et ce pour un seuil de 0,01 pour le taux de confiance de 95% de ces résultats avec $\alpha=0,837$, qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 88,3%.

3- Les tests psychométriques utilisés (les opérations statistiques) :

Nous avons dépouillé les données recueillies en utilisant le logiciel SPSS pour y analyser (statistical package for social sciences). A cet effet, nous avons opté pour les opérations statistiques suivantes :

- Les pourcentages et les fréquences pour calculer les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude.
- Le test alpha Cronbach pour calculer la fidélité des deux axes du continuum (la justice organisationnelle et la santé psychologique)
- Les moyennes et écart-type pour calculer le niveau de la justice organisationnelle et de santé psychologique des membres de l'échantillon

4.7. Les limites de la recherche

Nous avons vu que la justice organisationnelle possède un caractère englobant qui permet d'appréhender de manière étendue le comportement individuel à l'intérieur de l'organisation. En cela, il est possible de le l'opérationnaliser de manière très diverses en fonction de l'objectif et de contrainte de recherche (Guerrero, 2005). Or la nécessité de restreindre au maximum la taille de notre questionnaire pour ne pas « effrayer » une population particulièrement sollicitée dans le cadre de son travail nous a imposé de limiter le nombre des variables dans notre modèle de recherche empirique. L'opérationnalisation de la justice organisationnelle que nous avons faite est donc elle-même réductrice. Notre approche aurait pu être enrichie par l'utilisation d'autres variables indépendantes et par l'utilisation des variables intermédiaires et / ou modératrices, permettant de mieux appréhender sur l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique au travail.

Notre échantillon de terrain est constitué d'une entreprise privée, on pose la question de mener une recherche de la même thématique dans une entreprise publique afin de généraliser les résultats obtenus. Cette question peut être traitée par plusieurs façons. Tout d'abord nous avons vu que la SARL COFEED est constitué d'une structure hiérarchique de grades dont la socialisation et la place dans la mission de cette entreprise est spécifique. Or, il n'existe pas de rôle significatif entre les catégories socioprofessionnelles concernant leur perception de la justice organisationnelle. Les résultats obtenus par rapport à leur perception de la justice organisationnelle sur santé psychologique ne sont pas extensibles aux autres variables socioprofessionnelles (âge, genre) sauf sur le bien-être, tant parce que les dimensions de la variable indépendante et la variable dépendante sont spécifique que par ce que leur relation dans l'entreprise est fondamentalement et différente. Des facteurs externes ont pu influencer la manière d'interpréter des réponses de l'échantillon de notre étude ou la manière de répondre au questionnaire. Ceci est manifestement le cas au moins pour les réponses aléatoires, en raison des différences de réponse que nous avons constatés par rapport aux études occidentales (français, anglais).

Notre questionnaire est lancé en mois de mars et avril , la manière de déposer les questionnaires et la façon de les récupérer, il est possible que les résultats recueillis par une enquête varient en fonction de sa période d'administration des réponses obtenus pendant la haute saison auraient peut-être biaisées dans un sens défavorable et des réponses ont été dans un sens favorable, les travailleurs sont déjà en terrain, mais pas surchargés en vue d'une période des bilans annuels, qui pourraient influencer la qualité des réponses. Tout comme que cette

entreprise reçoit des contraintes de questionnaires pour la recherche scientifique universitaire de licence et de master, ceci annulera les répondants à notre questionnaire en mettant une croix dans la case qui ne correspond pas à leur attitude.

Dans la mesure où notre recherche est basée sur un questionnaire, elle a un caractère transversal, les études transversales sont limitées dans leur capacité à distinguer les causes et les effets. Elles sont également limitées pour comprendre le changement de la relation de travail dans le temps.

Notre recherche a utilisé, dans la mesure du possible, des échelles de mesures existant dans les études anglo-saxonnes, traduites en français. Ceci peut dérailler les résultats ou les fausser, car notre culture organisationnelle n'est pas la même en la comparant avec les entreprises occidentales. Cette combinaison d'échelles préexistante confère notre étude un caractère exploratoire. Ce point est confirmé par les valeurs d'Alpha Cronbach relevée pour nos instruments. S'ils sont, compte tenu des critères en vigueur, satisfaisants dans le cadre d'une étude exploratoire, une étude confirmatoire imposerait d'affiner leur construction.

Résumé du chapitre

En conclusion, dans l'ensemble on a utilisé une méthodologie des sciences sociales, qui est adéquate à notre sujet de recherche, d'une pré-enquête, d'une enquête, d'une méthode bien déterminé (méthode descriptive quantitative) et d'une technique (questionnaire) et l'échantillon de la population.

CHAPITRE N°5 :

Analyse et interprétation des résultats

5.1. Analyse des données des axes

5.1.1. Analyse des résultats de l'axe « 1 » : la justice distributive

5.1.2. Analyse des résultats de l'axe « 2 » : la justice procédurale

5.1.3. Analyse des résultats de l'axe « 3 » : la justice interactionnelle

5.1.4. Synthèse des résultats des trois axes de la justice organisationnelle

5.1.5. Analyse des résultats de l'axe « 4 » : Le bien-être

5.1.6. Analyse des résultats de l'axe « 5 » : la détresse psychologique

5.1.7. Synthèse des résultats des deux axes de la santé psychologique

5.2. Analyse et interprétation des résultats des hypothèses

5.2.1. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse

5.2.2. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse

5.2.3. Analyse et interprétation des résultats de la troisième hypothèse

5.3. Discussion des résultats

5.1. Analyse des données des axes

5.1.1. Analyse des résultats de l'axe « 1 » : la justice distributive

Ce tableau présente l'ensemble de résultats des énoncés constituant l'axe de la justice distributive. Les paramètres calculés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type

N°	Pas du tout D'accord	Pas D'accord	Neutre	D'accord	Extrême-ment D'accord	Moyenne	Ecart Type	Rang Des items	Appréciation générale de l'énoncé
1	4 (5,7%)	8 (11,4%)	17 (24,3%)	33 (47,1%)	8 (11,4%)	3,47	1,03	1	D'accord
4	12 (17,1%)	18 (25,7%)	12 (17,1%)	20 (28,6%)	8 (11,4%)	2,91	1,30	4	Pas D'accord
8	3 (4,3%)	13 (18,6%)	12 (%17,1)	39 (55,9%)	3 (4,3%)	3,37	0,98	2	D'accord
11	17 (24,3%)	13 (18,6%)	16 (22,9%)	19 (27,1%)	5 (7,1%)	2,74	1,29	7	Pas D'accord
15	14 (20%)	14 (20%)	15 (21,4%)	24 (34,3%)	3 (4,4%)	2,82	1,22	5	Pas D'accord
18	13 (18,6%)	13 (18,6%)	24 (34,3%)	16 (22,9%)	4 (5,7%)	2,78	1,16	6	Neutre
22	8 (11,4%)	10 (14,3%)	17 (24,3%)	33 (47%)	2 (2,9%)	3,15	1,08	3	D'accord
Moyenne générale de l'axe			3,034			D'accord			
Ecart Type de l'axe			1,151						

Tableau N° (20) : résultats des énoncés de l'axe « 1 » : justice distributive.

Le tableau ci-dessus présente les résultats des (7) énoncés diagnostiquant la dimension justice distributive. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que :

Les enquêtés sont majoritairement, d'accord avec un taux de (47,1%) que leurs horaires de travail conviennent à leurs conditions personnelles, contre une partie de (17%) des enquêtés qui pensent le contraire, la moyenne enregistrée pour cet énoncé est de 3,47 et un écart type de 1,09, ce qui représente une moyenne élevée, et explique que les enquêtés dans l'ensemble ne voient que la distribution des horaires de travail convient à leurs conditions personnelles.

Les enquêtés sont majoritairement, pas d'accord avec un pourcentage de (42,8%) que leurs salaires sont satisfaisant, contre une part de (40%) des enquêtés qui pensent le contraire, la moyenne enregistrée pour cet énoncé est de 2,91 et un écart type de 1,30, ce qui représente une faible moyenne, et explique que les enquêtés dans l'ensemble ne voient pas que le salaire qu'ils aperçoivent est proportionnel à leurs efforts.

La portion des enquêtés qui trouvent que les postes qu'ils occupent ne sont pas adéquats à leurs formations est de (40%) contre (38,7%) qui pensent le contraire, avec une moyenne de 2,82 et un écart type de (1,22). Ce qui signifie qu'il n'y pas à une adéquation entre la position professionnelle et la formation des travailleurs en général dans cette entreprise.

La distribution des primes. C'est deux énoncés dans la majorité des enquêtés ne sont pas d'accord, avec ces coefficients (42,9%), (37,2%) contre (34,2%), (28,6) qui sont d'accord et (21,4%), (34,3) qui sont neutre. Ce constat est expliqué par la moyenne qu'on a enregistrée sur ses deux énoncés 2,74 /2,78 et un écart type de (1,29), (1,16).

Les enquêtés qui trouvent que leur entreprise leurs offre des privilèges qu'ils peuvent pas y avoir dans d'autres entreprises est de (49,9%) contre (25,7%) qui pensent le contraire et (24,3%) qui sont neutre, avec une moyenne de 3,15 et un écart type de (1,08).

En général, les enquêtés sont d'accord en ce qui concerne l'équité dans la répartition des responsabilités et les tâches. Ce qui est confirmé par la moyenne marquée 3,37 et un écart type de (0,98).

5.1.2. Analyse des résultats de l'axe « 2 » : la justice procédurale

Ce tableau présente l'ensemble de résultats des énoncés constituant l'axe de la justice procédurale. Les paramètres calculés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type.

Question N°	Pas du tout D'accord	Pas D'accord	Neutre	D'accord	Extrême-ment D'accord	Moyenne	Ecart Type	Rang des items	Appréciation générale de l'énoncé
2	1 (1,4%)	8 (11,4%)	27 (38,6%)	24 (34,3%)	10 (14,3%)	3,48	0,92	4	D'accord
5	4 (5,7%)	14 (20%)	19 (27,9%)	25 (38,6%)	9 (12,9%)	3,27	1,08	9	D'accord
6	2 (2,9%)	4 (5,7%)	18 (25,7%)	40 (57,1%)	6 (8,6%)	3,62	0,83	2	D'accord
9	2 (2,9%)	13 (18,6%)	19 (27,1%)	27 (38,6%)	9 (12,9%)	3,40	1,02	7	D'accord
12	12 (17,1%)	5 (7,1%)	14 (20%)	23 (32,9%)	16 (22,9%)	3,37	1,37	8	D'accord
13	17 (24,3%)	15 (21,4%)	16 (22,9%)	18 (25,7%)	4 (5,7%)	2,67	1,25	12	Pas D'accord
16	3 (4,3%)	6 (8,6%)	20 (28,6%)	34 (48,6%)	7 (10%)	3,51	0,94	3	D'accord
19	5 (7,1%)	9 (12,9%)	28 (40%)	22 (31,4%)	6 (8,6%)	3,21	1,01	11	Neutre
20	3 (4,3%)	12 (17,1%)	21 (30%)	32 (45,7%)	5 (7,1%)	3,24	0,98	10	D'accord

23	0 (0%)	12 (17,1%)	21 (30%)	32 (45,7%)	5 (7,1%)	3,42	0,86	5	D'accord	
25	6 (8,6%)	5 (7,1%)	22 (31,4%)	28 (40%)	9 (12,9%)	3,41	1,08	6	D'accord	
26	1 (1,4%)	7 (10%)	18 (25,7%)	27 (38,6%)	17 (24,3%)	3,74	0,78	1	D'accord	
Moyenne générale de l'axe			3,278					D'accord		
Ecart Type de l'axe			1,026							

Tableau N° (21) : résultats des énoncés de l'axe « 2 » : justice procédurale.

Le tableau ci-dessus présente les résultats des 12 énoncés diagnostiquant la dimension justice procédurale. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que :

Les enquêtés sont majoritairement, d'accord sur les décisions que l'administration prenne avec un taux de (48,6%), contre une partie de (22,8%) des enquêtés qui pensent le contraire, la moyenne enregistrée pour cet énoncé est de 3,48 et un écart type de 0,92.

Pour la participation des travailleurs sur la prise de décision, la plupart sont d'accord cela est montré par trois énoncés avec ces pourcentages (51,5%) ;(65,7%) ; (62,9%). Contre des marges de (25,7%) ;(8,6%) ; 11,4% qui pensent le contraire. Avec ces moyennes 3,27 ; 3,62 ; 3,74 et un écart type de 1,08 ; 0,83 ; 0,78.

Pour les informations collectés avant la prise de décision de l'administration, les moyennes et les écarts types enregistrés sont 3,40 (1,02) et 3,42 (0,86), 3.30 (1.249). Ce signifie que les enquêtés sont neutres, ils sont satisfaits en ce qui concerne la suffisance des informations collectés avant la prise de décision.

Le taux des enquêtés qui pense qu'ils n'influencent pas concernant les prises de décision est de (45,7%), or que (31,4%) ont un avis contraire. Ce constat est justifié par la moyenne obtenue dans cet énoncé qui est de 2,67et un écart type de 1,25.

Pour les l'évaluation données par les supérieurs, les moyennes et les écarts types enregistrés sont respectivement 3,51 (0,94). Ce signifie que les enquêtés sont satisfaits en ce qui concerne la suffisance d'évaluation données par les supérieurs avec une portion de (58,6%).

En ce qui concerne le favoritisme dans la prise de décisions, la majorité sont neutre (sans avis) avec (40%), la moyenne enregistré est 3,21 et un écart type de (1,01). La partie des enquêtés qui trouvent que rarement que les promotions des travailleurs se basent sur les récompenses (52,9%) contre (15,7%) qui pensent le contraire, avec une moyenne de 3,41 et un écart type de (1,08).

L'échantillon qui trouve que les procédures administratives sont juste et équitable avec un taux de (52,9%) bien que d'autre pense le contraire avec (15,7%), Ce constat est expliqué par la moyenne élevée qu'on a enregistré 3,41 et un écart type de (1,08).

5.1.3. Analyse des résultats de l'axe « 3 » : la justice interactionnelle

Ce tableau présente l'ensemble de résultats des énoncés constituant l'axe de la justice interactionnelle les paramètres calculés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type.

Question N°	Pas du tout D'accord	Pas D'accord	Neutre	D'accord	Extrême-ment D'accord	Moyenne	Ecart Type	Rang des items	Appréciation générale de l'énoncé
3	5 (7,1%)	14 (20%)	15 (21,4%)	24 (34,3%)	12 (17,1%)	3,34	1,19	6	D'accord
7	1 (1,4%)	8 (11,4%)	18 (25,7%)	26 (37,1%)	17 (24,3%)	3,71	1,009	3	D'accord
10	1 (1,4%)	10 (14,3%)	17 (24,3%)	34 (48,6%)	8 (11,4%)	3,54	0,92	4	D'accord
14	3 (4,3%)	15 (21,4%)	18 (25,7%)	28 (40%)	6 (8,6%)	3,27	1,03	7	D'accord
17	3 (4,3%)	6 (8,6%)	10 (14,3%)	39 (55,7%)	12 (17,1%)	3,72	0,99	2	D'accord
21	1	2	15	42	10	3,82	0,76	1	D'accord

	(1,4%)	(2,9%)	(21,4%)	(60%)	(14,3%)				
24	5	7	16	35	7	3,45	1,04	5	D'accord
	(7,1%)	(10%)	(22,9%)	(50%)	(10%)				
Moyenne générale de l'axe			3,28					D'accord	
Ecart Type de l'axe			1,256						

Tableau N° (22) : résultats des énoncés de l'axe « 3 » : justice interactionnelle.

Le tableau ci-dessus présente les résultats des 7 énoncés diagnostiquant la dimension justice interactionnelle. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que :

Les enquêtés sont majoritairement d'accord sur la prise de décision des supérieurs concernant leurs tâches effectuées en veillant sur leurs intérêts personnels, tout cela est montré à travers ses pourcentages (51%) (61%) (38%) (et les moyennes et les écarts types enregistrés sont respectivement 3,34 (1,19) et 3,71 (1,009).

La marge des enquêtés qui méconnaissent les raisons des décisions prises par l'administration concernant leurs fonctions et leurs positions est de (60%) ; (48,6%) contre (15,7%) ; (25,7) qui pensent le contraire, avec une moyenne de 3,54 ;3,27 et un écart type de (0,92) ;(1,03).

La majorité des travailleurs confirme que les supérieurs discutent avec eux les décisions prises avec leurs conséquences et les raisons de la prendre, avec des proportions de (72,8%) ; (74,3%) contre (12,9%) ; (4,3) qui pensent le contraire, avec une moyenne de 3,72 ;3,82 et un écart type de (0,99) ;(0,76).

L'échantillon qui trouve qu'ils ont la possibilité de contester les décisions prises et les discuter avec leurs responsables directs avec un intérêt de (60%) bien que d'autre pense le contraire avec (17,1%), Ce constat est expliqué par la moyenne élevée qu'on a enregistrée 3,45 et un écart type de (1,04).

5.1.4. Synthèse des résultats concernant les trois axes de la justice organisationnelle

D'après les résultats cités précédemment, les enquêtés ont des avis différents sur plusieurs points évoqués dans les axes de la justice organisationnelle (distributive ; Procédurale ; Interactionnelle)

Globalement les enquêtés sont montrés satisfaisants en ce qui concerne l'ensemble des énoncés qui diagnostiquent la justice interactionnelle dans leur entreprise, et ce constat est justifié par

les portions les plus élevées dans la case « d'accord » ils l'ont mise en première position avec une moyenne générale de 3,28. Vient après la justice procédurale dans leur entreprise, et ce constat est justifié par la moyenne générale de l'axe qui est de 3,278. Il semble que les enquêtés sont satisfaits sur les procédures prises dans leur entreprise comme la prise des décisions et le respect des règles d'éthique. Les enquêtés mis en troisième position la justice distributive au sein de leur entreprise et ce constat est justifié par la moyenne générale de l'axe de la justice distributive qui est de 3,034.

5.1.5. Analyse des résultats de l'axe « 4 » : Le bien-être

Ce tableau présente l'ensemble de résultats des énoncés constituant l'axe de bien-être. Les paramètres calculés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type.

N° Question	Pas du tout D'accord	Pas D'accord	Neutre	D'accord	Extrême-ment D'accord	Moyenne	Ecart Type	Rang des items	Appréciation générale de l'énoncé
1	0 (0%)	1 (1,4%)	3 (4,3%)	46 (65,7%)	20 (28,6%)	4,20	0,65	7	D'accord
2	0 (0%)	1 (1,4%)	1 (1,4%)	39 (55,7%)	29 (41,4%)	4,37	0,59	3	D'accord
3	0 (0%)	1 (1,4%)	4 (5,7%)	42 (60%)	23 (32,9%)	4,82	4,66	1	D'accord
4	0 (0%)	6 (8,6%)	7 (10%)	39 (55,7%)	18 (25,7%)	3,98	0,84	17	D'accord
5	0 (0%)	2 (2,9%)	3 (10%)	37 (52,9%)	24 (34,3%)	4,18	0,72	9	D'accord
6	0 (0%)	1 (1,4%)	7 (10%)	35 (50%)	27 (38,6%)	4,25	0,69	6	D'accord
7	0 (0%)	1 (1,4%)	7 (10%)	35 (50%)	27 (38,6%)	3,94	0,81	21	D'accord
8	0 (0%)	1 (1,4%)	4 (5,7%)	48 (68,6%)	17 (24,3%)	4,15	0,58	10	D'accord
9	0 (0%)	0 (0%)	11 (15,7%)	35 (50%)	24 (34,3%)	4,18	0,68	8	D'accord
10	1 (1,4%)	0 (0%)	9 (12,9%)	38 (54,3%)	22 (31,4%)	4,14	0,74	11	D'accord
11	1 (1,4%)	0 (0%)	4 (5,7%)	37 (52,9%)	28 (40%)	4,30	0,70	4	D'accord

12	1 (1,4%)	1 (1,4%)	9 (12,9%)	36 (51,4%)	23 (32,9%)	4,12	0,79	12	D'accord
13	0 (0%)	3 (4,3%)	8 (11,4%)	47 (67,1%)	12 (17,1%)	3,97	0,68	18	D'accord
14	1 (1,4%)	2 (2,9%)	12 (17,1%)	41 (58,6%)	14 (20%)	3,92	0,78	22	D'accord
15	7 (10%)	9 (12,9%)	10 (14,3%)	31 (44,3%)	13 (18,6%)	3,48	1,22	25	D'accord
16	1 (1,4%)	1 (1,4%)	6 (8,6%)	43 (61,4%)	19 (27,1%)	4,72	4,80	2	D'accord
17	2 (2,9%)	2 (2,9%)	8 (11,4)	43 (61,4%)	15 (21,4%)	3,95	0,84	20	D'accord
18	1 (1,4%)	1 (1,4%)	4 (5,7%)	36 (51,4%)	28 (40%)	4,27	0,75	5	D'accord
19	0 (0%)	3 (4,3%)	11 (15,7%)	40 (57,1%)	16 (22,9%)	3,98	0,759	16	D'accord
20	0 (0%)	2 (2,9%)	9 (12,9%)	39 (55,7%)	20 (28,6%)	4,10	0,751	15	D'accord
21	3 (4,3%)	4 (5,7%)	16 (22,9%)	28 (40%)	19 (27,1%)	3,80	1,04	24	D'accord
22	0 (0%)	1 (1,4%)	10 (14,3%)	40 (57,1%)	19 (27,1%)	4,10	0,68	14	D'accord
23	1 (1,4%)	4 (5,7%)	11 (15,7%)	34 (48,6%)	20 (28,6%)	3,97	0,90	19	D'accord
24	0 (0%)	3 (4,3%)	4 (5,7%)	45 (64,3%)	18 (25,7%)	4,11	0,69	13	D'accord
25	2 (2,9%)	4 (5,7%)	9 (12,9%)	37 (52,9%)	18 (25,7%)	3,920	0,93	23	D'accord
Moyenne générale de l'axe			3,5812						D'accord
Ecart Type de l'axe			0,8524						

Tableau N° (23) : résultats des énoncés de l'axe « 4 » : bien-être

Le tableau ci-dessus présente les résultats des 25 énoncés diagnostiquant le bien-être au travail. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que :

Les enquêtés sont majoritairement d'accord concernant leurs estimés de soi (par exemple., se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi, etc.) ; cela signifié par ces pourcentages (94,3%) (97,2%)

(87,2%) (84,3%) (84,2%), tant que y'a des autres qui pense le contraire avec ses primes très faible de (1,4%) (1,4%) (2,4%) (2,8%) (1,4%), Ce constat aussi est expliqué par ces moyennes élevées qu'on a enregistrées 4,20 ; 4,37 ; 4,18 ; 4,12 ; 4,10 et un écart type de (0,65) (0,59) (0,72) (0,79) (0,68).

La plupart de l'échantillon montre qu'ils ont l'équilibre (par exemple., harmonie entre les activités personnelles et professionnelles, stabilité émotionnelle) Ce constat est justifié par les moyennes obtenues dans ces énoncés qui est de 3,98 ; 3,48 ; 3,97 ; 3,92 et un écart type de 0,84 ; 1,22 ; 0,90 ; 0,93. Ce qui représente que l'ensemble des enquêtés sont extrêmement d'accord sur les énoncés.

D'après les résultats obtenus, les enquêtés montre leurs satisfactions envers l'engagement sociale (par exemple., ouverture face à son entourage, intérêt pour divers activité, ambition, etc.) ; cela justifier par ces taux (92,9%) (62,9%) (84,3%) bien que d'autre qui pensent le contraire avec ces coefficients faibles de (1,4%) (1,4%) (2,9%). Ce qui confirme aussi leurs accords C'est ces moyennes élevées de 4,82 ; 4,30 ; 4,10 et d'écart type de 4,66 ; 0,70 ; 0,751.

Pour les avis de la population sur la sociabilité (développer de bonnes relations sociales, être à l'écoute d'autrui, etc.) ont montrées tous leurs accords avec ces pourcentages des énoncés (88,6%) (91,4%) (67,1%). Et des moyennes enregistrées de 3,94 ; 4,27 ; 3,80 et écart type de 0,81 ; 0,75 ; 1,04.

La majorité des travailleurs confirme leurs contrôles de soi et des événements (par exemple., affronter de façon positive les obstacles, garder son calme, etc.) cela justifier par ces taux (85,7%) (88,5%), contre (1,4%) ; (2,8) qui pensent le contraire, avec une moyenne de 3,14 ; 4,72 et un écart type de (0,74) ; (4,8).

Les enquêtés sont totalement d'accord en ce qui concerne leurs contrôles de soi et des événements (par exemple., affronter de façon positive les obstacles, garder son calme, etc.) cela est montré avec ces moyennes élevées de 4,15 ; 3,97 ; 3,92 ; 3,95 ; 3,98 ; 4,11 et d'écart type de (0,58) ; (0,68) ; (0,78) ; (0,84) ; (0,759) ; (0,69).

5.1.6. Analyse des résultats de l'axe « 5 » : la détresse psychologique

Ce tableau présente l'ensemble de résultats des énoncés constituant l'axe de la détresse psychologique. Les paramètres calculés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type.

N° Question	Pas du tout D'accord	Pas D'accord	Neutre	D'accord	Extrême-ment D'accord	Moyenn e	Ecart Type	Rang des items	Appréciation générale de l'énoncé
1	25 (37,7%)	33 (47,1%)	9 (12,9%)	2 (2,9%)	1 (1,4%)	1,871	0,84	5	Pas D'accord
2	31 (44,3%)	32 (45,7%)	3 (4,3%)	3 (4,3%)	1 (1,4%)	1,728	0,84	13	Pas D'accord
3	22 (31,4%)	39 (55,7%)	5 (7,1%)	3 (4,3%)	1 (1,4%)	1,885	0,82	4	Pas D'accord
4	25 (35,7%)	29 (41,4%)	9 (19,9%)	5 (7,1%)	2 (2,9%)	2,00	1,02	2	Pas D'accord
5	22 (31,4%)	33 (47,1%)	11 (15,7%)	4 (5,7%)	0 (0%)	1,957	0,84	3	Pas D'accord
6	19 (27,1%)	40 (57,1%)	7 (10%)	3 (4,3%)	1 (%1,4)	2,185	2,39	1	Pas D'accord
7	26 (37%)	33 (47,1%)	1 (1,4%)	3 (4,3%)	1 (1,4%)	1,771	0,80	10	Pas D'accord
8	31 (44,3%)	34 (48,6%)	4 (5,7%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,642	0,66	20	Pas D'accord
9	26 (37,1%)	36 (51,4%)	5 (7,1%)	3 (4,3%)	0 (0%)	1,785	0,75	9	Pas D'accord
10	26 (37,1%)	36 (51,4%)	5 (7,1%)	2 (2,9%)	1 (1,4%)	1,80	0,80	8	Pas D'accord
11	31 (44,3%)	32 (45,7%)	5 (8,6%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,671	0,69	17	Pas D'accord
12	32 (45,7%)	32 (45,7%)	5 (7,1%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,642	0,68	19	Pas D'accord
13	31 (44,3%)	31 (44,3%)	8 (11,4%)	0 (0%)	0 (0%)	1,671	0,67	16	Pas D'accord
14	27 (38,6%)	38 (54,3%)	3 (4,3%)	2 (2,9%)	0 (0%)	1,714	0,68	14	Pas D'accord
15	28 (40%)	36 (51,4%)	5 (7,1%)	0 (0%)	1 (1,4%)	1,714	0,72	18	Pas D'accord
16	29 (41,4%)	34 (48,6%)	4 (5,7%)	2 (2,9%)	1 (1,4%)	1,74	0,81	12	Pas D'accord

17	26 (37,1%)	33 (47,1%)	10 (14,3%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,80	0,73	7	Pas D'accord
18	32 (45,7%)	31 (44,3%)	6 (8,6%)	1 (1,4%)	1 (1,4%)	1,65	0,69	18	Pas du tout D'accord
19	32 (45,7%)	32 (45,7%)	5 (7,1%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,64	0,68	21	Pas D'accord
20	25 (35,7%)	39 (55,7%)	5 (7,1%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,74	0,65	11	Pas D'accord
21	27 (38,6%)	32 (45,7%)	8 (11,4%)	2 (2,9%)	1 (1,4%)	1,82	0,85	6	Pas D'accord
22	32 (45,7%)	35 (50%)	3 (4,3%)	0 (0%)	0 (0%)	1,58	0,57	23	Pas D'accord
23	34 (48,6%)	32 (45,7%)	4 (4,3%)	1 (1,4%)	0 (0%)	1,60	0,71	22	Pas du tout D'accord
Moyenne générale de l'axe						1,765			Pas D'accord
Ecart Type de l'axe						0,821			

Tableau N° (24) : résultats des énoncés de l'axe « 5 » : détresse psychologique

Les enquêtés sont majoritairement en désaccord concernant L'auto-dévalorisation (p. ex., autocritique, diminution de l'estime de soi, etc.) ; cela signifié par ses pourcentages de (84,8%) (77,1%) (84,1%) (88,5%) (90%) (88,6%) (91,4%) (90%) (91,4%), Ce constat aussi est expliqué par ces moyennes faible qu'on a enregistrées 1,871; 2,00 ; 1,771 ; 1,80 ; 1,671 ; 1,671 ; 1,714 ; 1,74 ; 1,74 et un écart type de (0,84) (1,02) (0,80) (0,80) (0,69) (0,67) (0,72) (0,81) (0,65).

La plupart de l'échantillon ignorent l'existence L'irritabilité / agressivité (p. ex., arrogance, être en conflit, colère, etc.) ; cela justifier par ces taux (90%) (78,5%) (92,9%) bien que d'autre qui pensent le contraire (D'accord) avec ces proportions faibles de (5,7%) (5,7%) (1,4%). Ce qui confirme aussi leurs désaccords c'est ces moyennes faibles de 1,728 ; 1,957 ; 1,642 et d'écart type de 0,84 ; 0,84 ; 0,66.

Les enquêtés sont totalement en désaccord en ce qui concerne L'anxiété / dépression (p. ex., désintérêt, être moins réceptif à son entourage, etc.) cela est montré avec ces moyennes faibles de 2,185 ; 1,785 ; 1,642 ; 1,714 ; 1,80 ; 1,64 ; 1,82 et d'écart type de (2,39) ; (0,75) ; (0,68) ; (0,68) ; (0,73) ; (0,68) ; (0,85). Ce qui représente que l'ensemble des enquêtés sont extrêmement désaccord sur les énoncés.

D'après les résultats obtenus, les enquêtés montrent qu'ils ne sont pas en désengagement social, cela justifié par ces coefficients de (87,1%) (90%) (95,7%) bien que d'autres qui pensent le contraire avec ces pourcentages faibles de (5,7%) (2,8%) (0%). Ce qui confirme aussi leurs désaccords, c'est ces faibles moyennes de 1,885 ; 1,65 ; 1,58 et d'écart type de 0,82 ; 0,69 ; 0,57.

5.1.7. Synthèse des résultats concernant des deux axes de santé psychologique au travail

D'après les résultats cités précédemment, les enquêtés ont des avis différents sur plusieurs points évoqués dans les deux axes de la santé psychologique (bien-être au travail ; détresse psychologique)

L'ensemble des enquêtés ont exprimés dans l'ensemble, leur satisfaction en ce qui concerne bien-être au travail et ignorent l'existence de la détresse psychologique au sein de l'entreprise.

Globalement, les enquêtés sont montrés totalement d'accord en ce qui concerne l'ensemble des énoncés qui diagnostiquent le bien-être dans leur entreprise, et ce constat est justifié par la moyenne générale de l'axe de bien-être est de 3,581. Il semble que les enquêtés sont satisfaits sur la contribution de bien-être au sein de l'entreprise. Contrairement à leurs avis sur la détresse psychologique, ils sont en désaccord en ce qui concerne la majorité des énoncés et cela est justifié par la moyenne générale de l'axe qui est 1,765.

5.2. Analyse et interprétation des résultats des hypothèses

5.2.1. Hypothèse 1 :

Plus les dimensions de la justice organisationnelle (distributive ; procédurale ; interactionnelle) mise en place sont favorables, plus le bien-être des salariés de la SARL COFEED est élevé en présence des caractéristiques socioprofessionnelles comme des covariants.

Tableau N° (25) : Tests des effets intersujets de bien-être

Variable dépendante: BIENETERE

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	5116,669 ^a	37	138,288	1,794	,048
Constante	57897,544	1	57897,544	750,918	,000
csp * age * genre * niveau * ancienneté * DISTRIBUTIVE * PROCEDURALE * INTERACTIONNELLE	5116,669	37	138,288	1,794	,048
Erreur	2467,274	32	77,102		
Total	750626,000	70			
Total corrigé	7583,943	69			
a. R-deux = ,675 (R-deux ajusté = ,299)					

Source : out put SPSS

D'après les résultats du tableau ci-dessus, nous constatons que les déterminants de la justice organisationnelle ont un impact sur le niveau du bien être des salariés de la SARL COFEED, et ce, selon la valeur de "F" (1,794) qui a une signification statistique auprès de $p=0,048$ qui est inférieure à 0,05 dont le modèle de référence en sciences sociales. Quant à l'interaction entre toutes les variables socioprofessionnelles, lorsque s'interagissent ont également un impact significatif sur le niveau du bien-être, et ce, selon la valeur de "F" (1,794) auprès de $p=0.048$ qui inférieure à $\alpha=0.05$ dont la référence utilisée en sciences sociales. Ceci nous pousse à confirmer notre hypothèse qui stipule " plus les dimensions de la justice organisationnelle (distributive ; procédurale ; interactionnelle) mise en place sont favorables, plus le bien-être des salariés de la SARL COFEED est élevé en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants"

5.2.2. Hypothèse 2 :

Plus les dimensions de la justice organisationnelle (distributive ; procédurale ; interactionnelle) mise en place sont favorables, plus la détresse psychologique des salariés de la SARL COFEED est faible en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants.

Tableau N° (26) : Tests des effets intersujets de la détresse psychologique

Variable dépendante: DPSY					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	3941,628 ^a	37	106,530	1,386	,175
Constante	8892,293	1	8892,293	115,651	,000
csp * age * genre * niveau * ancienneté * DISTRIBUTIVE * PROCEDURALE * INTERACTIONNELLE	3941,628	37	106,530	1,386	,175
Erreur	2460,443	32	76,889		
Total	122031,000	70			
Total corrigé	6402,071	69			

a. R-deux = ,616 (R-deux ajusté = ,171)

Source : out put SPSS

D'après les résultats du tableau ci-dessus, nous constatons que les déterminants de la justice organisationnelle n'ont pas un impact sur le niveau de la détresse des salariés de la SARL COFEED, et ce, selon la valeur de "F" (1,386) qui n'a pas une signification statistique auprès de $p=0,175$ qui est supérieure à 0,05 dont le modèle de référence en sciences sociales. Quant à l'interaction entre toutes les variables socioprofessionnelles, lorsqu'elles s'interagissent n'ont pas également un impact significatif sur le niveau du bien-être, et ce, selon la valeur de "F" (1,794) auprès de $p=0,175$ qui supérieure à $\alpha=0,05$ dont la référence utilisée en sciences sociales. Ceci nous pousse à infirmer notre hypothèse qui stipule " plus les dimensions de la justice organisationnelle (distributive ; procédurale ; interactionnelle) mise en place sont favorables, plus la détresse des salaires de la SARL COFEED est faible en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants"

5.2.3. Hypothèse 3 :

Il existe une différence statistiquement significative entre mes salaires de la SARL COFEED selon leurs caractéristiques personnelles quant à leur bien-être et leur détresse psychologique

Tableau N° (27) : représente les statistiques descriptives des catégories socioprofessionnelles

Descriptives									
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
BIENETERE	AGEX	28	100,1786	8,11972	1,53448	97,0301	103,3271	66,00	112,00
	AGM	21	105,6190	12,67863	2,76670	99,8478	111,3903	90,00	138,00
	CADRE	21	104,2381	10,46377	2,28338	99,4750	109,0011	86,00	131,00
	Total	70	103,0286	10,48390	1,25307	100,5288	105,5284	66,00	138,00
DPSY	AGEX	28	43,0357	9,64358	1,82247	39,2963	46,7751	25,00	71,00
	AGM	21	41,4286	9,65697	2,10732	37,0328	45,8244	23,00	58,00
	CADRE	21	36,6667	8,71971	1,90280	32,6975	40,6358	23,00	50,00
	Total	70	40,6429	9,63243	1,15130	38,3461	42,9396	23,00	71,00

Tableau N° (28) : test ANOVA de représentation des différences entre les membres de l'échantillon selon leur catégorie socioprofessionnelle quant à leur bien-être et détresse

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
BIENETERE	Intergroupes	399,074	2	199,537	1,861	,164
	Intragroupes	7184,869	67	107,237		
	Total	7583,943	69			
DPSY	Intergroupes	505,298	2	252,649	2,871	,064
	Intragroupes	5896,774	67	88,012		
	Total	6402,071	69			

Selon les résultats des tableaux (27) et (28), il n'y a pas de différence entre les membres de l'échantillon par rapport à leur niveau de "bien-être" et "détresse" quant à la variable de catégorie socioprofessionnelle, et ce, selon les valeurs de "F" respectivement (1,861; 2,871) qui ne n'ont pas une signification statistique respectivement auprès de $p = (0,164; 0,064)$ qui sont supérieures à la référence utilisée en sciences sociales $\alpha = 0,05$.

Tableau N° (29): descriptive

Descriptives									
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
BIENETERE	1-5	45	103,2000	11,70392	1,74472	99,6838	106,7162	66,00	138,00
	6-10	20	102,1500	8,26072	1,84715	98,2839	106,0161	90,00	117,00
	+10	5	105,0000	7,48331	3,34664	95,7082	114,2918	95,00	112,00
	Total	70	103,0286	10,48390	1,25307	100,5288	105,5284	66,00	138,00
DPSY	1-5	45	41,3111	10,16416	1,51518	38,2575	44,3648	23,00	71,00
	6-10	20	39,3500	8,35574	1,86840	35,4394	43,2606	23,00	52,00
	+10	5	39,8000	10,87198	4,86210	26,3007	53,2993	28,00	50,00
	Total	70	40,6429	9,63243	1,15130	38,3461	42,9396	23,00	71,00

Source : out put SPSS

Tableau N° (30) : Test ANOVA

ANOVA						
		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
BIENETERE	Intergrup es	36,193	2	18,096	,161	,852
	Intragrup es	7547,750	67	112,653		
	Total	7583,943	69			
DPSY	Intergrup es	57,077	2	28,538	,301	,741
	Intragrup es	6344,994	67	94,701		
	Total	6402,071	69			

Selon les résultats des tableaux (29) et (30), il n'y a pas de différence entre les membres de l'échantillon par rapport à leur niveau de " bien-être" et "détresse « quant à la variable de

l'expérience, et ce selon les valeurs de "F" respectivement (0,161; 0,301) qui ne n'ont pas une signification statistique respectivement auprès de $p = (0,852; 0,741)$ qui sont supérieures à la référence utilisée en sciences sociales $\alpha = 0,05$.

Tableau N° (31) : descriptive

Descriptives									
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
BIEN ETÉRE	21-30	31	102,8387	12,79087	2,29731	98,1470	107,5304	66,00	138,00
	31-40	21	104,4286	8,74398	1,90809	100,4484	108,4088	91,00	131,00
	41-50	13	100,1538	7,62503	2,11480	95,5461	104,7616	90,00	112,00
	51-60+	5	105,8000	8,07465	3,61109	95,7740	115,8260	94,00	116,00
	Total	70	103,0286	10,48390	1,25307	100,5288	105,5284	66,00	138,00
DPSY	21-30	31	41,7097	11,13910	2,00064	37,6238	45,7955	23,00	71,00
	31-40	21	37,7143	8,84388	1,92989	33,6886	41,7400	25,00	54,00
	41-50	13	42,7692	5,10153	1,41491	39,6864	45,8521	33,00	50,00
	51-60+	5	40,8000	11,49783	5,14198	26,5236	55,0764	23,00	52,00
	Total	70	40,6429	9,63243	1,15130	38,3461	42,9396	23,00	71,00

Source : out put SPSS

Tableau N° (32) : test ANOVA

ANOVA						
		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
BIENET ERE	Intergrup es	1029,843	3	343,281	3,457	,021
	Intragrup es	6554,100	66	99,305		
	Total	7583,943	69			
DPSY	Intergrup es	581,721	3	193,907	2,199	,096
	Intragrup es	5820,351	66	88,187		
	Total	6402,071	69			

Selon les résultats des tableaux (31) et (32), il y a une différence entre les membres de l'échantillon par rapport à leur niveau de " bien-être", quand la variable d'âge, et ce, selon la valeur de "F" (3,457) qui a une signification statistique auprès de $p=0.021$ qui inférieure à $\alpha=0,05$. Par contre le niveau de "détresse « quant à la variable de l'âge, il n'y a pas de différence entre ces membres, et ce, selon la valeur de "F" (2,199) qui n'a pas une signification statistique auprès de $p= (0,096)$ qui est supérieure à la référence utilisée en sciences sociales $\alpha=0,05$.

Tableau N° (33) : présentation des statistiques de groupe

Statistiques de groupe					
	Ge nre	N	Moye nne	Ecart type	Moyenne erreur standard
BIENET ERE	H	57	103,98 25	10,612 48	1,40566
	F	13	98,846 2	9,1181 7	2,52893
DPSY	H	57	40,842 1	9,7848 1	1,29603
	F	13	39,769 2	9,2570 1	2,56743

Source : out put SPSS

Tableau N ° (34) : Test des échantillons indépendants

Test des échantillons indépendants										
	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
B I E	Hypothèse de variances égales	,001	,982	1,6 12	68	,112	5,136 30	3,185 56	- 1,220 39	11,4929 9
N E T E R E	Hypothèse de variances inégales			1,7 75	20, 14 8	,091	5,136 30	2,893 33	- ,8962 3	11,1688 3
D P S	Hypothèse de variances égales	,121	,729	,36 0	68	,720	1,072 87	2,979 42	- 4,872 47	7,01822
Y	Hypothèse de variances inégales			,37 3	18, 63 6	,713	1,072 87	2,876 01	- 4,954 65	7,10040

Source : out put SPSS

Selon les résultats des tableaux (33) et (34), il n'y a pas de différence les hommes et les femmes de la SARL COFEED quant à leur niveau du "Bien-être" et la "détresse", et ce, selon les valeurs de t-test pour échantillons indépendants respectivement T= (1,775; 0,373) qui n'ont pas de signification statistique respectivement auprès de p= (0,091; 0,713) qui sont des valeurs supérieures à la valeur de référence utilisée en sciences sociales $\alpha=0,05$.

Selon les tableau (27), (28), (29), (30), (31), (32), (33), (34), nous ne pouvons guère à accepter l'hypothèse alternative et nous devons la remplacer par l'hypothèse nulle, car la plus grande partie des valeurs de $p>0,05$. A cet effet, notre hypothèse qui stipule : "il existe une différence statistiquement significative entre les salaires de la SARL COFEED selon leurs caractéristiques personnelles quant à leur bien-être et leur détresse psychologique"

5.3. Discussion des résultats

À l'aide de l'étude que nous avons effectué au sein de la SARL COFEED, dont le thème est, « l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique » nous a conduit à confirmer et à infirmer certains de nos hypothèses de recherche.

Globalement les enquêtés sont montré satisfaisant en ce qui concerne l'ensemble des énoncés qui diagnostiquent la justice organisationnelle dans leur entreprise, ils ont mis en premier lieu la justice interactionnelle, vient après la justice procédurale, ensuite la justice distributive.

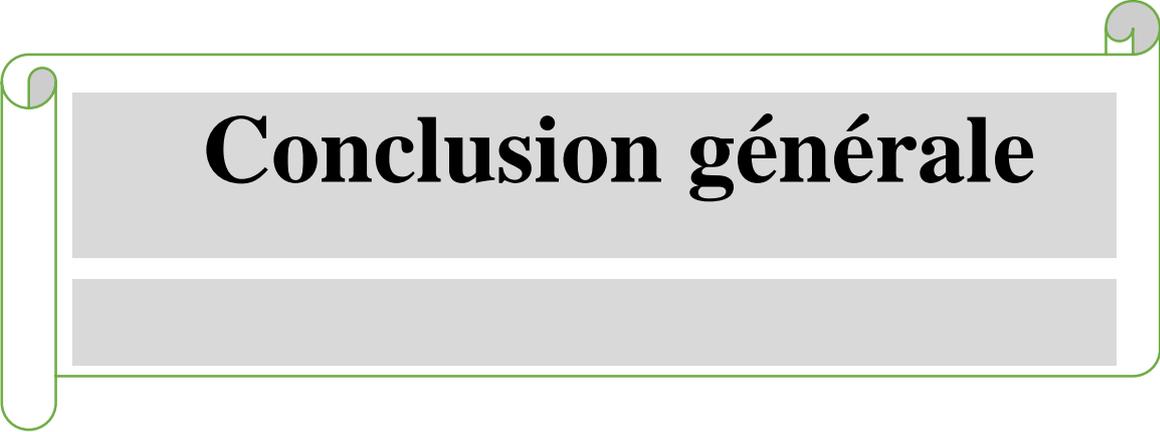
L'interprétation des résultats de notre étude vérifie partiellement l'hypothèse générale. Cette recherche confirme que certaines dimensions de la justice organisationnelle lorsque sont mise en place d'une manière favorable ont un impact positif sur le bien-être en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants.

La présente recherche indique que la justice organisationnelle influence le mieux sur bien-être au travail. Ces résultats contrastent avec les études antérieures, qui ont démontré que la justice organisationnelle a été identifié comme un « nouveau prédicteur psychosocial de la santé au travail » qui semble intéressant à prendre en compte pour promouvoir le bien-être (Elovainio, Kivimaki et Vathera, 2002, p. 105 ; Lawson, Noblet et Rodwell, 2009). De plus plusieurs enquêtes épidémiologiques récentes, il a été aussi prouvé que l'injustice des procédures mais aussi l'injustice interpersonnelle sont liés à la santé (Elovainio, Leino- Arjas, Vahtera et Kivimaki, 2006 ; Kivimaki et al., 2004). Combinées ensemble les justices ou injustices procédurales et interactionnelles accentuent les dégâts sur la santé (insomnies, absences pour maladie...) ou peuvent compenser une injustice distributive et réduire les effets délétères.

En ce qui concerne la deuxième sous hypothèse, qui suppose plus les dimensions de la justice organisationnelle (distributive ; procédurale ; interactionnelle) mise en place sont favorables, plus la détresse des salaires de la SARL COFEED est faible en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants », cette hypothèse est infirmée.

Selon les résultats constatés sur notre troisième hypothèse, nous avons confirmé qu'il y a une différence entre les membres de l'échantillon par rapport à leur niveau de « bien-être » quant à la variable d'âge seulement. Par contre le reste des caractéristique personnelle (genre, niveau d'instruction, ancienneté) des salaires de la SARL COFEED n'ont pas vraiment de différence statiquement significative quant à leur bien-être et leur détresse psychologique. Donc nous ne

pouvons guère à accepter l'hypothèse alternative et nous devons la remplacer par l'hypothèse nulle, car la plus grande partie des valeurs de $p > 0,05$. A cet effet, notre hypothèse qui stipule : "il existe une différence statistiquement significative entre les salaires de la SARL COFEED selon leurs caractéristiques personnelles quant à leur bien-être et leur détresse psychologique"

A decorative scroll graphic with a light green border and rounded corners. The scroll is partially unrolled, showing two horizontal grey bars. The top bar contains the text "Conclusion générale" in a bold, black, serif font. The bottom bar is empty.

Conclusion générale

Conclusion générale

Pour conclure, il est vraiment important de rappeler notre objectif de la recherche qui est l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique des salariés de la SARL COFEED à MASCARA.

La perception la justice organisationnelle, lorsqu'elle est présente dans l'environnement professionnel, facilite la résolution des conflits en satisfaisant les besoins de travailleurs et facilite beaucoup plus à la santé de l'organisation. Alors que les risques sur le lieu de travail peuvent prendre diverses formes : chimiques, physiques, biologiques, psychologiques et ergonomiques. En raison de la multitude de ces risques et du fait que de nombreux employeurs négligent la santé et la sécurité, les accidents et maladies de travail sont encore un énorme problème dans toutes les régions du monde. Par conséquent, les syndicats doivent inciter pour que les employeurs luttent contre les dangers à la source et ne forcent pas les travailleurs à s'adapter à des conditions dangereuses.

En premier lieu L'objectif de ce travail est de déterminer et expliquer la justice organisationnelle avec ses dimensions liées au travail, en second lieu de vérifier nos hypothèses. Pour cela, notre étude s'inscrit dans une approche quantitative dans le but de mesurer et quantifier les données collectées durant notre enquête cela pour établir la corrélation entre les différentes variables. Nous nous sommes appuyés sur les réponses obtenues adéquates administré à l'échantillon interrogé

En s'appuyant sur les résultats obtenus dans la partie de l'analyse et interprétation des résultats, nous avons constatés que la justice organisationnelle à un impact positif sur la santé psychologique (bien-être) en présence des caractéristiques socioprofessionnelle. Se bien-être, semble être un facteur compétitif essentiel capable de répondre aux besoins des salariés (égalité, salaire, primes, décisions, récompenses, respect...) et un élément indispensable pour la réussite des organisations. L'organisation essaye d'instaurer les politiques de justice qui reconnaissent le travail des salariés, tandis que la justice interactionnelle joue un rôle très important sur l'équilibre des travailleurs. En effet, plus l'entreprise utilise le respect comme un moyen de communication entre les supérieurs responsables et ses travailleurs, les salariés se sentent au bien-être et aise dans leur milieu de travail.

Dans le but de répondre à notre problématique de recherche, nous avons synthétisés les différentes dimensions de la justice organisationnelle (distributive, procédurale, interactionnelle) portant sur la santé psychologique. (La conceptualisation des chercheurs

Conclusion générale

Adams et Greenberg). Bien que Dans le début de notre recherche nous avons constaté que les études intéressées à l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique sont rares.

D'une manière générale, les résultats de notre recherche confirment certains de nos hypothèses et infirment d'autre. Plus précisément nos résultats suggèrent qu'il existe un impact positive de la justice organisationnelle sur le bien-être des salariés de complexe COFEED.

Pour synthétiser, au sein des entreprises algériennes la justice organisationnelle est une nouvelle conception et c'est un nouveau thème, il est rarement traité dans notre département dans la spécialité « psychologie du travail et de l'organisation ». C'est à partir de ces principes que nous invitons des futurs chercheurs à apporter des recherches plus approfondies et très clairement sur cette thématique qui devient plus en plus intéressante dans la gestion des entreprises.

A decorative graphic of a scroll with a green border and grey circular accents at the corners. The text is centered on a grey rectangular background within the scroll.

La liste bibliographique

La liste bibliographique

- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Eds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 91-109). Montréal, QC : Éditions Nouvelles.
- Adams, J.S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 (5) : 422-436.
- Adkins, A. J. (1999). Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology : Research and Practice*, 30(2), 129-137.
- Aldag R.J., Barr S.H. et Brief A.P., (1981), « Measurement of perceived task characteristics », *Psychological Bulletin*, vol. 90, pp 415-431.
- Alexander, S., Ruderman, M. (1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research* 1 (2) : 177-198.
- Angers M. : *Initiation pratique à la méthodologie des recherches*, Casbah université, Alger, 1997. p. 146
- Assad El Akrem et al, 2006, « comportements organisationnel » justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel.
- Baba, V. V., Jamal, M. et Tourigny, L. (1998). « Work and mental health: A decade in Canadian research ». *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 94- 107.
- Ball G.A., Travino L.K. et Sims H.P., (1994), « Just and Unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship », *Academy of Management Journal*, vol.37(2), pp 299-322.
- Beurge Constant, « *Managing fairness in organizations* », Greenwood Publishing Group, 1998.
- Bies Robert, Tripp Thomas, « The use and abuse of power : Justice as social control », *Organizational Politics, Justice, and Support : Managing Social Climate at Work*, 1995, p. 131-145.
- Bies, R.J., Moag, J.S. (1986). Interactional Justice : Communication Criteria of Fairness. *Research on Negotiation in Organizations* 1 : 43-55.
- Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, (1), 23-41.

La liste bibliographique

- Boudrias Jean Sébastien, Morin Alexandre J.S, Leclerc J.S, Desrumaux pascale, Savoie André, Bernaud Jean Luc, santé psychologique au travail : une analyse des profils, université de Montréal.
- Bouterfas Naouele, (2014), vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien-être, la détresse et l'épuisement, université Charles de Gaulle, Lille 3, U.F.R ? Lettres, arts, sciences sociales et humaines, école doctorale, nord de France.
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B.M. (1996). An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions : Interactive Effects of Outcomes. *Psychological Bulletin* 120 (2) : 189-208.
- Brown, G. W., Craig, T. K., & Harris, T. O. (1985). Depression: distress or disease? Some epidemiological considerations. *The British Journal of Psychiatry*, 147(6), 612-622.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance : A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Cropanzano, R.S., Ambrose, M.L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think : A monistic perspective and research agenda. In *Advances in organizational justice* (Eds Greenberg J., Cropanzano R.). Palo Alto, C A : Stanford University Press, 119-151.
- Dagenais-Desmarais, V. 2010. Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit. Thèse de doctorat : Département de psychologie, Université de Montréal : Montréal.
- Dailey R.C. et Delaney J.K., (1992), « Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover », *Human Relations*, vol. 45, pp 305-317.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Denison D.R., (1996), « What is the difference between organizational culture and organizational climate ? A native's point of view on a decade of paradigm wars », *Academy of Management Review*, vol. 21(3), pp 619-632.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.

La liste bibliographique

- Erdogan B., Kraimer M.L. et Liden R.C., (2001), « Procedural justice as a two-dimensional construct, an examination in the performance appraisal context », *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 37(2), pp 205-222.
- Folger, R., Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal* 32 (1) : 115-130.
- Gilbert, M-H. (2009). La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement (thèse de doctorat). Université de Montréal, Montréal. 156 p.
- Gilbert, M-H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 61(4), 195-203.
- Greenberg Jerald, « Reactions to procedural injustice in payment distributions : Do the means justify the ends ? », *Journal of Applied Psychology*, 1987, vol. 72, no 1, p. 55-61.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness : Interpersonal and informational classes of organizational justice. In *Justice in the workplace : Approaching fairness in human resource management* (Eds, Cropanzano R., Mahwah, NJ.). Lawrence Erlbaum Associates, 79-103.
- Hackman J.R. et Oldham G.R., (1976), « Motivation through the design of work : test of a theory », *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 16, pp 250-279.
- Hagan J., Shedd C. et Payne M.R., (2005), « Race, ethnicity and youth perceptions of criminal injustice », *American Sociological Review*, vol. 70(3), pp 381-407.
- Karasak.R. theorell.T.Healthy, 1990, « work, stress, productivity and the reconstruction of working life».
- Kelloway, K. E. et L. Day, A. (2005). La constitution d'un milieu de travail sain : ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 236-249.
- Lansberg I., (1984), « Hierarchy as a mediator of fairness : A contingency approach to distributive justice in organizations », *Journal of Applied Psychology*, vol. 14, pp 124-135.
- Laroche P. et Schmidt G., (2004), « Présence syndicale et climat social perçu : une analyse différenciée salariés-dirigeants en France », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, vol. 51 Janv-Mars, pp 2-23.

La liste bibliographique

- Leventhal G.S., Karuza Jr. et Fry W.R., (1980), « Beyond fairness: a theory of allocation preferences », in Mikula G.(dir), Justice and Social Interaction, New York, SpringerVerlag, pp 167-218.
- Leventhal, G.S., Karuza, J., Fry, W.R. (1980). Beyond fairness : A theory of allocation preferences. In Justice and social interaction (Ed, Mikula, G.) New-York : Springer-Verlag, 167-218.
- Lhuillier, D. et Litim, M. (2009). Le rapport santé-travail en psychologie du travail. *Mouvements*, 58(2), 85-96.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Magner, N., R. Johnson, G.G. (1995). Municipal officials' reactions to justice in budgetary resource allocation. *Public Administration Quarterly*, Winter : 439-456.
- Marchand Alain, 2004, « un perspectif multi-niveau des déterminants de la détresse psychologique ».
- Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique.
- Masse et al, 1998, « élaboration et validation d'un outil de mesure du bien être psychologique ».
- Ménard, J., & Brunet, L. (2010). Authenticité et bien-être : une invitation à bien comprendre les rapports entre le soi et son environnement de travail. *Pratiques Psychologiques*, 30.
- Organisation mondiale de la santé. (1946). Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé. Constitution de l'organisation mondiale de la santé. En ligne. 18 pages. < [Http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_fr.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_fr.pdf) >. Consulté le 4 mai 2023.
- Ostroff C., (1993), « The effects of climate and personal influence on individual behavior and attitudes in organizations », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 15, pp 56-91.
- Pfeffer J., (1998), *The Human Equation*, Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Porter L.W., Mowday R.T. et Steers R.M., (1979), « The measurement of organizational commitment », *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 14, pp 224-247.
- Richard, D. (2012). Management des risques psychosociaux : une perspective en termes de bien-être au travail et de valorisation des espaces de discussion, Thèse de doctorat en sciences de gestion de l'Université de Savoie.

La liste bibliographique

- Robert N. Bien-être au travail : une approche centrée sur la cohérence des rôles, INRS Département homme au travail, 2007, p.11
- Rupp Deborah, « An employee-centered model of organizational justice and social responsibility », *Organizational Psychology Review*, 2011, vol. 1, no 1, p. 72-94.
- Salek Salwa, 2006, « la justice organisationnelle et ses effets sur la santé mentale des employés d'un pénitencier Québec ». *Social Psychology* », vol. 67, no 5, 1963, p. 422-436.
- Spector P.E. et Jex S.M., (1991), « Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions and health ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, pp 46-53.
- Steiner Dirk D. Dans *Psychologie du Travail et des Organisations* (2016), pages 266 à 270
- Thibaut, J., Walker, L. (1975). *Procedural Justice : A Psychological Analysis*. Erlbaum Hillsdale NJ
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Wesolowski M.A. et Mossholder K.M., (1997), « Relational demography in supervisorsubordinate dyads: impact on subordinate job satisfaction, burnout and perceived procedural justice», *Journal of organizational Behaviour*, vol. 18, pp 351-362.
- (<https://formationsst.csn.info/sante-psychologique/quelles-sont-les-principales-causes-des-problemes-de-sante-psychologique/>)
- https://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/APSSAP_GuideSantePsycho.pdf

A decorative horizontal border with a light gray background and a thin green outline. The left and right ends are rounded and feature a scroll-like effect. The word "Annexe" is centered in the middle of the border.

Annexe

Questionnaire

Université Abderrahmane Mira-Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de psychologie et d'orthophonie

Monsieur, Madame

Dans le cadre de la préparation du mémoire de fin de cycle, en vue d'obtention du diplôme de MASTER en Psychologie du travail, d'organisation et de gestion des ressources humaines qui porte sur : « **l'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique au travail** ». On vous prie de bien vouloir apporter votre contribution à la réalisation de cette recherche en acceptant de répondre à ce questionnaire avec précision.

Nous vous serons reconnaissants de bien vouloir répondre à ces questions dont l'objectif est typiquement scientifique, et sachez qu'il n'existe pas de réponse juste ou fausse, donnez simplement des réponses qui vous conviennent en mettant une croix (X) dans la case correspondante. Il est noté que l'anonymat de la personne sera sauvegardé et que les informations recueillies n'auront qu'une finalité strictement universitaire.

Elaboré par :

-GANI Massinissa

-GHOUT Menad

Les données personnelles :

1. **Age** :ans
2. **Genre** : -Masculin -Féminin
3. **Niveau d'instruction** : -Primaire -Moyen -Secondaire -Universitaire
4. **Catégorie socioprofessionnelle** : -Agent d'exécution -Agent de maîtrise - Cadre
5. **Ancienneté** :ans

6. Questionnaire :

N°	ITEM	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	d'accord	Extrêmement d'accord
1	Les heures de travail conviennent à mes conditions personnelles					
2	Les décisions que l'administration prenne sont impartiales					
3	Lorsque mon supérieur prend une décision concernant mon travail, il prend en considération mes intérêts personnels					
4	Mon salaire couvre toutes mes dépenses					
5	La direction veille est -ce que les travailleurs donnent leurs avis avant de prendre des décisions					
6	La direction se renseigne sur les décisions à prendre pour prévoir les différents risques					
N°	ITEM	Pas du tout d'accord	pas d'accord	Neutre	D'accord	Extrêmement d'accord
7	Lorsque mon supérieur prend une décision concernant mon travail, il discute avec moi très clairement					
8	Mes charges professionnelles me conviennent					
9	La direction collecte toutes les informations précises et complètes avant que les décisions de gestion soient prises					
10	Je méconnais les raisons de la prise de décision concernant ma fonction					
11	Les primes que je reçois me conviennent					
12	Toutes les décisions administratives sont appliquées sur les travailleurs sans exception					
13	Les travailleurs peuvent refuser ou contrarier les décisions prises par la direction					
14	La direction m'explique le compte rendu des décisions prises concernant ma position					
15	Le salaire convient à mon niveau d'étude					
16	L'évaluation du supérieur directe se réfère aux efforts de son subordonné et ce qu'il réalise					
17	Mon responsable directe discute avec moi des conséquences de ses décisions qui pourraient affecter mon travail					

18	Les primes se distribuent aux mérites					
19	Je pense qu'il y a eu de favoritisme dans la prise de décisions					
20	Rarement que les promotions des travailleurs se basent sur les récompenses					
21	Lorsque mon superviseur immédiat prend une décision concernant mon travail, il explique la raison de prendre ses décisions					
22	Mon entreprise m'offre des privilèges que je peux y avoir dans d'autres entreprises					
23	La décision sur mon travail est prise à la suite d'informations suffisantes					
24	Je suis autorisé de contrarier les décisions prises et les discuter avec mon responsable directe					
25	Je pense que les procédures administratives sont justes et équitables					
26	Quand mon responsable prend une décision concernant mon travail, il me traite avec attention					

Ces temps-ci, dans mon emploi

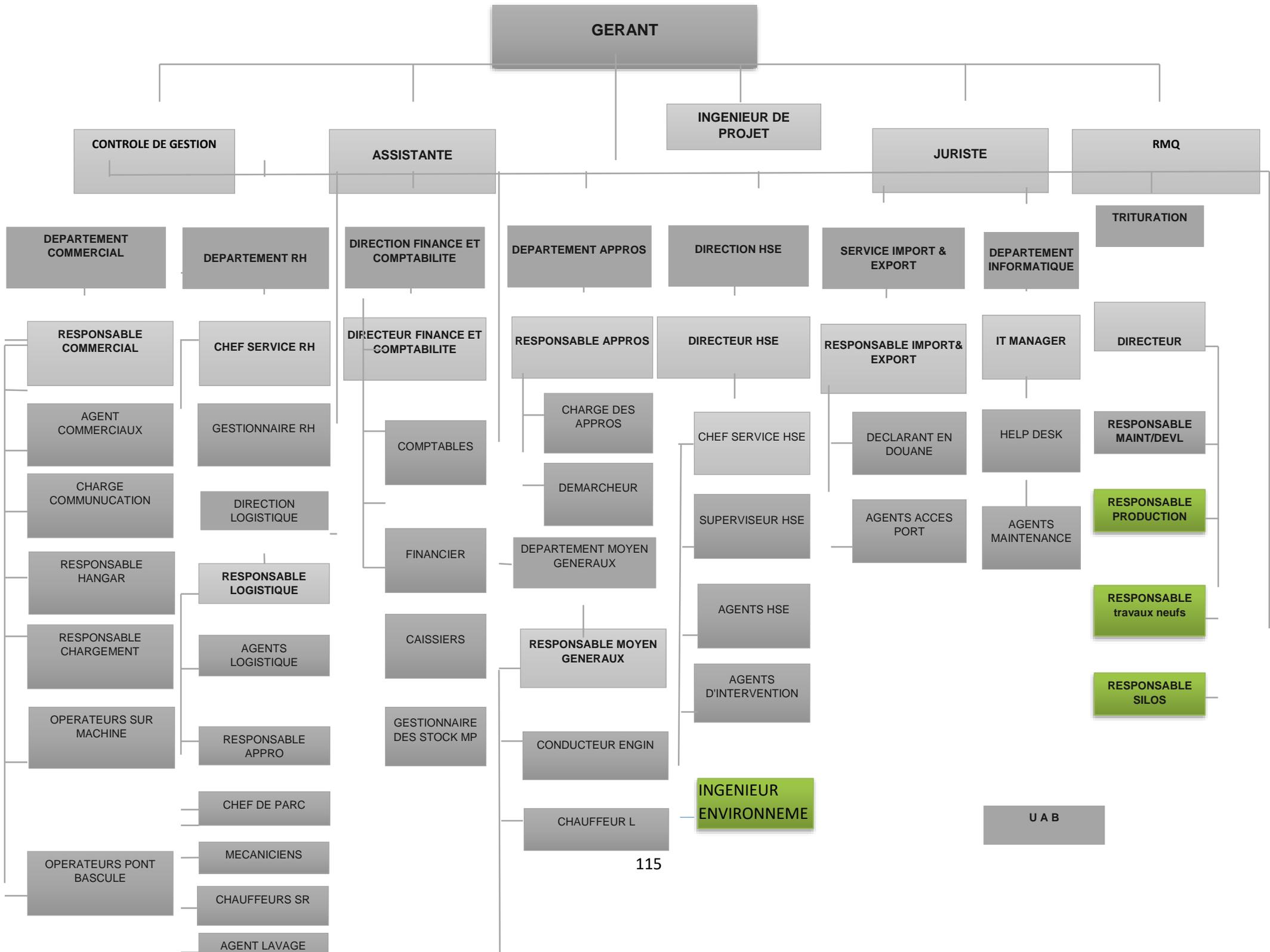
N°	ITEM	Pas du tout d'accord	pas d'accord	Neutre	D'accord	Extrêmement d'accord
1	Je me sens en confiance					
2	je suis satisfait de mes réalisations, je suis fière de moi					
3	je suis fonceur, j'entreprends plein de choses					
4	je me sens équilibré émotionnellement					
5	je me sens aimé et apprécié					
6	j'ai des buts, des ambitions					
7	j'ai tout de même le goût de pratiquer mes loisirs et activités préférés en dehors du travail					
8	je me sens utile					
9	J'ai facilement un beau sourire					
10	Je suis égal à moi-même, naturel, en toutes circonstances					
11	j'ai une bonne écoute pour mes collègues (supérieures ou subordonnés)					
12	Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses					

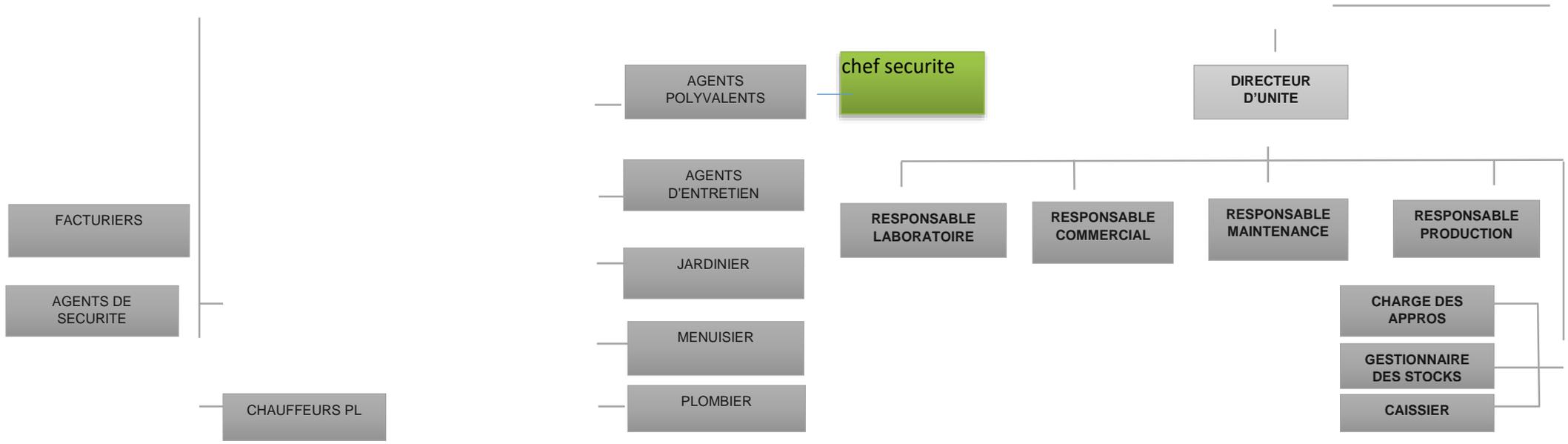
N°	ITEM	Pas du tout d'accord	pas d'accord	Neutre	D'accord	Extrêmement d'accord
13	je peux faire la part des choses lorsque je suis confronté à des situations complexes					
14	je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter					
15	j'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles					
16	je suis plutôt calme posé					
17	je trouve facilement des solutions à mes problèmes					
18	je suis en Bon terme avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés)					
19	je travaille avec modération, en évitant de tomber dans les excès					
20	j'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail					
21	j'ai beaucoup d'humour, je fais facilement rire mes collègues (supérieurs ou subordonnés)					
22	je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même					
23	je me sens en santé, en pleine forme					
24	je sais affronter positivement les situations difficiles					
25	J'ai un bon Moral					
26	j'ai l'impression d'avoir raté ma carrière					
27	je suis agressif pour tout et pour rien					
28	j'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde					
29	j'éprouve a la difficulté à faire face à mes problèmes					
30	je suis facilement irritable, je réagis plutôt mal et/ou avec colère aux commentaires qu'on me fait					
31	je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus					
32	je me sens dévalorisé, je me sens diminué					
33	je suis en conflit avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés)					

34	j'ai envie de tout lâcher de tout abandonner					
35	Je me sens triste					
36	j'ai l'impression que personne ne m'aime					
37	je suis arrogant et même bête avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés)					
38	je manque de confiance en moi					
39	je me sens préoccupé, anxieux					
40	je perds patience facilement					
41	je me sens déprimé ou down					
42	je manque d'initiative en général, je suis moins fonceur					
43	j'ai sentiments d'être inutile					
44	je me sens désintéressé par mon travail					
45	je me sens mal dans ma peau					
46	je me sens stress, sous pression					
47	j'ai tendance à être moins réceptif Aux Idées (opinion) de mes collègues (supérieurs ou subordonnés)					
48	j'éprouve de la difficulté à me concentrer sur quoi que ce soit					

Tableau N° (35) : présentation de questionnaire

Nous vous remercions pour le temps que vous avez pris pour répondre à notre questionnaire.





Fiabilité justice organisationnelle

Tableau N° (36) : présentation des statistiques de total des éléments de la justice organisationnelle

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
JO1	83,0714	164,415	,305	,504	,861
JO2	83,0571	157,968	,631	,701	,853
JO3	83,2000	153,699	,625	,665	,851
JO4	83,6286	150,875	,654	,814	,850
JO5	83,2714	156,751	,573	,768	,853
JO6	82,9143	164,137	,406	,633	,859
JO7	82,8286	161,275	,439	,507	,857
JO8	83,1714	161,738	,435	,589	,858
JO9	83,1429	159,371	,506	,636	,856
JO10	83,0000	167,159	,231	,486	,863
JO11	83,8000	153,757	,565	,608	,853
JO12	83,1714	152,724	,558	,620	,853
JO13	83,8714	160,230	,368	,510	,860
JO14	83,2714	161,244	,428	,366	,858
JO15	83,7143	157,395	,476	,611	,856
JO16	83,0286	162,057	,441	,567	,858
JO17	82,8143	161,806	,427	,555	,858
JO18	83,7571	164,331	,263	,408	,863
JO19	83,3286	173,151	-,024	,260	,870
JO20	83,3000	167,807	,187	,625	,864

JO21	82,7143	169,193	,191	,586	,863
JO22	83,3857	159,661	,464	,641	,857
JO23	83,1143	162,190	,485	,561	,857
JO24	83,0857	168,978	,128	,601	,866
JO25	83,1286	160,317	,440	,544	,857
JO26	82,8000	162,655	,394	,614	,859

Source : out put SPSS

Fiabilité bien-être

Tableau N° (37) : présentation des statistiques des éléments de bien-être

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
BE1	4,2000	,65053	70
BE2	4,3714	,59397	70
BE4	3,9857	,84258	70
BE5	4,1857	,72817	70
BE6	4,2571	,69545	70
BE7	3,9429	,81447	70
BE8	4,1571	,58075	70
BE9	4,1857	,68721	70
BE10	4,1429	,74767	70
BE11	4,3000	,70915	70
BE12	4,1286	,79712	70
BE13	3,9714	,68040	70
BE14	3,9286	,78614	70
BE15	3,4857	1,22466	70
BE17	3,9571	,84159	70
BE18	4,2714	,75989	70
BE19	3,9857	,75167	70
BE20	4,1000	,72532	70
BE21	3,8000	1,04396	70
BE22	4,1000	,68419	70
BE23	3,9714	,90043	70
BE24	4,1143	,69246	70
BE25	3,9286	,93749	70

Source : out put SPSS

Fiabilité détresse psychologique

Tableau N° (38) : présentation des statistiques des éléments de la détresse psychologique

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
DP1	1,8714	,84992	70
DP2	1,7286	,84992	70
DP3	1,8857	,82608	70
DP4	2,0000	1,02151	70
DP5	1,9571	,84159	70
DP6	2,1857	2,39742	70
DP7	1,7714	,80165	70
DP8	1,6429	,66016	70
DP9	1,7857	,75934	70
DP10	1,8000	,80937	70
DP11	1,6714	,69619	70
DP12	1,6429	,68176	70
DP13	1,6714	,67505	70
DP14	1,7143	,68404	70
DP15	1,7143	,72518	70
DP16	1,7429	,81090	70
DP17	1,8000	,73426	70
DP18	1,6571	,69960	70
DP19	1,6429	,68176	70
DP20	1,7429	,65244	70
DP21	1,8286	,85077	70
DP22	1,5857	,57717	70
DP23	1,6000	,71017	70

Source : out put SPSS

Tableau N° (39) : présentation des facteurs intersujets des caractéristiques personnelles

Facteurs intersujets			
		Libellé de valeur	N
Csp	1,00	AGEX	28
	2,00	AGM	21
	3,00	CADRE	21
Age	1,00	21-30	31
	2,00	31-40	21
	3,00	41-50	13
	4,00	51-60+	5
Genre	1,00	H	57
	2,00	F	13
Niveau	1,00	Primaire	5
	2,00	Moyen	12
	3,00	Secondaire	14
	4,00	Universitaire	39
anciènté	1,00	1-5	45
	2,00	6-10	20
	3,00	+10	5

Source : out put SPSS

Régression de niveau bien-être

Tableau N° (40) : présentation des statistiques descriptive des dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
BIENETERE	103,0286	10,48390	70
DISTRIBUTIVE	21,2714	5,03588	70
PROCEDURALE	40,3857	6,43427	70
INTERACTIONNELLE	24,8857	3,94727	70

Source : out put SPSS

Tableau N° (41) : présentation des corrélations des dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être

Corrélations					
		BIENETERE	DISTRIBUTIVE	PROCEDURALE	INTERACTIONN ELLE
Corrélation de Pearson	BIENETERE	1,000	,159	,136	,146
	DISTRIBUTIVE	,159	1,000	,676	,443
	PROCEDURALE	,136	,676	1,000	,586
	INTERACTIONNELLE	,146	,443	,586	1,000
Sig. (unilatéral)	BIENETERE	.	,095	,130	,114
	DISTRIBUTIVE	,095	.	,000	,000
	PROCEDURALE	,130	,000	.	,000
	INTERACTIONNELLE	,114	,000	,000	.
N	BIENETERE	70	70	70	70
	DISTRIBUTIVE	70	70	70	70
	PROCEDURALE	70	70	70	70
	INTERACTIONNELLE	70	70	70	70

Tableau N° (42) : présentation des variables introduites/éliminées

Variables introduites/éliminées^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	INTERACTIONNELLE, DISTRIBUTIVE, PROCEDURALE ^b	.	Introduire
a. Variable dépendante : BIENETERE			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

Source : out put SPSS

Tableau N° (43) : présentation de test ANOVA des dimensions de la justice organisationnelle et bien-être

ANOVA^a

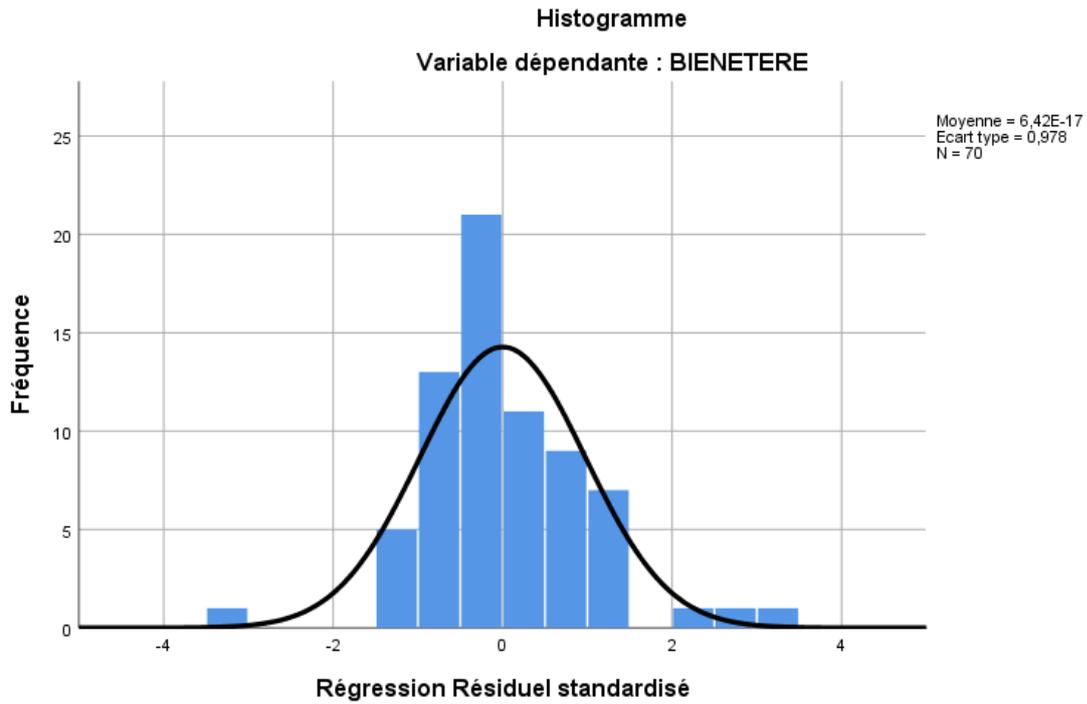
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	244,922	3	81,641	,734	,535 ^b
	de Student	7339,021	66	111,197		
	Total	7583,943	69			
a. Variable dépendante : BIENETERE						
b. Prédicteurs : (Constante), INTERACTIONNELLE, DISTRIBUTIVE, PROCEDURALE						

Source : out put SPSS

Tableau N° (44) : présentation des coefficients des dimensions de la justice organisationnelle

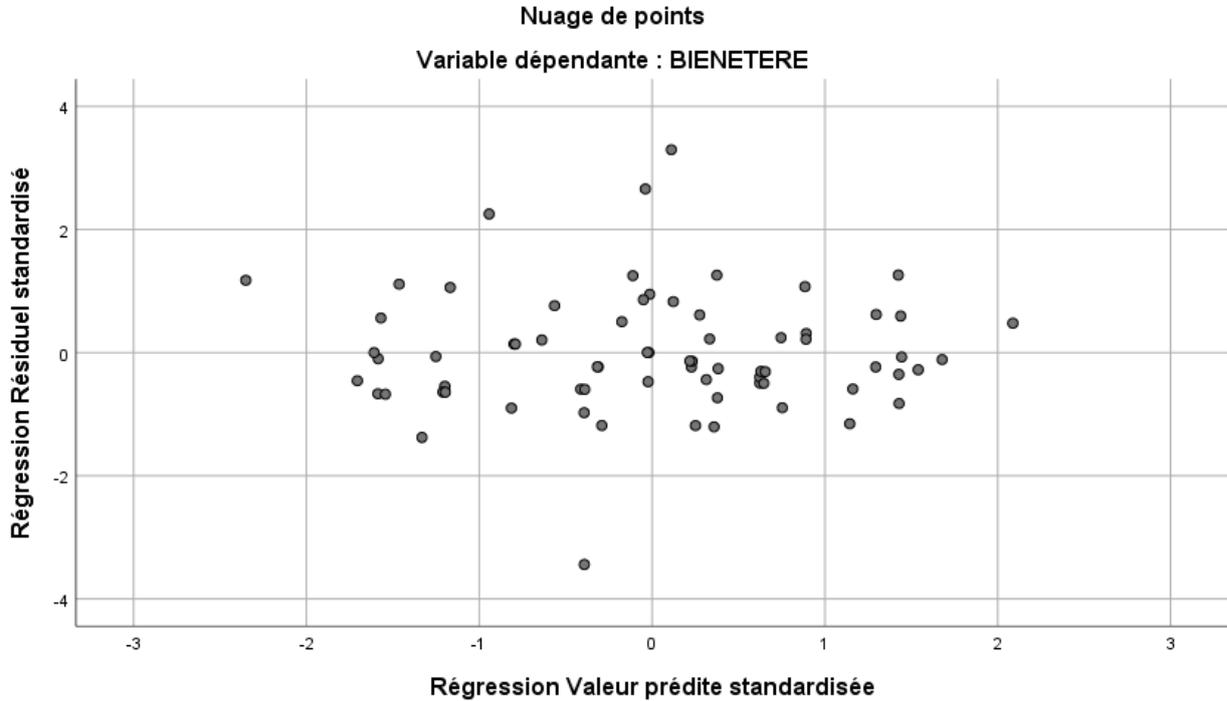
Coefficients^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	91,540	9,063		10,101	,000
	DISTRIBUTIVE	,238	,343	,115	,695	,490
	PROCEDURALE	,008	,297	,005	,028	,978
	INTERACTIONNELLE	,244	,398	,092	,614	,542
a. Variable dépendante : BIENETERE						

Source : out put SPSS



Source : out put SPSS

Figure N° 9 : présentation de l’histogramme de la variable dépendante (bien-être)



Source : out put SPSS

Figure N° 10 : présentation de nuage de points de la variable dépendante (bien-être)

Tableau N° (45) : présentation des statistiques de niveau de bien-être

		BE1	BE2	BE3	BE4	BE5	BE6	BE7	BE8	BE9	BE10	BE11	BE12	BE13	BE14	BE15	BE16	BE17	BE18	BE19	BE20	BE21	BE22	BE23	BE24	BE25
N	Valide	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,20	4,37	4,83	3,99	4,19	4,26	3,94	4,16	4,19	4,14	4,30	4,13	3,97	3,93	3,49	4,73	3,96	4,27	3,99	4,10	3,80	4,10	3,97	4,11	3,93
Ecart type		0,65	0,59	4,66	0,84	0,73	0,70	0,81	0,58	0,69	0,75	0,71	0,80	0,68	0,79	1,22	4,80	0,84	0,76	0,75	0,73	1,04	0,68	0,90	0,69	0,94

Source : out put SPSS

Tableau N° (46) : présentation des statistiques de niveau de détresse psychologique

		DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	DP10	DP11	DP12	DP13	DP14	DP15	DP16	DP17	DP18	DP19	DP20	DP21	DP22	DP23
N	Valide	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		1,87	1,73	1,89	2,00	1,96	2,19	1,77	1,64	1,79	1,80	1,67	1,64	1,67	1,71	1,71	1,74	1,80	1,66	1,64	1,74	1,83	1,59	1,60
Ecart type		0,85	0,85	0,83	1,02	0,84	2,40	0,80	0,66	0,76	0,81	0,70	0,68	0,68	0,68	0,73	0,81	0,73	0,70	0,68	0,65	0,85	0,58	0,71

Source : out put SPSS

Résumé :

L'impact de la justice organisationnelle sur la santé psychologique au travail, est une thématique que nous à étudier au sein de la SARL COFEDD.

La présente étude a pour objectif d'ajouter de nouveaux éléments sur l'influence des dimensions de la justice organisationnelle sur la santé psychologique au travail. Pour y'arriver nous avons utilisé la méthode descriptive (quantitative) sur un échantillon aléatoire simple de soixante-dix (70) collaborateurs

A travers cette étude, nous avons su la confirmation de notre première hypothèse par l'apparition de la signification, cette dernière s'intitule : « Plus les dimensions la justice organisationnelle mise en place (distributive, procédurale, interactionnelle) sont favorable plus le bien-être des salariés de la SARL COFEED est élevé en présence des caractéristiques socioprofessionnelle comme des covariants ». Par contre la deuxième hypothèse, nous l'avons infirmé après les résultats obtenus qui montre l'absence d'une signification.

En suite notre troisième hypothèse, nous avons confirmé qu'il existe une différence statistiquement significative entre les salaires de la SARL COFEED selon leurs caractère d'âge seulement quant à leur bien-être, mais pas dans les autres caractéristique personnelle (genre ; ancienneté ; niveau d'instruction).

Ce mémoire devra être utile afin d'explorer le model de justice organisation et santé psychologique au sein des entreprises algériennes.

Mots clé : *justice organisationnelle ; justice distributive ; justice procédurale ; justice interactionnelle ; santé psychologique au travail ; bien-être au travail ; détresse psychologique au travail.*

Abstract :

The impact of organizational justice on psychological health at work is a theme that we study within SARL COFEDD.

The present study aims to add new elements on the influence of the dimensions of organizational justice on psychological health at work. To achieve this, we used the descriptive (quantitative) method on a simple random sample of seventy (70) employees

Through this study, we knew the confirmation of our first hypothesis by the appearance of the meaning, the latter is entitled: "The more the dimensions the organizational justice put in place (distributive, procedural, interactional) are favourable, the more the good - being employees of SARL COFEED is high in the presence of socio-professional characteristics as covariates". On the other hand, the second hypothesis, we invalidated it after the results obtained which show the absence of a meaning.

following our third hypothesis, we confirmed that there is a statistically significant difference between the employees of SARL COFEED according to their age character only in terms of their well-being, but not in the other personal characteristics (gender; seniority; education level).

This dissertation should be useful in order to explore the model of organizational justice and psychological health within Algerian companies.

Key words: *organizational justice; distributive justice; procedural justice; interactional justice; psychological health at work; welfare at work; psychological distress at work.*