

L'effet modérateur des stratégies de récupération au repos sur la relation entre les demandes au travail et le bien-être des employés

Felix A. Proulx et Gabrielle Beaupré

Volume 8, numéro 3, 2024

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1113918ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1113918ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Proulx, F. & Beaupré, G. (2024). L'effet modérateur des stratégies de récupération au repos sur la relation entre les demandes au travail et le bien-être des employés. *Humain et Organisation*, 8(3), 76–97.
<https://doi.org/10.7202/1113918ar>

Résumé de l'article

L'objectif de cette étude transversale est de comprendre quelles sont les stratégies de récupération permettant d'amoindrir les conséquences négatives des demandes au travail sur le bien-être psychologique des employés en temps de repos. Les résultats de cette étude (n = 114) révèlent que les stratégies de détachement, de relaxation et de contrôle permettent de modérer la relation négative existante entre le conflit de rôle et les affects positifs au repos. Plus encore, les stratégies de détachement et de relaxation permettent également de modérer la relation positive existante entre l'ambiguïté de rôle et les affects négatifs au repos. Les implications pratiques et théoriques de ces résultats pointent vers l'importance de la récupération en temps de repos, pour une meilleure qualité de vie au travail.

L'effet modérateur des stratégies de récupération au repos sur la relation entre les demandes au travail et le bien-être des employés

Felix A. PROULX¹
Gabrielle BEAUPRÉ²

¹Université du Québec à Chicoutimi

²Université du Québec à Montréal

Pour toute correspondance relative à cet article, écrivez à l'adresse: faproulx@uqac.ca

Résumé

L'objectif de cette étude transversale est de comprendre quelles sont les stratégies de récupération permettant d'amoindrir les conséquences négatives des demandes au travail sur le bien-être psychologique des employés en temps de repos. Les résultats de cette étude ($n = 114$) révèlent que les stratégies de détachement, de relaxation et de contrôle permettent de modérer la relation négative existante entre le conflit de rôle et les affects positifs au repos. Plus encore, les stratégies de détachement et de relaxation permettent également de modérer la relation positive existante entre l'ambiguïté de rôle et les affects négatifs au repos. Les implications pratiques et théoriques de ces résultats pointent vers l'importance de la récupération en temps de repos, pour une meilleure qualité de vie au travail.

Mots clés : Stratégies de récupération, Ambiguïté de rôle, Conflit de rôle, Bien-être, Affect positif, Affect négatif

Abstract

This cross-sectional study aims to understand which recuperation strategies can reduce the negative consequences of work demands on the psychological well-being of employees during rest periods. The results of this study ($n = 114$) reveal that strategies of detachment, of relaxation, and of control during rest periods moderate the negative existing relationship between role conflict and positive affects. Likewise, during these rest periods, detachment and relaxation strategies moderate the positive existing relationship between role ambiguity and negative affects. The practical and theoretical implications of these results point to the importance of recuperation during rest periods, for a better quality of life at work.

Keywords: Recuperation strategies, Role ambiguity, Role conflict, Well-being, Positive affect, Negative affect

1. Introduction

L'avancement des technologies et l'intégration massive du télétravail connus dans les dernières années amènent un risque pour les employés de difficilement tracer la limite entre leur travail et leur vie personnelle (Wang et al., 2021). Une accumulation d'affects négatifs provenant du travail peut engendrer des conséquences qui ne sont pas limitées à ce contexte (Roehling et al., 2003) et qui peuvent déborder dans la sphère de vie personnelle des employés (p. ex. Bölingen et al., 2023; García-Salirrosas et al., 2023; Sonnentag et Binnewies, 2013). Considérant que la récupération en temps de repos est essentielle au fonctionnement physique et psychologique des employés (Fritz et al., 2010; Headrick et al., 2023), il importe d'identifier quelles stratégies permettent de réduire les conséquences négatives des demandes liées au travail en période de repos (Sonnentag et al., 2014; Sonnentag et al., 2017). Selon le modèle de récupération de Sonnentag et Fritz (2007), quatre stratégies permettent de favoriser la récupération, soient le détachement psychologique, la relaxation, la maîtrise et le contrôle. Cette étude vise donc à déterminer quelles stratégies de récupération permettent de modérer la relation positive existante entre certaines demandes en provenance du travail et les affects des employés en temps de repos. Alors que la plupart des études ont tendance à séparer théoriquement le travail et la vie personnelle (Fisher et Ashkanasy, 2000), l'intérêt de cette étude réside dans le transfert des affects liés au travail vers la sphère de vie personnelle des employés, lorsqu'ils sont en période de repos. Considérant la connexion fréquente des employés à divers outils de communication professionnels lorsqu'ils ne sont pas au travail (Reinke et Ohly, 2021), la capacité des employés à récupérer pendant les périodes de repos peut alors être compromise. Une meilleure compréhension des effets des différentes stratégies de récupération des employés en temps de repos a d'importantes implications pour la conciliation travail-vie personnelle de ceux-ci. Plus encore, les résultats attendus permettront d'outiller les organisations quant à l'adoption de stratégies de gestion qui favorisent la récupération et le bien-être de leurs employés.

L'objectif de cette présente étude est de comprendre quelles sont les stratégies de récupération permettant de réduire l'influence des demandes au travail sur les affects positifs et négatifs en période de repos. À terme, le présent article tentera d'évaluer quelles stratégies de récupération sont bénéfiques pour le bien-être des employés. Les résultats permettront de mettre de l'avant des outils pouvant être mobilisés par les employeurs et utilisés par les employés en période de repos pour limiter l'influence négative des demandes auxquelles ils font face.

2. Cadre théorique des *Job Demands-Ressources*

La théorie du *Job Demands-Ressources* (JD-R) permet d'étudier les caractéristiques du travail qui affectent le bien-être et la performance des employés (Bakker et Demerouti 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). Ce modèle distingue deux catégories de caractéristiques, qui impliquent des processus divergents : les demandes et les ressources. D'un côté, les demandes sont les éléments du travail qui nécessitent un effort soutenu et pouvant entraîner des coûts physiques ou psychologiques pour les employés. D'un autre côté, les ressources sont les aspects qui aident les employés à

atteindre leurs objectifs, réduisent les exigences et favorisent la croissance personnelle. Selon le JD-R les demandes élevées épuisent les ressources des employés, alors que les ressources adéquates atténuent les conséquences négatives des demandes. La littérature suggère que les stratégies de récupération permettent aux employés de mieux récupérer leurs ressources (Kinnunen et al., 2011). Certains auteurs proposent même que les stratégies de récupération permettent de changer la perception de certaines demandes en défis. La notion de défis est une sous-catégorisation des demandes, suggérant que certaines demandes sont tout aussi drainantes, mais peuvent aussi favoriser le dépassement et le développement. Cette sous-théorie du JD-R se nomme le *Challenge-Hindrance Model* (LePine, 2022).

2.1 Demandes au travail : Ambiguïté de rôle et conflit de rôle

Les demandes au travail sont décrites comme étant des aspects de l'environnement ayant le potentiel d'altérer le bien-être des employés au niveau psychologique et physique, en plus d'avoir une influence sur leurs aptitudes et leurs comportements (Beehr, 2014). À travers les différentes caractéristiques étudiées en contexte de travail, l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle sont identifiés comme des demandes importantes (Örtqvist et Wincent, 2006).

L'ambiguïté de rôle est définie comme un stresser vécu par un individu lorsqu'il est incertain des tâches, des fonctions ou des responsabilités qu'il doit accomplir dans son emploi (Spector, 2016). Cette incertitude peut notamment survenir lorsqu'un manque de coordination est noté au sein de l'organisation, engendrant une mauvaise répartition des rôles et un manque de clarté des demandes faites aux employés. Plusieurs recherches démontrent que l'ambiguïté de rôle est un important prédicteur négatif du bien-être et de la satisfaction en emploi (p. ex. Duygulu et al., 2013; Perrewe et al., 2002). Un employé vivant de l'ambiguïté de rôle aura davantage tendance à ressentir de la fatigue et à développer du cynisme et de l'insensibilité envers les autres, en plus d'avoir le sentiment qu'il accomplit un travail qui n'est pas significatif (Spector, 2016). Une étude à ce sujet a également démontré les liens positifs entre l'ambiguïté de rôle et l'épuisement professionnel (Yürür et Sarikaya, 2012).

Pour sa part, le conflit de rôle se définit comme un état de tension ressenti par un employé lorsqu'il reçoit plusieurs exigences liées au rôle qu'il occupe, mais qu'elles s'opposent l'une à l'autre (Tunc et Kutanis, 2009). Cela peut notamment se produire lorsqu'un employé reçoit des demandes conflictuelles provenant de plusieurs lignes d'autorités. À cet effet, différents auteurs ont démontré l'implication du conflit de rôle sur les affects négatifs (p. ex. Bruck et Allen, 2003; Lenaghan et Sengupta, 2007). Une étude a également suggéré le lien positif entre le conflit de rôle et deux dimensions de l'épuisement professionnel, soit l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation (Tunc et Kutanis, 2009).

Malgré la présence de certaines études qui suggèrent que l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle seraient deux concepts dépendants (McGee et al., 1989; Tracy et Johnson, 1981), la présente étude adopte la position d'indépendance et considère le conflit de rôle et

l'ambiguïté de rôle comme étant deux concepts distincts. Ce choix s'appuie sur les résultats d'études empiriques qui confirment la distinction conceptuelle des deux construits (González-Romá, 1998; Lachance et al., 1997; Schuler et al., 1977). De plus, ce positionnement théorique permet d'étudier la différence possible des conséquences de ces deux demandes sur les affects des employés, ce qui fournira des recommandations plus ciblées.

2.2 Bien-être et affects : Définition et évaluation

Les affects sont au cœur des expériences émotionnelles complexes propres à l'humain et constituent une dimension importante du bien-être hédonique (Ryff, 1989; Ryff et Keyes, 1995). Les affects ne se limitent pas à des situations précises et intenses, alors qu'ils peuvent être constitués d'états vagues et indéterminés, incluant une « tonalité émotionnelle » agréable ou désagréable (Diener et al., 1995). Le transfert des affects liés au travail vers la vie personnelle des individus est bien illustré par le concept de débordement émotionnel (Roehling et al., 2003), défini comme étant le passage bidirectionnel d'affects entre la vie au travail et la vie à la maison (Bölingen et al., 2023; García-Salirrosas et al., 2023; Sonnentag et Binnewies, 2013).

Les affects se retranchent en deux catégories, soient les affects positifs (c.-à-d., agréables) et les affects négatifs (c.-à-d., désagréables). Les affects positifs désignent un état d'activation positive, d'excitation et de plaisir qui est corrélé à des concepts tels que l'activité sociale (Watson et al., 1987) et le bien-être (Warr, 1990). Les affects négatifs sont liés au stress, à des symptômes physiques désagréables, à des états émotionnels négatifs (Watson et al., 1987) ainsi qu'au névrotisme (Brief et Weiss, 2002).

Malgré le manque de consensus quant à la structure théorique des affects (Boiroux, 2024), la présente étude adoptera le point de vue d'indépendance des concepts, c'est-à-dire que les affects positifs et les affects négatifs ne se situent pas sur le même continuum (Diener et al., 1995; Watson et al., 1987). Bien que ces deux construits soient liés par une forte corrélation négative, le cadre temporel constitue la clé argumentaire. En effet, lorsque l'affect est évalué dans l'immédiat, il est peu probable de se sentir à la fois très triste et très joyeux. Par contre, si les affects sont évalués à long terme, une personne peut ressentir toute une gamme d'affects positifs et négatifs (Green et al., 1993). À la lumière de la littérature scientifique (Alarcon, 2011; Bakker et al., 2023; Spector, 2016; Tunc et Kutanis, 2009), cette étude permettra d'étudier les liens positifs entre les demandes au travail et les affects négatifs, ainsi que les liens négatifs entre les demandes au travail et les affects positifs.

2.2.1 Stratégies de récupération

Selon Sonnentag et Fritz (2007), certaines stratégies permettent de faciliter la récupération à l'extérieur du travail, c'est-à-dire le détachement psychologique, la relaxation, la maîtrise et le contrôle. Ces quatre stratégies favorisent le renouvellement des ressources internes, procurent l'énergie nécessaire pour affronter de nouvelles situations stressantes et limitent les conséquences des demandes sur la santé

psychologique (Bakker et al., 2015; Donahue et al., 2012; Salstrom et Hartig, 2013; Sonnentag et al., 2010; Sonnentag et al., 2014). Plus précisément, ces stratégies engendrent un renouvellement des ressources disponibles à l'état préstress (Meijman, 1998); les individus qui récupèrent grâce à ces stratégies tendent à rapporter un niveau plus élevé de bien-être global (Sonnentag et al., 2014; Sonnentag et Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2017).

2.2.2 Stratégies du détachement psychologique

Le détachement psychologique est une stratégie qui implique de cesser de penser à son travail et aux problèmes ou liés à celui-ci (Sonnentag et al., 2014; Sonnentag et al., 2010; Sonnentag et Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2017). Des études empiriques ont démontré que les employés qui parviennent à se détacher psychologiquement sont non seulement moins épuisés au travail, mais expriment aussi plus de vigueur face aux demandes de celui-ci, étant donné que cette stratégie aurait des répercussions positives sur les journées de travail ultérieures (Sonnentag et al., 2017). Au quotidien, ces employés signalent une meilleure satisfaction de vie, plus d'engagement au travail et moins de conflits travail-famille (Sonnentag et al., 2017).

2.2.3 Stratégies de la relaxation

La relaxation se caractérise par un état de faible activation de l'organisme et peut engendrer des activités choisies délibérément dans le but de détendre le corps et l'esprit (Sonnentag et al., 2014; Sonnentag et al., 2010; Sonnentag et Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2017). Dans un contexte où l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle induisent un niveau élevé d'activation de l'organisme, la relaxation, comme méditer ou marcher en nature, permettrait de réduire le stress engendré par une exposition prolongée à un niveau élevé d'activation (Sonnentag et Fritz, 2007) et de mobiliser les ressources nécessaires au processus de récupération (Hobfoll, 1998). Les affects positifs issus de la pratique d'une activité relaxante aideraient également à réduire les affects négatifs (Sonnentag et Fritz, 2007) causés par l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle. Ces effets bénéfiques ont été observés immédiatement après la pratique d'une activité relaxante en temps de repos ainsi que sur la semaine de travail suivante (Sonnentag et Fritz, 2007; Sonnentag et al. 2017).

2.2.4 Stratégies de la maîtrise

Les expériences de maîtrise mettent au défi l'individu et lui permettent d'acquérir de nouvelles compétences dans une autre sphère de vie que celle du travail (Sonnentag et al., 2014; Sonnentag et al., 2010; Sonnentag et Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2017). Par exemple, apprendre une nouvelle langue nécessite un effort qui mobilise certaines ressources, mais plutôt que d'épuiser l'individu en le vidant de ses ressources, cette activité de maîtrise lui permet de générer de nouvelles ressources internes, comme les sentiments de compétence et d'auto-efficacité, lesquelles pourront ultérieurement être transposées en milieu de travail (Sonnentag et Fritz, 2007). La littérature a rapporté des corrélations plus significatives avec les stratégies de détachement psychologique et de

relaxation (Sonnetag et al., 2017), puisque seuls les individus qui possèdent une bonne capacité d'autorégulation semblent profiter des effets positifs de la stratégie de maîtrise sur leur bien-être général (Sonnetag et Fritz, 2007, Sonnetag et al., 2017). Il est donc attendu que la stratégie de maîtrise soit difficile à expérimenter par les employés dont les demandes au travail activent hautement l'organisme, puisque ceux-ci ne posséderaient pas les ressources internes pour faire l'effort de s'adonner à une telle expérience.

2.2.5 Stratégies du contrôle

Le contrôle est décrit comme le degré de liberté concernant la nature, le moment et la manière de poursuivre certaines activités durant les périodes de repos (Sonnetag et al., 2014; Sonnetag et al., 2010; Sonnetag et Fritz, 2007; Sonnetag, et al., 2017). Les individus qui vivent les effets du contrôle personnel tendent à se sentir plus efficaces et compétents, ce qui a pour effet d'améliorer leur bien-être (Sonnetag et Fritz, 2007). Plus précisément, ce sentiment de bien-être permet de réévaluer plus positivement les demandes ambiguës ou contradictoires en milieu de travail et de se sentir moins stressés face à celles-ci (Sonnetag et Fritz, 2007).

Basées sur la littérature scientifique, il est attendu que les quatre stratégies de récupération puissent favoriser le renouvellement des ressources internes des employés, et ce, à des degrés différents selon chaque type de stratégies (Sonnetag et al., 2017). Une étude du rôle modérateur de ces quatre stratégies de récupération permettra une meilleure compréhension des processus qui favorisent le bien-être des employés en temps de repos.

3. Hypothèses de recherche

Cette étude s'intéresse au rôle modérateur des stratégies de récupération, soit le détachement psychologique, la relaxation, la maîtrise et le contrôle, sur la relation entre les demandes liées au travail, comme l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle et les affects positifs et négatifs. À la lumière des informations présentées ci-dessus, cette étude teste les hypothèses suivantes :

- *Hypothèse 1* : L'ambiguïté de rôle au travail influencera négativement les affects positifs en période de repos;
- *Hypothèse 2* : Le conflit de rôle au travail influencera négativement les affects positifs en période de repos;
- *Hypothèse 3* : L'ambiguïté de rôle au travail influencera positivement les affects négatifs en période de repos;
- *Hypothèse 4* : Le conflit de rôle au travail influencera positivement les affects négatifs en période de repos;
- *Hypothèse 5* : Les stratégies de récupération, soit le détachement psychologique (5a), la relaxation (5b), la maîtrise (5c) et le contrôle (5d) modèreront la relation négative entre l'ambiguïté de rôle au travail et les affects positifs en période de repos, de sorte que cette relation sera moins forte lorsque les stratégies de récupération seront plus élevées;

- *Hypothèse 6* : Les stratégies de récupération, soit le détachement psychologique (6a), la relaxation (6b), la maîtrise (6c) et le contrôle (6d) modèreront la relation négative entre le conflit de rôle au travail et les affects positifs en période de repos, de sorte que cette relation sera moins forte lorsque les stratégies de récupération seront plus élevées;
- *Hypothèse 7* : Les stratégies de récupération, soit le détachement psychologique (7a), la relaxation (7b), la maîtrise (7c) et le contrôle (7d) modèreront la relation positive entre l'ambiguïté de rôle au travail et les affects négatifs en période de repos, de sorte que cette relation sera moins forte lorsque les stratégies de récupération seront plus élevées;
- *Hypothèse 8* : Les stratégies de récupération, soit le détachement psychologique (8a), la relaxation (8b), la maîtrise (8c) et le contrôle (8d) modèreront la relation positive entre le conflit de rôle au travail et les affects négatifs en période de repos, de sorte que cette relation sera moins forte lorsque les stratégies de récupération seront plus élevées.

4. Méthode

4.1 Procédure et participants

Les participants de cette étude ($n = 114$) sont des employés canadiens francophones provenant de différents domaines d'emplois et âgés d'au moins 18 ans, occupant un emploi rémunéré de plus de 25 heures par semaine et possédant au minimum trois mois d'expérience dans leur emploi actuel. La majorité des participants étaient des femmes (57.88 %). L'âge des répondants varie entre 19 et 66 ans ($M = 42.12$; $ET = 12.24$), le nombre d'années d'expérience au sein de leur emploi actuel varie entre 3 mois et 42 ans ($M = 9.57$; $ET = 9.39$). Les participants ont été recrutés en ligne via différents médias sociaux (p. ex. LinkedIn). La confidentialité et l'anonymat des réponses ont été soulignés et aucune compensation n'a été donnée en échange de la participation. Mesurant le transfert d'affects à l'extérieur du travail, les participants avaient comme indication de remplir le questionnaire lors d'une journée de repos.

4.2 Outils

Les mesures ont été administrées en français en utilisant la méthode de rétrotraduction recommandée pour les traductions de l'échelle transculturelle (Vallerand, 1989). Les propriétés (moyennes, écarts-types) des mesures et les corrélations sont présentées dans le Tableau 1.

4.2.1 Demandes au travail

L'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle ont été évalués à l'aide de la version canadienne-française (Lachance et al., 1997) de l'échelle de Rizzo et ses collaborateurs (1970) : ambiguïté de rôle (p. ex., « Je ne suis pas certain(e) de ce que l'on attend de moi au travail »; résultats inversés; six énoncés ; $\alpha = .79$) et conflit de rôle (p. ex., « J'ai souvent l'impression que différentes personnes me demandent des choses contradictoires. »; huit

énoncés; $\alpha = .77$). Les énoncés ont été évalués sur une échelle de Likert comportant sept choix allant de 1 = Totalemment en désaccord à 7 = Totalemment en accord.

4.2.2 Stratégies de récupération

Les stratégies de récupération ont été évaluées à l'aide du *Recovery Experience Questionnaire* (REQ; Sonnentag et Fritz, 2007). Ce questionnaire comporte quatre dimensions qui mesurent quatre stratégies de récupération distinctes : le détachement psychologique, la relaxation, l'expérience de maîtrise et le contrôle ($\alpha = .83$). Les quatre sous-échelles ont été utilisées dans la présente étude : détachement psychologique (p. ex., « Je prends mes distances par rapport à mon travail »; quatre énoncés, $\alpha = .87$), relaxation (p. ex., « Je fais des choses relaxantes »; quatre énoncés, $\alpha = .77$), l'expérience de maîtrise (p. ex., « Je fais quelque chose pour élargir mes horizons »; quatre énoncés, $\alpha = .81$), et de contrôle (p. ex., « Je détermine moi-même comment je vais utiliser mon temps »; quatre énoncés, $\alpha = .85$). Les items ont été évalués sur une échelle de Likert comportant cinq choix, allant de 1 = Totalemment en désaccord à 5 = Totalemment en accord.

4.2.3 Affects positifs et négatifs

Les affects ont été évalués à l'aide du questionnaire développé par Warr (1990). Ce questionnaire comporte deux axes, soit celui de l'anxiété-contentement et celui de la dépression-enthousiasme, permettant de mesurer l'intensité des affects au travail ainsi qu'à l'extérieur du travail. Les deux sous-échelles mesurant les affects positifs et négatifs au repos ont été utilisées dans la présente étude : les affects positifs (p. ex., « Calme »; six énoncés, $\alpha = .91$) et les affects négatifs (p. ex., « Tendue »; six énoncés, $\alpha = .89$). Les énoncés ont été évalués sur une échelle de Likert comportant cinq choix, allant de 1 = Jamais à 5 = Toujours.

5. Résultats

L'analyse préliminaire des données fut effectuée avec SPSS v28 afin d'obtenir les statistiques descriptives et la matrice de corrélation représentant l'échantillon (Tableau 1). Les hypothèses de normalité, soit l'asymétrie et l'aplatissement supérieur à -3 et inférieur à 3 sont respectées (voir Tableau 1) et les analyses préliminaires des données n'ont révélé aucune donnée aberrante, telle que la distance de Cook et les valeurs de Mahalanobi (Pallant, 2009). Un examen de la matrice de corrélation confirme l'absence de corrélations excessivement élevées entre les prédicteurs (c.-à-d., $r > .80$; Fields, 2002) et le test du facteur unique de Harman indique une variance cumulative de 24.33 %, suggérant l'indépendance des variables prédictives et l'absence d'un biais de méthode de mesure (Podsakoff et al., 2003). Les coefficients de cohérence interne observés permettent de confirmer que les instruments utilisés disposent de propriétés psychométriques satisfaisantes, puisque tous les alphas de Cronbach obtenus se situent entre .76 et .90 (voir Tableau 1). Les corrélations négatives et positives entre les demandes (c.-à-d., ambiguïté de rôle et le conflit de rôle) et les affects positifs ($r = -.45$, $p < .01$ et $r = -.24$, $p < .05$) et négatifs ($r = .41$, $p < .01$ et $r = .25$, $p < .01$) au repos supportent les hypothèses de lien direct à l'étude. Toutefois, seules les stratégies de

détachement et de contrôle sont systématiquement corrélées avec les variables indépendantes (c.-à-d. demandes au travail) et dépendantes (c.-à-d. affects) de cette étude, suggérant que seulement certaines stratégies de récupération servent de modérateur. Nonobstant, une analyse de modulation pour chaque stratégie de récupération a été effectuée afin de tester chacune des hypothèses à l'étude.

Tableau 1
Résultats descriptifs et corrélations entre les variables (n = 114)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Ambiguïté	.84											
2. Conflit	.50**	.76										
3. Détachement	-.26**	-.24*	.87									
4. Relaxation	-.11	-.21*	.49**	.77								
5. Maîtrise	-.08	-.11	-.00	.08	.80							
6. Contrôle	-.23*	-.18*	.28**	.47**	.13	.84						
7. Affects (+)	-.45**	-.24*	.23*	.35**	.19*	.36**	.90					
8. Affects (-)	.41**	.25**	-.26**	-.33**	-.07	-.42**	-.70**	.89				
9. Sexe ^a	.02	-.15	.10	.08	-.17	.00	-.07	.08	-			
10. Charge ^b	.10	.29**	-.29**	-.29**	-.09	-.00	-.17	.09	-.25**	-		
11. Expérience ^c	-.16	.10	.06	-.01	.08	.00	-.01	.02	.01	-.06	-	
12. Âge	-.09	.15	-.05	.03	.00	-.00	.21*	-.10	-.07	.09	.50**	-
Moyenne	3.28	3.49	3.43	3.81	3.37	3.86	3.72	2.44	1.58	41.58	9.57	42.12
Écart-type	1.22	1.18	1.02	0.73	0.80	0.83	1.00	0.98	0.50	11.62	9.39	12.24
Asymétrie	.39	.32	-.37	-.61	-.13	-.49	.26	.73				
Aplatissement	-.17	-.21	-.58	.20	-.07	-.38	-.74	.58				

Note : * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$. Alpha de Cronbach en italique dans la diagonale.

^a 1 = masculin, 2 = féminin;

^b Nombre d'heures travaillées dans la dernière semaine;

^c Années d'expérience dans le rôle.

L'approche *Bootstrap* avec 10 000 itérations a été employée pour chaque analyse, avec un intervalle de confiance de 95 %. Le sexe, l'âge, la charge de travail dans la dernière semaine et le nombre d'années d'expérience dans le rôle sont inclus dans chaque analyse comme variables contrôles. Les effets estimés signalés sont des coefficients de régression standardisés. Seize modèles au total ont été testés (Tableau 2) en utilisant la procédure de Preacher et Hayes (2004).

Pour l'ensemble des 16 modèles testés (voir Tableau 2), on observe systématiquement un effet direct et significatif entre les demandes (c.-à-d., ambiguïté de rôle et le conflit de rôle) et les affects (c.-à-d., positive et négatifs) à l'exception du lien entre le conflit de rôle et les affects positifs qui est non significatif. Toutefois, seulement cinq modèles sur 16 présentent un effet d'interaction significatif permettant de soutenir les hypothèses à l'étude (voir Tableau 2 en gras). Ces résultats suggèrent que seulement le détachement psychologique (6a), la relaxation (6b) et le contrôle (6d) modèrent la relation négative entre le conflit de rôle au travail et les affects positifs en période de repos, tandis qu'uniquement le détachement psychologique (7a) et la relaxation (7b) modèrent la

relation positive entre l'ambiguïté de rôle au travail et les affects négatifs en période de repos.

Tableau 2
Régression des demandes au travail sur les affects positifs et négatifs au repos

		Détachement	Relaxation	Maîtrise	Contrôle
		<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
Affects positifs	Ambiguïté de rôle	-.408**	-.423**	-.429**	-.365**
	Récupération	.115	.276**	.151	.285**
	Ambiguïté de rôle x Récupération	.067	.135	-.049	-.046
	ΔR^2	.006	.016	.002	.003
	Total R^2	.320**	.382**	.326**	.379**
	Conflic de rôle	-.138	-.143	-.143	-.149
	Récupération	.138	.243*	.128	.324**
	Conflic de rôle x Récupération	-.183*	-.170*	-.057	-.281**
	ΔR^2	.035*	.031*	.004	.102**
	Total R^2	.162**	.174**	.127*	.289**
Affects négatifs	Ambiguïté de rôle	.328**	.365**	.373**	.310**
	Récupération	-.163	-.278**	-.033	-.317**
	Ambiguïté de rôle x Récupération	-.177*	-.209*	.073	-.042
	ΔR^2	.047*	.044*	.005	.002
	Total R^2	.273**	.318**	.205**	.316**
	Conflic de rôle	.287**	.272**	.323**	.245**
	Récupération	-.175*	-.284**	.003	-.389**
	Conflic de rôle x Récupération	.025	-.018	-.036	.069
	ΔR^2	.001	.000	.002	.007
	Total R^2	.185**	.227**	.156**	.300**

Note. *B* = coefficient standardisé; R^2 = taille d'effet. Les effets sont significatifs lorsque l'intervalle de confiance du *Bootstrap* 95 % (LL : niveau inférieur, UL : niveau supérieur) n'inclut pas zéro. * $p < .05$; ** $p < .01$. Modèle : $d1 = 7$, $d2 = 106$; Interaction : $d1 = 1$; $d2 = 106$.

En utilisant la procédure de Johnson-Neyman, il est possible d'établir un seuil de signification pour les hypothèses de modulation qui ont été confirmées (Johnson et Fay, 1950). Si le conflit de rôle au travail augmente, les affects positifs en période de repos diminuent, mais seulement si la valeur du détachement psychologique, de relaxation et de contrôle est supérieure au seuil respectif de .285 (47.96 %), .285 (34.96 %) et .092 (56.91 %), et inférieur à -1.333 (10.57 %) dans le cas du contrôle (voir Figures 1, 2 et 3). Pareillement, si l'ambiguïté de rôle au travail augmente, les affects négatifs en période de repos augmentent, mais seulement si la valeur du détachement psychologique et de relaxation est inférieure au seuil respectif de .761 (71.93 %) et .817 (78.95 %) (voir Figures 4 et 5).

Figure 1

Effet conditionnel du conflit de rôle (X) sur les affects positifs au repos (Y) en fonction du niveau de détachement (M)

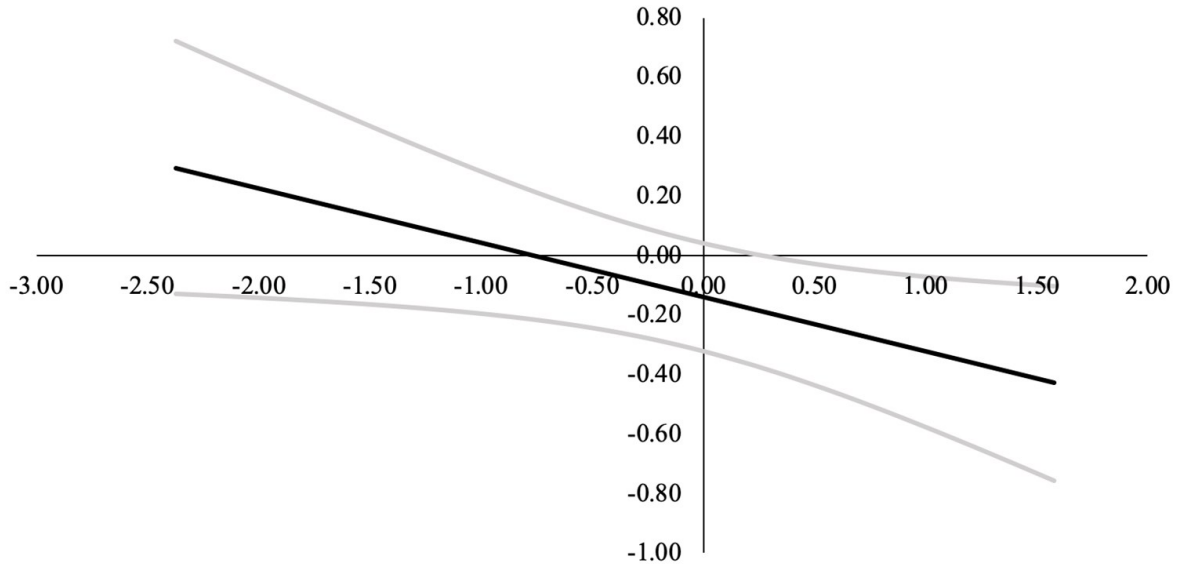


Figure 2

Effet conditionnel du conflit de rôle (X) sur les affects positifs au repos (Y) en fonction du niveau de relaxation (M)

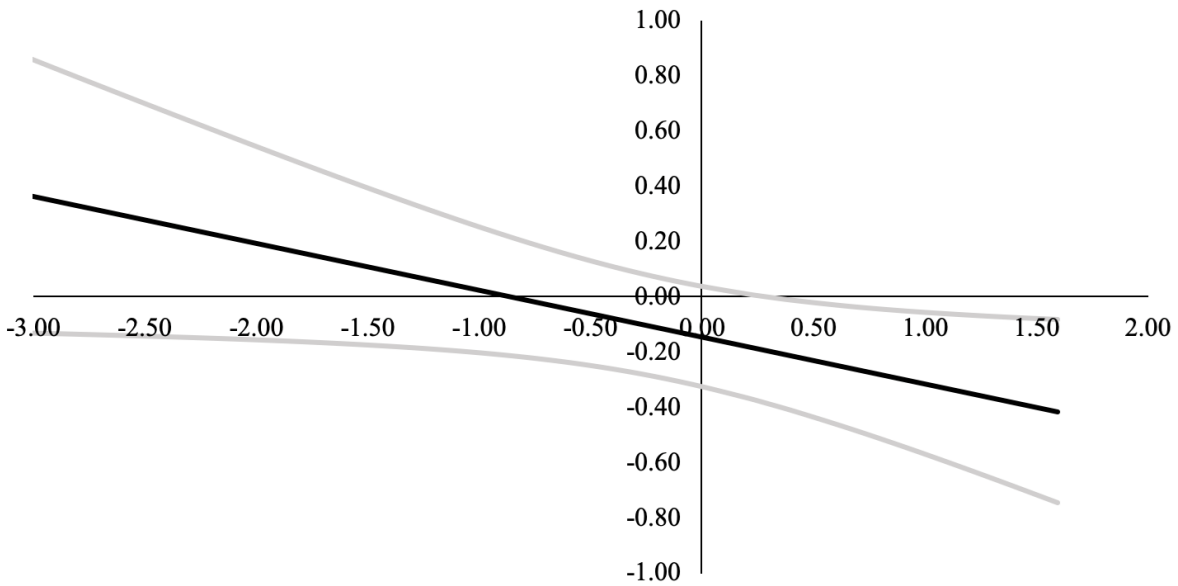


Figure 3
Effet conditionnel du conflit de rôle (X) sur les affects positifs au repos (Y) en fonction du niveau de contrôle (M)

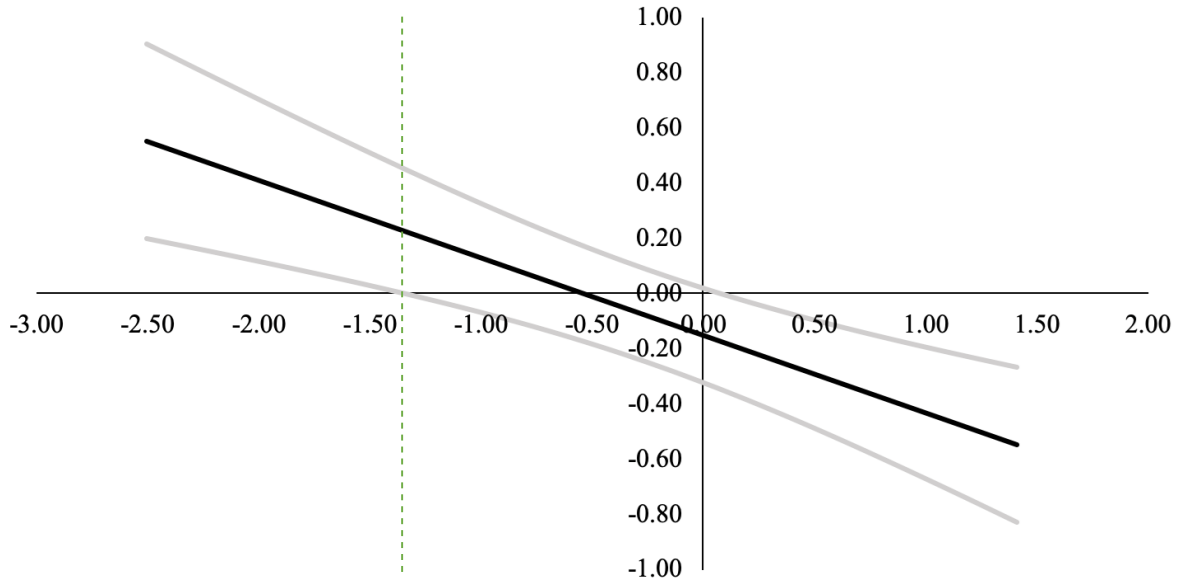


Figure 4
Effet conditionnel de l'ambiguïté de rôle (X) sur les affects négatifs au repos (Y) en fonction du niveau de détachement (M)

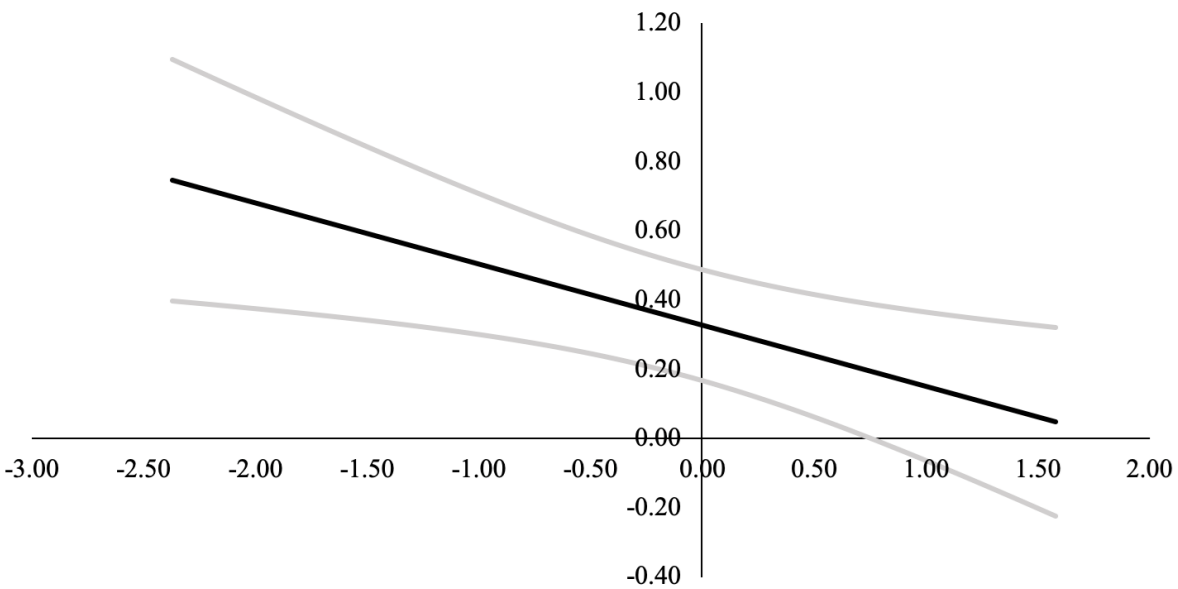
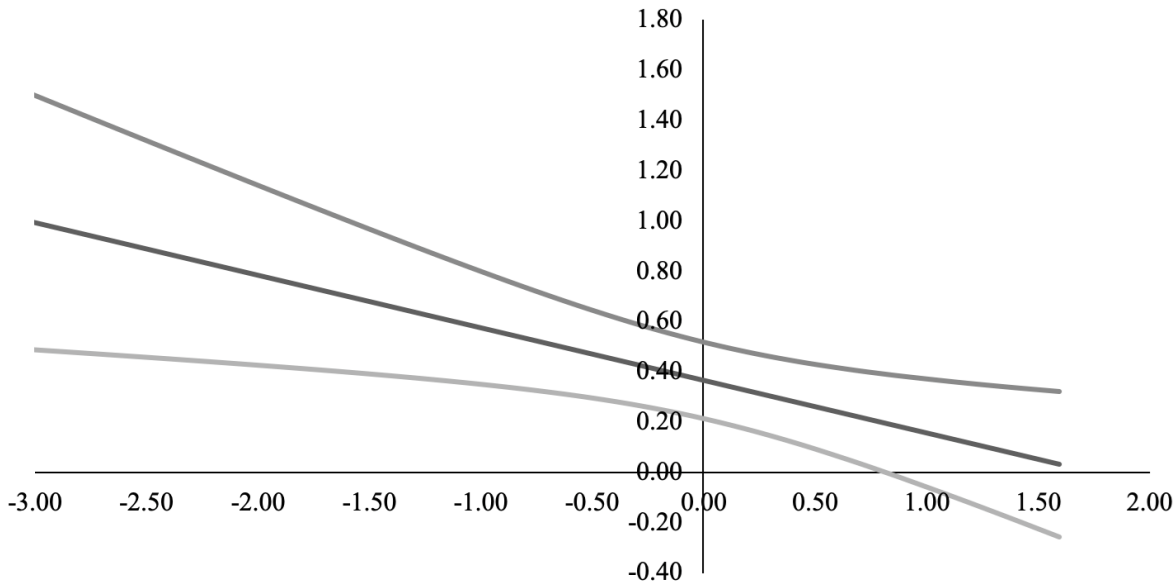


Figure 5

Effet conditionnel de l'ambiguïté de rôle (X) sur les affects négatifs au repos (Y) en fonction du niveau de relaxation (M)



6. Discussion

6.1 Contributions théoriques

Les résultats indiquent que les stratégies de détachement, de relaxation et de contrôle permettent de modérer la relation négative entre le conflit de rôle et les affects positifs au repos (Hypothèses 6a, 6b et 6d). Autrement dit, lorsque mobilisées avec un seuil minimum, ces trois stratégies de récupération permettent aux employés d'éprouver des affects positifs en temps de repos, malgré la présence de conflit de rôle au travail. Concrètement, ces résultats suggèrent que lorsque les employés prennent du temps pour se détacher du travail, se relaxer et contrôler les autres aspects de leur vie, ils sont plus susceptibles de se sentir bien dans leur vie personnelle, même s'ils vivent des conflits de rôle au travail. Toutefois, ces stratégies doivent être mobilisées selon un certain seuil pour qu'elles soient bénéfiques.

De plus, les résultats indiquent que les stratégies de détachement et de relaxation permettent de modérer la relation positive entre l'ambiguïté de rôle et les affects négatifs en temps de repos (Hypothèses 7a et 7b). Autrement dit, lorsque mobilisées jusqu'à un certain seuil maximum, ces deux stratégies de récupération permettent de réduire les conséquences négatives de l'ambiguïté de rôle sur les affects en temps de repos. Concrètement, ces résultats suggèrent que prendre des distances psychologiques envers son travail et faire des activités visant à détendre le corps et l'esprit permettraient à l'individu d'atténuer les effets négatifs de l'ambiguïté de rôle en temps de repos.

Toutefois, l'effet modérateur de ces stratégies est bénéfique jusqu'à un certain seuil, suggérant ainsi un effet de plateau.

En résumé, lorsqu'il est question de conflit de rôle, le détachement, la relaxation et le contrôle semblent agir sur les affects positifs, alors que lorsqu'il est question d'ambiguïté de rôle, le détachement et la relaxation semblent agir comme facteurs de protection en atténuant les affects négatifs chez l'employé en temps de repos. Il importe alors de souligner les implications distinctes de chacune des stratégies de récupération, selon les demandes vécues au travail.

D'abord, les résultats obtenus en lien avec la stratégie de détachement psychologique suggèrent que lorsque les individus parviennent à se détacher mentalement de leur travail, cela peut favoriser leurs affects positifs lorsqu'ils vivent des conflits de rôles, en plus d'atténuer les effets indésirables de l'ambiguïté de rôle. Le détachement psychologique agirait comme un tampon permettant aux individus de se ressourcer émotionnellement, réduisant ainsi les conséquences négatives des contraintes professionnelles sur leur bien-être émotionnel (Aulén et al., 2022). Le détachement comme stratégie de régulation est décrit comme l'habileté à changer de perspective par l'adoption d'une nouvelle attitude et par l'expansion de son attention (Bohart, 1983; Martin, 1997). Par exemple, le mécanisme de *decentering* (Safran et Segal, 1990) décrit l'habileté d'un individu à sortir de son expérience affective immédiate sans s'y accrocher, changeant alors la nature de cette expérience. De leur côté, Shapiro et ses collaborateurs (2006) suggèrent le mécanisme de *reperceiving*, illustrant la façon dont les individus sont en mesure de mieux percevoir leurs expériences avec justesse en prenant du recul. À la suite d'une situation difficile vécue au travail, le détachement psychologique faciliterait donc l'adoption de ces mécanismes, permettant ainsi aux employés d'adopter une distance en termes d'attitude et d'attention. En adoptant ce changement de perspective, les employés seraient plus à même de récupérer lorsqu'ils sont en période de repos, ce qui leur permettrait de mieux faire face aux demandes au travail.

Un autre aspect important de la théorie de récupération de Sonnentag est l'importance de la relaxation. Selon les résultats obtenus, la relaxation semble jouer un rôle similaire au détachement psychologique en favorisant la récupération émotionnelle des individus. En effet, la pratique de certaines techniques de relaxation comme la méditation et le yoga peut réduire les affects négatifs et favoriser des affects positifs. La présence attentive est un mécanisme central impliqué dans les techniques de relaxation, puisqu'elle décrit l'état dans lequel l'individu prête attention aux événements internes et externes au fur et à mesure qu'ils se déroulent, avec ouverture et acceptation (Kabat-Zinn, 2003). Un nombre croissant de recherches a démontré les bienfaits de la présence attentive pour un éventail d'indicateurs de santé psychologique, incluant la réduction des symptômes d'anxiété, de stress et de dépression (Hofmann et al., 2010). La présence attentive permettrait à l'individu d'observer son expérience subjective avec acceptation et bienveillance, ce qui lui permettrait de renforcer sa capacité d'autorégulation (Hill et Updegraff, 2012). Ainsi, par le biais de la présence attentive, la relaxation aiderait les individus à maintenir un équilibre émotionnel sain, malgré les demandes du travail.

Les résultats obtenus en lien avec la stratégie de contrôle suggèrent que le fait de mener librement ses activités personnelles permettrait à l'individu d'exercer un certain contrôle sur sa vie personnelle, à défaut de pouvoir le faire dans le cadre du travail, ce qui lui permettrait de favoriser ses affects positifs en période de repos, lorsque confrontés au conflit de rôle au travail. L'implication de la stratégie de contrôle semble seulement significative lorsque l'employé a un faible niveau de contrôle ou, au contraire, un niveau élevé. Ces résultats sont en lien avec les fondements du modèle du *Job demands-control* de Karasek (1979) et plus récemment, du *Job Demands-Ressources* (Bakker et al., 2023) qui suggèrent que le contrôle des demandes au travail atténue les conséquences de celles-ci et peut contribuer à améliorer la satisfaction professionnelle d'employés en leur donnant la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences en s'engageant volontairement dans des tâches difficiles. Toutefois, l'effet protecteur de cette stratégie s'observe uniquement lorsque le niveau de contrôle se situe sous et au-delà des deux seuils significatifs obtenus. L'influence du contrôle comme stratégie de récupération sur le conflit de rôle est donc uniquement perceptible lorsque le contrôle est absent ou assez présent pour être ressenti par l'employé à l'extérieur de son travail. Il est aussi possible d'expliquer cet apport théorique en suggérant que la stratégie de contrôle est liée au concept de la satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence, c'est-à-dire les besoins psychologiques fondamentaux d'être à la source de ses propres actions et de ressentir un sentiment d'efficacité sur son environnement (Deci et Ryan, 2000). Ainsi, un employé contraint à plusieurs exigences contradictoires au travail pourrait se sentir contrôlé et impuissant, d'où l'apport positif que peut avoir la stratégie de contrôle une fois dans sa sphère de vie personnelle, qui l'amène à choisir la nature, le moment et la manière de poursuivre ses activités personnelles. Un grand nombre d'études empiriques a démontré l'importance de la satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence pour la motivation et le bien-être des employés (p. ex. Dose et al., 2019; Gagné et Deci, 2005; Gillet et al., 2013; Slemp et al., 2018). Or, les résultats de notre étude soulignent l'importance pour les employés d'exercer un fort sentiment d'autonomie et d'efficacité dans leur sphère personnelle, afin d'atténuer les conséquences négatives des demandes contradictoires vécues en contexte professionnel.

Enfin, seule la maîtrise n'a pas obtenu de lien significatif en tant que modérateur sur les relations à l'étude. Il est possible d'expliquer ce résultat par l'aspect exigeant qu'implique la stratégie de maîtrise, puisque la mobilisation de cette stratégie nécessite beaucoup de ressources pour pouvoir démontrer sa compétence à réaliser une activité (Sonnetag et Fritz, 2007). Ainsi, comme l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle épuisent les ressources des employés, ces derniers seraient moins enclins à adopter la stratégie de maîtrise lorsqu'en période de repos. Concrètement, cela suggère que lorsque les employés vivent un niveau élevé de demandes au travail, la stratégie de maîtrise ne leur permettrait pas d'atténuer les effets néfastes de celles-ci. Cette stratégie de récupération pourrait s'avérer pertinente seulement pour les employés dont les ressources sont plus élevées que les demandes.

6.2 Contributions pratiques

La fragilité de la séparation entre le travail et la vie privée peut entraîner le débordement des affects lorsque les demandes au travail sont importantes. Les organisations jouent un rôle important dans la récupération de leurs employés. D'abord, il s'avère essentiel pour les employeurs d'instaurer des conditions de travail permettant aux employés de bénéficier de moments qui favorisent le détachement psychologique (p. ex., vacances et congés). Au-delà des pratiques de gestion, il est également important que les organisations adoptent une culture organisationnelle cohérente dans laquelle le détachement psychologique des employés est valorisé (Sonntag et al., 2022). Par exemple, cela pourrait être par la mise en place d'initiatives éducatives sur les façons de gérer la conciliation des différentes sphères de vie. La mise en place de moments dédiés à la détente ou encore des activités de méditation régulières sont d'autres pistes, notamment les programmes de méditation basés sur la présence attentive, dont les effets positifs ont déjà été démontrés en contexte organisationnel (Crain et al., 2017; Fredrickson et al., 2008; Van Berkel et al., 2014). Enfin, en ligne avec les maintes études à ce sujet (Dose et al., 2019; Gillet et al., 2013; Slemp et al., 2018), il apparaît important pour les organisations de soutenir l'autonomie de leurs employés. Concrètement, cela signifie d'accorder aux employés une liberté de décision, de tâche et de planification (Morgeson et Humphrey, 2008).

6.3 Limites et implications pour les recherches futures

Les résultats de cette étude doivent être abordés avec prudence, tout en considérant ses différentes limites méthodologiques. D'abord, cette étude comporte un effet de filtre, étant donné que les participants évaluaient leurs demandes au travail (c.-à-d. ambiguïté et conflit de rôle) de façon rétrospective, une fois qu'ils étaient en temps de repos. Ainsi, il est possible que ces demandes puissent avoir été sous-évaluées par les participants. L'utilisation d'un devis écologique permettrait de combler cette lacune, par exemple en utilisant une application mobile qui envoie des notifications spécifiquement lors des journées de travail et durant les périodes de repos. Malgré cette limite, il est intéressant de constater que des résultats significatifs se sont tout de même révélés, ce qui démontre comment le débordement des affects et les résidus des demandes au travail représentent un enjeu pour la qualité de vie des employés en temps de repos. De plus, l'utilisation d'un devis transversal ne permet pas d'étudier la directionnalité temporelle entre les variables. L'utilisation d'un devis longitudinal pour les futures études pourrait renforcer les résultats obtenus dans la présente étude (Sonntag et al., 2010). À cet effet, il serait intéressant que les recherches futures parviennent à identifier quelle stratégie de récupération est la plus optimale pour un individu, relevant notamment de ses préférences, de ses ressources, de ses demandes au travail et de ses responsabilités en emploi. En effet, il est possible de croire que chaque emploi exige des ressources particulières et impose des demandes uniques, faisant en sorte que la stratégie de récupération la plus optimale en temps de repos puisse être différente d'un employé à un autre.

7. Conclusion

L'objectif de cette étude était d'évaluer comment certaines stratégies de récupération, telles le détachement psychologique, la relaxation, la maîtrise et le contrôle, affectent la relation entre les demandes au travail (c.-à-d., ambiguïté et conflit de rôle) et les affects en temps de repos (c.-à-d., positifs et négatifs). Les résultats suggèrent qu'un plus grand contrôle augmente les affects positifs pendant les périodes de repos, et ce, lorsque l'employé vit des conflits de rôles au travail. De plus, il semblerait que le détachement et la relaxation jouent ce même rôle, en plus de diminuer les conséquences de l'ambiguïté des rôles sur les affects négatifs pendant les périodes de repos. Ces résultats sensibilisent à l'importance de la récupération des employés, pour leur bien-être au travail et pendant les périodes de repos.

8. Références

- Aulén, A. M., Pakarinen, E., Feldt, T., Tolvanen, A. et Lerkkanen, M. K. (2022). Psychological detachment as a mediator between successive days' job stress and negative affect of teachers. *Frontiers in Education*, 7, 903606. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.903606>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/doi:10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory : Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. et Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A.B, Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A., M. et Oerlemans, W. (2015). The state version of the recovery experience questionnaire : A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 350-359.
- Beehr, T. (2014). *Psychological stress in the workplace* (Psychology revivals). Routledge. New York.
- Bohart, A. (1983). Detachment : A variable common to many psychotherapies? Communication présentée au 63rd Annual Convention of the Western Psychological Association, San Francisco, CA.
- Boiroux, F. (2024). L'échelle *Positive and Negative Affect Schedule* abrégée en langue française : Développement, validation et comparaison de ses propriétés psychométriques avec les autres versions courtes. *European Review of Applied Psychology*, 74(3), 100853. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100853>
- Bölingen, F., Hermida Carrillo, A. et Weller, I. (2023). Opening the doors for spillovers : A contingency view of the effects of work from home on the work–home interface. *Frontiers in Psychology*, 14, 1191657. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1191657>

- Brief, A. P. et Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior : Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Bruck, C. S. et Allen, T. D. (2003). The relationship between *Big Five* personality traits, Negative affectivity, type A behavior and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)
- Crain, T. L., Schonert-Reichl, K. A. et Roeser, R. W. (2017). Cultivating teacher mindfulness : Effects of a randomized controlled trial on work, home, and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 138-152. <https://doi.org/10.1037/ocp0000043>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diener, E., Smith, H. et Fujita, F. (1995). The personality structure of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 130–141. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.130>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. et Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Donahue, E.G. et al. (2012). Passion for work and emotional exhaustion : The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x>
- Dose, E., Desrumaux, P. et Colombat, P. (2019). Le bien-être psychologique au travail des professionnels du médical et du paramédical : Rôles des échanges *leader-membres*, du soutien organisationnel perçu, du sentiment d'efficacité et modérations par la satisfaction des besoins psychologiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(4), 251-268. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.09.002>
- Duygulu, E., Ciraklar, N. H., Guripek, E. et Bagiran, D. (2013). The effect of role stress on the employee's well-being : A study in the pharmaceutical companies in the city of Izmir. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1361-1368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.757>
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E. et McInroe, J. A. (2010). The weekend matters : Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1137–1162. <https://doi.org/10.1002/job.672>
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fisher, C. D. et Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 123-129. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<123::AID-JOB33>3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<123::AID-JOB33>3.0.CO;2-8)
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J. et Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives : Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045-1062. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Gagné, M. et Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A. et Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work : The role of positive spillover from work to family and work–life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916-916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S. et Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>
- González-Romá, V. et Lloret, S. (1998). Construct validity of Rizzo *et al.*'s (1970) role conflict and ambiguity scales : A multisample study. *Applied Psychology: An International Review*, 47(4), 535–545. <https://doi.org/10.1080/026999498377737>
- Green, D. P., Goldman, S. L. et Salovey, P. (1993). Measurement error masks bipolarity in affect ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 1029-1041. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.1029>
- Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A. et Liang, Y. (2023). Recovery experiences for work and health outcomes : A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 821–864. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>
- Hill, C. L. et Updegraff, J. A. (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. *Emotion*, 12(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/a0026355>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community : The psychology and physiology of stress*. New York : PlenumPress.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A. et Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression : A meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 78(2), 169-183. <https://doi.org/10.1037/a0018555>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context : Past, present, and future. *Clinical Psychology : Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. et Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery : Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>
- Lachance, L., Tétreau, B. et Pépin, D. (1997). Validation canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970). *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 29(4), 283-287. <http://dx.doi.org/10.1037/0008-400X.29.4.283>
- LePine, M. A. (2022). The challenge-hindrancer stressor framework: An integrative conceptual review and path forward. *Group & Organization Management*, 47(2), 223–254. <https://doi.org/10.1177/10596011221079970>

- Lenaghan, J. A. et Sengupta, K. (2007). Role conflict, role balance and affect : A model of well-being of the working student. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 88-109.
- Martin, J. R. (1997). Limbering across cognitive-behavioral, psychodynamic and systems orientations. Dans J.R. Martin, *Retooling for integration: Perspectives on the training of post-licensed psychotherapists*. Symposium présenté au *13th annual conference of the Society for the Exploration of Psychotherapy Integration*, Toronto, Canada.
- McGee, G.W., Ferguson, C.E. Jr. et Seers, A. (1989). Role conflict and role ambiguity : Do the scales measure these two constructs? *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 815-818. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.815>
- Meijman, T. F. (1998). *Psychological aspects of workload*. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, et C. J. de Wolff (Eds.), *New Handbook of Work and Organizational Psychology: volume 2: Work Psychology* (pp. 5 - 34). Hove, UK: Psychology Press.
- Morgeson, F. P. et Humphrey, S. E. (2008). Job and team design : Toward a more integrative conceptualization of work design. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 39-91). Emerald Group Publishing Limited.
- Örtqvist, D. et Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress : A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>
- Pallant, J. (2009). *SPSS survival manual* (3rd ed.). Crows Nest, Australia : Allen and Unwin.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., Rossi, A. M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, S. L., Ralston, D.A., Westman, M., Vollmer, G., Tang, M., Wan, P. et Van Deusen, C. A. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout. *Journal of International Management*, 8(2), 163-187. [https://doi.org/10.1016/S1075-4253\(02\)00052-2](https://doi.org/10.1016/S1075-4253(02)00052-2)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. et Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research : A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>.
- Preacher, K. J. et Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Reinke, K. et Ohly, S. (2021). Double-edged effects of work-related technology use after hours on employee well-being and recovery: The role of appraisal and its determinants. *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 224-248. <https://doi.org/10.1177/2397002221995797>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. et Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Rizzo, J. R., House, R. J. et Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>

- Roehling, P. V., Moen, P. et Batt, R. (2003). Spillover. *Faculty Publications-Human Resource Studies*, 24(1), 101-121.
- Safran, J.D. et Segal, Z.V. (1990). *Interpersonal process in cognitive therapy*. New York : Basic Books.
- Salstrom, M. et Hartig, T. (2013). Psychological detachment in the relationship between job stressors and strain. *Behavioral Sciences*, 3(3), 418-433. <https://doi.org/10.3390/bs3030418>
- Schuler, R. S., Aldag, R. J. et Brief, A. P. (1977). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 111-128. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(77\)90047-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90047-2)
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. et Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J. et Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace : A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42(5), 706-724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C. et Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time : Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206–216. <https://doi.org/10.1037/a0035760>
- Sonnentag, S. et Binnewies, C. (2013). Daily affect spillover from work to home : Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 198–208. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.008>
- Sonnentag, S., Binnewies, C. et Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>
- Sonnentag, S., Cheng, B. H. et Parker, S. L. (2022). Recovery from work : Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnentag, S. et Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire : Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., Venz, L. et Casper, A. (2017). Advances in recovery research : What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Spector, P.E. (2016). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (7th ed.), New York, NY : Wiley.
- Tracy, L. et Johnson, T. W. (1981). What do the role conflict and role ambiguity scales measure? *Journal of Applied Psychology*, 66(4), 464–469. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.4.464>
- Tunc, T. et Kutanis, R. O. (2009). Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nursing and Health Sciences*, 11(4), 410- 416. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00475.x>

- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- Van Berkel, J., Boot, C. R., Proper, K. I., Bongers, P. M. et Van Der Beek, A. J. (2014). Effectiveness of a worksite mindfulness-related multi-component health promotion intervention on work engagement and mental health : Results of a randomized controlled trial. *PloS one*, 9(1), e84118. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0122428>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. et Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic : A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Watson, D., Pennebaker, J. W. et Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity : Measuring stress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141-158. https://doi.org/10.1300/J075v08n02_09
- Yürür, S. et Sarikaya, M. (2012). The effects of workload, role ambiguity, and social support on burnout among social worker in Turkey. *Administration in Social Work*, 36(5), 457- 478.