

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Le cas de sud d'Algérie

The contribution of psychosocial safety climate in improving the well-being at workplace: The case of South Algeria

Bennouna Aida¹ Boughaba Assia² Mouda Mohamed³

Université Mostepha Ben-Boulaid (Batna 2), LRPI, a.bennouna@univ-batna2.dz¹

Université Mostepha Ben-Boulaid (Batna 2),LRPI, a.boughaba2021@gmail.com²

Université Mostepha Ben-Boulaid (Batna 2),LRPI, m.mouda2021@gmail.com³

Reçue: 2021-06-15 Accepté: 2022-05-30 Publié :31-12-2022

Résumé: L'étude vise à examiner l'effet du climat de sécurité psychosociale (PSC) sur le bien-être au travail dans le secteur de la santé. Nous avons examiné si cette relation diffère selon les variables sociodémographiques (le sexe et la profession). Pour atteindre les objectifs de l'étude, un questionnaire a été conçu et distribué à un échantillon composé de 108 employés au sein d'un établissement public hospitalier (EPH) de Slimane Amirat de Touggourt. Pour analyser les données du questionnaire, nous avons également utilisé le logiciel statistique pour les sciences sociales (SPSS). L'étude constate qu'il y a un effet positif significatif du PSC sur le bien-être au travail. D'une part, l'analyse multi-groupes (MGA) a montré que le sexe affecte le lien entre le bien-être, l'engagement de la direction et la communication organisationnelle, et d'autre part les médecins ont un effet significatif sur ces liens.

Mots clés: *climat de sécurité psychosociale ; PSC ; bien-être ; MGA ; secteur de la santé.*

Abstract: The study aims to examine the effect of the psychosocial safety climate (PSC) on well-being at workplace in the health setting. We examined if this relationship differs according to socio-demographic variables. To achieve the objectives of this study, a questionnaire was distributed to a sample of 108 employees in a public hospital of Slimane Amirat in Touggourt. To analyze the research data, we also used statistical software for the social sciences (SPSS). The study finds that there is a significant positive effect of PSC on well-being at workplace. On the one hand, the multi-group analysis (MGA) showed that the gender affects the link between well-being, management commitment, and organizational communication. On the other hand, the doctors have a significant effect on these links.

Keywords: *Psychosocial safety climate; PSC; Well-being; MGA; healthcare setting.*

Auteur correspondant: Bennouna Aida, E-mail : a.bennouna@univ-batna2.dz

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

1. Introduction

Aujourd'hui, les organisations existent dans un milieu de travail en évolution rapide où le maintien de l'avantage concurrentiel est essentiel au succès du résultat net ainsi qu'au maintien du bien-être, de la gouvernance et de la durabilité des employés. Le bien-être est un sujet mis en avant dans bon nombre d'organismes de prévention en Europe (Grosjean, 2004).

Le bien-être est devenu l'une des questions les plus importantes dans le monde du travail du XXI^e siècle, un défi non seulement pour les individus, en termes de la santé mentale et physique, mais aussi pour les employeurs et les gouvernements qui ont commencé à évaluer sa situation sociale et implications financières (Baptiste, 2009)

Cette étude s'inscrit dans le domaine de la santé et sécurité au travail (SST) pour le personnel hospitalier. Les travailleurs de la santé sont caractérisés par un groupe de facteurs de risques psychosociaux et en raison du manque de main-d'œuvre qualifiée et de mauvaises conditions de travail pour assurer des soins de la santé, leur bien-être est constamment menacé au risque.

Le secteur de la santé a été identifié comme un environnement unique dans lequel explorer le concept du PSC (i.e., psychosocial safety climate, PSC ;Dollard & Bakker, 2010a). C'est dans ce milieu que notre étude a pris place. Le PSC peut être une cible d'intervention efficace pour traiter les problèmes de la santé psychologiques chez les travailleurs (réduction du stress) et améliorer leur motivation (l'augmentation des ressources)(Hall et al., 2010).

L'idée du PSC est dérivée de la littérature sur le climat de sécurité et la psychologie de l'équipe sur la sécurité. Le PSC est un aspect spécifique du climat organisationnel suggéré comme «le principal facteur de risque psychosocial» pour les autres risques psychosociaux et les préjudices psychologiques au travail (Dollard & Bakker, 2010b).

Bennouna Aida, Boughaba Assia, Mouda Mohamed

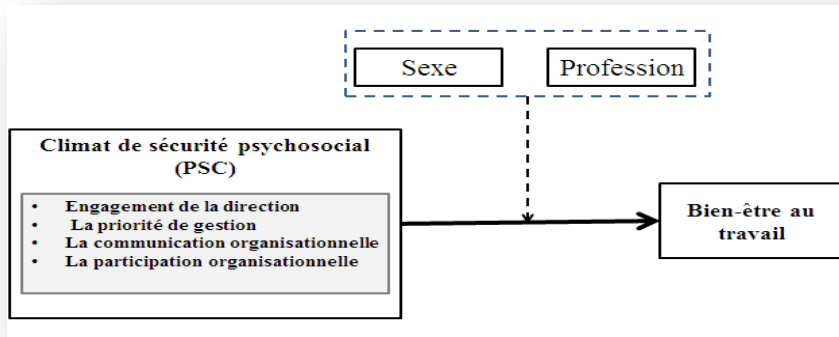
Les risques psychosociaux au travail sont influencés par des facteurs au niveau macro tels que le climat de sécurité psychosociale au sein de l'organisation. Ils peuvent causer des dommages psychologiques et sociaux contribuant à la charge de l'incapacité de la santé mentale (Cox & Cheyne, 2000). Les facteurs de risques psychosociaux au travail ont des effets négatifs sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs et, par conséquent, sur leur productivité et leur expérience de travail (Bailey et al., 2014).

Certain auteurs comme Skagert en 2008 ont montré que les superviseurs servent comme 'tampons' au sens qu'ils adoptent certaines stratégies pour faire face aux facteurs de stress auxquels sont confrontés leurs employés, notamment en stabilisant le personnel par des actions visant à réduire le turnover et à assurer la présence des ressources compétentes nécessaires pour effectuer les tâches (Skagert et al., 2008). Les managers ont également un impact majeur sur les risques psychosociaux du personnel qu'ils encadrent, en particulier, sur la charge de travail de leurs employés, les ressources dont ils disposent pour effectuer leur travail et faire face aux diverses demandes et contraintes, à leur latitude de décision et à leur accès à divers types de soutien social (Yarker et al., 2008).

L'intérêt de cette étude est d'examiner comment le PSC et leurs dimensions influencent les résultats positifs du bien-être des employés, et d'examiner si cette relation diffère selon les variables sociodémographiques (le sexe et la profession). L'étude a utilisé un cadre conceptuel illustré dans la figure (1).

Figure (1) : Modèle de recherche proposé

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie



Source : Construit par les auteurs

Les questions de recherche étaient de savoir si cette approche de PSC améliorerait le bien-être au travail. Et savoir si les aspects de PSC ont une influence sur le bien-être des employés dans le secteur de la santé. Pour atteindre l'objectif principal de notre étude, nous formulons les hypothèses suivantes pour cette recherche:

H1 : Le climat de sécurité psychosocial (PSC) impacte positivement le bien-être au travail.

H2 : La relation entre l'engagement de la direction et le bien-être au travail diffère significativement selon le sexe des répondants et leur profession.

H3 : La relation entre la priorité de gestion pour la santé psychologique et le bien-être au travail diffère significativement selon le sexe des répondants et leur profession.

H4 : La relation entre La communication organisationnelle et le bien-être au travail diffère significativement selon le sexe des répondants et leur profession.

H5 : La relation entre La participation organisationnelle et le bien-être au travail diffère significativement selon le sexe des répondants et leur profession.

2. Contexte théorique et développement des hypothèses

2.1. Qu'est-ce que le climat de sécurité psychosociale au travail PSC?

Dans la littérature scientifique, le PSC est conceptualisé comme l'une des facettes du climat organisationnel, à savoir la sécurité psychosociale (i.e., « l'absence de risques ou d'atteintes psychologiques et sociales ». Dollard et Bakker expliquent la définition de la PSC comme un ensemble de perceptions quant aux « politiques, pratiques et procédures d'une organisation qui visent à protéger la santé et la sécurité psychologiques des employés » (Hall et al., 2010).

Le PSC est un concept qui a été développé principalement par Maureen Dollard, une professeure Australienne, en 2010. Bailey et Dollard ont suggéré que la création de PSC élevé était un mécanisme de protection crucial pour réduire la fréquence et l'intensité de l'exposition à la violence au travail. De plus, un climat de sécurité psychosocial faible était un antécédent de l'intimidation de la violence et du harcèlement (Bailey et al., 2014).

Le PSC est considéré comme un aspect unique du climat organisationnel qui vise à protéger le bien-être des employés contre les menaces causées par des problèmes psychosociales. Elle est considérée comme un précurseur des conditions de travail, en raison de l'autorité des managers à influencer les conditions de travail de leurs salariés.

Un niveau de PSC élevé implique les employés dans la prise de décisions qui favorisent le bien-être des employés et augmentent la satisfaction au travail au sein du climat organisationnel et du groupe de gestion. De plus, les organisations avec un niveau de PSC élevé permettent aux employés de se sentir plus à l'aise pour dénoncer les menaces au bien-être et fournissent des mécanismes pour gérer la détresse psychologique (Dollard & Bakker, 2010b). En outre, des niveaux élevés de concurrence interne et de frustration qui menacent la sécurité psychologique et le bien-être des employés sont peu susceptibles d'exister dans une organisation avec un PSC élevé.

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

2.2. Les aspects du PSC

Le climat de sécurité psychosociale s'articule autour de quatre aspects inspirées de la littérature et des recommandations de l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail (Dollard & Bakker, 2010a; European Agency for Safety and Health at Work., 2002).

Premièrement, le soutien et l'engagement de la haute direction à intervenir lorsque surviennent des problèmes de travail susceptibles de nuire au bien-être des employés. En d'autres termes, La première dimension du PSC questionne donc sur la capacité de l'encadrement à mettre en place des actions rapides et décisives pour corriger le problème lorsqu'une problématique relative à la santé psychologique des travailleurs est identifiée ;

Deuxièmement, une priorité de gestion qui se traduit par des politiques, pratiques et procédures qui visent la santé psychologique des employés.

Troisièmement, la communication organisationnelle, à la fois de la direction aux employés et vice versa, c'est-à-dire que les préoccupations des employés sont également entendues et comprises;

Quatrièmement, la participation organisationnelle et l'implication de toutes les parties prenantes de tous les niveaux organisationnels impliqués dans les processus de travail (Idris et al., 2012; Law et al., 2011).

Des études empiriques ont montré qu'une variété de caractéristiques psychologiques du travail, telles que la pression au travail, les exigences émotionnelles, le changement organisationnel ou les conflits travail-famille, entraînent une augmentation des problèmes de la santé par le stress, la colère, la dépression et l'épuisement professionnel (Bakker & Demerouti, 2007). De plus, les résultats organisationnels négatifs incluent le roulement

Bennouna Aida, Boughaba Assia, Mouda Mohamed

du personnel, les congés de maladie ou la réduction de la productivité (Hoel et al., 2020) et le désengagement.

Plusieurs études telles que (Dollard & Bakker, 2010b) ont mis l'accent sur le rôle du PSC en tant que «cause des causes» des dangers au travail, car quand elle est faible, des niveaux élevés de risques psychosociaux et de stress sont présents.

2.3. Le bien-être au travail

Le bien-être au travail est un concept large qui se définit de différentes manières. Guest et Conway définissent le bien-être en relation avec une charge de travail gérable, le contrôle personnel sur le travail, le soutien des collègues et des gestionnaires, des relations positives au travail et des rôles et une implication raisonnablement clairs dans les changements (Guest & Conway, 2004). Grant et al, caractérisent le bien-être en termes de bien-être psychologique (niveau de satisfaction des employés à l'égard des processus et des pratiques de l'organisation), de bien-être physique (état de la santé des employés) et de bien-être social (perceptions de la justice et de l'équité, ainsi que la quantité et la qualité des réseaux sociaux au travail) (Grant et al., 2007).

Pour tester les hypothèses de notre étude, les analyses les plus récentes et les plus performantes ont été utilisées. Elles sont présentées dans la section suivante.

3. Méthode

3.1. Échantillon et collecte de données

La collecte des données a été réalisée d'août à décembre 2020 au sein de l'hôpital Slimane Amirat à Tougourt. L'échantillon était composé de travailleurs de secteur de la santé sélectionnés au hasard. 108 employés de la santé étaient admissibles à la participation. Les participants ont eu 4 semaines pour répondre au questionnaire. Ils ont été informés que la participation était volontaire et anonyme, et que toutes les réponses seraient

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

traitées de manière confidentielle et qu'aucune réponse individuelle ne serait disponible pour la gestion locale.

3.2. Mesures

Une méthode basée sur un questionnaire a été choisie car il s'agit d'un moyen standardisé, efficace et économique de collecte des données. Les participants ont été invités à indiquer leur sexe (1 = homme, 2 = femme) et leur profession actuel (1= Infirmiers, 2= Aides-soignants, 3= Médecins, 4= Administrateurs ou 5= autres).

Nous avons utilisé deux échelles de mesure : une pour le climat de sécurité psychosocial (PSC) et une pour le bien-être au travail. Une version française de l'échelle PSC-12 mesurant le climat de sécurité psychosociale et l'échelle SWEBES mesurant le bien-être; ont été retenus à cause de leurs validations par plusieurs études précédentes mais également parce qu'elles ont fait l'objet de très nombreuses utilisations au plan international et ont montré à de nombreuses reprises leurs excellentes qualités psychométriques.

Concernant la mesure de climat de sécurité psychosocial PSC, l'échelle de 12 éléments développée par Hall, Dollard et Coward (2010) a été retenue. La PSC-12 a été développée à partir de l'échelle originale qui comprend une échelle à 26 éléments développée par Dollard et Kang (2007) à cause de leur validité et de leur fiabilité (L'alphas de Cronbach est de 0.81 et plus pour toutes les sous-échelles). La liste de réponse est répartie sur une échelle de Likert en cinq points allant de «pas du tout d'accord» (1) à «tout à fait d'accord» (5). PSC-12 se compose de quatre sous-échelles comportant chacune trois éléments:

- 1- L'engagement de la direction est affiché par les dirigeants qui résolvent les problèmes et apportent un soutien à la santé psychologique des employés;
- 2- La priorité est lorsque les dirigeants démontrent que la santé psychologique est tout aussi importante que l'accomplissement du travail;

3- La communication organisationnelle fait référence à la manière dont les problèmes de la santé psychologique sont abordés sur le lieu de travail ;

4- La participation organisationnelle consiste à consulter tous les niveaux de l'organisation et à encourager les employés à s'impliquer activement dans les processus entourant la santé psychologique.

La mesure du bien-être au travail a été réalisée au moyen de SWEBES (the Short Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale) (Stewart-Brown et al., 2009). L'échelle de bien-être mental de Warwick-Édimbourg (SWEMWBS) est une version en sept points de l'échelle de bien-être mental de Warwick-Édimbourg (WEMWBS), qui se révèle bien corrélée avec le WEMWBS (Tennant et al., 2007). La mesure est fréquemment utilisée dans les études épidémiologiques, a été normalisée sur un large échantillon représentatif en Angleterre et a une bonne fiabilité ($\alpha = 0.84$) et une validité de critère (Fat et al., 2017). Les participants sont invités à cocher la case qui décrit le mieux leur expérience de chaque énoncé au cours des deux dernières semaines en utilisant une échelle de Likert en 5 points (1 = «jamais» à 5 = «tout le temps»).

3.3. Traitement des données

Les analyses statistiques ont été effectuées à l'aide d'IBM SPSS v 25.0 (IBM Corporation, Armonk, NY, USA). Nous avons dans un premier temps effectué une analyse uni-variée en présentant les statistiques descriptives pour donner la structure globale de l'échantillon. Dans un second temps, nous avons calculé les corrélations entre le PSC et leurs aspects avec le bien-être au travail. Ensuite, Une analyse de régression multiple a été utilisée pour tester les effets de PSC sur le bien-être au travail. De plus, nous avons effectué l'analyse multi-groupe (MGA) pour tester si les différences de sexe de répondants et de profession peuvent affecter la relation entre le bien-être et les dimensions de PSC. Pour tous les tests, une valeur $p < 0.05$ était considérée comme statistiquement significative.

4. Résultats

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

4.1. Description de l'échantillon à l'étude

Le tableau (1) permet de donner la structure globale de l'échantillon à l'aide de la statistique descriptive. Nous remarquons que le genre masculin dans notre échantillon cible représente 42.59% et la population féminin représente 57.41%. Concernant la structure de leur profession, les résultats ont révélé que 26.9% des répondants sont des aides-soignants. Suivi par 23.1% sont des médecins.

Tableau (1) : Le profil des enquêtés (N=108)

Caractéristiques sociodémographiques		Fréquence	Percent %
Sexe	Homme	46	42.6
	Femme	62	57.4
Profession	Infirmiers	23	21.3
	Aides-soignants	29	26.9
	Médecins	25	23.1
	Administrateurs	20	18.5
	Autres	11	10.2

Source: Construit par les auteurs sur la base des sorties de l'SPSS.

4.2. Fiabilité des échelles de mesure

Une mesure est dite fiable si elle reflète essentiellement le véritable résultat et non l'erreur. Nous obtenons pour l'ensemble de ces échelles une cohérence interne satisfaisante. Puisque les indices alpha de Cronbach varient entre 0.73 et 0.84 Tableau(2).

Tableau (2): Résultats de l'alpha de Cronbach

Echelles	Sous-échelles	Alpha de Cronbach
PSC		0,800
	L'engagement de direction	0,843
	Priorité	0,818
	Communication	0,804

Bennouna Aida, Boughaba Assia, Mouda Mohamed

	organisationnelle	
	Participation organisationnelle	0,737
Bien-être		0,784

Source: Construit par les auteurs sur la base des sorties de l'SPSS.

4.3. Analyse bi-variée : la corrélation de Pearson

Le tableau (3) permet d'examiner les liens entre les différentes variables étudiées. On constate que le PSC est significativement corrélé au bien-être de travail ($r = 0.447$, $p < 0,01$). Concernant les relations entre les dimensions de PSC et le bien-être au travail, Les corrélations les plus élevées se situent entre le bien-être et la priorité de gestion ($r = 0.521$, $p < 0,01$); entre le bien-être et la communication organisationnelle ($r = 0.355$, $p < 0,01$). Quant à l'engagement de la direction, c'est la variable la moins significativement corrélée au bien-être ($r = 0.263$, $p < 0,01$). Et par contre les résultats montrent que la variable de participation organisationnelle n'est pas significativement corrélée au bien-être des travailleurs. Ces résultats montrent qu'il y a une relation positive entre le PSC et le bien-être des employés en milieu de travail.

Tableau (3): Corrélation entre les échelles et sous-échelles de PSC-12 et le bien-être de travail.

Corrélations							
		PSC	Engagement	Priorité	Com.org	Part.org	Bien-être
Bien-être	Corrélation de Pearson	0,447**	0,263**	0,521**	0,355**	0,003	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,000	0,000	0,977	
	N	108	108	108	108	108	108

Note: La police en gras indique une signification statistique, * $p < 0.05$

Source: Construit par les auteurs sur la base des sorties de l'SPSS.

4.4. Résultats de l'analyse de régression multiple

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

Les résultats de l'analyse de régression effectuée pour confirmer les résultats de la corrélation mise en évidence entre les deux variables (PSC et le bien-être $r = 0.447$, $p < 0,01$). Sur la base du tableau ci-dessous, L'impact de PSC sur le bien-être au travail est confirmé avec $r = 0.554$ (Tableau 1). Donc l'hypothèse H1 «Le climat de sécurité psychosocial (PSC) impacte positivement le bien-être au travail» a été prise en charge. Les résultats réalisés avec des techniques d'analyse de régression multiple indiquent qu'il y a une influence positive et significative uniquement pour la priorité de gestion sur le bien-être des travailleurs. L'acquisition de R-carré est égale à 0,307, ce qui signifie que la proportion de l'influence de PSC sur le bien-être est de 30,7% et que les 69,3% restants sont influencés par d'autres variables en dehors de l'étude.

Tableau (4): Corrélation entre les échelles et sous-échelles de PSC-12 et le bien-être de travail.

Modèle finale	F(sig)	R	R ²	Relations	Estimation	T(sig)
1	0,000	0.554	0.307	BE<---ED	0,055	0,482
				BE<---P	0,378	0,000
				BE<---CO	0,141	0,084
				BE<---PO	-0,064	0,455

Note: (BE) Bien-être (ED) engagement de la direction (P) la priorité (CO) communication organisationnelle (PO) participation organisationnelle

Note : La police en gras indique une signification statistique, * $p = < 0.05$

Source: Construit par les auteurs sur la base des sorties de l'SPSS.

4.5. Résultats de l'analyse multi-groupes des variables sociodémographiques

L'analyse multi-groupes des effets de sexe a montré que la relation entre le bien-être et l'engagement de la direction était plus forte chez les hommes, et d'autre part les médecins ont un effet significatif sur ce lien. Selon le résultat dans le tableau (5), il y avait une différenciation significative du sexe entre le bien-être, l'engagement de la direction et la

Bennouna Aida, Boughaba Assia, Mouda Mohamed

communication organisationnelle ($t = 0,008$, $t = 0,012$ respectivement ($p < 0,05$). De plus, nos résultats montrent que les infirmiers ont un effet significatif sur la relation entre le bien-être et la communication organisationnelle ($t = 0,011$). Alors H2 et H4 sont prises en charge. Ceci est illustré par le fait que le chemin de l'engagement de la direction au bien-être était négatif et seulement significatif pour les infirmiers. Tandis que le test des hypothèses H3 et H5 ne sont pas significatives.

Tableau (5): Modèle structurel de l'analyse multi-groupes MGA

	Model	F(sig)	R	R ²	Relation	Estim	T(sig)
Sexe	Homme	0,000	0,827	0,684	BE<---ED	0,470	0,008
					BE<---P	0,175	0,100
					BE<---CO	0,410	0,012
					BE<---PO	0,028	0,806
	Femme	0,285					
Profession	Infirmiers	0,004	0,750	0,563	BE<---ED	0,224	0,221
					BE<---P	0,100	0,600
					BE<---CO	-0,949	0,011
					BE<---PO	0,369	0,185
	Aides-soignants	0,162					
	Médecins	0,044	0,794	0,630	BE<---ED	-0,357	0,019
					BE<---P	0,141	0,809
					BE<---CO	0,103	0,355
					BE<---PO	-0,181	0,298
	Administr.	0,081					
Autres	0,290						

Note: (BE) Bien-être (ED) engagement de la direction (P) la priorité (CO) communication organisationnelle (PO) participation organisationnelle

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

Note: La police en gras indique une signification statistique, * $p < 0.05$

Source: Construit par les auteurs sur la base des sorties de l'SPSS.

5. Discussion

Sur le plan pratique, les mesures clés pour résoudre les problèmes des risques psychosociaux sur le lieu de travail impliquent l'engagement de la direction, la priorité, la participation et la communication avec les employés concernant leur sécurité psychosociale et leur bien-être.

L'étude a répondu à plusieurs questions concernant la PSC dans le milieu de la santé. Premièrement, qu'est-ce que le PSC dans ce contexte et comment ces dimensions influencent la survenue du bien-être dans le milieu de la santé.

La fiabilité des quatre facteurs de l'échelle PSC-12 et de l'échelle SWMWB est bonne et satisfait le critère de 0,70 (Nunnally, 1994). De plus, une structure de sous-échelle à quatre facteurs qui prend en compte les quatre dimensions de la PSC en tant que sous-facteurs individuels séparés est la meilleure pour une homogénéité et unidimensionnalité efficaces des sous-échelles.

Les facteurs de risque psychosociaux au travail ont des effets négatifs sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs et par conséquent sur leur productivité et leur expérience de travail (Bailey et al., 2014). L'étude de Nguyen a également confirmé l'impact positif du PSC sur le bien-être des employés ($r = 0,53$) (Nguyen et al., 2017).

Les résultats ont indiqué que le fait d'avoir plus d'importance de la part de la direction sur la santé psychologique de leurs employés (c'est-à-dire mettre en priorité le bien-être psychologique des travailleurs que la productivité) était significativement associé à un bien-être psychologique accru.

Bennouna Aida, Boughaba Assia, Mouda Mohamed

L'Analyse de corrélation des relations attendues de la présente étude montre que toutes les sous-échelles PSC-12 sont en corrélation avec le bien-être à l'exception de la participation organisationnelle.

Nous avons utilisé une analyse multi-groupes où on a constaté que la validité factorielle des modèles contraints était la même dans tous les échantillons. D'une part, l'analyse multi-groupes des effets du genre a montré que la relation entre bien-être et l'engagement de la direction était plus forte chez les hommes, et d'autre part les médecins ont un effet significatif sur ce lien. Cependant, il a été constaté que le genre affecte le lien entre le bien-être et la communication organisationnelle.

Pour terminer, tous ces résultats ne sont bien sûr pas exempts de limites. Nous pouvons en énumérer au moins deux. Premièrement, ces données ont été recueillies auprès d'un seul hôpital public, il faut donc les interpréter avec prudence. Deuxièmement, ces données provenaient d'une enquête transversale, de sorte que les analyses n'ont pas pu interpréter les relations causales et les études longitudinales peuvent aider à identifier les relations de cause à résultat.

Empiriquement, c'est la première étude à rendre compte de l'élaboration d'un instrument de PSC conçu pour mesurer les quatre éléments dominants spécifiques chez les travailleurs de la santé en Algérie.

6. Conclusion

Le secteur sanitaire est celui où la demande de qualité et de sécurité est la plus forte en raison du risque de survenance d'événements indésirables graves EIG. Le travail au milieu hospitalier est un travail à haut risque, car les charges physiques, mentale et psychique sont importantes.

Notre enquête en milieu hospitalier nous a permis d'avoir une meilleure compréhension de l'effet positif du PSC sur le bien-être au travail. Nous avons constaté que la relation entre bien-être et l'engagement de la direction était plus forte chez les hommes. Les résultats ont indiqué que le sexe affecte le lien entre le bien-être, l'engagement de la direction et la communication organisationnelle, et d'autre part les médecins ont un effet

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

significatif sur ces liens. L'étude constate que le fait d'avoir plus d'importance de la part de la direction sur la santé psychologique de leurs employés (c'est-à-dire mettre en priorité le bien-être psychologique des travailleurs que la productivité) était significativement associé à un bien-être psychologique accru.

7. Références

- Bailey, T., Dollard, M., & Tuckey, M. (2014). Prevalence, antecedents and implications of workplace bullying and harassment in Australia. *The Australian Workplace Barometer: Psychosocial safety climate and working conditions in Australia. Australian Academic Press, Samford Valley, Queensland.*
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands- Resources model : State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309- 328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baptiste, N. R. (2009). Fun and well-being : Insights from senior managers in a local authority. *Employee Relations.*
- Cox, S., & Cheyne, A. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety science*, 34(1- 3), 111- 129.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010a). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579- 599.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010b). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579- 599.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2002). *Systems and programmes : How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress.*

Bennouna Aida, Boughaba Assia, Mouda Mohamed

- Fat, L. N., Scholes, S., Boniface, S., Mindell, J., & Stewart-Brown, S. (2017). Evaluating and establishing national norms for mental wellbeing using the short Warwick–Edinburgh Mental Well-being Scale (SWEMWBS) : Findings from the Health Survey for England. *Quality of Life Research*, 26(5), 1129- 1144.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships ? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51- 63.
- Grosjean, V. (2004). *Le bien-être et la santé au travail. Position du problème.*
- Guest, D., & Conway, N. (2004). *Employee well-being and the psychological contract : A report for the CIPD.* CIPD Publishing.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate : Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Einarsen, S. V. (2020). Organizational effects of workplace bullying. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (p. 209- 234). CRC Press.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate : Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety science*, 50(1), 19- 28.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782- 1793.
- Nguyen, D. T., Teo, S. T., Grover, S. L., & Nguyen, N. P. (2017). Psychological safety climate and workplace bullying in Vietnam's public sector. *Public Management Review*, 19(10), 1415- 1436.
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory 3E.* Tata McGraw-hill education.

La contribution du climat de sécurité psychosociale dans l'amélioration du bien-être au travail : Cas de sud d'Algérie

- Skagert, K., Dellve, L., Eklöf, M., Pousette, A., & Ahlborg, G. J. (2008). Leaders' strategies for dealing with own and their subordinates' stress in public human service organisations. *Applied Ergonomics*, 39(6), 803- 811. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2007.10.006>
- Stewart-Brown, S., Tennant, A., Tennant, R., Platt, S., Parkinson, J., & Weich, S. (2009). Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS) : A Rasch analysis using data from the Scottish health education population survey. *Health and quality of life outcomes*, 7(1), 1- 8.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS) : Development and UK validation. *Health and Quality of life Outcomes*, 5(1), 1- 13.
- Yarker, J., Lewis, R., & Donaldson-Feilder, E. (2008). *Management competencies for preventing and reducing stress at work : Identifying the management behaviours necessary to implement the management standards : Phase two.*