

Rapport pour Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Programme de bourses Fonds commémoratif Louise-Montpetit-Morisseau

Développement et validation de l'échelle de mesure du climat de santé mentale

par

Bibiana Pulido M.Sc

École de relations industrielles

Université de Montréal

Juin 2012

© Bibiana Pulido, 2012

Démarche de développement de l'échelle de mesure du climat de santé mentale

Le climat organisationnel est un concept important pour élaborer le concept du climat de santé mentale. Le climat organisationnel se décrit comme étant les perceptions partagées par les membres d'une organisation en ce qui concerne les politiques, les procédures et les pratiques de gestion (Reichers et Schneider, 1990). Nous avons pu voir que le climat organisationnel comprend une variété de dimensions tels que le climat de sécurité et le climat de santé mentale. Le climat de sécurité est le point de départ pour le développement du climat de santé mentale. Dov Zohar (1980) est l'un des premiers chercheurs, et certainement l'un des plus cités, à s'être intéressé au climat de sécurité (*safety climate*). Il définit le climat de sécurité comme étant les perceptions partagées relatives aux politiques managériales, aux procédures et aux pratiques de gestion de la santé et sécurité au travail. Pour mesurer le climat de sécurité, Zohar a développé une échelle de mesure avec huit dimensions et 49 items. Le questionnaire qu'il a élaboré permet de mesurer l'appréciation individuelle du climat de sécurité dans une unité ou un établissement. Le climat de sécurité est déterminé par la somme des résultats de tous les répondants de l'unité ou de l'établissement. Lorsque le résultat est élevé, cela indique que le climat de sécurité est positif (Luria, 2010; Zohar, 1980). Au travers de l'analyse de la littérature sur le climat de sécurité, nous nous sommes rendu compte que le climat de sécurité ne faisait à aucun moment référence à la santé mentale des travailleurs. L'OMS (2007) décrit la santé comme étant un état de bien-être physique, mental et social, ce qui démontre que la santé mentale est une dimension importante de la santé en général. D'autant plus, nous pouvons voir une augmentation importante des problèmes de santé mentale au sein des entreprises telles que les problèmes d'épuisement professionnel et de dépression.

Chowdhury et Endres (2010) considèrent le climat de sécurité comme une ressource importante pour les travailleurs. À cet égard, nous croyons que le climat de santé mentale est également une ressource importante pour permettre aux travailleurs de faire face aux demandes du travail et leur assure une meilleure santé mentale. Pour cette raison, *l'Équipe de recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM)* a décidé de développer le concept de climat de santé mentale ainsi que son échelle de mesure. Selon cette équipe de recherche, l'échelle du climat de santé mentale est un outil intéressant pour assurer un environnement de travail sain et pour permettre d'établir de meilleurs diagnostics en santé mentale. Le climat de santé mentale se définit comme étant les perceptions partagées des politiques, procédures et pratiques organisationnelles qui témoignent d'une préoccupation pour le stress et la santé mentale au travail. Tout comme le climat de sécurité, les perceptions individuelles sont agrégées pour arriver à une perception collective du groupe à l'égard du climat de santé mentale. Pour élaborer l'échelle de mesure du climat de santé mentale, l'équipe de recherche s'est inspirée de l'échelle de 49 items de Zohar (1980) ainsi

que la version courte de 10 items de l'échelle de Zohar (1980) utilisée dans les recherches de Barling, Kelloway et Loghlin (2002) et de Kelloway, Mullen et Francis (2006). Les chercheurs de l'équipe de recherche ont donc adapté cette courte échelle pour créer l'échelle de 10 items du climat de santé mentale. Tout comme le climat organisationnel et le climat de sécurité, la somme de tous les items du questionnaire donne l'appréciation individuelle du climat de santé mentale dans son unité ou établissement. Le climat de santé mentale est ensuite déterminé par la moyenne des résultats de tous les répondants de l'unité ou de l'établissement. Lorsque le résultat est élevé, cela indique que le climat de santé mentale est positif (Luria, 2010; Zohar, 1980).

Objectif du mémoire : Développement et validation de l'échelle de mesure du climat de santé mentale

Le mémoire s'intitulant « Développement et validation de l'échelle de mesure du climat de santé mentale » avait comme objectif de vérifier la validité de construit et la cohérence interne de l'échelle de mesure du climat de santé mentale et aussi d'y voir la validité concomitante en fonction des associations entre ses dimensions et les dimensions de l'épuisement professionnel et le bien-être. Pour atteindre cet objectif, nous avons présenté trois questions de recherche. Afin de valider la première question qui s'intéresse à la validité de construit [*Quelle est la validité de construit (c.-à-d., dimensionnalité) de l'échelle de mesure du climat de santé mentale?*], nous avons procédé à des analyses factorielles exploratoires pour extraire les dimensions de ce concept. Pour la deuxième question traitant sur la cohérence interne (*Quelle est la cohérence interne de cette échelle ou de ses dimensions?*), nous avons décidé de regarder la fidélité de cette échelle de mesure au travers d'une analyse de cohérence interne (alpha-Cronbach). Finalement, la troisième question sur la validité concomitante (*Quelle est la validité concomitante de l'échelle de mesure du climat de santé mentale?*), nous avons procédé à des corrélations linéaires entre l'échelle et les dimensions du climat de santé mentale avec le bien-être et l'épuisement professionnel. Cette troisième question permet donc de voir le lien qu'il existe entre le climat de santé mentale au bien-être ou à l'épuisement professionnel. Pour valider l'échelle de mesure du climat de santé mentale, nous avons procédé aux étapes 3, 4 et 5 de la démarche proposée par Hinkin (1998) sur le développement d'une échelle de mesure.

Pour procéder aux analyses statistiques de validation, nous avons utilisé les données primaires de l'enquête de l'ERTSM « Développer des meilleures pratiques d'évaluation et d'intervention en santé mentale : une approche multidisciplinaire » faite auprès d'employés du *Service de Police de la Ville de*

Montréal (SPVM). Nous avons donc utilisé un échantillon de 410 policiers et civils pour faire les analyses. Il est à noter que cet échantillon a été divisé aléatoirement en deux sous-échantillons pour pouvoir faire séparément deux études indépendantes, soit les analyses factorielles exploratoires et les analyses factorielles confirmatoires. Nous avons utilisé l'échelle de climat de santé mentale développée par l'*ERTSM* pour mesurer le climat de santé mentale. Afin de mesurer le bien-être, nous avons utilisé l'échelle *WHO-Five Well-Being Index* de Bech et ses collègues. Finalement, pour mesurer l'épuisement professionnel nous avons utilisé le *Maslach Burnout Inventory-General Survey*.

Résultats de validation de l'échelle de mesure du climat de santé mentale

La matrice de corrélation entre les items et l'analyse de cohérence interne de l'échelle à 10 items du climat de santé mentale nous ont démontré que cette échelle mérite d'être retravaillée. Les analyses factorielles exploratoires faites auprès d'un sous-échantillon de 205 participants ont fait ressortir trois facteurs avec une variance totale expliquée de 54,24 %. Suite à cette première analyse, l'échelle de mesure du climat de santé mentale a été retravaillée en éliminant les items problématiques (items 4 et 10) et en faisant un recodage des items 3 et 5. Ces changements ont bénéficié à faire augmenter la variance totale expliquée à 60, 35 %. Suite aux analyses factorielles exploratoires, nous avons procédé à l'analyse de cohérence interne des trois dimensions ressorties. La première dimension ayant trois items démontre une cohérence interne élevée sachant que son alpha-Cronbach est de 0,78 ce qui est supérieur au minimum requis soit 0,70. Cependant, sachant que les items 1 et 2 font référence à la haute direction, il est à ce questionner si l'item 7 (*Ce n'est qu'une question de temps avant que je tombe en dépression ou en burnout ici*) a vraiment sa place dans cette dimension. La dimension 2 à trois items à une cohérence interne faible soit de 0,48. La dimension 3 ayant deux items a également une cohérence interne faible de 0,27. Ces résultats confirment qu'uniquement la dimension 1 peut être fidèle pour mesurer le climat de santé mentale.

Résumé : Échelle de climat de santé mentale à trois dimensions sans les items 4 et 10 et après recodage des items 3 et 5 (échelle à 3 dimensions et 8 items)

Dimensions	Items
<p>Dimension 1</p> <p>Alpha-Cronbach; 0,78</p>	<p>Item 1 : La haute direction (mes patrons) est prête à investir de l'argent et des efforts pour améliorer les problèmes de stress au travail</p> <p>Item 2 : La haute direction accorde une forte priorité aux problèmes de stress au travail</p> <p>Item 7 : Ce n'est qu'une question de temps avant que je tombe en dépression ou en burnout ici</p>
<p>Dimension 2</p> <p>Alpha-Cronbach : 0,48</p>	<p>Item 3 : Les employés qui font des heures supplémentaires ont de meilleures chances de promotion.</p> <p>Item 8 : Dans mon milieu de travail, les problèmes de stress au travail sont assez sérieux</p> <p>Item 9 : Les contraintes de temps au travail n'ont rien à voir avec les problèmes de stress au travail, il n'y a que des employés résistants et des employés fragiles</p>
<p>Dimension 3</p> <p>Alpha-Cronbach : 0,27</p>	<p>Item 5 : Les employés qui veulent en faire toujours plus irritent leurs collègues même si cela ne les touchent pas directement</p> <p>Item 6 : Les meilleurs employés sont ceux qui font attention au stress au travail et qui suggèrent à leurs collègues de s'en occuper</p>

Les analyses factorielles confirmatoires ont permis de tester trois modèles, soit le modèle initial de 10 items de l'échelle de mesure du climat de santé mentale (modèle 1), le modèle 2 avec les huit items et finalement, le modèle 3 qui vise à tester un modèle à trois dimensions. Les résultats des analyses factorielles confirmatoires ont ressorti que le modèle initial n'est pas adapté pour mesurer le climat de santé mentale est que celui-ci mérite d'être retravaillé. Le modèle 2, sans l'item 4 (*Avoir eu un congé de maladie pour une dépression ou un burnout nuit aux possibilités de promotion des employés*) et sans item 10 (*J'ai peu de temps pour me préoccuper du stress dans mon travail*) démontre une amélioration du modèle initial. Quant au modèle 3, nous pouvons voir qu'il confirme que la dimension 1 permet de mesurer le climat de santé mentale et non les dimensions 2 et trois. Les analyses de corrélations nous ont également démontré qu'uniquement la dimension 1 corrèle avec le bien-être et l'épuisement professionnel. À cet égard, nous pouvons voir que la dimension 1, qui comprend les items 1 (*La haute direction (mes*

patrons) est prête à investir de l'argent et des efforts pour améliorer les problèmes de stress au travail), 2 (La haute direction accorde une forte priorité aux problèmes de stress au travail) et 7 (Ce n'est qu'une question de temps avant que je tombe en dépression ou burnout ici), est fortement liée aux décisions qui sont prises par la haute direction. Cette étude a confirmé ce qui est mentionné dans la littérature sur l'importance de la haute direction à s'assurer de créer un meilleur climat de santé mentale au sein de leur organisation. Les gestionnaires doivent donc s'assurer de bâtir des politiques, pratiques et procédures fortes pour assurer un environnement de travail sain et éviter les problèmes de santé mentale au travail. Le climat de santé mentale est donc une ressource importante pour les travailleurs pour faire face aux différentes difficultés qui se présentent dans leur travail

Forces et limites de l'étude

Le concept de climat de santé mentale qui n'a pas été à ce jour abordé dans la littérature a été abordé pour la première fois dans cette étude. Ce mémoire a donc permis d'introduire ce nouveau concept et de valider l'échelle de mesure du climat de santé mentale développée par l'ERTSM et de faire ressortir les éléments qui méritent d'être retravaillés dans des recherches futures. Les résultats de cette recherche permettent de donner certaines recommandations aux entreprises qui désirent faire l'utilisation de cette échelle. Même si certains éléments méritent d'être retravaillés pour l'échelle de mesure à huit items, nous croyons que celle-ci peut être utilisée auprès de gestionnaires qui veulent mesurer la qualité du climat de santé mentale au sein de leur organisation. Comme nous avons pu le voir dans l'ensemble des analyses factorielles, de cohérence interne et de corrélations, la dimension 1 est fidèle à la mesure du climat de santé mentale. Notamment, nous recommandons également une échelle plus courte à trois items qui comprend la dimension 1 de l'échelle de mesure du climat de santé mentale. Celle-ci peut-être utilisée pour mesurer rapidement le climat de santé mentale.

Comme nous l'avons mentionné, cette dimension nous démontre également l'importance que la haute direction doit accorder au climat de santé mentale. C'est notamment ce que les chercheurs du climat de sécurité psychosocial, un concept similaire au climat de santé mentale, présentent dans leur échelle de mesure PSC-12 (Hall et al., 2010). Les items de leur questionnaire accordent une importance à l'influence des gestionnaires de haut niveau sur le climat de sécurité psychosocial. L'échelle de climat de santé mentale présente donc une limite quant à l'importance qui est accordée à la haute direction, car seulement deux items font référence au rôle de ces gestionnaires. Notamment, les résultats des analyses statistiques

du climat de santé mentale ainsi que les résultats de l'échelle PSC-12 présentés par Hall et al. (2010) ont démontré l'importance de la haute direction à garantir un climat positif pour la santé mentale des travailleurs. La haute direction est responsable d'établir des politiques, des procédures et des pratiques organisationnelles fortes qui témoignent d'une préoccupation pour le stress et la santé mentale au travail. La haute direction doit donc voir le climat de santé mentale comme une ressource afin d'assurer une bonne santé mentale à leurs employés. À cet égard, il est donc important que les entreprises forment leurs gestionnaires sur l'impact qu'ils ont sur le climat de santé mentale ainsi que les démarches qu'ils peuvent entreprendre pour contribuer à la santé mentale des travailleurs.

Nous avons identifié d'autres limites à notre étude, notamment, le fait que l'échelle de mesure proposée par l'équipe de recherche présente certains problèmes. Nous avons fait quelques changements à cette échelle de mesure en enlevant et en remodifiant certains items, mais celle-ci mérite encore d'être retravaillée. D'autres chercheurs pourront s'attarder à améliorer la validité ainsi que la fidélité de cette échelle. À cet égard, nous proposons que les étapes de validation proposées par Hinkin (1998) soient reproduites à partir de la première étape, soit l'élaboration des items. En somme, d'ici que d'autres études soient effectuées, nous proposons que les gestionnaires utilisent l'échelle de climat psychosocial PSC-12 de Hall et al. (2010) qui a actuellement une meilleure validité. Tout de même, nos recherches recommandent également l'utilisation de l'échelle à huit items ou l'échelle plus courte à trois items du climat de santé mentale au sein des organisations.