

## Risques psychosociaux : outils d'évaluation

# The workaholism Battery - WorkBat

### CATÉGORIE

### ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

#### RÉDACTEURS :

Langevin V., département Expertise et conseil technique, INRS

Boini S., département Épidémiologie en entreprise, INRS

Ce document appartient à une série publiée régulièrement dans la revue. Elle analyse les questionnaires utilisés dans les démarches de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. L'article, par les mêmes auteurs, « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail » (TC 134, *Doc Méd Trav.* 2011; 125 : 23-35), présente cette série et propose au préventeur une aide pour choisir l'outil d'évaluation le mieux adapté.

#### Noms des auteurs

Spence & Robbins

#### Objectifs

Évaluation de l'addiction au travail (*workaholism*).

#### Année de première publication

1992.

#### Cadre, définition, modèle

Spence & Robbins [1] définissent le *workaholism* comme une addiction: la personne dépendante du travail (le *workaholic*) se sent contrainte de travailler, non pas en raison de demandes externes ou de satisfaction dans le travail, mais en raison de pressions internes qui la rendent coupable de ne pas travailler. Pour les auteurs, trois caractéristiques principales définissent donc le *workaholic*: forte implication au travail; forte pulsion à travailler en raison de pressions internes; faible plaisir au travail. Les auteurs parlent de la triade de l'addiction au travail (*workaholic triad*).

Ces trois caractéristiques sont cependant indépendantes les unes

des autres: une personne fortement impliquée dans son travail ne sera pas forcément *workaholic*. Différents profils non addictifs peuvent exister. Parmi ces profils, les auteurs distinguent en particulier l'*enthousiaste au travail*: bien qu'étant très impliqué dans son travail comme le *workaholic*, l'*enthousiaste au travail* éprouve du plaisir dans le travail, contrairement au premier, et ne se sent pas contraint de travailler (travail non compulsif).

Lors des premiers travaux de validation de l'outil [1], six profils définis par la combinaison de ces trois caractéristiques « implication au travail (IT) », « tendance compulsive au travail (CT) » et « plaisir au travail (PT) » ont été identifiés aussi bien chez les hommes que chez les femmes:

- les *workaholics*: au-dessus de la moyenne pour les sous-échelles IT et CT; en dessous de la moyenne pour PT. Ce profil correspond aux hypothèses formulées *a priori* par les auteurs;
- les *enthousiastes au travail*: au-dessus de la moyenne pour les sous-échelles IT et PT; en dessous

- de la moyenne pour CT. Ce profil correspond aux hypothèses formulées *a priori* par les auteurs;
- les *workaholics* enthousiastes: au-dessus de la moyenne pour les sous-échelles IT, CT et PT;
- les *désengagés*: en dessous de la moyenne pour les sous-échelles IT, CT et PT;
- les *détendus*: en dessous de la moyenne pour les sous-échelles IT et CT; au-dessus de la moyenne pour PT;
- les *désenchantés*: en dessous de la moyenne pour les sous-échelles IT et PT; au-dessus de la moyenne pour CT.

#### Niveau d'investigation

Diagnostic.

#### Langue d'origine

Américain.

#### Traduction

Il existe entre autres deux versions turques [2, 3], une version norvégienne [4], une version japonaise [5]. Une version française a été proposée par Grébot et al. [6, 7]. Ces auteurs français traduisent *workaholism* par « activisme professionnel ».

**Vocabulaire**

Pas de difficultés particulières rapportées dans les articles.

**Versions existantes**

Version originale à 23/25 items (WorkBat) [1].

Version révisée à 14 items (WorkBat-R) [8].

Version française à 14 items [6] et à 18 items [7].

Version norvégienne à 25 items [4] et 14 items [9].

**Structuration de l'outil**

L'échelle originale WorkBat est constituée de trois sous-échelles :

- 7/8 items pour évaluer l'implication au travail (IT);
- 7 items pour évaluer la tendance compulsive à travailler (CT);
- 9/10 items pour évaluer le plaisir au travail (PT).

L'échelle révisée WorkBat-R est constituée de deux sous-échelles [8]:

- 7 items pour évaluer la tendance compulsive à travailler (CT-R);
- 7 items pour évaluer le plaisir au travail (PT-R).

La version française à 14 items [6] est constituée de deux sous-échelles:

- 7 items pour évaluer la tendance compulsive à travailler (CT);
- 7 items pour évaluer le plaisir au travail (PT);
- Les items qui évaluent l'implication au travail ne sont pas retenus comme une sous-échelle.

La version française à 18 items utilisée dans un autre échantillon [7] est constituée de trois sous-échelles:

- 8 items pour évaluer la tendance compulsive à travailler (CT);

- 7 items pour évaluer le plaisir au travail (PT);

- 3 items pour évaluer l'implication au travail (IT).

Cependant, ces 3 items ne sont pas retenus pour évaluer IT. Les auteurs utilisent à la place la sous-échelle « travail excessif » de l'échelle DUWAS [10]. Pour mémoire, les 5 items qui composent cette sous-échelle sont issus de la WART de Robinson [11].

La version turque d'Ersoy-Kart [2] est constituée de 2 sous-échelles (CT et PT), celle d'Erkem et al. [3] est constituée de 3 sous-échelles; la version norvégienne de Burke [4] est constituée de 3 sous-échelles et a été étudiée à plusieurs reprises par Andreassen et al. [9, 12 à 15]; la version japonaise de Kanai et al. [5] est constituée de 2 sous-échelles (CT et PT).

Aucun score global n'est jamais calculé.

**Modalités de réponse et cotation**

Dans la version originale de la WorkBat, 5 modalités de réponse pour tous les items sont proposées, allant de « tout à fait d'accord » (0) à « pas du tout d'accord » (4). Pour chaque sous-échelle, le score est constitué de la somme des réponses aux items correspondants, et varie donc de 0 à 32 pour la sous-échelle IT, de 0 à 28 pour la sous-échelle CT et de 0 à 40 pour la sous-échelle PT. Chaque score est calculé de telle sorte que plus celui-ci est élevé, plus le niveau d'implication, de compulsion, de plaisir, respectivement, est élevé. La WorkBat-R [8], quant à elle, comprend 7 modalités de réponse pour tous les items, allant de « tout à fait d'accord » (0) à « pas du tout d'accord » (6).

Concernant la version française,

il y a 7 modalités de réponse pour tous les items, allant de « totalement en désaccord » (1) à « totalement d'accord » (7). Sans que cela soit dit explicitement par les auteurs, et malgré les changements sur le nombre de modalités de réponse et sur le sens de cotation, chaque score est également calculé de telle sorte que plus celui-ci est élevé, plus le niveau d'implication, de tendance compulsive, de satisfaction, respectivement, est élevé [6, 7].

**Temps de passation**

Pas d'information disponible.

**Disponibilités et conditions d'utilisation**

Les items de la version originale figurent dans certains articles en anglais [5, 15]. On ne retrouve pas les items dans les articles de validation en français.

**Qualités psychométriques****VALIDITÉ**

Basés sur des considérations théoriques, Spence & Robbins [1] ont proposé différents groupes d'au moins 8 items permettant de mesurer la triade de l'addiction au travail (implication dans le travail, tendance compulsive au travail, plaisir au travail), mais aussi des caractéristiques *a priori* associées à cette triade : le stress au travail, la non délégation des responsabilités, l'engagement professionnel, le perfectionnisme et temps consacré aux tâches professionnelles. Ces items ont été administrés à des étudiants en psychologie de l'université d'Austin au Texas (environ 130 hommes et femmes). Une version révisée et raccourcie issue de ce premier test a ensuite

été administrée à d'autres étudiants en psychologie (environ 140 hommes et femmes). Enfin, une nouvelle version révisée a été administrée à des travailleurs sociaux (134 hommes et 157 femmes; taux de participation 50 %). La seule différence entre la version administrée aux étudiants et celle administrée aux travailleurs sociaux est une reformulation de « travail scolaire » par « travail ».

- **Validité de contenu**

Aucun élément relatif à la validité de contenu n'est détaillé dans l'article de Spence & Robbins [1].

- **Validité critériée concomitante**

Les corrélations entre d'une part l'implication dans le travail (IT), la compulsion dans le travail (CT) et d'autre part le niveau de stress au travail, de non délégation des responsabilités, d'engagement professionnel, de perfectionnisme et de temps consacré aux tâches professionnelles sont positives et significatives comme attendu [1]. Pour IT, la plus forte corrélation est observée avec le temps consacré aux tâches professionnelles chez les hommes ( $r=0,62$ ) et chez les femmes ( $r=0,63$ ). Pour CT, les plus fortes corrélations sont observées avec le niveau de stress au travail et de perfectionnisme chez les hommes ( $r=0,66$  et  $0,65$ ) et chez les femmes ( $r=0,64$  et  $0,61$ ). En revanche, des corrélations sont observées uniquement entre le plaisir au travail (PT) et l'engagement professionnel chez les hommes ( $r=0,62$ ) et chez les femmes ( $r=0,56$ ).

Concernant les relations entre les trois sous-échelles de la WorkBat et le niveau de symptômes (plus le score est élevé, plus il y a de symptômes rapportés), il existe une cor-

rélation avec IT chez les femmes uniquement ( $r=0,24$ ) et avec CT chez les hommes ( $r=0,36$ ) et chez les femmes ( $r=0,38$ ). Le niveau de symptômes est négativement corrélé avec PT chez les hommes et chez les femmes ( $r=-0,22$ ).

Les *workaholics* ont des niveaux d'engagement professionnel et de temps consacré aux tâches professionnelles similaires à ceux des *enthousiastes au travail*, mais des niveaux de stress au travail, de non délégation des responsabilités et de perfectionnisme plus élevés. Les *workaholics enthousiastes* se distinguent des *workaholics* par un plus faible niveau de perfectionnisme, de non délégation des responsabilités et de stress au travail [1]. Les six profils ont également été comparés en fonction du nombre d'heures de travail déclaré en semaine et le week-end. Chez les hommes, ce sont les *enthousiastes au travail* qui déclarent le plus d'heures en semaine, suivis des *workaholics* et des *workaholics enthousiastes* (mais pas de différences significatives entre ces trois profils); ce sont les hommes *workaholics* qui déclarent en revanche le moins d'heures de travail le week-end (mais différence significative uniquement comparée aux *workaholics enthousiastes*). Chez les femmes, ce sont également les *enthousiastes au travail* qui déclarent le plus d'heures en semaine, suivis des *workaholics enthousiastes* et des *workaholics* (là encore pas de différences significatives entre ces trois profils). Par contre les femmes *workaholics* déclarent autant d'heures de travail le week-end que les *workaholics enthousiastes*. Enfin, les travailleurs *désenchantés* et les *workaholics* rapportent plus de symptômes que les *enthousiastes*

*au travail* chez les hommes; chez les femmes, les *workaholics* rapportent plus de symptômes que les *enthousiastes au travail*. Les travailleuses *désenchantées* rapportent également le plus de symptômes après les *workaholics* (différence non significative).

Les analyses de réplcation menées par Burke [16] montrent des résultats comparables à ceux de Spence & Robbins [1] en ce qui concerne la validité critériée concomitante.

McMillan et al. [8] ont également utilisé le nombre d'heures travaillées comme critère de validité concomitante de la WorkBat-R: la corrélation n'est pas aussi forte qu'attendue ( $r=0,22$  avec CT-R et  $0,16$  avec PT-R); la corrélation entre le nombre d'heures travaillées et une autre échelle de *workaholism* est par ailleurs faible également ( $r=0,17$ ).

L'épuisement professionnel est corrélé d'une part à CT ( $r=0,29$ ) et d'autre part à PT ( $r=-0,59$ ) dans l'analyse de la version française [6]. Dans la version norvégienne analysée par Andreassen et al. en 2007 [12], la sous-échelle PT est positivement corrélée avec le niveau d'engagement au travail ( $r>0,45$ ), négativement corrélée avec le niveau de stress au travail ( $r<0,20$ ), le *burnout* ( $r$  de l'ordre de  $0,35$ ) et les symptômes somatiques et psychologiques ( $r$  de l'ordre de  $0,20$ ). La sous-échelle CT est positivement corrélée avec le niveau de stress ( $0,25<r<0,28$ ), le *burnout* (épuisement émotionnel,  $r=0,22$ ), le niveau d'engagement ( $r=0,22$ ) et les symptômes somatiques et psychologiques ( $r$  de l'ordre de  $0,20$ ).

Les trois sous-échelles de la version norvégienne à 14 items analysées par Andreassen et al. en 2011 [13] sont corrélées positive-

**CATÉGORIE**  
**ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL**

ment avec le nombre d'heures travaillées par semaine (corrélation autour de 0,20). Elles sont également corrélées avec les problèmes d'insomnies (0,09 pour IT, 0,23 pour CT et -0,14 pour PT) et la sévérité des symptômes somatiques et psychologiques au cours des 30 derniers jours (0,09 pour IT, 0,23 pour CT et -0,14 pour PT). Cependant, les corrélations entre ces deux mesures de santé perçues et IT disparaissent en ajustant sur des critères sociodémographiques et professionnels [13].

La sous-échelle CT est corrélée au niveau de stress professionnel ( $r = 0,57$ ) dans l'échantillon de travailleurs japonais [5].

- **Validité de structure interne**

Alors que théoriquement les trois dimensions du *workaholism* sont censées être indépendantes les unes des autres, les études font apparaître des corrélations modérées à fortes entre elles (tableau I). La validation de la structuration de la WorkBat en trois dimensions ou facteurs distincts n'est pas évidente non plus. Selon les études, la

structuration factorielle varie, elle n'est pas stable.

En 2002, Burke [4] réalise une analyse factorielle de la WorkBat à partir des données collectées dans un échantillon de 171 norvégiens issus de l'industrie de construction. Il identifie trois facteurs correspondant à ceux de Spence & Robbins : IT avec 8 items comme l'original, CT avec 5 items et PT avec 10 items comme l'original. Les deux items restants ne participent à aucun des trois facteurs. La même année, McMillan et al. [8] réalisent des analyses factorielles confirmatoires en fixant une structure à trois facteurs. Les résultats n'étant pas concluants, les auteurs réalisent des analyses factorielles exploratoires. À nouveau, la structure à trois facteurs n'est pas identifiée. À l'issue de ces analyses, une structure à deux facteurs expliquant 41 % de la variance totale est retenue : 7 items appartiennent au facteur identifié comme PT et 7 items appartiennent au facteur identifié comme CT ; 11 items ont été supprimés car jugés redondants. La corrélation entre CT-R et PT-R est faible

( $r = 0,22$ ). Cette structure à deux facteurs est également identifiée par Kanai et al. [5].

Andreassen et son équipe ont produit plusieurs études de validation factorielle de la WorkBat. En 2007, ils reprennent la version norvégienne proposée par Burke [4]. Ils réalisent des analyses factorielles à trois et à deux facteurs ; une solution factorielle à deux facteurs se révèle la meilleure, la corrélation entre CT et PT étant alors égal à 0,20 [12]. En 2010 [9], ils analysent la WorkBat sur un échantillon plus conséquent et mettent en évidence une structure à trois facteurs constituée de 14 items : IT avec 3 items, CT avec 4 items et PT avec 7 items. En 2014 [15], ils étudient à nouveau la version norvégienne à 25 items : la solution à quatre facteurs est la plus pertinente. Comme déjà mis en évidence par d'autres auteurs, les deux premiers facteurs correspondent à CT et PT ; les deux suivants répartissent la sous-échelle IT.

Concernant la version française, les analyses factorielles réalisées à partir des 25 items de Spence &

↓ **Tableau I**

> **COMPARAISON DES CORRÉLATIONS ENTRE LES DIFFÉRENTES SOUS-ÉCHELLES, SELON LES ÉTUDES**

Auteurs	Corrélation IT/CT	Corrélation IT/PT	Corrélation CT/PT
Spence & Robbins [1]	=0,50	= 0,25	= 0 (NS)
McMillan [8]	0,40	0,25	0,29
Andreassen [9, 13] (version 14 items)	0,24	0,08	0,05 (NS)
Andreassen [15] (version 25 items)	0,30	0,14	0,03 (NS)
Kanai [5]	–	–	0,32 chez les hommes

IT : Implication au travail - CT : Tendance compulsive - PT : Plaisir au travail - NS : non significatif

Robbins identifient une structure à trois facteurs expliquant près de 48 % de la variance totale : les deux premiers facteurs correspondent à CT et PT ; les items de IT se répartissent sur deux autres facteurs et ne sont donc pas retenus pour la suite [6]. Réalisées sur un autre échantillon en 2017, les analyses factorielles mettent en évidence également une structure à trois facteurs : IT avec seulement 3 items, CT avec 8 items et PT avec 7 items [7]. CT et PT expliquent à elles-seules 32,7 % des 40,4 % de variance expliquée par les trois premiers facteurs.

• **Validité de structure externe convergente**

Des publications portent sur les corrélations entre les sous-échelles du WorkBat et d'autres échelles mesurant des concepts très proches. Ainsi McMillan et al. [8] ont utilisé :

- l'échelle WIS (*work involvement scale* [17]) pour tester la corrélation positive attendue avec IT : celle-ci n'est pas aussi forte qu'attendue ( $r = 0,27$ ) ;
- l'échelle IJMS (*intrinsic job motivation scale* [17]) pour tester la corrélation positive attendue avec CT : celle-ci est conforme à l'attendu ( $r = 0,40$ ). Cette corrélation est de 0,35 pour CT-R ;
- l'échelle JSS (*job satisfaction scale* [17]) pour tester la corrélation positive attendue avec PT : celle-ci est conforme à l'attendu ( $r = 0,46$ ). Cette corrélation est de 0,48 pour PT-R.

D'autres publications portent sur l'étude des corrélations entre la WorkBat et d'autres échelles mesurant également le *workaholism*. Ainsi McMillan et al. [8] ont comparé la WorkBat à la SNAP-Work

(*Schedule for nonadaptive and adaptive personality workaholism scale* [18]). Les corrélations observées sont toutes positives et significatives (IT :  $r = 0,47$  ; CT :  $r = 0,59$  ; PT :  $r = 0,39$ ). Andreassen et al. [15] ont étudié les propriétés psychométriques de trois échelles de mesure de l'addiction au travail : la WorkBat, la DUWAS [10] et la WART [11]. Les corrélations entre IT et les autres sous-échelles de la DUWAS et de la WART sont modérées ; la corrélation la plus élevée concerne la sous-échelle « tendances compulsives » de la WART ( $r = 0,39$ ). Les corrélations entre CT et les autres sous-échelles de la DUWAS et de la WART sont plus élevées que précédemment : autour de 0,60 avec le score total et la sous-échelle « tendances compulsives » de la WART et proche de 1 avec la sous-échelle « travail compulsif » de la DUWAS (ce qui est logique puisque les items de cette sous-échelle sont issus de la WorkBat). Enfin, les corrélations entre PT et les autres sous-échelles de la DUWAS et de la WART sont modérées et n'excèdent pas 0,21 (« travail excessif » de la DUWAS).

En conclusion, sur les trois sous-échelles de la WorkBat, seule CT semble avoir une bonne validité de structure externe convergente. L'ensemble des analyses psychométriques menées par Andreassen et al. [15] en Norvège sur les trois échelles mesurant l'addiction au travail (WorkBat, DUWAS [10], WART [11]) tend à montrer que ces trois outils ne mesurent pas le même concept.

• **Validité discriminante**

Les niveaux de compulsions dans le travail et de satisfaction au travail sont plus élevés chez les femmes

que chez les hommes (14,7 vs. 13,3 et 27,1 vs. 24,9 respectivement). Il n'y a pas de différence de niveau d'implication dans le travail [1]. Aucune différence n'est retrouvée entre les six profils définis précédemment (cf. *Cadre, définition, modèle* p. 153) selon le statut matrimonial, le niveau d'éducation, l'âge et le nombre d'enfants mineurs [1].

Dans une population de travailleurs japonais, les scores CT et PT sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes [5].

**FIDÉLITÉ**

• **Fidélité test-retest**

Burke [19] a testé la stabilité à 3 mois des trois sous-échelles IT, CT et PT dans un échantillon de 44 hommes et 27 femmes. Les moyennes de chaque sous-échelle sont similaires aux deux temps de mesure et les corrélations entre les scores de chaque sous-échelle aux deux temps de mesure sont supérieures à 0,50 (0,52 pour IT, 0,59 pour CT et 0,76 pour PT). Par ailleurs, 50 % de l'échantillon appartiennent au même profil (selon la catégorisation de Spence et Robbins) aux deux temps de mesure. Le même type d'analyses a été mené par Burke en 2002 sur un échantillon norvégien à six mois d'intervalle. Les résultats sont comparables à ceux observés pour l'échantillon canadien [16]. La fidélité test-retest à 24-30 mois effectuée sur la version norvégienne à 25 items est acceptable : les coefficients de corrélation intra-classe sont supérieurs à 0,60 [15].

• **Consistance interne**

Le tableau II page suivante montre les coefficients alpha de Cronbach selon les différentes études. Les

CATÉGORIE  
ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

## ↓ Tableau II

## &gt; COMPARAISON DES COEFFICIENTS ALPHA DE CRONBACH, SELON LES ÉTUDES

Auteurs	IT	CT	CT-R	PT	PT-R
Spence & Robbins [1]	0,69 chez les hommes 0,67 chez les femmes	0,81 chez les hommes 0,67 chez les femmes	–	0,86 chez les hommes et les femmes	–
McMillan [8]	0,80	0,74	0,75 Corrélation inter-items = 0,31	0,85	0,85 Corrélation inter-items = 0,47
Andreassen [13] (version 14 items)	0,57	0,83	–	0,85	–
Andreassen [15] (version 25 items)	0,63	0,82	–	0,84	–
Kanai [5]	–	0,72 chez les hommes 0,51 chez les femmes	–	0,85 chez les hommes 0,86 chez les femmes	–
Grebot [6]	0,44	0,78	–	0,87	–
Grebot [7]	0,27	0,79	–	0,81	–

IT : Implication au travail - CT : Tendance compulsive - CT-R : Tendance compulsive selon l'échelle révisée WorkBat-R  
PT : Plaisir au travail - PT-R : Plaisir au travail selon l'échelle révisée WorkBat-R

analyses de réplication menées par Burke [16] montrent des résultats comparables à ceux de Spence & Robbins [1] en ce qui concerne la consistance interne.

**SENSIBILITÉ**

Treize pour cent des femmes et 8 % des hommes ont été identifiés comme *workaholics*, 17 % des femmes et 22 % des hommes comme *workaholics enthousiastes* et 11 % des femmes et 8 % des hommes comme *travailleurs enthousiastes* [1].

Burke [16] a répliqué les analyses réalisées par Spence & Robbins [1] dans un échantillon de 530 canadiens et défini les *workaholics* selon les mêmes trois caractéristiques : forte implication dans le travail, forte tendance compulsive au travail, faible satisfaction au travail. Ainsi, 16,2 % sont *workaholics* ; 18,8 % sont *workaholics enthousiastes* et 14,4 % sont des *travailleurs enthousiastes*.

Grébot et al., en reprenant les

définitions de Spence & Robbins, identifient 20 % de *workaholics* et 25 % de *workaholics enthousiastes* [7, 20].

Kanai et al. donnent les valeurs moyennes pour CT et PT observées dans leur échantillon japonais de près de 1 000 hommes [5] : 21 % des hommes sont définis comme *workaholics* (niveau élevé de CT et niveau bas de PT).

**Étalonnage**

Les échantillons analysés sont généralement de taille réduite et ne peuvent donc être utilisés comme étalonnage. Seul l'échantillon norvégien de Andreassen et al. [9, 13, 15] est constitué de 661 employés de différentes entreprises. Les publications françaises ne portent que sur deux populations : des étudiants en médecine et des employés.

**Biais, critiques, limites**

Dans la littérature, le concept de *workaholism* est appréhendé

selon trois principaux points de vue : de manière positive (implication dans le travail), de manière négative (addiction), ou par l'existence de différents profils de *workaholics* [21, 22]. La définition du concept de *workaholism* selon Spence & Robbins ne fait pas consensus. Si deux dimensions sont généralement acceptées (forte implication dans le travail et tendance compulsive) ([23] ou [24] par exemple), la troisième (satisfaction au travail) est controversée [25]. En effet, le profil des *workaholics enthousiastes* défini par Spence & Robbins correspond pour d'autres au profil des *engagés au travail* [26].

Andreassen et al. [15] soulignent la nécessité de conduire des réflexions théoriques afin d'établir une définition consensuelle du concept d'addiction au travail et de développer l'échelle de mesure correspondante, ce qu'ils ont fait en développant la *Bergen Work Addiction Scale* (BWAS) [14].

Certaines recherches soutiennent les propriétés psychométriques de la WorkBat telle que proposée par Spence & Robbins [1], mais sa structure factorielle est sujette à une certaine controverse. En effet, la sous-échelle IT ne montre jamais une consistance interne satisfaisante. De plus, Mc Millan et al. [8] ont émis des réserves quant à la validité de structure de la WorkBat telle que proposée par Spence & Robbins [1]. En particulier l'identification des six profils a été réalisée sur la base des trois caractéristiques définies par les

auteurs avant même leur validation empirique. D'ailleurs, les mêmes analyses réalisées sur un échantillon de 180 hommes et 137 femmes néozélandais n'ont pas permis d'identifier les six profils proposés par Spence & Robbins en 1992 [8].

Les validations de structure interne sont réalisées sur de petits échantillons [1, 6 à 8, 12, 16]. Or Rouquette & Falissard [27] montrent que 300 sujets sont nécessaires pour réaliser des analyses factorielles confirmatoires sur une échelle à trois facteurs de

25 items et que ce nombre est généralement majoré en cas d'analyses factorielles exploratoires.

Malgré les limites précédentes, la WorkBat avait été utilisée dans près de 500 études en 2011, soit en étudiant les sous-échelles, soit en étudiant les profils [28].

### Observations particulières

Pas d'ordre particulier pour les différents items des différentes sous-échelles, évitant ainsi l'effet de halo.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 1 ■ SPENCE JT, ROBBINS AS - Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *J Pers Assess.* 1992 ; 58 (1) : 160-78.
- 2 ■ ERSOY-KART M - Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Soc Behav Personal.* 2005 ; 33 (6) : 609-18.
- 3 ■ ERKMEN T, CERIK S, BOZKURT S, OZARSLAN E - The Development of Spence and Robbins Workaholism Scale with its Validity and Reliability Measurement. *Int J Bus Manag Stud.* 2010 ; 2 (1) : 89-95.
- 4 ■ BURKE RJ, RICHARDSEN AM, MARTINUSSEN M - Psychometric properties of Spence and Robbins' measures of workaholism components. *Psychol Rep.* 2002 ; 91 (3 Pt 2) : 1098-104.
- 5 ■ KANAI A, WAKABAYASHI M, FLING S - Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Jpn Psychol Res.* 1996 ; 38 (4) : 192-203.
- 6 ■ GREBOT E, BERJOT S, LESAGE FX, DOVERO M - Schémas précoces inadaptes, activisme professionnel et épuisement professionnel chez des internes en médecine. *J Théor Comport Cogn.* 2011 ; 21 (2) : 43-52.
- 7 ■ GREBOT E, OLIVIER M, BERJOT S, GIRAULT-LIDVAN N ET AL. - Personnalité et activisme professionnel. *Ann Méd-Psychol.* 2017 ; 175 (6) : 528-35.
- 8 ■ McMILLAN LH, BRADY EC, O'DRISCOLL MP, MARSH NV - A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *J Occup Organ Psychol.* 2002 ; 75 (3) : 357-68.
- 9 ■ ANDREASSEN CS, HETLAND J, PALLESEN S - The Relationship Between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work, and Personality. *Eur J Pers.* 2010 ; 24 (1) : 3-17.
- 10 ■ LANGEVIN V, BOINI S - Dutch Work Addiction Scale : DUWAS. Risques psychosociaux : outils d'évaluation FRPS 40. *Réf Santé Trav.* 2017 ; 150 : 107-11.
- 11 ■ LANGEVIN V, BOINI S - Work Addiction Risk Test : WART. Risques psychosociaux : outils d'évaluation FRPS 41. *Réf Santé Trav.* 2017 ; 152 : 143-46.
- 12 ■ ANDREASSEN CS, URSIN H, ERIKSEN HR - The relationship



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES (suite)

- between strong motivation to work, 'workaholism', and health. *Psychol Health*. 2007 ; 22 (5) : 615-29.
- 13 ■ ANDREASSEN CS, HETLAND J, MOLDE H, PALLESEN S** - 'Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress Health*. 2011 ; 27 (3) : e209-14.
- 14 ■ ANDREASSEN CS, GRIFFITHS MD, HETLAND J, PALLESEN S** - Development of a work addiction scale. *Scand J Psychol*. 2012 ; 53 (3) : 265-72.
- 15 ■ ANDREASSEN CS, HETLAND J, PALLESEN S** - Psychometric assessment of workaholism measures. *J Manag Psychol*. 2013 ; 29 (1) : 7-24.
- 16 ■ BURKE RJ** - Workaholism in Organizations: Measurement Validation and Replication. *Int J Stress Manag*. 1999 ; 6 (1) : 45-55.
- 17 ■ WARR P, COOK J, WALL T** - Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occup Psychol*. 1979 ; 52 (2) : 129-48.
- 18 ■ CLARK LA** - Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality (SNAP). Minneapolis : University of Minnesota Press ; 1993 : 100 p.
- 19 ■ BURKE RJ** - Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability. *Psychol Rep*. 2001 ; 88 (3 Pt 1) : 882-88.
- 20 ■ GREBOT E, OLIVIER M** - Antécédents cognitifs de l'activisme professionnel : schémas précoces inadaptés et profils d'activisme professionnel. *J Théor Comport Cogn*. 2018 ; 28 (1) : 23-32.
- 21 ■ HARPAZ I, SNIR R** - Workaholism: Its definition and nature. *Hum Rel*. 2003 ; 56 (3) : 291-319.
- 22 ■ SNIR R, HARPAZ I, BURKE R** - Workaholism in organizations: new research directions. *Career Dev Int*. 2006 ; 11 (5) : 369-73.
- 23 ■ SCHAUFELI WB, TARIS TW, VAN RHENEN W** - Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Appl Psychol*. 2008 ; 57 (2) : 173-203.
- 24 ■ SCOTT KS, MOORE KS, MICELI MP** - An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Hum Relat*. 1997 ; 50 (3) : 287-314.
- 25 ■ BUELENS M, POELMANS SA** - Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *J Organ Change Manag*. 2004 ; 17 (5) : 440-58.
- 26 ■ SCHAUFELI WB, SHIMAZU A, TARIS TW** - Being Driven to Work Excessively Hard. The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross Cult Res*. 2009 ; 43 (4) : 320-48.
- 27 ■ ROUQUETTE A, FALISSARD B** - Sample size requirements for the internal validation of psychiatric scales. *Int J Methods Psychiatr Res*. 2011 ; 20 (4) : 235-49.
- 28 ■ PATEL AS** - A Meta-Analysis of Workaholism. Master's Thesis. Greenville : East Carolina University ; 2011 : 54 p.