

LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE et LA SANTÉ MENTALE :

Une revue systématique des études prospectives



Ruth Ndjaboué, MSc, MPH¹

Chantal Brisson, PhD^{1, 3}

Michel Vézina, MD, MPH, FRCP^{2,3}

1. Unité de recherche en santé des populations, Québec, Canada

2. Institut National de santé publique, Québec, Canada

3. GIROST , Québec, Canada

V^{ème} congrès international d'épidémiologie ADEL/EPITER, Bruxelles , Septembre 2012



PLAN

- ∞ Introduction
- ∞ Objectifs
- ∞ Méthodes
- ∞ Résultats
- ∞ Discussion
- ∞ Conclusion
- ∞ Question

INTRODUCTION



Introduction



- œ Plusieurs stressseurs psychosociaux au travail ont été associés aux problèmes de santé mentale.
- œ Deux modèles sont les plus utilisés:
 - œ **Demande-Latitude-support** (Karasek & Theorell, 1979)
 - œ **Déséquilibre Efforts-Reconnaissance** (Siegrist, 1996)
- œ Un troisième modèle:
la ***JUSTICE ORGANISATIONNELLE***.

Modèle demande-latitude (DL) « *Job strain model* »

Demande psychologique

Latitude décisionnelle

	Faible	Élevée
Élevée	Tension faible	Actif
Faible	Passif	Tension forte

(Adapté de Karasek et Theorell, 1990)

Modèle demande-latitude-**Support** (DLS)

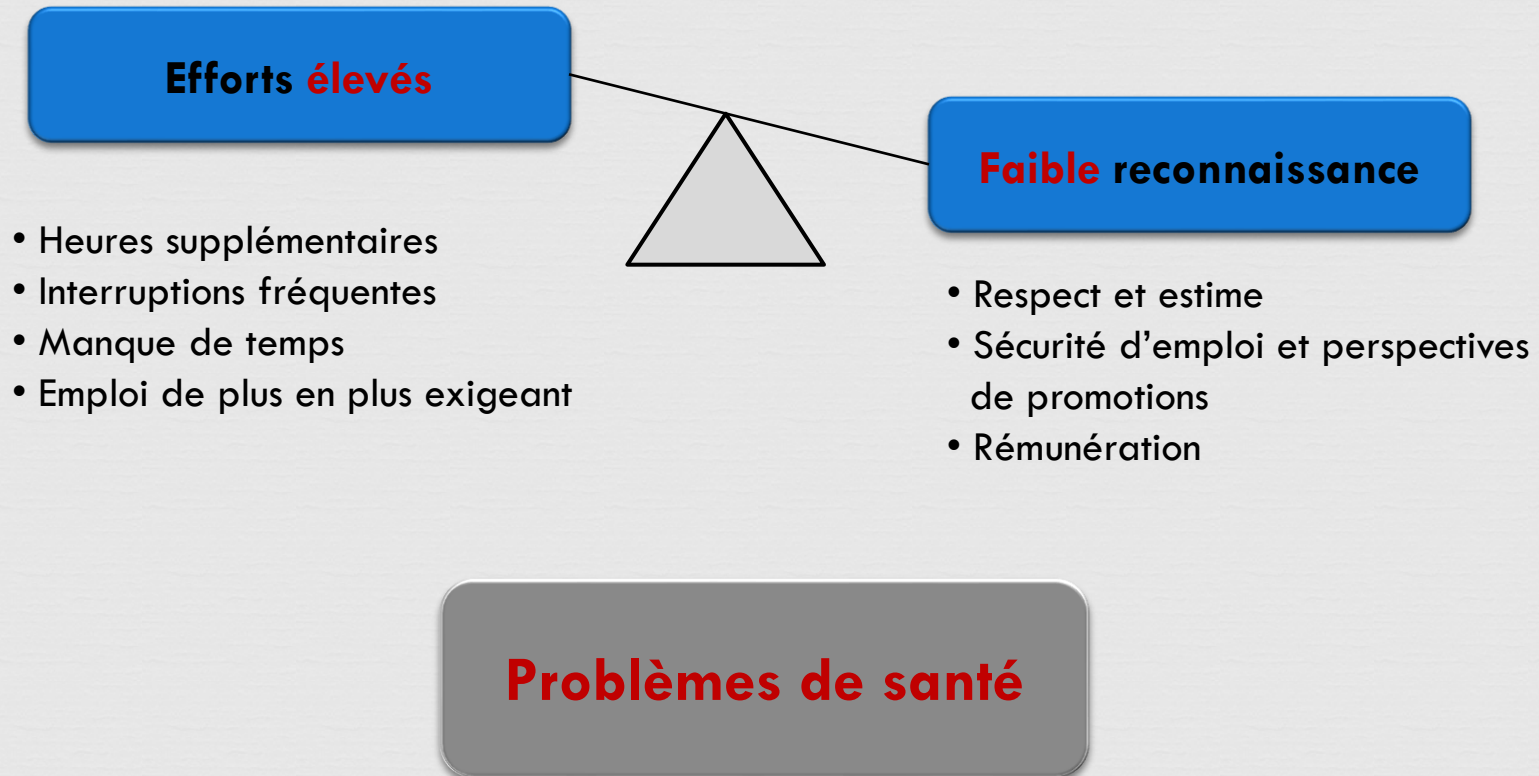


-
- œ La demande psychologique

 - œ La latitude décisionnelle:
 - œ L'utilisation des qualifications
 - œ L'autorité décisionnelle .

 - œ **Soutien social**
 - œ De la part des collègues
 - œ De la part du superviseur

Modèle de déséquilibre effort-reconnaissance (DER)



(Siegrist, 1996)

Justice organisationnelle



- œ Règles et normes sociales qui régissent l'entreprise au plan :
 - œ des relations interpersonnelles (*justice relationnelle*)
 - œ des processus et des procédures conditionnant cette distribution (*justice procédurale*), et
 - œ de la distribution des ressources et des avantages (*justice distributive*),

Folger et Cropanzano (1998).

OBJECTIFS et MÉTHODES



Objectifs



- œ **Revue systématique** des études prospectives évaluant les associations entre la **justice organisationnelle** et la **santé mentale**
- œ Évaluer dans quelle mesure la justice organisationnelle a un **effet sur la santé mentale**, **indépendamment** des modèles **DLS** et **DER**
- œ Discuter les **différences et similitudes** entre la justice organisationnelle et les 2 autres modèles

Méthodes



❧ **Collecte des données** : MEDLINE, Web of science and PsychINFO (+ liste des références).

❧ **Critères d'inclusion** :

❧ Études prospectives

❧ Pays industrialisés.

❧ Années 1990-2010

❧ **Analyse** : Déterminer l'effet indépendant de la justice organisationnelle → Contrôle pour les composantes des 2 autres modèles

RÉSULTATS



Résultats



↻ 403 études recensées → **11** études sélectionnées

↻ **Justice relationnelle : 10 études**

- ↻ Santé mentale : 7 études
- ↻ Absences pour maladie : 3 études

↻ **Justice procédurale : 8 études**

- ↻ Santé mentale : 6 études
- ↻ Absences pour maladie : 3 études

↻ **Justice distributive : 2 études**

- ↻ Santé mentale : 2 études
- ↻ Absences pour maladie : 1 étude

Études prospectives portant sur les effets de la justice organisationnelle sur la santé mentale

Composantes	Instrument	Effets significatifs observés	Mesures d'effets ^F	Contrôle pour les composantes DLS et/ou DER	Effets indépendants significatifs	Recoupement théorique ou de mesure *	Effets indépendants significatif (dimension spécifique)	Mesures d'effets indépendants ^F
Justice relationnelle 10 études	Moorman	9 études	RC variant de 1.20 à 2.13	8 études /10	7 études /8	Soutien social du DLS	2 études /3	RC variant de 1.13 à 2.13
Justice procédurale 8 études	Moorman De Boer Price & Muller	7 études	RC variant de 1.35 à 1.87	5 études /8	4 études /5	Latitude décisionnelle du DLS	3 études /4	RC variant de 1.08 à 1.87
Justice distributive 2 études	De Boer Darly	2 études	P <0.001 **	Aucun	ND	DER	ND	ND

^F Effets statistiquement significatifs / RC: Rapport de Cote

* DLS: demande-latitude-support; DER: déséquilibre efforts-reconnaissance

** p valeur dans un modèle d'équations structurelles

Études prospectives portant sur les effets de la justice organisationnelle sur la santé mentale

Composantes N	Instrument	Effets significatifs observés	Mesures d'effets ^F	Contrôle pour les composantes DLS et/ou DER	Effets indépendants significatifs	Recoupement théorique ou de mesure *	Effets indépendants significatif (dimension spécifique)	Mesures d'effets indépendants ^F
Justice relationnelle 10 études	Moorman	9 études /10	RC variant de 1.20 à 2.13	8 études /10	7 études /8	Soutien social du DLS	2 études /3	RC variant de 1.13 à 2.13
Justice procédurale 8 études	Moorman De Boer Price & Muller	7 études / 8	RC variant de 1.35 à 1.87	5 études /8	4 études /5	Latitudo décisionnelle du DLS	3 études /4	RC variant de 1.08 à 1.87
Justice distributive 2 études	De Boer Darly	2 études / 2	P <0.001 **	Aucun	ND	DER	ND	ND

^F Effets statistiquement significatifs /RC: Rapport de Cote

* DLS: demande-latitudo-support; DER: déséquilibre efforts-reconnaissance

** p valeur dans un modèle d'équations structurelles

Études prospectives portant sur les effets de la justice organisationnelle sur la santé mentale

Composantes N	Instrument	Effets significatifs observés	Mesures d'effets ^F	Contrôle pour les composantes DLS et/ou DER	Effets indépendants significatifs	Recoupement théorique ou de mesure *	Effets indépendants significatifs (dimension spécifique)	Mesures d'effets indépendants ^F
Justice relationnelle 10 études	Moorman	9 études	RC variant de 1.20 à 2.13	8 études /10	7 études /8	Soutien social du DLS	2 études / 3	RC variant de 1.13 à 2.13
Justice procédurale 8 études	Moorman De Boer Price & Muller	7 études	RC variant de 1.35 à 1.87	5 études /8	4 études /5	Latitude décisionnelle du DLS	3 études /4	RC variant de 1.08 à 1.87
Justice distributive 2 études	De Boer Darly	2 études	P <0.001 **	Aucun	ND	DER	ND	ND

^F Effets statistiquement significatifs / RC: Rapport de Cote

* DLS: demande-latitude-support; DER: déséquilibre efforts-reconnaissance

** p valeur dans un modèle d'équations structurelles

DISCUSSION



Comparaison avec le modèle DLS



☞ Justice relationnelle :

- ☞ 7 études sur 8 ont observé des effets indépendants.
- ☞ Items similaires à ceux du soutien social

☞ Justice procédurale :

- ☞ 4 des 5 études ayant contrôlé pour le modèle DLS ont obtenu des effets significatifs
- ☞ Items différents de ceux de l'autorité décisionnelle

Comparaison avec le modèle DER



- ∞ Effets indépendants significatifs sur la santé mentale après ajustement pour le DER :
 - ∞ **Justice relationnelle** (4 études/5)
 - ∞ **Justice procédurale** (1 étude/1)

- ∞ **Justice distributive:**
 - ∞ Aucun ajustement pour le DER dans les 2 études
 - ∞ Évaluation des efforts et des rétributions personnelles (↔ DER) **ET comparativement à une autre personne**
 - ∞ Items similaires + Items différent de ceux du DER

CONCLUSION



Conclusion



- ∞ Effets indépendants de la justice organisationnelle sur la santé mentale :
 - ∞ Justice **relationnelle**: RC variant de **1.13** à **2.13**
 - ∞ Justice **procédurale**: RC variant de **1.08** à **1.87**
- ∞ Ces deux composantes évaluent des stressors psychosociaux au travail qui sont **différents** mais **complémentaires** de ceux des modèles DLS et DER
- ∞ Impossible de statuer sur les effets indépendants de la justice distributive



QUESTIONS

∞



Justice relationnelle



- 1-) "Do you get **consistent information** from line management (your supervisor)?"
- 2-) "Do you get **sufficient information** from line management (your supervisor)?"
- 3-) "When you are having difficulties at work, how often is your supervisor willing to listen to your problem?"
- 4-) "Do you ever get criticised unfairly?"
- 5-) "Do you ever get praised for your work?"
- 6-) "Your supervisor considers your viewpoint."
- 7-) "Your supervisor is able to suppress personal biases."
- 8-) "Your supervisor treats you with kindness and consideration."
- 9-) "Your supervisor takes steps to deal with you in a truthful manner."
- 10-) "Your supervisor shows concern for your rights."
- 11-) "Your supervisor provides timely feedback."

Justice procédurale



- 1-) "Procedures were designed to hear the concerns of all those affected by the decision."
- 2-) "Procedures were designed to collect accurate information necessary for making the decision."
- 3-) "Procedures were designed to provide opportunities to appeal or challenge the decision."
- 4-) "Procedures were designed to generate standards so that decisions can be made with consistency."
- 5-) "Procedures were designed to provide useful feedback."
- 6-) "Procedures were designed to provide clarification about the decision."
- 7-) "Procedures were designed to represent all sides affected by the decision."

Justice distributive



- ❧ 1-) “How fair has the hospital been in rewarding you when you considered the responsibilities you have?”
- ❧ 2-) “How fair has the hospital been in rewarding you when you take into account the amount of education and training you have?”
- ❧ 3-) “How fair has the hospital been in rewarding you when you consider the amount of effort you have put forth?”
- ❧ 4-) “How fair has the hospital been in rewarding you when you consider the stresses and strains of your job?”
- ❧ 5-) “How fair has the hospital been in rewarding you when you consider the work that you have done?”
- ❧ 6-) “What do you think of your salary when you compare your work efforts with those of your colleagues?”
- ❧ 7-) “What do you think of the appreciation you get when you compare the number of tasks you have with those of your colleagues?”

Références

- ❧ **Head J**, Kivimaki M, Siegrist J, et al. Effort-reward imbalance and relational injustice at work predict sickness absence: the Whitehall II study. *J Psychosom Res* 2007;63:433-40.
- ❧ **Kivimaki M**, Ferrie JE, Head J, et al. Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health* 2004; 58:931-7.
- ❧ **Ferrie JE**, Head J, Shipley MJ, et al. Injustice at work and incidence of psychiatric morbidity: the Whitehall II study. *Occup Environ Med* 2006; 63:443-50.
- ❧ **Elovainio M**, Kivimäki M, Steen N, et al. Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Soc Sci Med* 2004; 58:1659-69.
- ❧ **Kivimaki M**, Elovainio M, Vahtera J, et al. Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occup Environ Med* 2003; 60:27-33.
- ❧ **Ylipaavalniemi J**, Kivimaki M, Elovainio M, et al. Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Soc Sci Med* 2005; 61:111-22.
- ❧ **Kivimaki M**, Elovainio M, Vahtera J, et al. Association between organizational inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees. *Psychol Med* 2003; 33:319-26.
- ❧ **Kivimaki M**, Vahtera J, Elovainio M, et al. Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occup Environ Med* 2007; 64:659-65.
- ❧ **Elovainio M**, Kivimaki M, Vahtera J, et al. Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health. *Health Psychol* 2003; 22:287-93.
- ❧ **Ybema JF**, Van den Bos K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective. *Soc Sci Med* 2010; 70:1609-17.
- ❧ **Liljegren M**, Ekberg K. The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout. *Work* 2009; 33:43-51.

Références (suite)

- ❧ **Adams JS.** Toward an understanding of inequity. *J Abnorm Psychol* 1963;67:422-36
- ❧ **Elovainio M,** Heponiemi T, Sinervo T, et al. Organizational justice and health; review of evidence. *G Ital Med Lav Ergon* 2010;32(3 Suppl B):B5-B9 M
- ❧ **Moorman R.** Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee Citizenship? *J Appl Psychol* 1991;76:845-55.
- ❧ **Price JL,** Mueller CW. Distributive justice. In: Price JL, Mueller CW, eds. *Hand-book of Organizational Measurement.* Marshfield, USA: Pitman publishing Inc, 1986:122-7.
- ❧ **De Boer EM,** Bekker AB, Syroit JE, et al. Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *J Organ Behav* 2002;23:181-97.
- ❧ **Darly JP.** Explaining changes to employees: the influence of justifications and change outcomes on employees' fairness judgements. *J Appl Behav Sci* 1995;31:415-29.

- ❧ **Ndjaboué R, Brisson C, Vézina M. *Occup Environ Med* (2012). doi:10.1136/oemed-2011-100595**