

**Croyances d'efficacité sociale et solitude professionnelle<sup>1 2</sup>**  
*Revue internationale sur le travail et la société*  
**Stéphane Thibodeau, Marc Dussault et Nicole Royer<sup>3</sup>**

**Année :** 2007

**Volume :** 5

**Numéro :** 3

**Pages :** 20-33

**ISSN :** 1705-6616

**Sujets :** Auto-efficacité, auto-efficacité, croyances d'efficacité sociale, solitude professionnelle, travail, travailleurs.

### **Résumé**

La présente étude s'inscrit dans la lignée de celles qui s'intéressent à la qualité des relations interpersonnelles au travail. Plus précisément, elle vise à décrire la relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle. Quatre cent quatre-vingt-sept (487) enseignants provenant de 42 écoles secondaires publiques et francophones québécoises complètent une traduction de la sous-échelle relative aux croyances d'efficacité sociale du *Self-Efficacy Scale* et une traduction canadienne française du *UCLA Loneliness Scale (version 3)*. Les résultats montrent une corrélation négative et significative ( $r = -.55; p < .001$ ) entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle. Ils révèlent également que le sexe des participants n'a pas d'effet modérateur sur cette relation. Ces résultats sont discutés à la lumière de l'analyse des théories sociocognitive de l'auto-efficacité de Bandura et cognitive de la solitude de Peplau et Perlman ainsi que des travaux antérieurs.

---

<sup>1</sup> Cette étude a été réalisée grâce à une subvention du CRSH accordée au professeur Marc Dussault.

<sup>2</sup> Pour toute correspondance, s'adresser au professeur Stéphane Thibodeau à l'adresse courriel [Stephane.Thibodeau@UQTR.CA](mailto:Stephane.Thibodeau@UQTR.CA).

<sup>3</sup> Les trois auteurs oeuvrent à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

## **Problématique**

La solitude professionnelle constitue une caractéristique évoquée depuis plusieurs années par les experts Nord-américains (Bakkenes, de Brabander et Imants, 1999; Burbank et Kauchak, 2003; Carpentier-Roy et Pharand, 1992; Dionne 2003; Lortie, 1975) et Européens (Maroy, 2004; Van Zanten, 2004) lorsqu'ils traitent de la vie au travail de certains professionnels de l'éducation. Les résultats d'études, menées auprès d'intervenants domaine de l'éducation au Québec, montrent qu'elle est reliée négativement à la performance au travail (Dussault et Thibodeau, 1997) et positivement au stress professionnel (Dussault, Deaudelin, Royer et Loiselle, 1999). De plus, des relations sont observées entre la solitude et la dépression (Cohen-Mansfield et Parpura-Gill, 2007; Marquez, McAuley, Molt, Elavsky, Konopack, Jerome et Kramer, 2006; Nangle, Erdley, Newman, Mason et Carpenter, 2003), l'alcoolisme (Perlman et Peplau, 1998) ou le suicide (Perlman et Peplau, 1998), par exemple. Ces conséquences potentielles, qui semblent négatives tant pour les organisations que pour leurs membres, font de la solitude professionnelle une problématique qui peut s'avérer importante pour le monde du travail.

À la lumière de De Grâce, Joshi et Pelletier (1993), la solitude professionnelle peut se définir comme un sentiment négatif qui résulte d'un écart perçu entre la quantité et la qualité des relations interpersonnelles effectives et celles qu'elle souhaiterait connaître au travail. Selon la théorie cognitive de la solitude (Perlman 2004, Perlman et Peplau, 1998), certaines ressources personnelles peuvent faire varier l'intensité de la solitude. Lorsqu'il est question de ressource personnelle, des résultats d'études empiriques (Labelle et Lachance, 2003; Taylor et Popma, 1990; Wollman et Stouder, 1991) montrent que l'autoefficacité se démarque par sa capacité à prédire le résultat à une tâche donnée.

Durant les 20 dernières années, l'autoefficacité a été l'un des concepts les plus étudiés dans le domaine de la psychologie industrielle et organisationnelle (Chen et Bliese, 2002; Martincevic, 2004; Sherbaum, Cohen-Charash et Kern, 2006; Schyns et von Collani, 2002). En éducation, par exemple, elle a été mise en relation avec plusieurs variables comme les comportements de citoyenneté organisationnelle (Dussault, 2006), l'enseignement (Rich, Lev et Fischer, 1996) et la satisfaction au travail (Caprara, Barbaranelli, Borgogni et Steca, 2003). Selon la théorie

sociocognitive (Bandura, 1997, 2003), l'autoefficacité réfère au jugement que porte la personne sur sa capacité à organiser et à exécuter les procédures requises pour atteindre les performances escomptées. En d'autres mots, l'autoefficacité est la croyance que possède un individu en sa capacité de produire ou non une tâche donnée (Bandura, 1993, 1997). Bandura (1997) considère que l'autoefficacité détermine le comportement. À cet égard, on peut penser que si une personne se croit habile socialement, elle aura tendance à aller vers les autres et, ce faisant, risquera moins de ressentir la solitude que l'individu qui se considère inhabile. Il semble donc plausible que l'autoefficacité puisse influencer un sentiment comme la solitude professionnelle.

Quatre études (Dumont, Leclerc et Deslandes, 2003; Dussault et Deaudelin, 2001; Fry et Debats, 2002; Junttila, Vauras et Laakkonen, 2007) fournissent des indications sur la relation entre l'autoefficacité et la solitude. D'abord, il se dégage de résultats de la recherche de Dumont et al. (2003) qu'il y a une relation négative entre la solitude et l'autoefficacité d'adolescents. Ensuite les résultats de la recherche de Dussault et Deaudelin (2001) montrent des relations négatives entre la solitude et l'autoefficacité professionnelle (autoefficacité générale et personnelle) des futurs enseignants, de même qu'avec leur autoefficacité générale. Par contre, la solitude n'est pas reliée à l'autoefficacité personnelle. Pour ce qui est des résultats de l'étude de Fry et Debats (2002), ils présentent, chez les femmes, des relations négatives entre la solitude et les autoefficacités globale et interpersonnelle alors que, chez les hommes, ces relations ne sont pas présentes. Enfin, les résultats de l'étude de Junttila et al. (2007) indiquent une relation négative entre l'autoefficacité parentale et la solitude de mères et de pères.

Même si l'autoefficacité peut être généralisée à différentes activités, elle est normalement étudiée en fonction d'une tâche précise (Choi, 2003; Luszczynska, Scholz et Schwarzer, 2005). Dans le cadre de la présente étude, la solitude professionnelle faisant référence aux relations interpersonnelles au travail, c'est-à-dire au domaine des compétences sociales des individus, les croyances d'efficacité sociale constituent donc la variable à l'étude. Les croyances d'efficacité sociale représentent la perception d'être capable de répondre avec compétence à diverses situations interpersonnelles (Bandura, 1997), donc de croire en ses capacités sociales (Coleman, 2003).

L'objectif de l'étude consiste à décrire la relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle des travailleurs. Partant de l'analyse des théories cognitive de la solitude et sociocognitive de l'autoefficacité de même que de la recension des travaux antérieurs, l'étude formule l'hypothèse qu'il existe une relation négative entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle.

## **Méthode**

La présente étude s'inscrit dans une perspective quantitative. Elle utilise un devis corrélationnel (Fortin, 1996).

### *Participants*

Les données ont été recueillies lors d'un envoi postal effectué dans 42 écoles secondaires publiques et francophones québécoises. Des 1197 enseignants sollicités, 487 (275 femmes, 206 hommes et 6 personnes dont le sexe n'est pas indiqué) ont retourné les questionnaires complétés, ce qui représente un taux de réponse de 40.6 %.

### *Instruments de mesure*

Les croyances d'efficacité sociale sont mesurées à l'aide d'une traduction de la sous-échelle relative à ces croyances du *Self-Efficacy Scale* (Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs et Rogers, 1982). La version anglophone présente un indice de consistance interne ( $\alpha$ ) de .71 lors de sa validation (Sherer et al., 1982) et de .69 lors de diverses mises à l'épreuve (Choi, 2003; Woodruff et Cashman, 1993). Réalisée par une traductrice professionnelle, la version francophone est vérifiée par un spécialiste de l'autoefficacité. Elle comporte six énoncés pour lesquels le répondant indique son degré d'accord quant à ses capacités générales à développer des relations interpersonnelles. Cet instrument présente une échelle de type Likert en six points : (1) fortement en désaccord; (2) modérément en désaccord; (3) légèrement en désaccord; (4) légèrement d'accord; (5) modérément d'accord; (6) fortement d'accord. Dans le cadre de la présente étude, il montre une consistance interne ( $\alpha$ ) de .54.

La solitude professionnelle est mesurée avec la traduction canadienne française du *UCLA Loneliness Scale (version 3)* (Russell et Cutrona, 1988) de Lussier (1992). Cet instrument se compose de 20 énoncés autodescriptifs à partir desquels le répondant indique la fréquence à laquelle il ressent les sentiments décrits, et ce, sur une échelle en quatre points : (1) jamais; (2) rarement; (3) parfois; (4) toujours. Russell et Cutrona (1988) rapportent un indice de consistance ( $\alpha$ ) interne allant de .89 à .94 pour la version anglophone. Pour la version francophone de Lussier (1992), cet indice varie de .90 à .96 (Dumont et al., 2003; Lambert, Lussier, Sabourin et Wright, 1995; Lussier, 1992). Dans le cadre de la présente étude, l'instrument montre une consistance interne ( $\alpha$ ) de .93. Par souci de bien décrire le contexte (DeVellis, 2003; Fishbein et Ajzen, 1975) dans lequel doit être mesurée la solitude professionnelle, l'énoncé « Au travail » est placé au début du questionnaire afin de s'assurer que les répondants le complètent en fonction de leur situation en milieu de travail.

## Résultats

Le Tableau 1 montre les moyennes et les écarts-types pour les croyances d'efficacité sociale et solitude professionnelle, ces deux variables comportant chacune une mesure globale. Les scores moyens sont de 4.59 ( $\acute{E}.T. = 0.71$ ) pour les croyances d'efficacité sociale et de 1.69 ( $\acute{E}.T. = 0.47$ ) pour la solitude professionnelle. Le Tableau 1 montre également la corrélation ainsi que la variance expliquée entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle. Les résultats révèlent une corrélation négative et significative entre ces deux variables ( $r = -.55; p < .001$ ), les croyances d'efficacité sociale contribuant à 29.3 % de l'explication de la variance de la solitude professionnelle.

Tableau 1

Moyennes, écarts types, corrélation et variance expliquée ( $n = 487$ )

Variable	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>r</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>p</i>
Croyances d'efficacité sociale*	4.59	0.71	-.55	29.3	.001
Solitude professionnelle**	1.69	0.47			

\*Échelle de 1 à 6. \*\*Échelle de 1 à 4.

Puisque que le sexe constitue souvent une variable pouvant influencer la relation entre deux autres variables, son effet modérateur est contrôlé. Comme indiqué dans le Tableau 2, les analyses de régression montrent que, chez les femmes ( $\beta = -.54$ ;  $t = -10.58$ ;  $p < .001$ ) et chez les hommes ( $\beta = -.53$ ;  $t = -9.24$ ;  $p < .001$ ), les croyances d'efficacité sociale influencent la solitude professionnelle. Le test de différence de coefficients de régression non standardisés (voir Alain, 2004; Cohen, Cohen, West et Aiken, 2003) révèle que l'intervalle de confiance (*IC*) se situe entre -.09 à .11. Comme le *IC* inclut 0, il n'y a pas d'effet modérateur du sexe dans la relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle.

Tableau 2  
Régression hiérarchique du rôle modérateur du sexe

	B	ÉT	$\beta$	t	p	IC*
Femmes	-.35	.03	-.54	-10.58	.001	
						-.09 à .11
Hommes	-.36	.04	-.53	-9.24	.001	

\*  $(B_f - B_m) \pm (ÉT_f - ÉT_m) = \sqrt{(ÉT_f)^2 + (ÉT_m)^2} \times 2 = IC$ .

## Discussion et conclusion

La relation négative observée entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle est cohérente avec l'analyse des théories sociocognitive de l'autoefficacité et cognitive de la solitude. En effet, il semble possible que le sentiment de solitude professionnelle soit une conséquence des croyances d'efficacité sociale d'un individu. Il semble également plausible que les croyances d'efficacité sociale puissent constituer une ressource cognitive de la personne susceptible d'influencer son sentiment de solitude. De plus, comme l'influence entre l'autoefficacité et les états affectifs qu'elle peut engendrer est bidirectionnelle (Bandura, 1997; Carré, 2004), la solitude professionnelle pourrait à son tour influencer les croyances d'efficacité sociale. En effet, ces états affectifs peuvent à leur tour agir à la fois sur la réalisation de la tâche,

donc sur la performance finale, mais aussi sur l'autofficacité elle-même, par une boucle de rétroaction. Ainsi, le fait qu'une personne ressente rarement de la solitude pourrait renforcer ses croyances d'efficacité sociale alors que l'effet serait contraire pour celle qui se sent seule fréquemment.

La relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle peut s'expliquer par le fait que ces croyances influent sur la manière dont une personne réagit à diverses situations interpersonnelles (Bandura, 1986). À cet égard, Bandura (1997) mentionne que plus les croyances d'efficacité sociale sont faibles, plus la personne semble réticente à rencontrer d'autres individus. De fortes croyances d'efficacité sociale sont donc nécessaires pour cultiver et maintenir des relations satisfaisantes (Bandura, 1997) et pour adopter des comportements prosociaux qui favorisent l'acceptation par les autres (Bandura, Barbaranelli, Caprara et Pastorelli, 1996). De plus, un individu présentant de faibles croyances d'efficacité sociale peut, avec le temps, vivre un déclin de ses relations (Fry et Debats, 2002). Il semble qu'un tel individu consacre moins d'efforts et mette moins de persévérance à combattre la détérioration de ses interactions sociales (Bandura, 1977, 2000). Dans la même veine, les croyances d'efficacité sociale sont essentielles pour obtenir de l'aide des autres (Bandura, 1997). En effet, une personne ayant de faibles croyances d'efficacité recherche de l'aide d'une mauvaise manière, auprès des mauvaises personnes, au mauvais moment, dans un mauvais contexte, et sans être sensible aux besoins des autres. Ses relations peuvent ainsi se durcir et le réseau de soutien s'épuiser. L'individu possédant de bonnes croyances d'efficacité sociale crée, au contraire, un environnement plus aidant pour lui-même que ne peut le faire celui qui doute de ses capacités sociales. En somme, de fortes croyances d'efficacité sociale permettent d'adopter les comportements prosociaux nécessaires à l'obtention d'aide et de cultiver des relations satisfaisantes. Or, la personne qui n'arrive pas à une telle vie sociale risque, à l'inverse, de vivre de l'isolement (Bandura et al., 1996).

Les résultats montrent que le sexe n'a pas d'effet modérateur sur relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle. Contrairement à la recherche réalisée auprès de personnes âgées par Fry et Debats (2002) et dans laquelle on a observé des différences reliées au sexe, dans la présente étude, les femmes et les hommes ressentent rarement la solitude et

semblent avoir confiance en leur habileté à établir et à entretenir des relations sociales. On peut penser qu'à la suite de la retraite, les hommes peuvent vivre un déclin plus important de leur valeur personnelle que celui des femmes. Par conséquent, ils risquent de ressentir plus souvent la solitude puisqu'ils se perçoivent inefficaces dans plusieurs sphères de leur vie. Or, les participants à la présente étude sont des enseignants encore actifs sur le marché du travail. Il est fort probable qu'ils ne vivent pas cette dévaluation personnelle, ce qui pourrait expliquer que le sexe ne joue pas un rôle modérateur dans la relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle.

Étant donné la relation négative observée entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle, il semble important de trouver des moyens de renforcer ces croyances. Il faut que les gestionnaires connaissent les principales sources (réalisations personnelles, expériences vicariantes, persuasion verbale) des croyances d'efficacité sociale afin qu'ils puissent favoriser le développement de ces croyances chez leurs subordonnés. À cet égard, s'assurer d'associer un nouvel employé à une équipe de travail dans laquelle on sait l'intégration facile peut représenter une réalisation personnelle favorable au développement des croyances d'efficacité sociale. De plus, jumeler un membre du personnel à un mentor dont les compétences sociales sont reconnues peut constituer une expérience vicariante intéressante. De même, donner de la rétroaction positive à un nouvel employé qui semble entrer en contact aisément avec ses nouveaux collègues peut constituer une forme de persuasion verbale pouvant contribuer à l'autoefficacité sociale. Le développement des croyances d'efficacité sociale concorde avec la position de Bandura (1992); les personnes ayant de fortes croyances d'efficacité visualisent des scénarios de réussite et, lorsque cette réussite est sociale, cela peut diminuer leur solitude.

Au plan théorique, il s'agit d'une première étude qui s'attarde à la relation entre les croyances d'efficacité sociale et la solitude professionnelle. De plus, la présente étude innove en s'intéressant aux croyances d'efficacité sociale de travailleurs. En effet, les croyances d'efficacité sociale font l'objet de très peu de recherches et aucune d'entre elles n'applique ce concept au monde du travail.



Bien que cette étude puisse contribuer à l'évolution des connaissances, elle comporte tout de même certaines limites. D'abord, un échantillon non probabiliste par quotas tel qu'utilisé dans la présente étude ne permet pas de préciser l'erreur d'échantillonnage. Cet échantillon risque donc d'être moins représentatif que l'échantillon probabiliste (Beaud, 2003; Fortin, 1996). Cette lacune limite donc la possibilité de généraliser les résultats à l'ensemble de la population enseignante. Ensuite, le taux de réponse de la présente étude (40,6 %) peut être qualifié de faible. Ce faible taux de réponse gêne également la généralisation des résultats. De plus, l'instrument utilisé pour mesurer les croyances d'efficacité sociale présente une faible consistance interne. Enfin, cet instrument mesure les croyances d'efficacité sociale en général et non celles reliées au contexte de travail. Il est donc possible que les résultats de l'étude soient affectés par les limites de cet instrument.

Les limites et des résultats suggèrent certaines pistes de recherche. D'abord, il semble opportun de refaire cette étude auprès de plusieurs échantillons d'enseignants afin de favoriser la généralisation des résultats à la population enseignante. Il s'avère aussi indiqué que cette étude soit réalisée auprès de travailleurs de d'autres domaines d'activités comme les télétravailleurs, les travailleurs autonomes et les gestionnaires de projets à l'étranger. Il apparaît également nécessaire que l'instrument relatif aux croyances d'efficacité sociale soit l'objet d'une validation transculturelle. Étant donné les qualités psychométriques discutables de la version originale anglophone, il est même souhaitable d'élaborer un nouveau questionnaire et de l'adapter au monde du travail.

## Références

- Alain, M. (2004). *Les us et abus dans l'application de la régression multiple en sciences humaines*. Trois-Rivières, QC : Les Éditions SMG.
- Bakkenes, I., de Brabander, C. et Imants, J. (1999). Teacher isolation and communication network analysis in primary schools. *Educational Administration Quarterly*, 35(2), 166-202.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Bandura, A. (1992). Exercice of personal agency through the self-efficacy mechanism. Sous la direction de R. Schwarzer, Dans *Self-efficacy : Thought control of action*, (pp. 3-38). London : Hemisphere Publishing Corporation.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York : W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). Exercice of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2003). *Autoefficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Traduit de l'anglais par Jacques Lecomte. Bruxelles : De Boeck.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. et Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222.
- Beaud, J. – P. (2003). L'échantillonnage. Sous la direction de B. Gauthier, Dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, (pp. 211-242). Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Burbank, M. D. et Kauchak, D. (2003). An alternative model for professional development : Investigations into effective collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 19(5), 499-514.
- Carpentier-Roy, M.-C. et Pharand, S. (1992). *Organisation du travail et santé mentale chez les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire : rapport de recherche*. Ste-Foy, QC : Centrale de l'Enseignement du Québec.

- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. et Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXI<sup>e</sup> siècle? *Savoirs : Revue Internationale de Recherche en Éducation et Formation des Adultes*, Hors-série : Autour de l'œuvre d'Albert Bandura, 9-50.
- Chen, G. et Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self- and collective efficacy : Evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 549-556.
- Choi, N. (2003). Further examination of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 92(2), 473-480.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. et Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3e éd.). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cohen-Mansfield, J. et Parpura-Gill, A. (2007). Loneliness in older persons: A theoretical model and empirical findings. *International Psychogeriatrics*, 19(2), 279-294.
- Coleman, P. K. (2003). Perceptions of parent-child attachment, social self-efficacy, and peer relationships in middle childhood. *Infant and Child Development*, 12(4), 351-368.
- De Grâce, G.-R., Joshi, P. et Pelletier, R. (1993). L'échelle de solitude de l'Université Laval (ÉSUL) : validation canadienne-française du UCLA Loneliness Scale. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 25(1), 12-27.
- DeVillis, R. F. (2003). *Scale development : Theory and applications* (2<sup>e</sup> édition). Thousand Oaks : Sage Publications.
- Dionne, L. (2003). *La collaboration entre collègues comme mode de développement professionnel chez l'enseignant : une étude de cas*. Thèse de doctorat inédite, Université du Québec à Montréal, Montréal.
- Dumont, M., Leclerc, D. et Deslandes, R. (2003). Ressources personnelles et détresse psychologique en lien avec le rendement scolaire et le stress chez des élèves de quatrième secondaire. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 35(4), 254-267.
- Dussault, M. (2006). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 98(2), 427-432.
- Dussault, M. et Deaudelin, C. (2001). Loneliness and self-efficacy in education majors. *Psychological Reports*, 89(2), 285-289.

- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N. et Loïselle, J. (1999). Professional isolation and stress in teachers. *Psychological Reports*, 84(3), 943-946.
- Dussault, M. et Thibodeau, S. (1997). Professional isolation and performance at work of schools principals. *Journal of School Leadership*, 7(5), 521-536.
- Fishbein, M. et Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior : An introduction to theory and research*. Reading, MA : Addison-Wesley Publishing Company.
- Fortin, M.-F. (1996). *Le processus de la recherche : de la conception à la réalisation*. Ville Mont-Royal, QC : Décarie Éditeur.
- Fry, P. S. et Debats, D. L. (2002). Self-efficacy beliefs as predictors of loneliness and psychological distress in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 55(3), 233-269.
- Junttila, N., Vauras, M. et Laakkonen, E. (2007). The role of parenting self-efficacy in children social and academic behaviour. *European Journal of Psychology of Education*, 22(1), 41-61.
- Labelle, R. et Lachance, L. (2003). Locus of control and academic efficacy in the thoughts of life and death of young Quebec university students. *Crisis : The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 24(2), 68-72.
- Lambert, V., Lussier, Y., Sabourin, S. et Wright, J. (1995). Attachement, solitude et détresse psychologique chez les jeunes adultes. *Journal International de Psychologie*, 30(1), 109-131.
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher : A sociological study*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Lussier, Y. (1992). *Traduction française de la version 3 du UCLA Loneliness Scale (Russell et Cutrona, 1988)*. Document inédit, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Luszczynska, A., Scholz, U. et Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale : Multicultural validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Maroy, C. (2004). Le modèle du praticien réflexif à l'épreuve de l'enquête en Belgique. Sous la direction de M. Tardif et C. Lessard, Dans *La profession d'enseignant aujourd'hui : évolutions, perspectives et enjeux internationaux*, (pp. 67-93). Saint-Nicolas, QC : Les Presses de l'Université Laval.
- Marquez, D. X., McAuley, E., Molt, R. W., Elavsky, S., Konopack, J. F., Jerome, G. J. et Kramer, A. F. (2006). Validation of geriatric depression scale-5 scores among sedentary older adults. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 667-675.

- Martincevic, M. F. (2004). Self-efficacy in the context of organizational psychology. *Horizons of Psychology, 13*(3), 77-106.
- Nangle, D. W., Erdley, C. A., Newman, J. E., Mason, C. A et Carpenter, E. M. (2003). Popularity, friendship quantity, and friendship quality : Interactive influences on children's loneliness and depression. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology, 32*(4), 546-555.
- Perlman, D. (2004). European and Canadian studies of loneliness among seniors. *Canadian Journal on Aging, 23*(2), 181-188.
- Perlman, D. et Peplau, L. A. (1998). Loneliness. Sous la direction de H. S. Friedman, Dans *Encyclopedia of mental health* (vol, 2, pp. 571-581). San Diego, CA : Academic Press.
- Rich, Y., Lev, S. et Fischer, S. (1996). Extending the concept and assessment of teacher efficacy. *Educational and Psychological Measurement, 56*(6), 1015-1025.
- Russell, D. et Cutrona, C. E. (1988). *Development and evolution of the UCLA Loneliness Scale*. Document inédit, Center for Health Services Research, College of Medicine, University of Iowa.
- Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y. et Kern, M. J. (2006). Measuring general self-efficacy : A comparison of three measures using item response theory. *Educational and Psychological Measurement, 66*(6), 1047-1063.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Duce, S., Jacobs, B. et Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale : Construction and validation. *Psychological Reports, 51*(2), 663-671.
- Schyns, B. et von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219-241.
- Taylor, K. M. et Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 17-31.
- Van Zanten, A. (2004). L'influence des normes d'établissement dans la socialisation professionnelle des enseignants : le cas des professeurs des collèges périphériques français. Sous la direction de M. Tardif et C. Lessard, Dans *La profession d'enseignant aujourd'hui : évolutions, perspectives et enjeux internationaux*, (pp. 207-223). Saint-Nicolas, QC : Les Presses de l'Université Laval.
- Wollman, N. et Stouder, R. (1991). Believed efficacy and political activity : A test of a specificity hypothesis. *The Journal of Social Psychology, 131*(4), 557-566.

Woodruff, S. L. et Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy. A re-examination of the Self-Efficacy Scale. *Psychological Reports*, 72(2), 423-432.