

Université de Montréal

Influence des caractéristiques psycho-individuelles sur la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

par  
Eric Gosselin

École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Philosophiæ Doctor (Ph.D.)  
en relations industrielles

Septembre, 2000

© Eric Gosselin, 2000



HD

4815

U54

2001

v. 006

RECEIVED  
FEB 24 1954  
U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE  
WASHINGTON, D. C.

**Page d'identification du jury**

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée:

**Influence des caractéristiques psycho-individuelles sur la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.**

présentée par  
Eric Gosselin

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes:

[redacted] : Président-rapporteur  
pour: Viateur Larouche

[redacted] : Directeur de recherche  
pour: Shimon Dolan

[redacted] Membre du jury  
Pierre Durand

[redacted] Examineur externe  
Roland Foucher

[redacted] Représentant du doyen  
Mona-Josée Gagnon

Thèse acceptée le: 21 mars 2001 .....

## Sommaire

Plus de cinquante ans nous séparent maintenant des premiers écrits scientifiques sur les particularités de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Au fil des recherches et au gré des époques, maintes variables furent explorées afin de circonscrire tant la nature, la direction que l'intensité de cette relation. Exploratoires dans leur début, confirmatoires par la suite, les recherches passées ont clairement démontré la pertinence de diverses variables dans l'explication des multiples aspects de cette relation. Les récentes réflexions sur le sujet et particulièrement la reconnaissance de la nature polymorphique de la relation, viennent cependant confronter les certitudes d'antan. L'objectif principal de notre étude s'oriente en ce sens et vise à revisiter les prétentions d'autrefois mais dans l'optique de l'idiosyncrasie relationnelle (entraînement, compensation ou segmentation) plutôt que dans celle originellement privilégiée de la nature universelle, c'est-à-dire de la relation d'entraînement.

Afin de vérifier le cadre conceptuel proposant l'union/désunion de la sphère d'activités professionnelle et personnelle, nous avons mené une étude empirique de nature transversale mettant en lumière le chevauchement potentiel entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie. À l'aide d'un questionnaire auto-administré et à partir d'une population de 846 travailleurs (taux de réponse de 57%) répartie dans 35 entreprises du Nord-Ouest québécois, nous avons mesuré les variables concernant la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie ainsi que des indicateurs associés à la personnalité, à la progression de carrière et aux caractéristiques socio-démographiques des répondants.

Les résultats de notre étude sont pour les moins surprenants et antinomiques eu égard aux savoirs traditionnels. Ainsi, tant en ce qui concerne la nature que l'intensité des relations, les variables pré-identifiées par la littérature, et dans lesquelles nous avons ancré nos hypothèses, n'ont démontré que peu d'influence directe sur la détermination des paramètres relationnels.

En ce qui concerne la nature des relations, deux facteurs de personnalité, l'extraversion et le névrosisme, ont été mis en relation avec les trois natures de l'interface travail/hors travail soit: l'effet d'entraînement, l'effet de compensation et l'effet de segmentation. Seul l'extraversion a démontré une capacité à discriminer l'appartenance relationnelle dans les cas spécifiques des satisfactions extrinsèques et intrinsèques. Ainsi, il appert que dans ces deux perspectives, les individus extravertis entretiennent une séparation des contextes sociaux (relation de segmentation), alors que les gens plus introvertis s'orienteraient davantage vers un entrelacement quelconque (relations d'entraînement ou de compensation) des sphères d'activités. Notons que le névrosisme, quant à lui, n'affecte aucunement l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories relationnelles.

Du point de vue de la direction de la relation, il importe de mentionner que nous avons été impuissants à identifier cette dernière en fonction de la nature strictement transversale de nos données. Bien que nous ayons préalablement planifié l'utilisation d'une stratégie conceptuelle afin de distinguer l'origine des influences, cette dernière s'est avérée inapplicable en fonction de l'inexistence d'un postulat de base.

Finalement, l'examen de l'influence des indicateurs socio-démographiques nous a permis d'identifier quelques associations significatives, sans pour autant nous convaincre de la prépondérance de ces variables dans la détermination des intensités relationnelles. Entre autres, l'ancienneté organisationnelle, l'ancienneté dans le poste, le salaire et le statut civil ont démontré leur capacité à déterminer l'intensité spécifique de certaines relations. Néanmoins, une inconsistance relative existe dans l'influence précise des variables socio-démographiques et cela tant en fonction de la nature relationnelle en jeu que selon les types de satisfactions explorées. Ces constatations nous amènent à reconnaître que les aspects socio-démographiques n'ont qu'une influence limitée dans la détermination de l'intensité relationnelle. De plus, l'instabilité propre à l'influence observée des variables associatives nous porte à croire que l'intensité se rapportant à chacune des relations se veut d'origine structurellement indépendante.

Somme toute, notre recherche s'inscrit directement dans le prolongement des réflexions sur l'équilibre entre les activités de travail et de non-travail. Elle permet, plus spécifiquement de vérifier la pertinence du modèle polymorphique en illustrant la distanciation de ce dernier du modèle traditionnel (modèle monomorphique). Malgré sa relative incapacité à cerner clairement les déterminants de la nature, de la direction et de l'intensité des relations, notre enquête permet de réorienter le débat sur les dynamiques s'opérant entre le travail et le hors travail, tout en donnant des éléments empiriques d'orientation pour les recherches futures sur le sujet.

## Table des matières

Sommaire.....	i
Table des matières.....	iii
Liste des tableaux.....	viii
Liste des figures.....	xii
Dédicace.....	xiii
Remerciements.....	xiv

### **CHAPITRE 0: INTRODUCTION GÉNÉRALE**

0.1 Contexte de la recherche.....	1
0.2 Objectifs de la recherche.....	8
0.3 Spécificité et pertinence théorico-pragmatique de la recherche.....	10
0.4 Organisation de la thèse.....	14

### **Partie I: Recension de la documentation**

### **CHAPITRE 1: SATISFACTION AU TRAVAIL ET SATISFACTION HORS TRAVAIL: LES DEUX FORMANTS DU BIEN-ÊTRE**

1.1 État de la documentation sur la satisfaction au travail.....	18
1.1.1 Contexte général.....	20
1.1.1.1 Évolution du concept.....	21
1.1.2 Contexte théorique.....	26
1.1.2.1 Modèle des processus de comparaison intrapersonnelle.....	27
1.1.2.2 Modèle des processus de comparaison interpersonnelle.....	29
1.1.2.3 Modèle des deux facteurs.....	31
1.1.2.4 Modèle du processus adverse.....	34
1.1.3 Contexte empirique.....	37
1.1.3.1 Origines (causes) de la satisfaction au travail.....	38
.âge.....	39
.sexe.....	42
.scolarisation.....	43
.personnalité.....	44
.syndicalisation.....	45
1.1.3.2 Résultantes (conséquences) de la satisfaction au travail.....	47
.performance.....	48
.absentéisme.....	51
.roulement du personnel.....	52

1.2 État de la documentation sur la satisfaction hors travail.....	54
1.2.1 Contexte général.....	56
1.2.2 Contexte théorique.....	64
1.2.2.1 Théories générales.....	65
.théories ascendantes ( <i>bottom-up</i> ).....	65
.théories descendantes ( <i>top-down</i> ).....	66
1.2.2.2 Théories particulières.....	69
.théorie de l'adaptation.....	69
.théories des standards.....	70
.théorie des buts.....	71
.théories cognitives.....	72
1.2.3 Contexte empirique.....	73
1.2.3.1 Corrélats de la satisfaction dans la vie.....	74
.variables socio-démographiques.....	74
.indicateurs de la personnalité.....	77
.variables environnementales.....	79
Conclusion.....	84

## **CHAPITRE 2: LIEN ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION HORS TRAVAIL**

2.1 Historique de la recherche.....	87
2.1.1 Période de l'hégémonie de l'effet d'entraînement.....	87
2.1.2 Période de l'apparition des hypothèses alternatives.....	96
2.1.3 Période de l'ouverture sur la polymorphie de la relation.....	102
Conclusion.....	111

## **Partie II: Méthodologie générale de la recherche**

### **CHAPITRE 3: CADRE CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE**

3.1 Démarche générale.....	113
3.1.1 Problématique et objectifs spécifiques de recherche.....	114
3.2 Fondements théoriques.....	115
3.2.1 Présentation du modèle théorique sous-jacent à la recherche.....	116
3.2.1.1 Explication théorique de l'effet d'entraînement.....	124
.théorie de la dissonance cognitive.....	124
.principe de généralisation.....	126

.hypothèse frustration-agression.....	127
3.2.1.2 Explication théorique de l'effet de compensation.....	128
.principe de déplacement.....	129
.principe de substitution.....	130
3.2.1.3 Explication théorique de l'effet de segmentation.....	131
.théorie de l'inclusion partielle.....	131
3.3 Modèle de recherche.....	132
3.3.1 Présentation du modèle explicatif de recherche.....	132
3.3.1.1 Variables principales.....	134
.satisfaction au travail.....	135
.satisfaction hors travail.....	135
3.3.1.2 Variables modératrices.....	136
.structure de la personnalité.....	137
.développement de carrière.....	139
.indices socio-démographiques.....	140
3.3.2 Hypothèses de recherche.....	140
3.3.2.1 Hypothèse concernant la nature de la relation.....	141
3.3.2.2 Hypothèses concernant la direction de la relation.....	142
3.3.2.3 Hypothèses concernant l'intensité de la relation.....	145
Conclusion.....	149
 <b>CHAPITRE 4: MÉTHODOLOGIE ET PROCÉDURES DE RECHERCHE</b>	
4.1 Stratégie de recherche.....	150
4.2 Mesures des variables.....	151
4.2.1 Variables principales.....	151
4.2.1.1 Satisfaction dimensionnelle au travail.....	152
4.2.1.2 Satisfaction globale au travail.....	153
4.2.1.3 Satisfaction dimensionnelle hors travail.....	153
4.2.1.4 Satisfaction globale hors travail.....	155
4.2.2 Variables modératrices.....	155
4.2.2.1 Type de personnalité.....	156
4.2.2.2 Progression de carrière.....	159
4.2.2.4 Indices socio-démographiques.....	160
4.3 Instruments de collecte des données.....	161
4.3.1 Entretiens exploratoires.....	161
4.3.2 Questionnaire.....	162
4.3.3 Pré-test.....	166



4.4 Choix des organisations et des sujets.....	167
4.5 Protocole de collecte des données.....	168
4.5.1 Caractéristiques des répondants/organisations et représentativité de l'échantillon.....	169
4.6 Considérations éthiques.....	171
Conclusion.....	172

### **Partie III: Analyses et implications des données**

#### **CHAPITRE 5: PROPRIÉTÉS PSYCHOMÉTRIQUES DES ÉCHELLES ET STATISTIQUES DESCRIPTIVES**

5.1 Caractéristiques particulières des échelles de mesure.....	174
5.1.1 Satisfaction globale au travail.....	175
5.1.2 Satisfaction globale hors travail.....	176
5.1.3 Satisfaction dimensionnelle au travail.....	177
5.1.4 Satisfaction dimensionnelle hors travail.....	183
5.1.5 Structure de la personnalité.....	188
5.1.6 Progression de carrière.....	200
5.1.7 Indicateurs socio-démographiques.....	204
5.2 Identification de la nature de la relation.....	207
Conclusion.....	214

#### **CHAPITRE 6: RÉSULTATS**

6.1 Vérification de la première hypothèse de recherche.....	216
6.1.1 Analyses bivariées.....	217
6.1.1.1 Analyses du khi-carré ( $\chi^2$ ).....	217
6.1.1.2 Analyses de la variance (ANOVA).....	224
6.1.2 Analyses multivariées.....	229
6.2 Vérification de la deuxième hypothèse de recherche concernant la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	238
6.3 Vérification de la troisième hypothèse de recherche concernant l'intensité de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	243

6.3.1 Analyses bivariées.....	246
6.3.1.1 Relation d'entraînement.....	247
6.3.1.2 Relation de compensation.....	252
6.3.1.3 Relation de segmentation.....	256
6.3.2 Analyses multivariées.....	260
6.3.2.1 Relation d'entraînement.....	261
6.3.2.2 Relation de compensation.....	265
6.3.2.3 Relation de segmentation.....	268
<b><u>CHAPITRE 7: DISCUSSION ET CONCLUSION</u></b>	
7.1 Discussion des résultats de la recherche.....	275
7.1.1 Véracité des hypothèses principales et secondaires de recherche.....	276
7.1.1.1 Hypothèse concernant la nature de la relation (hypothèse 1).....	277
7.1.1.2 Hypothèse concernant la direction de la relation (hypothèse 2).....	283
7.1.1.3 Hypothèse concernant l'intensité des relations (hypothèse 3).....	285
7.1.2 Réponses aux questions de recherche.....	290
7.1.2.1 Question spécifique de recherche.....	290
7.1.2.2 Question générale de recherche.....	292
7.2 Limites empirico-conceptuelles de la recherche.....	293
7.3 Prospective du sujet et agenda de recherche.....	296
Liste des références.....	300
Annexe I: Questionnaire des entrevues exploratoires.....	xv
Annexe II: Transcriptions des entrevues exploratoires.....	xvi
Annexe III: Questionnaire de recherche.....	xxxiii
Annexe IV: Liste des entreprises participantes.....	l
Annexe V: Protocole d'entente avec la CCANO.....	lii
Annexe VI: Directives concernant la distribution du questionnaire.....	liii

## Liste des tableaux

<b>Tableau I.1</b>	Influences particulières des antécédents de la satisfaction au travail.....	40
<b>Tableau I.2</b>	Nature particulière des conséquences de la satisfaction au travail...	49
<b>Tableau II.1</b>	Synthèse de la littérature spécifique au lien unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	88
<b>Tableau II.2</b>	Synthèse des influences modératrices affectant la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	108
<b>Tableau III.1</b>	Synthèse des diverses avenues théoriques permettant d'expliciter la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	125
<b>Tableau III.2</b>	Synthèse des hypothèses de recherche.....	148
<b>Tableau IV.1</b>	Caractéristiques des répondants en fonction de l'échantillon, de la population et de l'ensemble du Québec.....	170
<b>Tableau IV.2</b>	Caractéristiques des organisations en fonction de l'échantillon, de la population et de l'ensemble du Québec.....	172
<b>Tableau V.1</b>	Statistiques descriptives: échelle de satisfaction globale au travail..	176
<b>Tableau V.2</b>	Statistiques descriptives: échelle de satisfaction globale au hors travail.....	177
<b>Tableau V.3</b>	Statistiques descriptives: échelle de satisfaction dimensionnelle au travail.....	178
<b>Tableau V.4</b>	Matrice factorielle en composante principale des 36 items de satisfaction dimensionnelle au travail (Échelle de Larouche, 1972).....	181
<b>Tableau V.5</b>	Caractéristiques et composition des facteurs de satisfaction au travail.....	182
<b>Tableau V.6</b>	Statistiques descriptives: échelle de satisfaction dimensionnelle hors travail.....	184
<b>Tableau V.7</b>	Matrice factorielle en composante principale des 36 items de satisfaction dimensionnelle hors travail (Échelle de Weitz, 1952)...	187
<b>Tableau V.8</b>	Caractéristiques et composition des facteurs de satisfaction hors travail.....	188

<b>Tableau V.9</b>	Statistiques descriptives: échelle de personnalité (16PF).....	189
<b>Tableau V.10</b>	Matrice corrélacionnelle entre les divers traits de personnalité du 16PF telle qu'observée dans l'échantillon.....	193
<b>Tableau V.11</b>	Matrice factorielle en composante principale des 10 traits de personnalité tirés du 16PF (Cattell, 1977).....	195
<b>Tableau V.12</b>	Composition (observée et théorique) et consistance interne des facteurs de personnalité de second niveau.....	296
<b>Tableau V.13</b>	Typologie des types de personnalité en fonction de l'introversion/extraversion et de l'instabilité/stabilité émotive.....	200
<b>Tableau V.14</b>	Statistiques descriptives: échelle de progression de carrière (IPC).....	201
<b>Tableau V.15</b>	Statistiques descriptives: indices socio-démographiques continus.....	204
<b>Tableau V.16</b>	Matrice corrélacionnelle entre les diverses variables indépendantes telle qu'observée dans l'échantillon.....	206
<b>Tableau V.17</b>	Nature de la relation entre la satisfaction <u>globale au travail</u> et la satisfaction <u>globale hors travail</u> .....	210
<b>Tableau V.18</b>	Nature de la relation entre la satisfaction extrinsèque au travail et la satisfaction extrinsèque hors travail.....	211
<b>Tableau V.19</b>	Nature de la relation entre la satisfaction intrinsèque au travail et la satisfaction intrinsèque hors travail.....	212
<b>Tableau V.20</b>	Caractéristiques et composition des facteurs globaux de satisfaction extrinsèque et intrinsèque au travail ainsi que hors travail.....	212
<b>Tableau V.21</b>	Tableau synthèse de la répartition des sujets selon les trois alternatives relationnelles en fonction de chacun des types de satisfactions.....	213
<b>Tableau VI.1</b>	Analyse de khi-carré ( $\chi^2$ ) vérifiant l'association entre la nature de la relation ( <u>satisfactions globales</u> ) et les types de personnalité.....	219
<b>Tableau VI.2</b>	Analyse de khi-carré ( $\chi^2$ ) vérifiant l'association entre la nature de la relation ( <u>satisfactions extrinsèques</u> ) et les types de personnalité.....	221
<b>Tableau VI.3</b>	Analyse de khi-carré ( $\chi^2$ ) vérifiant l'association entre la nature de la relation ( <u>satisfactions intrinsèques</u> ) et les types de personnalité.....	223
<b>Tableau VI.4</b>	Analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux <u>satisfactions globales</u> .....	225
<b>Tableau VI.5</b>	Analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux <u>satisfactions extrinsèques</u> .....	226

<b>Tableau VI.6</b>	Tests <i>post hoc</i> (Tukey HSD) de l'analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux <u>satisfactions extrinsèques</u> .....	227
<b>Tableau VI.7</b>	Analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux <u>satisfactions intrinsèques</u> .....	228
<b>Tableau VI.8</b>	Analyse de régression logistique multinomiale vérifiant l'association entre la nature de la relation ( <u>satisfactions globales</u> ) et les variables modératrices.....	233
<b>Tableau VI.9</b>	Analyse de régression logistique multinomiale vérifiant l'association entre la nature de la relation ( <u>satisfactions extrinsèques</u> ) et les variables modératrices.....	234
<b>Tableau VI.10</b>	Analyse de régression logistique multinomiale vérifiant l'association entre la nature de la relation ( <u>satisfactions intrinsèques</u> ) et les variables modératrices.....	236
<b>Tableau VI.11</b>	Corrélations entre les types de satisfactions (globales vs dimensionnelles) en fonction de la nature des relations entre le travail et le hors travail.....	242
<b>Tableau VI.12</b>	Propriétés des distributions initiales de l'intensité des relations et caractéristiques des variables dichotomisées (variables dépendantes).....	246
<b>Tableau VI.13</b>	Association entre les indicateurs socio-démographiques continus (âge, ancienneté/organisation et ancienneté/poste) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations d'entraînement.....	249
<b>Tableau VI.14</b>	Association entre les indicateurs socio-démographiques catégoriels (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations d'entraînement.....	251
<b>Tableau VI.15</b>	Association entre les indicateurs socio-démographiques continus (âge, ancienneté/organisation et ancienneté/poste) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations de compensation.....	253
<b>Tableau VI.16</b>	Association entre les indicateurs socio-démographiques catégoriels (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations de compensation.....	255
<b>Tableau VI.17</b>	Association entre les indicateurs socio-démographiques continus (âge, ancienneté/organisation et ancienneté/poste) et l'intensité (indice D2) des relations de segmentation.....	257
<b>Tableau VI.18</b>	Association entre les indicateurs socio-démographiques catégoriels (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité (indice D2) des relations de segmentation.....	259
<b>Tableau VI.19</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation d'entraînement ( <u>satisfactions globales</u> ).....	262

<b>Tableau VI.20</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation d'entraînement ( <u>satisfactions extrinsèques</u> ).....	263
<b>Tableau VI.21</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation d'entraînement ( <u>satisfactions intrinsèques</u> ).....	264
<b>Tableau VI.22</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation de compensation ( <u>satisfactions globales</u> ).....	267
<b>Tableau VI.23</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation de compensation ( <u>satisfactions intrinsèques</u> ).....	268
<b>Tableau VI.24</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D1) de la relation de segmentation ( <u>satisfactions globales</u> ).....	269
<b>Tableau VI.25</b>	Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D1) de la relation de segmentation ( <u>satisfactions intrinsèques</u> ).....	270
<b>Tableau VI.26</b>	Synthèse des liens significatifs en fonction des trois hypothèses principales de recherche concernant la nature (H1), la direction (H2) et l'intensité (H3) des relations.....	273

### Liste des figures

<b>Figure 3.1</b>	Modèle synthétique des sources et des conséquences d'une attitude.....	118
<b>Figure 3.2</b>	Processus de réaction en chaîne illustrant l'interalimentation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	119
<b>Figure 3.3</b>	Modèle original de la satisfaction des besoins (Need-satisfaction Model).....	121
<b>Figure 3.4</b>	Modèle théorique intégratif illustrant l'interrelation potentielle entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	122
<b>Figure 3.5</b>	Modèle bidirectionnel de la nature et de l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.....	133
<b>Figure 5.1</b>	Répartition des sujets selon l'étape de carrière.....	203

J'aimerais dédicacer cette thèse à quatre générations de femmes et à un seul homme qui ont tous, de façons fort diverses, modelé l'être que je suis.

À **Rita Ross Lahaie** qui est et qui sera toujours un modèle d'optimisme et de détermination. À **Aurore Lahaie Konning** qui m'a offert le privilège de savourer les succès et les échecs de la vie. À **Lucie Cyr** qui par son amour me permet de devenir meilleur. Et à **Marilou Gosselin** qui, malgré son absence immédiate, deviendra l'empreinte de mon passage.

J'aimerais aussi rendre hommage, par cette thèse, à **Gérard Konning**. Il m'a par sa critique, obligé à me remettre en question et par son inconditionnel réconfort, permis de me dépasser.



## Remerciements

Bien que chaque thèse de doctorat ne soit signée que par une seule personne, il convient de reconnaître qu'un projet de cette envergure se veut par définition bien plus une oeuvre collective qu'individuelle. Dans cet esprit, j'aimerais redistribuer, bien humblement, le mérite du travail accompli à une foule de personnes ayant partagé mon long chemin doctoral.

D'office, ma plus sincère reconnaissance va à mon directeur et ami Monsieur Shimon L. Dolan qui a su, dans les limites m'étant propres, me faire cheminer intellectuellement et académiquement.

J'aimerais, dans un même élan, souligner la contribution significative de plusieurs professeurs qui m'ont gracieusement écouté et éclairé en fonction des diverses étapes de la thèse. Pour n'en nommer que quelques-uns: Monsieur Renaud Paquet, Monsieur Michel Brossard, Monsieur Viateur Larouche, Monsieur Pierre Durand, Monsieur Jean-Guy Bergeron, Monsieur Gilles Guérin, Monsieur André Durivage et Monsieur André Beaucage.

Mes remerciements s'adressent aussi, tout particulièrement, au commanditaire de cette recherche, la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest, qui a facilité la réalisation de mon étude et cela, tant du point de vue financier que logistique. En ce sens, j'aimerais spécialement souligner la contribution de Monsieur Jean Dion, de Madame Eve Tousignant, des 28 propriétaires des concessions ayant pris part à l'étude et des centaines de travailleurs ayant participé à mon enquête. Sans eux, ma thèse ne serait qu'un vague projet.

Dans une optique plus personnelle, ma gratitude la plus profonde s'adresse à mes parents et à ma famille, pour le support qu'ils m'ont donné au cours des dernières années mais aussi pour les valeurs sociales qu'ils ont su me transmettre. Dans cet esprit filial, je m'en voudrais de ne pas souligner la grande qualité d'écoute de mon oncle Claude Lahaie. Tant d'heures de bavardage et autant de perspectives nouvelles. Une pensée toute spéciale s'adresse aussi à mon ami Marc Richard qui s'est chargé de la tâche ingrate de la révision linguistique de la thèse.

J'aimerais saluer la contribution de mes camarades d'armes, entre autres, Jules Carrière, Benoit Filion, Azziz Rhrima, Jean-François Tremblay, Ali Bejaoui, Carole Julien et Isabelle Gaetan, qui m'ont, en divers moments de découragement, rappelé la beauté d'apprendre. Cette gratitude enveloppe aussi mes amis de toujours, ceux ayant connu mes exubérances de jeunesse et mes récentes "sagesses". Je pense, entre autres, à Richy Baril, Sylvain Champagne, Martin Dallaire, Serge Désilets et Yves Turgeon. De plus il m'importe de souligner les multiples mots d'encouragement prodigués par ma très chère amie Anne Ménard. Elle est définitivement celle connaissant le mieux mon parcours doctoral et étant la mieux disposée à évaluer les sacrifices et les joies qu'il m'a procurés.

En dernier lieu, j'aimerais partager les fruits de mon travail avec la femme que j'aime, que j'admire et que je respecte, Lucie Cyr. J'aimerais particulièrement la remercier pour le courage de ses récentes décisions, pour son inconditionnelle participation aux derniers souffles de la thèse et pour m'avoir fait comprendre que ma vie post-doctorale sera remplie d'amour, sera beaucoup plus heureuse que je n'eu cru possible.

*Ah! si je savais dire comme je sais penser! Mais il était écrit là-haut que j'aurais les choses dans ma tête, et que les mots ne me viendraient pas.*

**Diderot**

### **0.1 Contexte de la recherche**

De tout temps, le lien dialectique s'immisçant entre les activités de travail et les activités de non-travail<sup>1</sup> fut sujet d'intérêt et de réflexion. Bien que le contexte définitionnel ainsi que la portée symbolique accolés à chacune de ces sphères d'activités aient fluctués au gré des époques et des contextes (Lalive d'Épinay, 1994), il demeure que la nécessité d'une adéquation sociale quelconque fut toujours présente afin d'intégrer normativement l'individu dans la société et d'ainsi réguler le temps "productif" et le temps "non-productif".

Peu importent les dispositions socio-économiques des sociétés d'hier à aujourd'hui, le lien relationnel entre les activités de travail et de non-travail a toujours oscillé entre deux pôles idéologiquement bien déterminés. D'un côté, en concordance avec les postulats du paradigme fonctionnaliste, on retrouve la philosophie existentielle de l'unité où l'individu est considéré comme un tout indivisible, comme une réalité monolithique. Cette conception *holistique* propose une interrelation serrée entre les diverses sphères de la vie, chaque composante de l'existence étant intriquée dans une logique dialectique. Il existe alors, dans cet esprit, une relation fusionnelle entre les activités de travail et les activités de non-travail. C'est l'interdépendance totale et inéluctable.

---

<sup>1</sup> Pour le moment, nous nous limiterons à définir les activités de non-travail en fonction des paramètres proposés par Dumazedier (1962) qui identifie trois dimensions principales en ce qui a trait à la nature de ces activités, soit: <sup>1</sup> les obligations "existentielles" (manger, dormir, etc.) <sup>2</sup> les obligations de non-travail (famille, vie conjugale, etc.) et <sup>3</sup> les loisirs (temps discrétionnaire). Nous reviendrons plus particulièrement sur cette notion à l'intérieur du chapitre 1 lorsque nous discuterons du concept de satisfaction hors travail.

De l'autre côté, dans un cadre davantage cartésien et structuraliste, on observe la philosophie existentielle de l'Homme morcelé. Ce *segmentalisme* affirme que la vie n'est qu'une agrégation d'expériences isolées n'entretenant que peu de relations entre elles. Le travail est alors perçu comme une activité autonome n'entraînant aucune forme de relation avec les activités de non-travail et vice versa. Comme l'affirme Pronovost (1994; 87) en regard à ce courant de pensée mettant en lumière la polarisation de la vie:

*"..dans une telle perspective, il y a neutralité, compartementalisation, séparation, segmentation de la sphère du loisir par rapport à celle du travail; le temps consacré au travail, la nature des tâches effectuées n'ont pas d'effet direct sur la vie hors travail, les choix de loisirs sont indépendants de ceux du travail."*

Il appert cependant que, dans une logique de volontarisme individuel, chacune de ces deux philosophies existentielles définissant les rapports entre les sphères du travail et du non-travail coexistent simultanément et cela, indépendamment de l'époque et des déterminants socio-économiques. Ainsi, peu importe l'époque de référence, certains individus ont tendance à nourrir tantôt l'hypothèse holistique, tantôt l'hypothèse segmentaliste. Cependant, par-delà l'idiosyncrasie potentielle réside l'influence de la socialisation<sup>2</sup> ou, si l'on préfère, l'influence de l'intégration normative qui crée, comme se plaît à l'appeler Riesman (1964; 338), l'Homme "*extro-déterminé*". En ce sens, Parker (1971; 99) affirme:

*"Each of us has a philosophy of life, whether or not we consciously think about it. In considering the ways in which work and leisure pose problems for us in our lives we tend to adopt one outlook rather than another. [...] Whether these prescribed solutions work, whether they can be put into practice, depends on how closely they fit the conditions of our society."*

Il devient donc possible, dans cette optique, de stratifier les périodes sociales en fonction de l'influence des déterminants historiques liés aux rapports de production et aux rapports

---

<sup>2</sup> Comme le mentionne Dagenais (1997;159): "*..toutes les étapes de la structuration psychique de l'individu, de la sortie de la matrice originelle à l'émancipation finale de la tutelle familiale, se trouvent orientés intentionnellement par un projet de socialisation toujours historiquement situé.*"

sociaux sur la détermination de la prépondérance de l'une ou l'autre des philosophies existentielles identifiées<sup>3</sup>.

Lorsqu'on regarde l'historicité du va-et-vient entre les conceptions holistique et segmentaliste de la vie, tout porte à croire qu'un mouvement de balancier semble régir le passage d'une conception à l'autre. Or, au gré des grandes mutations socio-économiques des sociétés, la philosophie existentielle passera concurremment d'un pôle à l'autre.

C'est ainsi que l'époque pré-industrielle, principalement caractérisée par l'artisanat, alimentera une philosophie holistique de la vie. À cette époque de travail autonome et d'autarcie, il n'existe "*pas de fissure entre travail et jeu, entre travail et culture. Les moyens d'existence de l'artisan déterminent et imprègnent son mode de vie tout entier.*" (Mills, 1966; 226). Il est alors impossible de dissocier ce qui est du travail et ce qui est du non-travail, les deux sphères d'activités étant fusionnelles.

Avec l'effondrement des structures médiévales et l'avènement de l'industrialisation, la philosophie holiste sera rapidement surclassée par une conception fragmentée de la vie. Sous l'égide de l'éthique protestante et par la redéfinition de l'éthos du temps, l'industrialisation viendra dichotomiser les temps sociaux (Thompson, 1967) dans une logique dualiste séparant le temps industriel (de travail) et le temps libre (de non-travail)<sup>4</sup>. L'éthique protestante, pour sa part, viendra diviniser le travail en lui accordant le monopole de la sauvegarde des âmes.

---

<sup>3</sup> L'adjonction de divers points de vue ne peut qu'être bénéfique à la compréhension des particularités attitudinales. Comme en fait état Rajecki (1982; 59): "*The study of attitude provides a bridge from psychology to sociology and political science because much of our social interaction and conflict, from level of small groups to that of the international sphere, is influenced by attitudes.*"

<sup>4</sup> Nous aimerions cependant mentionner que certains auteurs, dont Pronovost (1994; 94), soulèvent l'hypothèse de l'apparition d'une brèche dans le segmentalisme à la croisée de la période dite de grande industrialisation. Comme il le mentionne "*..la présence importante des entreprises dans le temps hors travail de leurs salariés, caractéristique d'une certaine conception de l'entreprise des années 20, disparaît progressivement; on observe peu à peu une dissociation du travail et du loisir, chacun occupant des sphères différentes d'activités et relevant de significations moins complémentaires que parallèles.*" Bien que nous reconnaissons le bien fondé de cette hypothèse, il demeure que cette période holistique n'est, selon nous, qu'un épisode à l'intérieur du segmentalisme de la période industrielle.

Dans le cadre <sup>du</sup> protestantisme, c'est l'accumulation matérielle qui demeure le leitmotiv de la raison d'être. Ainsi, "*...puisque le travail, qui permet cette accumulation, y est considéré comme la valeur suprême, le loisir qui le nie, est condamné et devient en tant qu'oisiveté le siège du péché*". (Arvon, 1961;107). Cette idéologie s'imprégnera profondément dans la conscience collective<sup>5</sup> et viendra segmenter, dès lors, le "bon" temps par opposition au "mauvais" temps. L'organisation scientifique du travail (taylorisme) alimentera cette distanciation des diverses sphères de la vie par l'aliénation des travailleurs. La division du travail, la technicisation et la mécanisation des processus de production seront garants de la modification drastique de la signification du temps puisque seul le temps productif sera valorisé et tout temps improductif devient de la flânerie. Ainsi, comme le mentionne judicieusement Whipp (1987; 217):

*"The natural rhythms of pre-industrial rural and urban life based on task time were replaced by stricter codes related to production governed by the clock."*

Dans le même sens, Thompson (1980; 487) affirmera que l'industrialisation "*peut être envisagée comme une différenciation technologique violente entre le travail et la vie*". Hors de tout doute, la période d'industrialisation alimentera les préceptes de la segmentation totale du travail en fonction de tous les autres temps de la vie. Bien qu'elle ne fasse pas, à l'époque, l'unanimité, cette doctrine sociale sera néanmoins institutionnalisée et, entre autres, exhortée par les philosophies managériales en émergence. On ne peut cependant passer sous silence les laïus de plusieurs grands penseurs qui décriaient avec ferveur l'aberration d'un tel réductionnisme dans la compréhension de l'individu. Que l'on pense à Durkheim (1893), à

---

<sup>5</sup> Cette affirmation se voit confirmée par l'intégration normative de plusieurs proverbes ou apophtegmes populaires comme: "*Par delà le travail, point de salut*", "*Il y a un temps pour travailler et un temps pour s'amuser*" et "*Oisiveté est la mère de tous les vices*". Bien que ceci ne constitue pas une preuve, il demeure qu'un proverbe "*est l'expression d'une idée ou d'un sentiment collectif*." (Durkheim, 1973, pages 145)

Weber (1947) ou encore à Friedmann (1964) qui tous, à leur façon, ont indiqué leur désaccord avec la pratique du segmentalisme social<sup>6</sup>.

Il faudra attendre la fin des trente glorieuses (Fourastié, 1979) et l'arrivée de la période dite de post-industrialisation<sup>7</sup> avant d'apercevoir un retour lent du balancier, avant de voir s'estomper, très progressivement, le segmentalisme social. La fin des années dorées amènera avec elle un climat social d'incertitude contrastant diamétralement avec l'optimisme euphorique des années providentielles. Dès cet instant, un bris évident apparaîtra dans le contrat psychologique qu'entretenait la période industrielle. En échange d'une certaine sécurité et d'un certain pouvoir de consommation, les travailleurs avaient, jusqu'alors, accepté les règles du jeu, accepté un travail abrutissant et déphasé de leurs aspirations socio-individuelles (Goldthorpe et al., 1972).

Afin de limiter et de prévenir l'effritement de la mobilisation, de la loyauté et de la productivité des travailleurs, les organisations se sont d'abord tournées vers une révision de l'organisation du travail. Sous l'influence de l'École des Relations Humaines, et dans une orientation se voulant souvent plus néo-taylorienne que post-taylorienne, les entreprises ont multiplié les expériences de réorganisation du travail allant de l'approche socio-technique aux groupes semi-autonomes, en passant par le modèle japonais de gestion. Même si elles connurent certains succès, ces stratégies de réorganisation du travail ne s'éloignaient que peu

---

<sup>6</sup> Nous avons retenu trois citations afin d'illustrer la dissidence de ces auteurs par rapport à l'idéologie sociale dominante de l'individu fragmenté.

**Durkheim:** *"The need to play, to act without any goal and simply for pleasure, cannot be developed beyond a certain point without interfering with the serious side of life."* (1893; 263)

**Weber:** *"nonwork features of society pervasively influenced the institution of work."* (1947; 231)

**Friedmann:** *"..un homme n'a pas une personnalité à son foyer et une autre, toute différente, à son travail, il est un seul et même homme. Il projette ses soucis personnels, ses frustrations, ses craintes sur son poste de travail, et réciproquement, de son poste de travail vers son foyer."* (1964; 188)

<sup>7</sup> On identifie conventionnellement le passage de la période de l'industrialisation à celle de la post-industrialisation en fonction du moment historique représenté par la crise du pétrole de 1973.

de l'idéologie segmentaliste de la vie telle que véhiculée à l'intérieur de la période industrielle<sup>8</sup>. Encore une fois, tout l'enjeu était centralisé sur la vie au travail et la vie hors travail était toujours laissée pour compte.

Ce n'est que vers 1980 que, de façon spécifique, les organisations et, de façon globale, les institutions sociales, se rendent compte qu'il convient avant tout "*d'abolir la distance entre le travailleur et l'entreprise, démesurément élargie par le taylorisme [...]*" (Messine, 1987; 93). Cette prise de conscience amorcera le retour concret de la conception holistique du travailleur. Pour ce faire, les organisations s'orienteront davantage vers une gestion "intégrale" où le travailleur retrouve sa complexité, sa multidimensionnalité humaine. Comme le mentionne Senge (1990; 307):

*"The learning organization cannot support personal mastery without supporting personal mastery in all aspects of life. [...] There is a natural connexion between a person's work life and all other aspects of life. We live only one life, but for a long time our organizations have operated as if this simple fact could be ignored, as if we had two separated lives."*

Aubert (1996;108) ajoutera:

*"..l'entreprise a construit un mode de management dont la sphère d'influence et d'emprise s'est peu à peu élargie: au management des corps, triomphant à l'époque de Taylor où on encadrait étroitement, on contrôlait, on réprimait, a succédé le management des coeurs de l'époque dite des relations humaines, tandis qu'apparaît maintenant un nouveau mode de management qui se préoccupe avant tout de la dimension psychique des individus et s'efforce de manager leur imaginaire."*

Ces organisations apprenantes (*learning organizations*) et ce système de gestion "*managinaire*"<sup>9</sup> (Aubert et de Gaulejac, 1990) visent principalement à créer, via la vie

---

<sup>8</sup> Afin d'appuyer ce propos, citons Sievers (1990; 346) qui mentionne: "*Par analogie de l'enfant qui ne désire pas tous les jouets et toutes les sucreries qu'on lui offre, on peut mieux comprendre les raisons qui poussent parfois les travailleurs à ne pas acheter tout ce qu'on leur vend sous les appellations d'enrichissement, d'élargissement, de rotation des tâches, etc.*"

<sup>9</sup> Il est impérieux de mentionner que cette gestion *managinaire* peut aussi bien représenter un objet d'émancipation, qu'un objet d'exploitation. En ce sens, Enriquez (1990) distingue deux types de gestion managinaire soit celle de l'imaginaire moteur (émancipation) qui amène l'utilisation de l'ensemble des ressources psychiques des individus et celle de l'imaginaire leurrant (exploitation) qui est un processus de dépersonnalisation par la substitution de l'imaginaire individuel au profit de l'imaginaire organisationnel.

organisationnelle, une unité de sens existentiel. On assiste actuellement, bien que graduellement, à l'extériorisation des champs de compétences organisationnels. Intervenant traditionnellement dans les limites prescrites par le temps productif, les "*organisations-communauté*" (Coutrot, 1998) se risquent au-delà de ces balises et se préoccupent maintenant, dans un souci de mobilisation et de coopération (Barnard, 1968), de la qualité de vie de leurs travailleurs dans les autres sphères d'activités sociales. Que l'on pense à la modification des horaires de travail (horaire flexible, horaire variable et horaire comprimé), au télé-travail, à l'élargissement des congés parentaux, à la synchronisation de la carrière en fonction des exigences familiales ou, encore, pour n'en nommer que quelques-unes, à l'instauration de garderie en milieu de travail, chacune de ces innovations managériales illustre bien le passage de la conception du travailleur unidimensionnel à celle du travailleur multidimensionnel<sup>10</sup>.

L'idéologie holistique de l'existence semble lentement refaire surface à l'intérieur des paramètres de la société post-industrielle. Bien que ce retour soit timide et que cette philosophie n'ait que peu de ressemblance avec l'étoffe qu'elle arborait au cours de la période pré-industrielle, il appert que l'action managériale s'y voit confrontée. Alors que plusieurs (Barkin, 1989; Gowler & Legge, 1986; Beer et Spector, 1985) s'interrogent sur le passage du *paradigme conflictuel* au *paradigme progressiste* (coopératif) au sein de la gestion organisationnelle, il apparaît tout aussi impérieux, voire essentiel, de nous attarder à la reviviscence du paradigme holistique, au sein des organisations ainsi qu'au sein de nos sociétés. Le travail se doit de redevenir une unité de sens par l'intégration et le respect de la diversité individuelle et de la diversité sociale. Certains auteurs iront même jusqu'à affirmer que l'entreprise doit dorénavant se présenter "*comme médiatrice du destin personnel, artisan du développement de l'être, objet d'investissement amoureux, mais aussi comme [...] capable*

---

<sup>10</sup> Notons, à titre indicatif, que 36% des entreprises québécoises possèdent des horaires flexibles de travail, que 60% offrent la possibilité d'obtenir des congés parentaux, que 10% d'entre elles se préoccupent de l'adaptation de la gestion de carrière et que 15% des entreprises ont instauré des garderies en milieu de travail. (Guérin et al., 1994). En ce qui concerne le télé-travail, notons que le Ryerson Polytechnical Institute estimait qu'il y avait 1.5 million de télétravailleurs au Canada (environ 3.5% de la population active), alors que Statistique Canada (1991), pour la même année de référence, évaluait cette proportion à près de 6%.



*de répondre aux exigences de réalisation de soi-même et de combler la soif d'immortalité de chacun en conjurant l'angoisse de mort.*” (Aubert, 1996; 109)

## **0.2 Objectifs de la recherche**

C'est dans cet esprit de transition, entre le modèle segmentaliste et le modèle holistique, que prend forme notre problématique de recherche. En effet, afin d'estimer l'efficacité réelle et la pertinence sociale de l'implication des organisations dans la sphère de non-travail, il est selon nous primordial d'identifier *a priori* les paramètres (nature, direction et intensité) de la relation unissant le travail au non-travail. Au-delà de la compréhension de l'évolution historico-sociale des philosophies existentielles, et par-delà l'hypothèse de la résurgence de la relation holistique, il demeure nécessaire, à court terme, de comprendre l'actualisation du lien entre les activités de travail et les activités de non-travail en fonction des diverses réalités individuelles. En fait, il s'agit d'explorer les répercussions potentielles du changement paradigmatique dans une optique que l'on peut qualifier comme étant celle de l'homme “*intro-déterminé*”.

Chaque individu est bien sûr le produit partiel de son environnement social mais il est aussi, dans une proportion aussi importante, bien que difficilement évaluable, le produit de son *être pour soi*. Donc, malgré le passage à une idéologie sociale davantage holistique, et malgré l'accroissement de l'investissement organisationnel dans les sphères hors-travail, la réception de ces modifications socio-institutionnelles aura, à coup sûr, des influences fort diverses sur le comportement et, de façon plus générale, sur les attitudes des individus.

Dans cette optique, l'objectif général de notre recherche s'oriente vers la détermination de l'intersensibilité des sphères d'activités par l'identification des caractéristiques psycho-individuelles déterminant la relation entre les activités de travail et les activités de non-travail. Pour ce faire, il nous apparaît important de limiter le champs interrelationnel potentiel entre le travail et le non-travail. Il semble inopportun, en fonction principalement de l'état de la littérature, de nous attaquer indistinctement à la totalité de la relation unissant les

activités professionnelles et les activités personnelles. En ce sens, nous limiterons les balises de notre intérêt aux concepts de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail. Bien que réductionniste, en fonction de la complexité évidente de la relation qui nous préoccupe, il demeure que la satisfaction est une attitude synthétique s'alimentant simultanément des dimensions cognitive, affective et conative et expliquant l'orientation des comportements, des sentiments et des réflexions, produits ou ressentis par l'individu. (Zanna et al., 1990; Zanna et Rempel, 1988; Breckler, 1984)

Notre problématique générale de recherche est donc cloisonnée dans les limites du lien unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Plus précisément, c'est la nature, la direction et l'intensité de la relation qui retiendront toute notre attention.

En ce qui concerne la nature, trois hypothèses relationnelles sont retenues (Judge et Watanabe, 1994, 1993). D'abord, l'**effet d'entraînement** (*spillover*) préconisant la communion totale des sphères d'activités. Ensuite, l'**effet de compensation** qui soutient que les aspirations (besoins) négligées dans une sphère d'activités nécessiteront réparation dans l'autre sphère d'activités. À ce moment, une relation négative s'actualise où l'insatisfaction dans une sphère d'activités prédispose la satisfaction dans l'autre sphère d'activités. Ces deux premières hypothèses relationnelles s'inscrivent dans l'idéologie holiste puisqu'elles présupposent toutes deux l'existence d'une quelconque forme de relation entre le travail et le non-travail. Finalement, l'**effet de segmentation** représente la scission intégrale entre la vie au travail et la vie hors travail. Cette dernière hypothèse renvoie à une vision polarisée telle que la préconisait la société industrielle.

La nature de la relation sera filtrée par l'intermédiaire de la structure de la personnalité dans l'optique d'identifier les indices structuraux spécifiques de la personnalité prédisposant les individus à l'une ou l'autre des ces hypothèses relationnelles.

Du côté de la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, nous nous attarderons tant à l'influence du travail sur le hors travail qu'à la relation inverse proposant une prédominance du hors travail sur le travail. Dans l'hypothèse du transbordement (effet d'entraînement et effet de compensation), la progression de carrière, variable sensible à la fluctuation de la centralité du travail, sera utilisée comme élément modérateur afin de rendre compte de la bi-directionnalité temporelle de la relation.

En dernier lieu, un ensemble d'indicateurs socio-démographiques (sexe, âge, scolarisation, catégorie d'emploi, etc.) sera utilisé, sans égard à la nature et à la direction, afin de nuancer l'intensité (force) de la relation entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle.

Eu égard à ces divers sous-objectifs de recherche, le libellé de notre question générale de recherche est le suivant:

**Quels sont les déterminants psycho-individuels régissant la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail?**

### **0.3 Spécificité et pertinence théorico-pragmatique de la recherche**

Après une cinquantaine d'années de recherche sur la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, la première étude ayant été effectuée par Wesley en 1939, il appert qu'une synthèse des connaissances acquises soit justifiée. En effet, à la suite de plusieurs tentatives d'explication, au fil des nombreuses recherches, il demeure que la dynamique relationnelle est toujours équivoque.

Particulièrement, on constate que la majorité des recherches s'étant attardées à la relation s'opérant entre le travail et le non-travail épousent les prémisses de l'empirisme logique et qu'elles se veulent donc athéoriques. Cette position épistémologique prône, entre autres, la suprématie des résultats (dimension prédictive) sur la capacité d'explication des phénomènes observés (Godard, 1994; Turner, 1992; Bohman, 1991; Halfpenny, 1987). Le

corpus documentaire actuel concernant le lien entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail se veut donc, en ce sens, beaucoup plus prédictif qu'explicatif. Ainsi, il existe une lacune évidente de conceptualisation théorique ou, à tout le moins, les déductions théoriques se veulent limitées en terme d'homogénéité et d'intégration. Une unification est selon nous nécessaire afin de dissiper la disparité théorique actuelle et afin d'ancrer la relation travail/hors travail dans une structure explicative. En ce sens, sans déroger substantiellement au paradigme empiriste, nous emprunterons une logique davantage théorico-réaliste qui souligne que "*there is a need to go beyond surface appearances and empirical explanations and explicate the underlying causal mechanisms which give rise to these appearances and explanations*". (Godard, 1994;14) Cette façon de faire nous permettra de raffermir et de compléter le cadre théorique relatif à la relation unissant la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle.

De plus, et par-delà les lacunes explicatives, les paramètres prédictifs démontrent aussi certaines apories. Par exemple, les recherches ont parfois emprunté des avenues infructueuses. Que l'on pense, entre autres, à la recherche d'une explication unique et universelle concernant la nature de la relation, à la concentration des efforts dans la démonstration de l'unidirectionnalité ou, encore, à la pertinence de l'influence du sexe (indice socio-démographique) sur l'intensité de la relation, influence qui s'est avérée, par la suite, beaucoup plus historico-culturelle que réelle. Les récents travaux (Judge et Watanabe, 1994, 1993; Shaffer, 1987; Near et al., 1987) sur le lien entre les satisfactions au travail et hors travail condamnent les *a priori* traditionnels et proposent un décloisonnement des déterminants vers une compréhension idiosyncratique de la réalité de la vie professionnelle et personnelle. Comme le soulignent Judge et Watanabe (1994; 106):

*"..it is improper to argue that any of the models of the job-life satisfaction relationship are either correct or incorrect.[..] We urge abandonment of efforts to confirm or disconfirm these different models, but encourage attempts to replicate our findings..."*

Notre projet de recherche s'inscrit directement dans cette prescription compréhensive afin de rendre compte de l'interinfluence du travail et du non-travail. Plutôt que de nous attarder

à l'identification des paramètres relatifs à une relation statique, nous abordons cette problématique dans une perspective contingente. C'est par l'utilisation d'une pléiade de variables dites modératrices (structure de la personnalité, progression de carrière, indices socio-démographiques) que nous vérifierons l'adaptabilité psycho-situationnelle de la relation et cela, tant en ce qui concerne sa nature, sa direction que son intensité. Cette stratégie de recherche répond aux préoccupations émises par Gupta et Beehr (1981; 208) qui affirmaient qu'on doit présentement s'efforcer d'identifier les "*..variables that might limit and moderate the relationships within and across employee reactions in the work and nonwork domain.*"

Somme toute, notre problématique de recherche cadre dans les spécificités identifiées par la littérature et elle permet à la fois de faire le point sur les incertitudes actuelles et d'identifier les pistes prometteuses de réflexion. Notre but n'est donc pas de découvrir de nouveaux faits mais plutôt de reconceptualiser, de résumer et de documenter les hypothèses précédemment soulevées. Nous nous proposons donc de revisiter les notions de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail afin de poursuivre ce que Guion (1992) a appelé "*the housecleaning agenda*".

Au-delà des considérations scientifiques et académiques, la réalité pragmatique est autant à la recherche de réponses, quête à laquelle peut largement contribuer l'élucidation des paramètres de la relation satisfaction au travail/satisfaction hors travail. Plus particulièrement, la clarification des liens unissant ces deux types de satisfaction peut, entre autres, concourir à l'efficacité de l'action managériale et plaider en faveur de l'adoption ou de la réforme de certaines politiques sociales de bien-être.

Comme on l'observe depuis le début de la décennie, les organisations abandonnent progressivement la conception du travailleur unidimensionnel pour emprunter une vision beaucoup plus holistique de ce dernier. On réalise aujourd'hui que le temps de travail ne représente qu'une parcelle, du moins quantitativement, de la réalité telle que vécue par

l'individu. Dans cette optique, par la compréhension de l'influence du temps de non-travail sur le rendement, les organisations investissent maintenant de plus en plus dans le bien-être général des travailleurs. Les nouvelles pratiques de gestion visent ainsi davantage la satisfaction hors travail dans l'espoir d'une amélioration rétroactive et proportionnelle du rendement au travail. Ces pratiques sont-elles efficaces? Quelles sont les conditions optimales d'utilisation de ces pratiques? Quelle est l'intensité réelle de cet "effet boomerang"? Ces questions demeurent encore, selon nous, sans réponse précise. Sans vouloir reléguer dans l'ombre les études évaluatives sur le sujet (Hains, 1995; Eichman, 1992; O'Neill et Tocco, 1990; Raabe, 1990; Kossek et Grace, 1990), nous demeurons convaincu que sans la connaissance relative aux contingences de la relation entre la satisfaction au travail et celle hors travail, principalement en ce qui concerne sa directionnalité, aucune étude de cette nature pourra évaluer effectivement l'impact réel des nouvelles formes de gestion.

Dans un autre ordre d'idées, le marché du travail, et de façon plus générale, le monde du travail connaissent actuellement des mutations fort importantes. Les certitudes traditionnelles sont maintenant fortement remises en question et l'efficacité organisationnelle devient plus que jamais le leitmotiv de l'organisation du travail. Les conséquences de la fin des "trente glorieuses" se font grandement sentir depuis le début des années 1990. Que l'on parle de mondialisation des marchés, de rationalisation de l'effectif (*downsizing*) ou encore d'employabilité, ces phénomènes sont autant de facteurs nécessitant une adaptation accrue des travailleurs à une réalité qui leur est étrangère, à un avenir qui leur est incertain. Cette déstabilisation, cette remise en question n'est pas sans créer un vent de panique qui insécurise les travailleurs et influence conjointement leur motivation, leur satisfaction et, qui plus est, le sens du travail en lui-même.

Lorsqu'on observe le monde hors travail, une réalité toute aussi obscure apparaît. La crise des finances publiques implique une rationalisation sévère de l'ensemble des services offerts aux collectivités. Tant au niveau fédéral, provincial que municipal, l'heure est à l'élimination des services dits non-essentiels. Que ce soit au niveau de la santé, des services sociaux, du

loisir ou même du soutien familial, chacun de ces secteurs est touché. L'individu est donc de plus en plus laissé à lui-même et cela, malgré l'élimination ou l'effritement des ressources qui lui étaient jadis disponibles.

Quels seront les effets de cette morosité généralisée sur l'ensemble des sphères de la vie? Quelles seront les influences de l'insatisfaction au travail sur la vie en générale et quelles répercussions aura le pessimisme social actuel? Quels individus sombreront dans le découragement et lesquels résisteront le mieux?

Ces questions demeurent aussi sans réponse. L'état des connaissances actuelles sur les interrelations s'opérant entre la sphère professionnelle et la sphère sociale ne nous permet pas d'estimer l'implication réelle de la situation actuelle. Une étude en profondeur des méandres de la relation entre ces deux types de satisfactions permettra d'identifier les individus les plus à risque ou fragiles quant à la maladie mentale, aux difficultés conjugales ou à l'épuisement professionnel, et nous permettra d'évaluer objectivement les solutions existantes et, nous l'espérons, celles à être développées.

#### **0.4 Organisation de la thèse**

La thèse est structurée de façon traditionnelle, du moins dans le cadre des investigations quantitatives, c'est-à-dire qu'elle est structurée suivant les préceptes de la logique hypothético-déductive. Dans cet esprit, elle est composée de trois sections principales qui feront successivement état du corpus documentaire concernant notre thématique de recherche, de la méthodologie générale utilisée dans notre expérimentation et de l'analyse statistique ainsi que des implications des résultats observés.

Notre première section s'intéressant à l'état de la littérature est scindée en deux chapitres distincts. Le premier de ces chapitres fait une synthèse des connaissances jusqu'à maintenant acquises sur la satisfaction au travail et sur la satisfaction hors travail. Par l'intérêt que l'on porte au lien unissant ces deux types de satisfaction, il nous semble essentiel, tant dans une

quête définitionnelle qu'explicative, de bien comprendre les tenants et aboutissants relatifs à la satisfaction issue de la sphère du travail et à celle provenant des autres sphères d'activités. Ce survol documentaire permet de bien saisir l'essence de ces concepts et ainsi d'en pressentir la logique interrelationnelle. Le chapitre 2, quant à lui, s'arrête à la littérature portant strictement et exclusivement sur les connaissances actuelles concernant la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Par la recension des recherches et des réflexions portées à la relation travail/hors travail, nous identifions l'évolution empirico-historique de cette thématique de recherche en faisant le point sur les certitudes qu'elle nous offre ainsi que sur les défis qu'elle propose. Par une revue détaillée de l'ensemble des investigations faites jusqu'à ce jour, nous mettons en lumière l'efficacité relative des diverses stratégies de recherche utilisées, la pertinence des résultats obtenus et les lacunes compréhensives toujours existantes.

La seconde section de la thèse présente les aspects fondamentaux de la recherche, soit la conceptualisation (chapitre 3) et la méthodologie de recherche (chapitre 4). Le chapitre portant sur la conceptualisation permettra de présenter notre problématique de recherche ainsi que la question générale et les questions spécifiques s'y rattachant. Il permettra aussi de mettre en évidence le modèle théorique de recherche et de souligner les particularismes du modèle explicatif, principalement en ce qui concerne l'utilisation de divers ensembles de variables modératrices. Le chapitre 4 est constitué de la dimension opérationnelle de la recherche et s'attarde à la description de notre démarche méthodologique. La population à l'étude, la stratégie générale de recherche et les caractéristiques de l'instrument de mesure sont les sujets spécifiquement abordés. Mentionnons que ce chapitre fait notamment état de nos appréhensions théoriques, appréhensions illustrées par la description et la justification de nos hypothèses de recherche, tant principales que secondaires.

La section suivante de la thèse porte principalement sur l'analyse et l'interprétation des données. Deux chapitres sont consacrés à cet objectif, recréant d'emblée la stratégie compréhensive, ces chapitres étant ordonnés de façon à présenter ce qu'on peut qualifier "de



*réalité simple vers la réalité complexe*”. Ainsi, le chapitre 5 s’intéresse à la présentation descriptive des caractéristiques de nos variables. Ce chapitre permet d’établir les diverses particularités de notre échantillon (répondants) et de vérifier les propriétés psychométriques des échelles de mesure utilisées. Le chapitre suivant (chapitre 6) se concentre sur les analyses permettant de vérifier la nature, la direction et l’intensité de la relation entre le travail et le hors travail. Ces analyses permettent d’évaluer la pertinence de nos hypothèses de recherche: tout d’abord, partiellement, par le biais d’analyses bivariées ensuite, formellement, par une investigation de nature multivariée des relations.

Finalement, la dernière section (chapitre 7) présente les implications de nos résultats. Cette discussion permet de fermer la boucle de notre thèse par un retour sur nos préoccupations initiales. De plus, cette discussion permet de faire le point sur les implications théoriques et pragmatiques de nos résultats ainsi que de soulever certaines remarques concernant l’observation de résultats logiquement déviants. En dernier lieu, la conclusion fait état des limites de notre recherche en précisant certaines pistes de recherche qui nous semblent prometteuses pour le futur.

**SATISFACTION AU TRAVAIL ET SATISFACTION HORS TRAVAIL: LES DEUX FORMANTS DU BIEN-ÊTRE**

---

*Vous le savez, la science n'est pas une révélation, il lui manque, longtemps encore après ses débuts, la certitude, l'immutabilité, l'infaillibilité, dont la pensée humaine est si avide.*

**Sigmund Freud**

Bien qu'elles ne représentent ni nos variables dépendantes ni nos variables indépendantes, il nous semble impérieux, pour ne pas dire essentiel, de consacrer notre premier chapitre aux notions de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail. Notre recherche s'intéressant particulièrement à la relation ou à l'absence de relation entre ces deux types de satisfaction, il demeure que ces notions constituent les piliers (variables principales) de notre recherche. Ce chapitre aura donc comme objectif de dresser une vue d'ensemble des connaissances que nous détenons sur chacun de ces concepts. Loin de proposer une recension exhaustive, cet exercice constituant à lui seul un objet complexe de recherche, nous nous limiterons aux points d'intérêts actuels eu égard à l'évolution historique de chacun des concepts. Notre recension se veut donc synthétique et s'efforce d'étayer une compréhension globale de la satisfaction au travail et de la satisfaction hors travail permettant d'en comprendre l'origine et la portée. En fonction de la quantité fort impressionnante de textes disponibles, certains choix ont été effectués. Conscient des omissions que cela comporte, nous adoptons une stratégie concomitante et aborderons principalement les contextes généraux (cadre définitionnel), théoriques (modèles explicatifs) et empiriques (relations spécifiques) relatifs aux deux aires de satisfaction.

### 1.1 État de la documentation sur la satisfaction au travail

La satisfaction au travail est l'une des plus anciennes thématiques de recherche en psychologie du travail et des organisations<sup>11</sup>. Avec les concepts de choix de carrière et de motivation au travail, on constate facilement que la satisfaction au travail détient le haut du palmarès en ce qui a trait aux intérêts de recherche des académiciens dans ce domaine (Salancik et Pfeffer, 1977; Brayfield et al., 1957). Entre autres, Locke (1976) estimait à 3350 le nombre d'articles scientifiques consacrés à ce concept et Cranny, Smith et Stone (1992) considèrent que les articles et dissertations s'attardant à la satisfaction au travail se chiffrent aujourd'hui à plus de 5000. Une telle popularité n'est naturellement pas le fruit du hasard: le travail représentant une activité dominante dans la recherche de l'assouvissement des besoins individuels. Bien que l'éthos accolé à cette activité évolue et se transforme<sup>12</sup>, il

---

<sup>11</sup> Bien sûr, l'intérêt pour la satisfaction au travail est central en psychologie du travail et des organisations; cependant plusieurs autres disciplines se sont intéressées au phénomène: sociologie, anthropologie, économie, relations industrielles, etc. En ce qui concerne l'intérêt des relations industrielles pour la satisfaction au travail, Larouche (1972; 2) mentionnait: "*The topic of job satisfaction and its correlates has considerable practical importance in industrial relations, in that knowledge in this area can support or throw doubt upon current managerial assumptions and practices.*" Larouche et Delorme (1972; 570) ajouteront: "*En ce qui concerne le spécialiste en relations industrielles, il ne peut que bénéficier d'une connaissance approfondie d'un tel phénomène.*"

<sup>12</sup> Plus particulièrement mentionnons que dans la période précédant la décennie dorée (1945-1975), l'éthos du travail sera principalement défini en fonction de la morale bourgeoise et religieuse qui privilégie le sens du devoir et la domination de l'Homme sur la nature. L'ère des trente glorieuses viendra, quant à elle, effriter cette fin du travail. Comme le mentionne Yankelovich (1989; 63): "*Dès le moment où la société industrielle produit l'abondance au nom de quoi elle exigeait et légitimisait tant de sacrifices par le travail, alors l'éthos du travail s'étiolé et ses valeurs sont mises sens dessus dessous.*" Dès lors, l'éthos du travail sera transfiguré et se concentrera davantage sur la notion de bien-être. La dernière modification contemporaine de l'éthos du travail s'effectuera au tournant des années '70. À ce moment, le travail perd son sens en soi et "*l'emploi est recherché comme moyen d'accroître la consommation ou d'augmenter le loisir. [...] À monde nouveau, culture nouvelle: la véritable vocation de l'Homme n'est pas le travail, mais le bonheur, l'épanouissement personnel*" (Lalive d'Épinay, 1994; 71). Bien qu'incrémentielle, cette modification constitue le port de l'éthos du bien-être. L'individualisme montant, caractéristique fondamentale de la société post-industrielle, érige l'épanouissement comme finalité du travail. Dans cette visée, où le travail a une valeur pour soi, l'éthos normatif disparaît afin de faire place à une individualisation de la signification de l'activité de travail.

demeure que le travail demeure, hier comme aujourd'hui, une plaque tournante de la valorisation personnelle<sup>13</sup>.

Nul besoin de mentionner, dans ce contexte, que toutes les dimensions, tant en aval qu'en amont de ce concept, ont été investiguées. Que l'on parle de ses causes (ex.: conditions de travail, traits de personnalité, indices socio-démographiques) ou de ses conséquences (ex.: rendement, absentéisme, accidentéisme, roulement du personnel), chaque "microréalité" de la satisfaction au travail fait les frais d'une littérature spécialisée et diversifiée<sup>14</sup>.

Néanmoins, malgré cette pléiade de vérifications et de revérifications, il demeure que le concept de satisfaction au travail stagne, et cela tant dans sa compréhension théorique que dans son applicabilité. Ce "plafonnement" de l'avancement des connaissances sur la satisfaction au travail est principalement causé par l'incongruité ou le manque de synergie caractérisant les études sur ce sujet. Loin de se fondre dans la complémentarité de l'information, la plupart des études se contredisent, s'objectent, se réfutent, alimentant ainsi la confusion actuelle. De plus, il appert que "*depuis quelques années [...], le concept de satisfaction au travail traverse, à notre avis, une période de crise.*" (Foucher, 1983; 346). Naturellement, cette "crise" est caractérisée par la décentralisation du concept de satisfaction au travail –passant de la panacée à l'épiphénomène– issue de l'ambiguïté des résultats, mais aussi, par l'absence de nouvelles pistes de recherche permettant de synthétiser et de renouveler la conceptualisation de ce phénomène.

---

<sup>13</sup> Malgré la thèse idéaliste de la décentralisation du travail qui proposait un déplacement des valeurs et des intérêts, la réalité contemporaine se veut toute autre. En effet, même si l'allégresse socio-économique des années 1970 laissait entrevoir le développement d'une société dite de loisir, où le travail n'aurait qu'une fonction instrumentale (Lalivé d'Épinay, 1994), il appert que l'importance relative de l'activité de travail, conjointement à celle liée à la famille, perdure (Sagie & Elizur, 1996; Harpaz, 1990; Burke, 1973).

<sup>14</sup> Notons néanmoins que l'attention portée aux causes de la satisfaction au travail donnera plus de fruits ou de certitudes que l'intérêt investi au niveau des répercussions de ce même phénomène. En effet, et comme le mentionne Fisher et Locke (1992; 165): "*Substantial progress has been made in understanding the causes of job satisfaction, but progress in understanding its effects has been much slower, despite a huge number of studies.*"

C'est dans cette optique que nous entreprenons de visiter la notion de satisfaction au travail. Cette section voudra donc établir les certitudes que nous détenons actuellement sur ce phénomène mais aussi souligner les défis actuels auxquels devront répondre les savoirs contemporains. La stratégie de notre investigation se voudra, bien sûr, évolutive afin d'établir le bilan des connaissances sur le sujet.

### **1.1.1 Contexte général**

C'est au tournant des années 1930 qu'émerge le concept de satisfaction au travail. Bien que présent précédemment sous d'autres épithètes (ex.: moral, attitude, opinion, aliénation), l'essor de la satisfaction au travail est apparu dans la période de l'entre-guerres (1918-1944) et plus spécifiquement suite à la grande dépression de 1929. On comprendra, dans cette perspective historique, que l'intérêt pour la satisfaction au travail tire son origine de la quête de solutions aux maux industriels de l'époque. En proie à la morosité sociale et sous l'égide d'un taylorisme orthodoxe, les organisations étaient alors en quête de réponses, voire de cures, à leurs problèmes "humains".

Ce sont principalement les travaux de Hoppock (1935) qui ont permis l'émergence d'une compréhension ordonnée de la satisfaction au travail. Bien que son intérêt pour la question ait connu certains prédécesseurs (ex.: Kornhausser, 1930; Mayo, 1931; Kornhausser et Sharp, 1932), il revient à Hoppock d'avoir discipliné le savoir naissant et donné toute son importance au concept marginal que représentait la satisfaction à l'époque. Rapidement, au fil des décennies, nombre d'auteurs emboîteront le pas afin de démystifier les rouages de la satisfaction au travail. Tantôt complémentaires, tantôt contradictoires, les études et réflexions s'accumuleront permettant de circonscrire cette notion devenue centrale tant pour les académiciens que pour les praticiens. Mentionnons, pour n'en nommer que quelques-uns<sup>15</sup>: les Maslow (1943), Schaffer (1953), Herzberg et al. (1957), Alderfer (1969), Locke (1976)

---

<sup>15</sup> Il nous semble opportun de souligner la contribution significative de certains auteurs québécois à l'avancement des connaissances sur la satisfaction au travail. Nous nous référons, entre autres, aux travaux de: Larouche (1972, 1975), Archambault (1975), Foucher (1980, 1983), Guiot (1980) et Laflamme (1994).

et Salancik et Pfeffer (1977) qui tous, à leur façon, ont structuré l'avancement des connaissances sur le sujet. Bien que l'intérêt pour la satisfaction défie le temps et perdure encore aujourd'hui, force est de constater que l'attention s'effrite depuis la fin des années 1980. Après un certain ralentissement au cours de la décennie 1970-1980, il convient de concevoir que l'avancement des savoirs stagne et qu'il est maintenant temps de cesser la réplication abusive et l'investigation tâtonnante afin de synthétiser et d'actualiser ce que Guion (1992) appelle "*the housecleaning agenda*".

#### **1.1.1.1 Évolution du concept**

Porté par des contextes culturels, fonctionnels et historiques propices (Muchinsky, 1987), l'enthousiasme incessant généré par la satisfaction au travail a suscité l'apparition d'une pléiade de définitions s'inspirant d'autant de schèmes théoriques. Bien qu'il ne soit pas faux de croire qu'il existe autant de définitions de ce concept qu'il y a d'auteurs qui se sont intéressés à cette thématique (Laflamme 1994; Quinn et Kabin, 1967), il demeure possible de retracer certaines définitions-types caractérisant l'évolution de ce concept.

Partant de la définition originale offerte par Hoppock (1935), définition monolithique concevant la satisfaction comme un tout homogène et unidimensionnel (*facet free satisfaction*), il est possible d'inventorier, principalement à partir des travaux d'Archambault (1975) et de Laflamme (1994), quatre moments importants dans la progression définitionnelle de la notion de satisfaction au travail.

En faisant abstraction de la confusion terminologique entourant certains concepts voisins de la satisfaction au travail, il revient à Katz (1949) d'avoir présenté la première alternative définitionnelle substantielle. Spécifiquement, Katz mettra en doute l'aspect unitaire de la satisfaction au travail en développant la notion de multidimensionnalité de la satisfaction (*facet specific satisfaction*). Ainsi, par-delà une estimation intégrée de la satisfaction, il est possible de désagréger le concept en particules élémentaires. La nature du travail, la fierté du travail accompli, la rétribution équitable, les possibilités d'avancement et l'identification

à l'organisation sont alors autant de facettes de l'indice composite représenté par la satisfaction au travail. Cette rupture historique vient réorienter la recherche sur le sujet et raviver les interrogations sur les sources de satisfaction dans l'environnement de travail.

S'inscrivant dans le prolongement des recommandations faites par Katz, Morse (1953) s'intéressera à la nature du concept de satisfaction en indiquant que "*celle-ci dépend plutôt de la différence entre ce que l'individu attend de son travail et ce qu'il croit recevoir*" (Laflamme, 1994; 3). Ceci constitue la genèse de l'approche différentielle (*discrepancy theory*) dans l'étude de la satisfaction au travail. Cette conception détourne l'évaluation de la satisfaction de critères objectifs et fait reposer cette dernière sur des éléments perceptuels. De plus, elle fait entrer en jeu de nouvelles variables ignorées auparavant qui sont les attentes individuelles. Ainsi, la satisfaction au travail qui avait été considérée jusqu'alors comme une attitude (Thurstone, 1928; Harris, 1949) se travestit sous l'égide de la position de Morse pour devenir davantage une perception. Il ne s'agit plus d'évaluer les qualités concrètes offertes par l'environnement de travail pour estimer la satisfaction au travail, mais bien de saisir la perception de cet environnement en vertu des attentes individuelles.

Cette conception mise de l'avant par Morse alimentera les réflexions pendant quelques années. Les auteurs tentant, durant cette période, d'identifier tant les dimensions de la satisfaction que les comparables (ex.: attentes, besoins, valeurs) en fonction de la logique différentielle. Cependant, Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) viendront, comme l'avait fait précédemment Katz, rouvrir le débat concernant la nature même de la satisfaction au travail. En effet, tous les auteurs, sauf exception, reconnaissaient à l'époque la polarisation du concept de satisfaction. Bien que contesté, l'essence attitudinale de la satisfaction au travail, chemin faisant, avait véhiculé l'antinomie naturelle existant entre l'état de satisfaction et celui d'insatisfaction. Herzberg et al. (1959), brisant ce consensus, viendront remettre en cause l'antonymie de ces notions.

Ainsi, selon Herzberg et al. (1959), la satisfaction et l'insatisfaction ne se distribuent pas sur un seul continuum, comme l'indiquait la documentation de l'époque, mais plutôt sur deux. Par analogie aux pulsions entraînant la recherche du plaisir et l'évitement de la douleur, ces auteurs démontrent, études empiriques à l'appui, que les facteurs nourrissant la satisfaction au travail sont qualitativement différents de ceux créant un état d'insatisfaction. S'inspirant, entre autres, des travaux de Maslow (1943) et des principes motivationnels qui en découlent, Herzberg et al. (1959) confèrent aux dimensions intrinsèques du travail (i.e. facteurs s'attardant aux besoins supérieurs) un pouvoir de satisfaction. En contrepartie, les dimensions extrinsèques (i.e. facteurs s'attardant aux besoins inférieurs) n'auraient qu'une influence inhibitrice sur l'insatisfaction, ce qui leur confère un simple rôle de soutien à la satisfaction. Dans cet esprit, la satisfaction et l'insatisfaction se doivent d'être considérées non plus comme des pôles d'une unique attitude, mais comme des attitudes interdépendantes et complémentaires. Bien qu'elles soient systématiquement indissociables, il demeure que la genèse de chacune diffère.

Cette "conception renouvelée" (Foucher, 1983) de la satisfaction au travail ne fut pas sans soulever maints tollés et imbroglis chez les académiciens. Bien que décriée par plusieurs (cf. Ewen, 1964; Hinrichs et Mischkind, 1967; King, 1970; McCormick et Ilgen, 1980) et applaudie par d'autres (cf. Myers, 1964; Schwab et Heneman, 1970; Landy et Trumbo, 1980), l'approche des deux facteurs développée par Herzberg et al. (1959) demeure, hier comme aujourd'hui, une conception marquante dans l'avancement des connaissances sur la satisfaction au travail puisque, comme l'affirme Muchinsky (1987; 407): "*The most popular theory of job satisfaction (in term of amount of research generated) has been the two-factor theory.*"

Nous ne pourrions clore cette recension des définitions-types de la satisfaction au travail sans présenter celle proposée par Locke (1976). Bien qu'elle soit plus synthétique que novatrice, cette définition fait figure de proue dans la recherche sur la satisfaction au travail et récolte une acceptation fortement partagée chez les académiciens. Cette définition très générique



s'illustre par une intégration des divers courants de pensée ayant ausculté le phénomène de satisfaction. Ainsi, la définition de Locke est une tentative de réconcilier l'aspect global et dimensionnel, la nature attitudinale et perceptuelle, la continuité ou la complémentarité des facteurs intrinsèques/extrinsèques, etc. Cette définition présente l'avantage d'être peu limitative et de définir le phénomène de satisfaction en regard de ses origines (racines) épistémologiques. Ainsi, pour Locke (1976; 1300):

*“Job satisfaction may be defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience.”*

Par-delà les aspects conceptuels de la satisfaction au travail réside la dimension opérationnelle. Toujours dans une visée descriptive, ces définitions dites opérationnelles s'intéressent davantage à la mesure du concept sans pour autant s'affranchir de sa nature conceptuelle. En ce sens, on peut considérer que les définitions opérationnelles se veulent des illustrations concrètes de la réalité conceptuelle de la satisfaction au travail. Même si plusieurs opérationnalisations du concept de satisfaction au travail sont présentes dans la documentation, Wanous et Lawler (1972) proposent une classification éclairante permettant de retenir neuf définitions de la satisfaction au travail. Ces définitions “algébriques” permettent de comprendre l'implication opérationnelle des postulats théoriques entourant le concept de satisfaction au travail. Principalement ces neuf définitions peuvent s'amalgamer en cinq pôles compréhensifs.

A- la conception dimensionnelle de la satisfaction où cette dernière représente la sommation simple de ses constituantes. Il s'agit de l'évaluation des potentialités de l'environnement de travail en terme de satisfaction. Cette conception factorielle est la première alternative proposée à la nature monolithique de la satisfaction soutenue par Hoppock (1935). Ce dernier considérait, implicitement, que la satisfaction au travail représentait une attitude uniforme donc qu'elle était unidimensionnelle (*facet free*). Les travaux et réflexions de Likert et Willit (1940), de Katz (1949) et de Ewen (1967) s'inscrivent dans le développement d'une compréhension multifactorielle de la satisfaction au travail. On peut se représenter algébriquement cette conception sous la forme suivante où JS (*job satisfaction*) représente la satisfaction au travail et JFS (*job facet satisfaction*) identifie les dimensions de satisfaction:

$$JS = \sum^{\text{facets}} (JFS)$$

- B-** la conception pondérée de la satisfaction propose une fluctuation interindividuelle de l'importance accordée à chaque facteur de satisfaction. Ainsi, au-delà de l'identification simple des constituants de la satisfaction, une évaluation de la valeur relative des aspects est nécessaire. Cette conception venait répondre à l'imperfection de la corrélation existant entre la satisfaction globale (*facet free*) et la satisfaction dimensionnelle (*facet specific*). Cette corrélation demeure de l'ordre de .50 à .70. Blood (1971), Decker (1955), Ewen (1967), Mikes et Hulin (1968) et Schaffer (1953) sont de ceux ayant mis de l'avant cette conception pondérée. On peut se représenter algébriquement cette conception sous la forme suivante:

$$JS = \sum^{\text{facets}} (\text{Importance} \times \text{JFS})$$

- C-** la conception ponctuelle de la satisfaction envisage que le niveau de satisfaction est proportionnel au niveau d'assouvissement actuel des besoins d'un individu. Sous l'appellation de théories de l'assouvissement (*fulfillement theories*) les auteurs à la source de ce courant de pensée (Vroom, 1964; Porter, 1961; Alderfer, 1969) considèrent que la satisfaction ne peut provenir d'une évaluation proactive de l'assouvissement des besoins, mais strictement de l'assouvissement réel de ces derniers. Ainsi, l'état de satisfaction constitue une évaluation cognitive de l'influence et du niveau d'influence de l'environnement sur certains besoins ressentis par l'individu. On peut se représenter algébriquement cette conception sous la forme suivante:

$$JS = \sum^{\text{facets}} (\text{Is Now})$$

- D-** la conception différentielle de la satisfaction met en lumière les réalités actuelles (*Is Now*) en fonction de ce qui est évalué comme approprié (*Should Be*). Ainsi, il ne s'agit plus de seulement apprécier les opportunités offertes par l'environnement, mais de les mettre en relief avec certaines normes contextuelles concernant l'estimation quantitative et qualitative de ces opportunités. Identifiée comme étant la théorie de la distanciation (*discrepancy theory*), cette conception met en scène les notions de comparaison sociale, d'équité et d'attentes idéalisées. Émergeant au cours des années 1950, cette approche a principalement été véhiculée par Morse (1953), Homans (1961), Adams (1963), Rosen et Rosen (1955) et Porter (1963). On peut se représenter algébriquement cette conception sous la forme suivante:

$$JS = \sum^{\text{facets}} (\text{Should Be} - \text{Is Now})$$

- E-** la conception préférentielle de la satisfaction renvoie aussi à une comparaison de l'état environnemental actuel mais cette fois-ci en lien avec les attentes personnalisées de l'individu (*Would Like*). La comparaison n'est donc plus nécessairement extérieure mais déterminée par les espoirs idiosyncratiques concernant la situation de travail. Ainsi, c'est la cohérence ou l'incohérence entre la situation actuelle et la situation nécessaire qui déterminera le niveau de satisfaction. Bien que cette conception s'inscrive aussi dans la famille des théories de la distanciation, le pôle de référence n'est plus idéalisé mais plutôt fonction des désirs personnels. Lofquist et Dawis (1969), Locke (1969) et Jaques

(1961) sont les instigateurs de cette reconceptualisation du courant différentiel<sup>16</sup>. On peut se représenter algébriquement cette conception sous la forme suivante:

$$JS = \sum^{\text{facets}} (\text{Would Like} - \text{Is Now})$$

Comme on peut s'en apercevoir, malgré plusieurs avatars historiques, le concept de satisfaction au travail est aujourd'hui bien circonscrit et certains consensus, bien qu'encore timides, transpirent de cette diversité. Dans cet esprit, Laflamme (1994; 6) mentionne que *“depuis quarante ans, l'intérêt s'est polarisé autour de la théorie de Herzberg et al. (1959), des définitions opérationnelles de Porter (1961), de Smith (1963) et de Locke (1976), si bien qu'aucune nouvelle définition originale de ce concept n'a été présentée depuis.”*

### 1.1.2 Contexte théorique

Considérant la quantité de littérature, il serait illusoire de prétendre dresser un portrait global des théorisations et de leurs diverses ramifications portant sur la satisfaction au travail. Néanmoins, il est relativement aisé d'identifier les principaux courants de pensée ainsi que les auteurs clefs les ayant façonnés. Bien que les nomenclatures divergent considérablement, l'ensemble des auteurs (cf. Comeau, 1992; Muchinsky, 1987; Thierry et Koopman-Iweman, 1984; Gruneberg, 1979; Locke, 1976; Lawler, 1973; Campbell et al., 1970) s'entendent pour identifier quatre regroupements théoriques précis. Nous retenons la typologie proposée par Muchinsky (1987) puisqu'en plus d'être l'une des plus récentes, elle présente un aperçu intégratif des catégorisations développées jusqu'alors. Néanmoins, comme nous en met en garde Muchinsky (1987; 399), cette typologie ne se veut *“by no means a comprehensive review of all theories, but will give some insight into the ways in which job satisfaction has been examined.”* Dans cet esprit, même si nous souscrivons aux subdivisions théoriques apportées par ce dernier, notre recension de la documentation en cette matière se veut

---

<sup>16</sup> La définition proposée par Larouche et Delorme (1972; 595) illustre bien ce courant de pensée. Pour eux, la satisfaction au travail se définit comme étant: *“...une résultante affective du travailleur à l'égard des rôles de travail qu'il détient, résultante issue de l'interaction dynamique de deux ensembles de coordonnées, nommément les besoins humains et les incitations de l'emploi.”*

extensive, c'est-à-dire qu'elle s'appuiera simultanément, parfois afin de la compléter, parfois afin de la nuancer, sur les réflexions d'autres auteurs.

Ainsi, quatre axes théoriques sont identifiés par Muchinsky (1987). Bien qu'on ne retrouve pas explicitement la division traditionnelle confrontant les théories de processus et les théories de contenu (Locke, 1976; Brigando, 1976; Campbell et al., 1970), cette typologie recrée néanmoins implicitement ce type de démarcation.

### 1.1.2.1 Modèle des processus de comparaison intrapersonnelle

Les théories s'inspirant du **modèle des processus de comparaison intrapersonnel** (*intrapersonal comparison processes*) soutiennent que la satisfaction au travail tire son origine de la concordance entre certains standards individuels et certains facteurs environnementaux<sup>17</sup>. Les processus comparatifs s'effectuent donc de façon autonome, c'est-à-dire sans égard aux réalités externes à l'individu. Seul l'appariement entre ce qui est requis et ce qui est vécu ou accessible est considéré; un bon appariement justifiant une forte satisfaction et un mauvais appariement commandant une faible satisfaction. Cette conception de la satisfaction au travail renvoie à ce qui est communément identifié comme étant la théorie de l'assouvissement (*fulfillement theory*). Dans cette logique, l'intensité de la satisfaction/insatisfaction est égale à l'atteinte du standard (Lawler, 1973; Argyris, 1964; Vroom, 1964; McGregor, 1960; Maslow, 1943). Les conceptualisations de la satisfaction au travail s'inspirant de la théorie de l'assouvissement des besoins soutiennent que le standard évaluatif est représenté par les besoins. Ces besoins découlent directement de la nature psycho-organique de l'être humain. Particulièrement, les besoins "*..refers to those conditions which are required to sustain the life and well-being of a living organism*" (Locke, 1976; 1303). Afin de survivre, chaque individu est donc esclave de l'influence de ses besoins qui demandent, consciemment (ex.: besoin alimentaire) ou inconsciemment (ex.: besoin de

---

<sup>17</sup> Ce modèle n'est pas sans rappeler l'approche Traits-Facteurs développée par Parson (1909). Même si elle s'adressait à une toute autre thématique, l'orientation de carrière, cette approche préconisait l'agencement de certains traits individuels en fonction de certains facteurs occupationnels.

stimulation), contentement. Ainsi, c'est l'assouvissement des besoins qui crée l'état de satisfaction. Plus précisément, ce sont les qualités propres à l'environnement de travail qui déterminent la satisfaction des besoins et ainsi orientent le degré de satisfaction individuelle auquel contribue l'activité de travail.

Cependant, une variante populaire de la théorie de l'assouvissement considère que certains facteurs perceptuels interviennent dans la détermination des standards. Il ne s'agit plus d'un standard stable et objectif mais bien d'un standard perméable aux opportunités contextuelles et de nature davantage subjective. Ainsi, la théorie de la distanciation (*discrepancy theory*) soutient que la satisfaction est déterminée par l'évaluation de l'environnement en fonction de ce que la personne se croit en droit de recevoir ou aimerait recevoir (Lofquist et Dawis, 1969; Locke; 1969; Porter et Lawler, 1968; Porter, 1961; Morse, 1953). Cette version demeure une explication des processus comparatifs prioritairement intra-individuels bien qu'il soit difficile d'isoler, nous l'admettons, l'aspect interindividuel d'une estimation perceptuelle. Dans cette optique, les besoins ne sont plus reconnus comme étant le standard évaluatif de base. On préconisera alors les valeurs particulières à chaque individu comme pôle d'évaluation de la qualité de l'environnement de travail. Une valeur "*is what a person consciously or subconsciously desires, wants, or seeks to attain*" (Locke, 1976; 1304). Le concept de valeur diffère particulièrement de celui de besoin par sa nature privée ainsi que par sa possible souplesse événementielle. Alors que la notion de besoin renvoie à une certaine uniformité interindividuelle et temporelle, les valeurs se veulent par définition fort variables d'un individu à l'autre. Deux dimensions de la valeur se doivent d'être distinguées (Rand, 1966): le contenu de la valeur représentant l'essence de ce qui est désiré et l'intensité de la valeur déterminant son importance relative. Ainsi, l'activité de travail se doit, afin d'être satisfaisante, de limiter la distanciation avec les attentes individualisées en fonction de l'importance accordée à ces dernières. L'état de satisfaction n'est donc plus collectivement uniforme en regard à un contexte donné, comme le proposait la théorie de l'assouvissement, mais dépendante d'une double subjectivité travail/individu. Néanmoins, soulignons que les valeurs et les besoins ne sont pas indépendants l'un de l'autre et qu'on se

doit de les considérer comme deux structures hiérarchiquement juxtaposées. Ainsi, il demeure que *“the ultimate biological function of man’s values is to direct his actions and choices so as to satisfy his needs* (Locke, 1976; 1306). Il n’existe donc pas d’antinomie entre la théorie de l’assouvissement et celle de la distanciation; on se doit de considérer ces deux théories comme étant essentiellement complémentaires bien que *“for most theorists, however, the terms ‘need’ and ‘value’ are used more or less synonymously”* (Gruneberg, 1979; 26).

Nombre de théories et de conceptions de la satisfaction au travail s’appuient sur le modèle des processus de comparaison intrapersonnel. Comme le mentionne judicieusement McCormick et Ilgen (1980; 306):

*“..the most widely accepted view of job satisfaction assumes that the degree of affect experienced results from some comparison between the individual’s standard and that individual’s perception of the extent to which the standard is met.”*

À la liste des théorisations contemporaines adoptant une cette préconception, mentionnons le **modèle dynamique de la satisfaction au travail** de Larouche et Delorme (1972), le *Needs Satisfaction Model* de Salancik et Pfeffer (1977) et le *Model of the determinants of satisfaction* de Lawler (1973).

### 1.1.2.2 Modèle des processus de comparaison interpersonnelle

Les théories se rattachant au **modèle des processus de comparaison interpersonnel** (*interpersonal comparison processes*) envisagent l’évaluation individuelle de la satisfaction au travail comme un processus de comparaison à l’intérieur des paramètres définis par un système social. Bien que les standards comparatifs proposés par ce modèle diffèrent de ceux rencontrés précédemment, ces théories soutiennent particulièrement que l’estimation de la satisfaction ne s’effectue pas sur la base d’une évaluation intrapersonnelle autonome mais bien en fonction de l’observation du niveau de satisfaction des individus composant notre entourage. Ainsi, *“the person compares himself of herself to other people and then derives feelings of satisfaction based on how they feel about their job”* (Muchinsky, 1987; 401).

Il s'agit en fait de reconnaître dans la détermination de l'état de satisfaction l'influence de la contamination sociale. Cette contamination tire son origine de la satisfaction observée chez les individus constituant ce qu'on appelle communément le groupe de référence. La théorie du groupe de référence (*reference group theory*) suggère que la satisfaction au travail d'un individu est le reflet de la satisfaction ressentie par le groupe auquel il s'identifie. Le groupe de référence est habituellement composé de personnes possédant des caractéristiques homogènes (ex.: sexe, âge, statut civil) et détient un pouvoir confirmatif sur la pertinence des sentiments ou états vécus individuellement. Ce groupe agit ainsi comme une ancre de soutien évaluatif. Il devient alors évident que "*an understanding of the groups to whom the individual relates (reference group) is therefore of critical importance in understanding job satisfaction.*" (Gruneberg, 1979; 21)

Dans cette optique, les critères de comparaison sont introjetés en référence aux autres. L'illustration la plus populaire de l'un de ces critères d'évaluation interpersonnelle est le concept d'équité. Chaque individu dans l'estimation de sa satisfaction au travail développe un standard relatif au bien-fondé de la rétribution offerte par l'environnement de travail. Façonné par ce qu'on identifie comme étant le contrat psychologique, l'employé entretient des attentes pondérées par les situations particulières affichées par ses congénères. Ainsi, dans une appréciation intersubjective d'un ratio efforts/récompenses, chaque travailleur se compare d'où origine un sentiment de satisfaction ou d'insatisfaction. Ainsi, "*only where the rewards and efforts are seen reasonable in terms of reward of other people is there satisfaction*" (Gruneberg, 1979; 20). Cette théorie de l'équité (Adams, 1963, 1965) présuppose donc que les sources de satisfaction, ou standards évaluatifs, sont dépendantes du groupe de référence auquel on s'identifie. La satisfaction est alors davantage une fonction de l'examen de la probité organisationnelle que de la rencontre de certains critères spécifiques.

D'autres normes interpersonnelles, outre l'équité, peuvent aussi agir à titre de critères comparatifs en contexte de travail. Que l'on pense aux stimulations (ex.: possibilités

d'accomplissement et d'émancipation) offertes par un emploi particulier ou encore au statut social conféré par un poste (Rice et al., 1989). Cependant, peu importe le(s) critère(s) retenu(s), il demeure que la satisfaction au travail est déterminée par des variables exogènes à l'individu et régie par des jugements de comparaison sociale. Ce modèle de satisfaction au travail met donc à contribution les connaissances acquises par le biais des théories relatives aux jugements humains telles la théorie de la déprivation relative (Stouffer et al., 1949), la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954), la théorie du niveau d'adaptation (Helson, 1964) et la théorie du niveau d'aspiration (Lewin, 1951).

Somme toute, bien que le modèle intrapersonnel et le modèle interpersonnel s'ancrent tous deux dans une logique comparative, c'est la source des standards comparatifs qui diffère. Alors que les standards sont "naturels" dans le modèle intrapersonnel, ils sont "sociaux" dans la version interpersonnelle des processus de comparaison.

### 1.1.2.3 Modèle des deux facteurs<sup>18</sup>

Le **modèle des deux facteurs** (*two-factor theory*), originellement développé par Herzberg, Mausner et Snyderman (1959), et maintes fois remanié (ex.: Ben-Porat, 1981; Locke, 1973; Schneider et Locke, 1971; Soliman, 1970; Wolf, 1970; Lindsay et al., 1967), est de loin celui qui alimente le plus de controverses au sein des modèles explicatifs de la satisfaction au travail. S'éloignant d'emblée des autres conceptualisations par l'abnégation de la nature mono-attitudinale de la satisfaction au travail, ce modèle propose une séparation nette entre l'état de satisfaction et celui d'insatisfaction, séparation trouvant écho dans la présentation d'une double réalité concernant l'origine de ces états. Ainsi, par analogie aux sentiments de souffrance et de plaisir, les facteurs contribuant à la création de la satisfaction et ceux alimentant l'insatisfaction seraient de nature et de portée différentes. S'inspirant directement

---

<sup>18</sup> Nous modifions ici l'ordre de présentation proposée par Muchinsky (1987). Plutôt que de présenter, en troisième lieu, le modèle du processus adverse (*opponent process theory*), il nous semble pertinent, eu égard à son importance, de faire état du modèle des deux facteurs. Bien que les modèles ne soient aucunement présentés selon leur importance relative, il nous semblait néanmoins pertinent de procéder à cette inversion.



de la théorie des besoins de Maslow (1943), et principalement du principe de scission différenciant les besoins inférieurs (primaires/innés) des besoins supérieurs (secondaires/acquis), ce modèle indique que l'insatisfaction au travail est générée par le contexte de travail, tandis que la satisfaction tirerait son essence de la nature du travail. Cette distinction entre facteurs d'hygiène ou extrinsèques (ex.: salaire, politiques de l'organisation, relations hiérarchiques, climat de travail) et facteurs motivants ou intrinsèques (ex.: responsabilités, autonomie, accomplissement, prestige) renvoie directement aux deux instincts animant l'action individuelle soit l'animalité amenant à vouloir échapper à la douleur et l'humanité poussant à grandir psychologiquement (Herzberg, 1966).

Selon ce scénario, il y a rupture du continuum traditionnel unissant, par opposition, l'insatisfaction à la satisfaction. Dès lors, il existe deux continuums indépendants qui réfèrent à deux états complémentaires soit l'insatisfaction versus la non-insatisfaction et la non-satisfaction versus la satisfaction. Bien qu'étant indépendants en fonction des facteurs les alimentant, ces continuums demeurent complémentaires puisque progressifs: la non-insatisfaction étant nécessaire pour atteindre la non-satisfaction. Ainsi, cette zone de transbordement entre le continuum de l'insatisfaction et celui de la satisfaction représente une fenêtre tampon où existe une certaine ambivalence concernant la satisfaction issue de l'environnement de travail. Le travailleur se retrouvant dans une telle position opérera pour un état d'indifférence qui s'exprimera par une certaine neutralité dans l'estimation de sa satisfaction.

Quantité d'auteurs (ex.: Spector, 1997; Dolan et al., 1996; Schermerhorn et al., 1994) reconnaissent l'originalité du modèle des deux facteurs mais en soulignent aussi toute l'ambiguïté lui étant propre. Plus particulièrement, les remarques auront tendance à se polariser<sup>19</sup> et les études se voudront tantôt confirmatives (Bobbitt et Behling, 1972; Ford,

---

<sup>19</sup> Mentionnons afin d'illustrer cette polarisation le commentaire de McCormick et Ilgen (1980; 308) qui affirmaient: "*The two-factor theory no longer deserves consideration.*". Alors qu'à l'inverse, Landy et Trumbo (1980; 407) mentionnent: "*On the whole, Herzberg has a positive effect on the research on job satisfaction.*"

1969), tantôt dénégatoires (Maher, 1971; Schneider et Locke, 1971; Hulin et Blood, 1968; Whitsett et Winslow, 1967). Principalement, deux critiques majeures<sup>20</sup> émaneront de la littérature définissant ainsi ce que l'on nomme la "*Herzberg controversy*" (Thierry et Koopman-Iwema, 1984). Bien que les évaluations du modèle des deux facteurs soient nombreuses (ex.: Gardner, 1977; King, 1976; Wall et Stephenson, 1970), un recul par rapport à ces dernières permet de retenir deux critiques principales faisant consensus dans la documentation. Ces commentaires concernent l'aspect méthodologique sous-tendant l'explication conceptuelle et le manque de validité ou d'universalisme du modèle des deux facteurs.

Du point de vue méthodologique, la technique utilisée originellement fut celle des incidents critiques (Flanagan, 1954) qui consiste simplement en une introspection visant la remémoration de certains événements particulièrement satisfaisants ou insatisfaisants. Chacun des événements étant alors associé aux facteurs ayant contribué à leur genèse ou à leur émancipation. C'est ainsi que les situations satisfaisantes furent associées à des facteurs intrinsèques par opposition aux situations insatisfaisantes qui trouvaient davantage origine dans des éléments extrinsèques: d'où le postulat du double continuum. Cependant, bien que la réplication des résultats fut à plusieurs occasions atteinte par l'utilisation de la technique des incidents critiques, l'utilisation d'autres techniques ne permirent que rarement de supporter l'hypothèse du double continuum. Ainsi, le modèle des deux facteurs s'acquitte difficilement du principe de l'opérationnalisation multiple (*principle of multiple operationalism*; Garner et al., 1956; Webb et al., 1966) qui mentionne qu'une "*hypothesis is validated only if it supported by two or more different methods of testing*" (King, 1976; 51).

---

<sup>20</sup> Il s'agit ici d'une synthèse des critiques formulées à l'égard du modèle des deux facteurs. Le modèle des deux facteurs reçut plusieurs critiques concernant la formulation imprécise de la théorie, la stabilité et la validité de la classification, le mode d'utilisation des incidents critiques, les résultats observés, le lien entre les facteurs intrinsèques et le rendement, etc. (Foucher, 1983). Le lecteur intéressé aux particularités de l'ensemble des critiques pourra se référer au texte de Locke (1976) abordant beaucoup plus en détail cet aspect.

Par-delà la simple critique de la technique méthodologique des incidents critiques, les auteurs remettent en question la nature ontogénique de l'opposition entre les facteurs d'hygiène et les facteurs motivants. Mettant en exergue les processus cognitifs, il appert que l'explication du double continuum pourrait trouver réponse à l'intérieur de certains biais attributionnels. Ainsi, le biais attributionnel dit égocentrique propose que les individus ont une tendance naturelle à lier leurs succès à des causes internes et à expliquer leurs échecs par des facteurs contextuels. Ce principe, plusieurs fois démontré (Grove et al., 1991; Lau, 1984; Gilovich, 1983; Forsyth et McMillan, 1981), permet, dans une certaine mesure, l'observation d'un apparent double continuum puisque les individus associent leur insatisfaction (échecs) à des éléments du contexte de travail et leur satisfaction (succès) à des éléments relevant du contenu du travail. Une telle façon de faire permettrait, entre autres, de préserver l'intégrité de l'estime de soi: tout événement menaçant pour ce dernier étant attribué à des conditions externes (Brown et Rogers, 1991; McFarland et Ross, 1982).

Malgré ces critiques, le modèle des deux facteurs demeure un bastion de la compréhension de la nature de la satisfaction au travail. Parfois contesté, parfois encensé, nul ne peut néanmoins contredire que "*the work of Frederick Herzberg has dominated the study of the nature of job satisfaction*" (Gruneberg, 1976; 1). De plus, Locke (1976; 1318) abondera dans le même sens en mentionnant que "*Herzberg has made a major contribution to our knowledge and understanding of the nature of job satisfaction*". Bien qu'il ne fasse pas consensus, ce modèle des deux facteurs aura eu le mérite de raviver l'intérêt pour la satisfaction au travail à un moment où tous semblaient se complaire dans des connaissances acquises.

#### **1.1.2.4 Modèle du processus adverse**

Contrarié par le manque de profondeur des explications relatant les origines de la satisfaction au travail, Landy (1978) proposa le **modèle du processus adverse** (*opponent process theory*) afin de rendre compte des fondements psychophysiologiques de ce phénomène. S'inspirant des travaux de Salomon et Corbit (1973, 1974) ayant fait une application de ce modèle dans

le cas de la motivation au travail<sup>21</sup>, Landy (1978) élargit le cadre d'application en développant une utilisation du modèle dans le champ de la satisfaction au travail.

Principalement, le modèle du processus adverse postule, dans sa forme brute, que tout stimulus possédant une charge émotive, positive ou négative, déclenche un processus d'excitation primaire qui se traduit par un état d'excitation ou d'inexcitation. Cette réaction est tout simplement le résultat de la présentation d'un stimulus positif ou d'un stimulus aversif et elle représente l'activation du système nerveux central à la suite de l'évaluation, par le système hypothalamique, de la nature intrinsèque du stimulus présenté. Qu'elle soit positive ou négative, la nature du stimulus déclenche une émotion venant briser l'homéostasie psychophysologique en créant de fait un déséquilibre. Afin de préserver son équilibre, dans des balises jugées acceptables, l'organisme utilisera un processus adverse permettant de contrebalancer la teneur émotive du stimulus initial. Le processus adverse sera alors d'intensité similaire, quoique qu'habituellement inférieure, et de nature opposée au processus primaire créant de fait une résultante se rapprochant d'une somme nulle. Comme le mentionne Landy (1978; 536): "*when excitation exceeds critical levels, an opposing inhibitory process commences to bring excitation within normal or acceptable levels*". En ce sens, le processus adverse se doit d'être perçu comme un mécanisme défensif de l'organisme permettant, au besoin, d'éviter toute surcharge émotive par l'enclenchement d'un sentiment opposé permettant de contrecarrer l'influence de l'émotion initiale. Cette action inhibitrice du processus adverse vient expliquer, entre autres, l'influence de l'habitude sur l'effritement des stimuli. L'insensibilisation temporelle à l'effet d'un stimulus serait issue d'un accroissement naturel du processus adverse à la suite de multiples présentations d'un même stimulus ou ensemble de stimuli.

---

<sup>21</sup> Le modèle du processus adverse possède une grande maniabilité dans son application. En fait, il permet d'explorer et d'explicitier tous les phénomènes humains impliquant une émotivité particulière. A titre d'exemple, au-delà de son utilisation pour expliquer la satisfaction et la motivation au travail (Aldwin et Stokols, 1988; Myers et Siegel, 1985), ce modèle fut utilisé pour comprendre, entre autres, les relations interpersonnelles (Tzeng et Gomez, 1992; Piliavin et Callero, 1991), les problèmes addictifs (Koob et al., 1997; Carey et Damianopoulos, 1992), les phénomènes perceptuels (Mollon, 1997; Kay et McDaniel, 1997) et le développement de la criminalité (McCord, 1992; Rosellini et Lashley, 1992).

Ce modèle apporte un éclairage nouveau sur la compréhension de la satisfaction au travail. Particulièrement, il met en relief qu'un certain environnement de travail perdrait, malgré une certaine fixité des paramètres, son effet satisfaisant ou insatisfaisant par la simple surexposition aux stimuli. Ainsi, un individu satisfait à une certaine période deviendrait *de facto* insatisfait des mêmes conditions de travail en fonction simplement de l'accroissement de l'intensité du processus adverse. De plus, la variance interindividuelle de la satisfaction au travail peut, bien sûr, être occasionnée par la diversité des besoins et/ou valeurs individuels, mais peut aussi, dans l'esprit du modèle du processus adverse, être occasionnée par une période d'exposition différente aux stimuli. Le modèle "*suggests that the reason people differ in job satisfaction is that they differ in terms of the stage of their protective physiological functions*" (Muchinsky, 1987; 402).

Le modèle du processus adverse se veut pour le moment plus hypothétique que réel. Aucune donnée ne vient actuellement valider ses postulats et, même s'il démontre une certaine validité apparente, la prudence est de mise dans l'utilisation d'un tel principe. Néanmoins, cette conception présente l'avantage de proposer une compréhension approfondie de l'origine de la satisfaction au travail, aspect souvent escamoté dans les autres conceptions. En ce sens, il ne faut pas voir dans ce modèle une réfutation des connaissances précédemment acquises mais bien un complément informatif se devant d'être annexé aux autres modèles de la satisfaction au travail. Comme le soulignait pertinemment Landy (1978; 546):

*"Opponent process theory represents the most well-developed deductive research currently available. As such, it might be efficiently interlaced with current content theories of job satisfaction to yield a more reasonable decomposition of the satisfaction phenomenon."*

Les quatre modèles de satisfaction au travail abordés dans cette section représentent une synthèse des angles compréhensifs jusqu'aujourd'hui empruntés pour démystifier le phénomène de la satisfaction. Bien que restrictive, cette classification permet néanmoins de dresser un portrait d'ensemble et d'envisager la satisfaction au travail sous ses divers aspects.

Particulièrement, selon la perspective des axes intra-individuel, interindividuel, bifactoriel et physiologique, il est possible de saisir toute l'ampleur et la complexité de cette attitude.

### **1.1.3 Contexte empirique**

Au-delà de l'explication théorique de la satisfaction au travail réside toute la matérialisation de la dynamique intrants/extrants s'opérant dans le système de satisfaction. La majorité des auteurs s'étant intéressée à cette thématique ont travaillé à comprendre les tenants ainsi que les aboutissants de cette attitude. Cette réalité est tellement prégnante que Foucher (1983; 346) affirmera "*que trop de recherches sur la satisfaction au travail se limitent à mettre ce concept en relation avec d'autres variables*". Bien que l'attention portée aux causes de la satisfaction au travail donnera plus de fruits ou de certitudes que l'intérêt investi au niveau des répercussions de ce même phénomène (Fisher et Locke, 1992), il appert que la littérature pullule d'une quantité impressionnante de variables ayant, sous diverses fonctions (variable indépendante, dépendante, modératrice, etc.), été mises en relation avec le concept de satisfaction. Se basant sur quelques ouvrages de référence, tant pour les causes que pour les conséquences, tout en s'inspirant de l'ensemble de la littérature, nous allons dresser dans la présente section un portrait global du système de satisfaction au travail. Nous limitant aux variables clefs de ce système, nous tenterons de comprendre les rouages socio-individuels menant à l'état de satisfaction ainsi que les répercussions immédiates et médiates de cet état sur le milieu organisationnel.

### 1.1.3.1 Origines (causes) de la satisfaction au travail

Une multitude de variables ont été étudiées comme prédicteurs<sup>22</sup> de la satisfaction au travail. De façon générale on peut scinder ce groupe de variables indépendantes en deux catégories: celles qui se réfèrent directement à des caractéristiques personnelles des travailleurs et celles qui appartiennent en propre à l'environnement organisationnel. La première catégorie de facteurs est principalement constituée d'éléments biographiques (ex.: âge, sexe, statut civil), d'éléments psychologiques (ex.: traits de personnalité, professionnalisme, valeurs) et d'éléments relatifs à des propriétés personnelles (ex.: niveau de productivité, salaire, niveau hiérarchique). Cette catégorie de variables, à laquelle on attribue l'épithète de variables individuelles, est de loin celle qui a suscité le plus l'intérêt des chercheurs.

La seconde catégorie de variables, nommément variables organisationnelles, représente des caractéristiques propres à l'environnement de travail ou sur lesquelles l'organisation a, souvent par le biais de sa gestion, une influence. Ces indicateurs ont davantage une portée macroscopique en ce sens qu'ils influencent la satisfaction au travail de l'ensemble des travailleurs oeuvrant dans une organisation ou occupant des fonctions similaires. Ces variables ont donc une influence beaucoup plus généralisée sur le niveau de satisfaction au travail. Elles sont en quelque sorte des dénominateurs communs sur lesquels s'effectuent les variations idiosyncratiques issues des variables individuelles.

Eu égard au nombre important de variables étudiées, nous concentrerons notre attention sur cinq causes spécifiques de la satisfaction au travail. Le choix de ces variables découle

---

<sup>22</sup> Il nous semble opportun de soulever ici une ambiguïté que l'on retrouve à l'intérieur de la littérature s'attardant aux antécédents de la satisfaction au travail. Ainsi, il semble exister une confusion entre ce qu'on peut identifier comme un déterminant de la satisfaction au travail et la nature même du concept de satisfaction. Certains auteurs considèrent, par exemple, le salaire, la nature du travail, le climat organisationnel, le style de leadership, etc. comme des variables indépendantes venant façonner le niveau de satisfaction au travail. Ces éléments sont, selon nous, davantage des dimensions du concept de satisfaction au travail telles que mesurées par l'IST, le JDI ou encore le MQS, que des déterminants indépendants de la satisfaction. Dans cette logique, les antécédents de la satisfaction au travail, que nous présentons dans cette section, représentent pour nous, non pas des particularités du concept de satisfaction, mais bien des variables influençant de façon autonome la fluctuation interindividuelle ou interorganisationnelle de la satisfaction au travail.

directement de l'importance accordée à ces dernières dans la littérature ainsi que de la controverse qu'elles suscitent<sup>23</sup>. Nous regarderons donc spécifiquement l'influence de l'âge, du sexe, de la scolarité, de la personnalité et de la syndicalisation sur la fluctuation du niveau de satisfaction au travail. Néanmoins, le tableau I.1 fait état des relations particulières entretenues par plusieurs des antécédents reconnus de la satisfaction au travail.

### Âge

L'influence de l'âge sur la satisfaction au travail représente un des effets dominant en comparaison aux autres indicateurs socio-démographiques comme le sexe, la scolarité, le salaire et l'origine ethnique (Clark, 1993; Weaver, 1980). Malgré cette prépondérance, il demeure une certaine ambiguïté sur la nature exacte de l'influence de cette variable. En effet, les études s'étant attardées à l'influence de l'âge relatent deux hypothèses possibles se voyant tantôt confirmées, tantôt infirmées en fonction de certaines périodes données (Clark et al., 1996). Tout d'abord, les études effectuées avant les années 1960 (Handyside, 1961; Herzberg et al., 1957) proposent que la relation entre la satisfaction au travail et l'âge est de nature curvilinéaire (*U-shaped*). Cette hypothèse affirme que les jeunes travailleurs et les travailleurs les plus âgés seraient généralement satisfaits au travail alors que ceux se trouvant à la mi-carrière seraient les plus insatisfaits. Pour illustrer ce propos, Herzberg et al. (1957, 5-6) mentionnaient:

*“..in general, morale is high among young workers. It tends to go down during the first years of employment. The low point is reach when workers are in their middle and late twenties or early thirties. After this period, job morale climbs steadily with age.”*

Pendant les décennies 1960 et 1970, certaines études (Kalleberg et Loscocco, 1983; Jason et Martin, 1982; Quinn et Staines, 1979; Hunt et Saul, 1975) observent une relation linéaire

---

<sup>23</sup> Mentionnons que notre choix, dicté par l'état de la littérature, est partiellement corroboré par Foucher (1983; 349) lorsqu'il mentionne: “*Au nombre des déterminants qui furent fréquemment contrôlés, mentionnons: l'âge, la scolarité, l'ancienneté, le niveau hiérarchique et certains traits de la personnalité.*” Loin de contredire l'observation faite par Foucher (1983), nous avons préféré remplacer la variable ancienneté par celle du sexe en raison de la forte colinéarité existant entre l'âge et l'ancienneté. De plus, en fonction de notre discipline d'attache, il nous semblait impératif de scruter la réalité propre à l'influence de la syndicalisation sur la satisfaction au travail.



Tableau I.1: Influences particulières des antécédents de la satisfaction au travail<sup>24</sup>

Variables	Influence générale	Auteurs
Âge	Relation curvilinéaire (relation en U) avant 1960 et après 1980; relation linéaire et directement proportionnelle entre 1960 et 1980.	Clark et al., 1996; Clark, 1993; Warr, 1992; Kalleberg et Loscocco, 1983; Jason et Martin, 1982; O'Brien et Dowling, 1981; Weaver, 1980; Quinn et Staines, 1979
Ancienneté	La majorité des études s'entendent pour conclure que l'ancienneté influence la satisfaction au travail. Cependant, elles divergent quant à la nature spécifique de cette relation: relation linéaire positive, relation linéaire négative ou relation en U (curvilinéaire).	Bedeian et al. 1992; Lee et Wilbur, 1985; Hunt et Saul, 1975; Wild et Dawson, 1972; Gibson et Klein, 1970; Herzberg et al., 1957
Appartenance culturelle	Les résultats concernant l'origine ethnique sont mitigés mais ne semblent pas démontrer, globalement, d'influences significatives. Il existe cependant des variations importantes en ce qui a trait aux différences nationales (ex.: États-Unis, Mexique, Chine)	Yavas et al., 1999; England, 1999; Bae et Chung, 1997; Waluyo et al., 1996; Rubaii-Barrett et Beck, 1993; Moch, 1980; Jones et al., 1977; Orpen et Ndlovu, 1977
Étape de carrière	On enregistre une variation de la satisfaction au travail en fonction de l'étape de carrière. Les plus satisfaits étant en début et en fin de carrière (cf. période d'exploration et de déclin). Les plus insatisfaits se retrouvant, pour leur part, en milieu de carrière (cf. période de maintenance).	Yoder, 1995; Dunbar, 1994; Bedeian et al., 1991; Mount, 1984; Ochberg, 1992; Ornstein et al., 1989; Super, 1985; Slocum et Cron, 1985
Performance	L'hypothèse dominante en ce qui concerne la performance est de la considérer comme une conséquence de la satisfaction ( <i>Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis</i> ). Cependant, on perçoit de plus en plus la performance comme une cause de la satisfaction ( <i>Performance-Rewards-Satisfaction Hypothesis</i> ).	Abramis, 1994; Riggio et Cole, 1992; Iaffaldo et Muchinsky, 1985; Petty et al., 1984; Organ, 1977; Wanous, 1974; Schwab et Cummings, 1970

<sup>24</sup> Ce tableau fait état des relations généralement observées en fonction de chacune des variables étudiées comme antécédents de la satisfaction au travail. Nous ne prétendons pas que les effets identifiés fassent l'unanimité dans la littérature, mais indiquons, pour chacune des variables, la relation qui est pressentie par la majorité des auteurs. En fonction de l'importance de la littérature, rares sont les variables faisant consensus en regard de leur influence spécifique sur la satisfaction au travail.

<b>Personnalité</b>	Incidence modeste sur la détermination de la satisfaction au travail. Les indicateurs les plus influents sont l'extraversion et la stabilité émotionnelle (névrosisme) qui entretiennent une relation positive avec la satisfaction.	Struempfer et al., 1998; Tokar et Mezydlo-Subich, 1997; Meir, 1995; Transberg et al., 1993; Sah et Ojha, 1989; Mohan et Bali, 1988; Srivastava, 1986; Furnham et Zacherl, 1986; Costa et McCrae, 1980
<b>Professionnalisme</b>	Le lien entre le professionnalisme et la satisfaction au travail est incertain. Certaines études observent une corrélation positive entre les concepts, mais la plupart ne relatent aucun effet du niveau de professionnalisme.	Smith et Endsley; 1996; Blegen, 1993; Ahmadi et al., 1987; McCloskey et McCain, 1987; Lindsay et Lindsay, 1987
<b>Scolarisation</b>	Les études démontrent que la scolarisation a une influence soit positive soit négative sur la satisfaction au travail. Cependant, les études les plus récentes s'entendent majoritairement pour confirmer l'hypothèse de la relation linéaire positive.	Ross et Reskin, 1992; Frances, 1986; Mullis et al., 1986; Lee et Wilbur, 1985; Pettygrove et al., 1984
<b>Sexe</b>	Aucune relation significative lorsque les indicateurs codépendants (ex.: salaire, éducation) sont contrôlés.	Loscocco et Bose, 1998; Weeks et Nantel, 1995; Mason, 1995; Bogg et Cooper, 1994; Goh et al., 1991; Hodson, 1989
<b>Statut civil</b>	Les individus mariés (ou en relation de couple) démontrent une meilleure satisfaction au travail comparativement aux individus célibataires.	Rogers, 1999; Sinacore-Guinn, 1998; Bilgic, 1998; Mwamwenda, 1997; Dillard et Feather, 1991; Erdwins et Mellinger, 1986; Glass et Wright, 1985; Saiyadain, 1985
<b>Syndicalisation</b>	Bien qu'il y ait une certaine controverse dans les résultats, il semble que l'influence de la syndicalisation sur la satisfaction au travail soit positive, principalement en ce qui concerne les dimensions rattachées au travail lui-même et au salaire.	Pfeffer et Davis-Blake, 1990; Evans et Ondrack, 1990; Gilmore et al., 1989; Schwochau, 1987; Schell et Loeb, 1986; Hopkins, 1981; Kochan et Helfman, 1981; Borjas, 1979; Freeman, 1978
<b>Taille de l'entreprise</b>	Même si la logique prône une relation inversement proportionnelle entre la taille de l'entreprise (ou unité) et la satisfaction au travail, les résultats empiriques se veulent discrets. Au mieux, peut-on considérer que l'influence de la taille est faible.	Burke, 1996; Scott, 1992; Peters, 1987; Kanter, 1977; Stein, 1974; Schumacher, 1973; Indik, 1963

entre la satisfaction et l'âge. Ainsi, il semble que durant cette période la satisfaction au travail croît proportionnellement au vieillissement des travailleurs (Doering et al., 1983). Finalement, les études les plus récentes sur le sujet (Clark et al., 1996; Warr, 1992) reconforment l'hypothèse de la relation curvilinéaire en forme de U.

Afin d'expliquer cette variabilité temporelle des résultats, Clack et al. (1996) indiquent deux pistes de réflexion: la variation du contexte socio-culturel qui pourrait principalement avoir une incidence sur la satisfaction des jeunes travailleurs et l'aspect méthodologique, considérant que certaines investigations effectuées dans les années 1960 et 1970 utilisaient des échantillons où les jeunes (principalement les moins de 20 ans) étaient sous-représentés en terme de proportion dans la population en général.

### **Sexe**

La relation entre le sexe (genre) et la satisfaction au travail est ambiguë (Muchinsky, 1987; Gruneberg, 1979). Dans les faits, certaines études démontrent que les femmes sont plus satisfaites que les hommes au travail (Goh et al., 1991; Hodson, 1989), d'autres confirment l'inverse (Loscocco et Bose, 1998; Bogg et Cooper, 1994) alors que quelques-unes n'observent aucune différence dans les niveaux de satisfaction entre les sexes (Ushasree et al., 1995). Il semble cependant que la nature même de la relation entre le genre et la satisfaction au travail soit codépendante de variables adjacentes. Ainsi, ce sont les caractéristiques associées au genre qui lui confèreraient sa puissance explicative en ce qui a trait à la satisfaction au travail. La disparité sexuelle relative à divers indicateurs comme les chances de promotion, le niveau salarial, la scolarisation, la responsabilisation seraient davantage à l'origine de l'influence du genre sur la satisfaction au travail. Les études récentes (Weeks et Nantel, 1995; Mason, 1995) tendent à démontrer que le sexe ne détermine que faiblement la satisfaction au travail lorsque les indicateurs affiliés sont contrôlés. C'est cette constatation qui semble de plus en plus partagée par les académiciens et plusieurs se rallient maintenant à la constatation de Weaver (1978; 265, 270) qui mentionnait:

*“It is believed that sex is not a crucial factor leading to differences in job satisfaction, but that other influences which covary with sex have suppressor effects or produce spuriousness in the sex-job satisfaction relationship. [...] The evidence [...] suggests that a number of influences believed to affect job satisfaction may have highly similar effects on male and female workers when the influences of several other variables are held constant.”*

### **Scolarisation**

La relation entre le niveau de scolarisation et la satisfaction au travail est, comme c'était le cas pour le sexe, des plus équivoque. Comme le mentionne judicieusement Gruneberg (1979; 96): *“The evidence, therefore, points to the complex nature of the relationship between educational level and job satisfaction.”* Ainsi, aucune relation n'est clairement circonscrite et les observations empiriques proposent, au gré des époques et des populations à l'étude, diverses explications relationnelles. Principalement, ce sont les relations linéaires positive et négative qui sont les plus fréquemment relatées. Cependant, notons que certaines études, bien que marginales, soutiennent une faible ou une absence de relation entre le niveau de scolarisation et la satisfaction au travail (Quinn et Mandilovitch, 1980) .

Dès les premières études effectuées dans l'axe de l'influence de la scolarisation sur la satisfaction au travail, le débat entre une relation linéaire positive et une relation linéaire négative apparaît. Les tenants de la première explication (Herzberg et al., 1957) relateront que la satisfaction augmente proportionnellement à l'accroissement de la scolarité. Cette hypothèse relationnelle est soutenue par l'amélioration des conditions concrètes de travail dans les postes nécessitant une meilleure éducation. Alors que les adeptes de la relation négative (Klein et Maher; 1966; Vollmer et Kinney, 1955) proposeront l'inverse, c'est-à-dire une diminution de la satisfaction relative à l'augmentation de la scolarité causée principalement par l'augmentation des attentes conformément aux préceptes de la théorie du capital humain.

Bien que l'influence du niveau éducationnel sur la satisfaction au travail soit inévitablement pondérée par la notion d'adéquation personne-environnement (Seybolt, 1976), il demeure que les études récentes sur le sujet (Ross et Reskin, 1992; Frances, 1986; Mullis et al., 1986;

Lee et Wilbur, 1985; Pettygrove et al., 1984) semblent majoritairement confirmer l'hypothèse de la relation positive. Ainsi, les individus les plus scolarisés seraient ceux qui présentent la meilleure satisfaction envers leur travail.

### **Personnalité**

La personnalité est un indicateur qui se voulait très prometteur dans l'explication interindividuelle de la satisfaction au travail. En ce sens, les intérêts pour cette variable furent multiples et plusieurs études<sup>25</sup>, dans des perspectives diverses, évaluèrent les qualités de cette variable dispositionnelle sur la détermination de la satisfaction au travail. Force est de constater que les espoirs outrepassaient la réalité. Ainsi, bien que la personnalité soit un déterminant de la satisfaction, il demeure que son influence est modeste (Struempfer et al., 1998; Transberg et al., 1993; Meir, 1995) et qu'elle n'explique au plus que 5% de la variance<sup>26</sup> de la satisfaction au travail (Tokar et Mezydlo-Subich, 1997).

Plus particulièrement, les études récentes démontrent que l'influence globale de la personnalité sur la satisfaction au travail reposerait principalement sur deux traits de second niveau (*second order factor*)<sup>27</sup>. C'est l'extraversion et le névrosisme qui proposent la meilleure explication de la variation de la satisfaction au travail (Tokar et Mezydlo-Subich, 1997; Sah et Ojha, 1989; Mohan et Bali, 1988; Srivastava, 1986; Furnham et Zacherl, 1986; Costa et McCrae, 1980). Ainsi, les personnes extraverties seraient davantage satisfaites au travail en comparaison aux introverties. En ce qui concerne le névrosisme, la stabilité

---

<sup>25</sup> La banque de données PsycLIT recense près de 500 articles/livres traitant spécifiquement du lien entre la personnalité et la satisfaction au travail depuis 1960.

<sup>26</sup> Nous aimerions souligner que ce pourcentage d'explication de la variance se doit d'être interprété avec prudence puisqu'il pourrait varier au gré de la composition spécifique des populations d'étude. En ce sens, Arvey et al. (1991; 377) spécifient: "*We recognize that the percentage of variance in responses to job satisfaction instruments attributed to various factors can vary drastically depending upon the nature of the sample and types of situations sampled (Weiss & Adler, 1984).*"

<sup>27</sup> Il existe cinq traits de personnalité de second niveau (Costa et McCrae, 1988; Goldberg, 1990; Mount et Barrick, 1995) soit: l'extraversion, le névrosisme, l'ouverture à l'expérience (*openness*), le caractère agréable (*agreeableness*) et le caractère consciencieux (*conscientiousness*).

émotionnelle aurait une incidence positive sur la satisfaction au travail alors que l'instabilité prédéterminerait l'insatisfaction.

Au-delà de ces deux facteurs, les autres caractéristiques liées à la personnalité ne démontrent pas (O'Reilly et Roberts, 1975; Gannon et Reece, 1971) ou peu d'incidence sur l'intensité de la satisfaction au travail. Au nombre des dimensions étudiées démontrant une certaine influence notons: l'autoritarisme (Kumari, 1986), le site de contrôle (Richford et Fortune, 1984; Frost et Wilson, 1983), le machiavélisme (Richford et Fortune, 1984), le type A/B de personnalité (Frost et Wilson, 1983; Lester et Solis, 1980), le besoin de réussite (Randolph et al., 1977; Arvey et Dewhirst, 1976; Arvey et al., 1976), l'indépendance (Arvey et al., 1976), le cynisme (Lester, 1982) et l'estime de soi (Carmel, 1997; Brook, 1991; Marcic et al., 1989).

Notons néanmoins qu'après plusieurs années d'investigation, et depuis 1990, un certain consensus semble apparaître dans la littérature afin de reconnaître la faible influence de la personnalité comme antécédent de la satisfaction au travail ainsi que la portée limitée de son action. Malgré les nombreuses dimensions de la personnalité pouvant avoir un certain effet sur la satisfaction, la plupart semblent aujourd'hui reconnaître l'effet catalyseur des facteurs d'extraversion et de névrotisme.

### **Syndicalisation**

Les premières études (Schwochau, 1987; Hopkins, 1983; Kochan et Helfman, 1981; Borjas, 1979; Freeman, 1978) s'étant intéressées à l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction démontrèrent presque unanimement que la syndicalisation entretenait une relation négative avec la satisfaction au travail. Comme le résumaient Freeman et Medoff (1984; 136):

*“In survey after survey of job satisfaction, unionized workers [...] report themselves less satisfied with most facets of their work.”*

Cependant, l'intérêt porté aux répercussions de la syndicalisation a connu une recrudescence au cours des années 1980 (Evans et Ondrack, 1990). Plusieurs études (Berger et al., 1983;

Freeman, 1980; Kochan, 1980) ont alors relancé le questionnement sur ce sujet et apporté certaines nuances aux certitudes d'antan. S'inspirant de cadres théoriques fort variés, allant de la théorie de l'*exit/voice* (Hirschman, 1970) à la théorie de la satisfaction au travail de Locke (1976), ces études ont démontré que la syndicalisation avait un effet positif sur la satisfaction au travail.

Principalement, les travaux de Hammer (1978) et plus récemment de Pfeffer et Davis-Blake (1990), proposent que la satisfaction au travail des individus syndiqués est supérieure à celle de ceux qui ne le sont pas. Bien que cette relation soit plus prégnante pour certaines dimensions de la satisfaction au travail, particulièrement la dimension salariale, il demeure que la satisfaction globale au travail est influencée positivement par la syndicalisation. Ces résultats remettent en question le "paradoxe de l'effet de la syndicalisation" (*paradoxical effect of unionization*) où les études précédentes avaient démontré une plus faible satisfaction chez les syndiqués mais aussi, parallèlement, une plus faible propension à quitter leur emploi. Ainsi, il est mis de l'avant, maintenant, que l'influence de la syndicalisation augmente la satisfaction au travail et explique l'attachement à l'emploi des syndiqués. En ce sens, comme le soulignent Pfeffer et Davis-Blake (1990; 281):

*"We have argued that there are plausible reasons to expect that unions positively affect job attitude and have offered some evidence to indicate that, when models explaining job satisfaction are correctly specified, unions in fact have a positive effect on job satisfaction and apparent paradox disappears."*

Notons, néanmoins, que certaines études (Evans et Ondrack, 1990; Gilmore et al., 1989; Schell et Loeb, 1986) proposent une absence de relation entre la syndicalisation et la satisfaction. Sans nier tout effet de la syndicalisation sur l'attitude représentée par la satisfaction au travail, ces études notent sa très minime influence et soulignent ainsi le peu d'importance de la représentation syndicale sur la satisfaction au travail

Comme on peut le constater, un nombre impressionnant de déterminants de la satisfaction furent jusqu'à maintenant identifiés. Les études concernant ces déterminants présentent

fréquemment des résultats contradictoires. De plus, une certaine ambiguïté persiste entre l'identification des déterminants et les dimensions propres à la satisfaction au travail. Néanmoins, il semble lentement se dégager certaines tendances concernant les déterminants clefs de la satisfaction. Il faut dès maintenant s'engager dans une démarche beaucoup plus confirmatoire qu'exploratoire afin de dégager les indices clefs et d'éclaircir leur influence respective.

### **1.1.3.2 Résultantes (conséquences) de la satisfaction au travail**

Les principales raisons ayant guidé les recherches sur la satisfaction au travail sont les conséquences de cette dernière. Avant même d'explorer les dimensions organisationnelles maximisant la satisfaction au travail, les répercussions potentielles de cette attitude constituaient l'agent de motivation central, tant pour les académiciens que pour les praticiens, dans l'exploration de ce concept. C'est spécifiquement la préconception sensée que la satisfaction était un déterminant puissant de la performance qui alimenta l'intérêt pour cette thématique. Bien que le point de départ fut sans aucun doute cette quête de l'Eldorado de la performance, il appert que plusieurs motifs connexes se sont greffés à cet intérêt initial. À cet effet, Gruneberg (1979; 105) affirme:

*“One of the main reasons for studying job satisfaction is undoubtedly the widely held view that whether a person is satisfied or not with his job has consequences for his productivity, for his likely stay within the organisation and for his willingness to attend work regularly.”*

Ainsi, au-delà de la performance brute, plusieurs autres conséquences reliées à ce que l'on peut considérer comme des indices de performance indirecte furent investiguées. Que l'on parle de l'absentéisme, du roulement du personnel, de l'accidentéisme ou encore des divers comportements contre-productifs, chacun de ces thèmes furent associés à la satisfaction au travail afin d'en comprendre la dynamique interrelationnelle.

La présente section dressera une synthèse des conséquences de la satisfaction au travail en mettant l'accent sur trois résultantes particulières soit la performance, l'absentéisme et le roulement du personnel. Néanmoins, le tableau I.2 fait état de la plupart des variables



étudiées en spécifiant pour chacune la nature de la relation entretenue avec la satisfaction ainsi que les études les plus pertinentes s'y étant intéressées.

### **Performance**

L'intérêt scientifique porté à la satisfaction au travail fut de tout temps indissociable du concept de performance ou de productivité des travailleurs. Dès l'avènement de l'École des relations humaines, plusieurs espoirs furent placés dans le concept de satisfaction afin de démystifier l'origine de la performance. Cependant, bien qu'intuitivement apparente, cette relation entre la satisfaction au travail et la performance se révéla modeste et cela, de façon constante, à travers la multitude d'études s'étant penchées sur la question. Ainsi, par exemple, Vroom (1964) rapporte une corrélation médiane de .14 dans sa synthèse de 23 études portant sur la relation satisfaction-performance. Pour leur part, certaines méta-analyses plus récentes (Iaffaldano et Muchinsky, 1985; Petty et al., 1984; Jackson et Schuler 1985) ne sont guère plus encourageantes en détectant des corrélations moyennes sous la barre des .30.

Force est de constater que la relation satisfaction-performance est moins évidente que ne le laissait prévoir la présomption. Bien que plusieurs remettent en cause, dans une recherche d'explication, la qualité métrologique des mesures, ou encore la dépendance attitude-comportement (Fisher, 1980), il appert que la relation demeure bien en deçà des attentes. Dans cet esprit, certains auteurs (Caldwell et O'Reilly, 1990; Jacob et Salomon, 1977; Lawler et Porter, 1969) proposèrent une réfutation de l'hypothèse satisfaction-performance (*satisfaction-causes-performance*) et soulevèrent l'hypothèse inverse, c'est-à-dire la détermination de la satisfaction par la performance individuelle (*performance-rewards-satisfaction*). Ainsi, dans une logique causale, c'est la performance qui précéderait la satisfaction et agirait comme déterminant de la satisfaction. Via le système de récompenses organisationnelles, l'individu trouverait davantage de réponses à ses besoins/valeurs, donc serait plus satisfait, lorsque sa performance est élevée que dans le cas contraire. Cette

**Tableau I.2: Nature particulière des conséquences de la satisfaction au travail<sup>28</sup>**

<b>Variables</b>	<b>Influence générale</b>	<b>Auteurs</b>
<b>Absentéisme</b>	La plupart des études concluent qu'il existe une relation entre la satisfaction et l'absentéisme. Cependant, l'intensité de cette relation se situe en deçà des attentes et l'on se doit, au mieux, de considérer que le lien est modeste entre ces deux variables.	Kohler et Mathieu, 1993; Tharenou, 1993; Dalton et Mesch, 1991; Farrell et Stamm, 1988; Scott et Taylor, 1985; Hackett et Guion, 1985
<b>Accidentéisme</b>	Bien que les études ne soient pas très nombreuses sur ce sujet, la probabilité de subir un accident de travail est négativement influencée par la satisfaction au travail: les travailleurs satisfaits étant ceux enregistrant le moins d'accidents de travail.	Hayes et al., 1998; Webb et al., 1994; Ready et al., 1993; Hossain, 1992; Remontet et Hansson, 1991; Debobes, 1986; Kouabenan, 1985; Allodi et Montgomery, 1979; Pestonjee et al., 1977
<b>Citoyenneté organisationnelle</b>	La citoyenneté organisationnelle représente la propension des travailleurs à dépasser volontairement les exigences comportementales de leur emploi. Étant liée inversement aux comportements contre-productifs, la citoyenneté est influencée positivement par le niveau de la satisfaction au travail.	Schappe, 1998; Penner et al., 1997; Podsakoff et MacKenzie, 1997; Organ et Ryan, 1995; Becker et Billings, 1993; MacKenzie et al., 1991; Schnake, 1991; Farh et al., 1990; Smith et al., 1983
<b>Performance</b>	La satisfaction au travail ne présente empiriquement que peu d'influence sur la performance. Constatant l'incapacité des études à démontrer ce lien, certains auteurs proposent une relation inverse, c'est-à-dire la détermination de la satisfaction par la performance individuelle.	Spector, 1997; Abramis, 1994; Caldwell et O'Reilly, 1990; Muchinsky, 1987; Iaffaldano et Muchinsky, 1985; Jackson et Schuler, 1985; Petty et al., 1984
<b>Roulement du personnel</b>	Il existe une forte corrélation entre le niveau de satisfaction au travail et la propension à quitter l'organisation. Néanmoins, certaines variables, comme l'état de l'économie, ont une incidence sur la qualité de cette relation.	Lum et al., 1998; O'Quinn et LoTempio, 1998; Irvine et Evans, 1995; Meyer et al., 1993; Tett et Meyer, 1993; Mitra et al., 1992; Michaels et Spector, 1982; Muchinsky et Morrow, 1980

<sup>28</sup> Ce tableau fait état des relations généralement observées en fonction de chacune des variables étudiées comme conséquences de la satisfaction au travail. Nous ne prétendons pas que les effets identifiés fassent l'unanimité dans la littérature, mais indiquons, pour chacune des variables, la relation qui est pressentie par la majorité des auteurs. En fonction de l'importance de la littérature, rares sont les variables faisant consensus en regard de leur influence spécifique sur la satisfaction au travail.

<b>Santé physique et mentale</b>	Plusieurs études font état de l'influence de la satisfaction au travail sur la santé physique et mentale. Entre autres, la satisfaction au travail aurait une incidence sur les maux de tête et les problèmes gastro-intestinaux. Elle influencerait aussi des dimensions psychologiques telles le niveau d'anxiété et l'état dépressif.	O'Driscoll et Beehr, 1994; Schaubroeck et al., 1992, 1994; Begley et Czajka, 1993; Fox et al., 1993; Jex et Gudanowsky, 1992; Lee et al., 1990; Bluen et al., 1990
<b>Satisfaction dans la vie</b>	La majorité des études propose qu'il existe un effet d'entraînement (corrélation positive) entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie. Cependant, des hypothèses alternatives sont soulevées, principalement: l'effet de compensation (corrélation négative) et l'effet de segmentation (absence de corrélation) <sup>29</sup> .	Judge et Watanabe, 1993,1994; Near et al., 1987; Shaffer, 1987; Steiner et Truxillo, 1987; Rice et al., 1980, 1985; Gupta et Beehr, 1981; Jamal et Mitchell, 1980
<b>Stress</b>	Bien que persistent certaines incertitudes au niveau de la direction de la relation, le stress et la satisfaction au travail sont négativement corrélés. Certains auteurs soutiennent que le stress est un antécédent de la satisfaction alors que d'autres orientent leur argumentation dans le sens inverse.	Abouserie, 1996; Chaplain, 1995; Bogg et Cooper, 1995; Mira et al., 1993; Sullivan et Bhagat, 1992; Bharati et al., 1991; Kahn et Cooper, 1990; Evans et Johnson, 1990; Cummins, 1989

hypothèse performance-satisfaction, bien que conceptuellement attrayante, ne recueille pas plus d'appuis empiriques que sa rivale. Même si les corrélations enregistrées sont quelque peu supérieures<sup>30</sup>, il demeure que “*the data also contain at least suggestive evidence of a less conspicuous causal effect of performance on satisfaction*” (Organ, 1977; 48).

Que se soit dans un sens ou dans l'autre, la relation entre la satisfaction au travail et la performance demeure nébuleuse. Bien que l'hypothèse performance-satisfaction récolte le plus d'attention récemment et malgré qu'elle semble généralement plus fondée que

<sup>29</sup> Représentant le coeur de notre sujet d'étude, la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie sera investiguée dans le chapitre 2; chapitre entièrement voué à l'élucidation de cette relation.

<sup>30</sup> Notons à cet effet les études de Greene (1973) qui rapporte une corrélation de .49, de Wanous (1974) qui identifie une corrélation de .28 et de Schiemann (1975) avec une corrélation de .09.

l'hypothèse inverse (Spector, 1997; Caldwell et O'Reilly, 1990; Wanous, 1974), il convient de reconnaître que "*the satisfaction-causes-performance notion and the 'Human Relations' syndrome which it connotes deserve more judicious consideration than recently accorded to it*" (Organ, 1977; 52). Ainsi, la prudence est de mise et la relation entre la satisfaction et la performance demeure controversée (Spector, 1997; Abramis, 1994; Muchinsky, 1987; Sheridan et Slocum, 1975).

### **Absentéisme**

Comme c'est le cas pour la notion de performance, il est tout naturel de croire que le niveau de satisfaction sera étroitement lié au comportement d'absence des travailleurs. Il est raisonnable de prétendre que les travailleurs satisfaits de leur travail auront l'habitude de moins s'absenter que ceux ne trouvant pas cette satisfaction dans leur environnement professionnel. Cependant, la réalité empirique ne permet pas, encore une fois, de soutenir une telle préconception. Malgré plusieurs expérimentations afin de vérifier la pertinence de cette hypothèse, les études démontrent que la corrélation entre la satisfaction au travail et l'absentéisme n'excède pas  $-0.35$  (Muchinsky, 1977; Porter et Steers, 1973) et se situe, plus souvent qu'autrement, bien en dessous de cette limite. Notons à cet effet les études de Farrell et Stamm (1988), de Scott et Taylor (1985) et de Hackett et Guion (1985) qui enregistrent toutes des corrélations inférieures à  $-0.15$ . Ces résultats confirment ce que Nicholson et al. (1976; 730) affirmaient, c'est-à-dire que "*the popular belief that job satisfaction is a major cause of absence from work has a doubtful empirical validity*". Mentionnons cependant que quelques études proposent des corrélations plus importantes, comme l'étude de Tharenou (1993) qui démontre une corrélation de  $-0.34$  entre les deux concepts.

L'absence de liens empiriques solides entre la satisfaction au travail et l'absentéisme peut trouver réponses dans diverses avenues. Une de ces avenues est l'anormalité de la distribution du nombre d'absences (Hammer et Landau, 1981). En effet, la distribution du nombre d'absences se veut davantage logarithmique, avec une importante queue à droite, que normale. Cette spécificité de la distribution réduit le lien corrélationnel avec la satisfaction

au travail (Spector, 1997). Une seconde réponse tire son origine de la complexité de la variable représentée par l'absentéisme (Kohler et Mathieu, 1993). Ainsi, les multiples causes de l'absentéisme associées aux diverses natures du concept (Dalton et Mesch, 1991) viennent brouiller la validité des mesures et, par conséquent, affecter l'observation du lien réel unissant la satisfaction à l'absentéisme. Finalement, une dernière explication potentielle est l'absence de lien direct entre les deux concepts (Steers et Rhodes, 1978). Dans cette optique, la relation entre la satisfaction au travail et l'absentéisme posséderait plusieurs intermédiaires (ex.: motivation, valeurs, politiques organisationnelles, culture d'absentéisme), ce qui expliquerait la faible corrélation directement observée entre les deux notions.

De façon générale, bien qu'existante, la relation entre la satisfaction et l'absentéisme demeure impénétrable empiriquement. Cependant, les auteurs s'entendent généralement pour affirmer qu'il ne faut pas sous-estimer l'influence de la satisfaction dans la détermination des comportements d'absence puisque la fragilité des résultats proposés relève probablement de circonstances plus méthodologiques que réelles.

### **Roulement du personnel**

La notion de satisfaction au travail est incontournable lorsqu'on s'intéresse au roulement du personnel. Preuve de cette affirmation, tous les modèles explicatifs du roulement du personnel font appel au concept de satisfaction afin de prédire la propension à quitter l'organisation (cf. Meyer et al., 1993; Parasuraman, 1989; Jackofsky, 1984; Bluedorn, 1982; Muchinsky et Morrow, 1980; Mobley et al., 1979).

L'influence du niveau de satisfaction au travail est déterminante sur la décision de quitter un emploi. De toutes les variables étudiées, le roulement du personnel est définitivement le phénomène où la satisfaction au travail est le meilleur prédicteur. Ainsi, Muchinsky et Tuttle (1979) trouvent, à la suite d'une revue de 39 études, une corrélation moyenne de -.40 entre les deux phénomènes. Plus récemment, Tett et Meyer (1993) concluent dans le même sens en indiquant une corrélation moyenne de -.58 par le biais d'une méta-analyse. Bien que

certaines dimensions de la satisfaction (ex.: salaire, possibilité de promotion, style de supervision) démontrent une incidence accrue sur le départ de l'organisation, il demeure que la satisfaction globale est fortement corrélée au roulement. De plus, au-delà de l'évidence du lien relaté par la puissance des corrélations, on peut affirmer que le lien est causal c'est-à-dire que c'est la satisfaction au travail qui influence le désir de quitter et non l'inverse. En effet, des études longitudinales sur le sujet, utilisant plusieurs temps de mesure, nous permettent indubitablement d'affirmer une causalité unidirectionnelle (Spector, 1997).

Néanmoins, malgré ces considérations, la satisfaction au travail n'est qu'un des déterminants du comportement de retrait. L'intention de quitter, la disponibilité d'emplois substitutifs, l'ancienneté, le comportement de recherche d'emploi, les dispositions affectives, etc., sont autant d'indicateurs prédisant, dans une moindre mesure, le roulement du personnel. En ce sens, certains auteurs (Mitra et al., 1992; Michaels et Spector, 1982; Muchinsky et Morrow, 1980) affirment que l'influence de la satisfaction au travail est plus dominante sur le roulement du personnel lorsque le contexte économique est favorable à un tel comportement. Une telle réalité renvoie directement à la complexité relative à la dynamique du roulement du personnel et cela, malgré l'influence marquante de la satisfaction au travail.

De toute évidence, le roulement du personnel est le phénomène le plus étroitement lié à la satisfaction au travail. Cette conséquence de la satisfaction fait l'unanimité, ce qui est exceptionnel considérant l'ambiguïté relative à la plupart des variables mises en relation avec la satisfaction au travail.

Comme on peut le constater, nombre d'indicateurs furent explorés afin de comprendre les répercussions potentielles de la satisfaction au travail. Malgré la quantité impressionnante d'études vouées à un tel objectif, peu de certitudes ressortent de l'exercice. Somme toute, la thématique de la satisfaction au travail offre un éventail fort étendu d'applications et d'extrapolations pragmatiques. Cette ouverture n'est pas sans causer certains imbroglios, tant dans la conceptualisation du concept que dans la détermination de ses tenants et aboutissants.

Bien qu'exhaustive, l'évolution des intérêts pour la satisfaction au travail n'a pas permis de développer un cadre intégratif des connaissances et on assiste davantage à une accumulation désorganisée d'informations qu'à une complémentarité des savoirs. Il serait temps, à notre avis, de procéder à une synthèse des acquis afin d'en arriver à une vision synergique, voire systémique, de la dynamique des corollaires de ce concept central pour le bien-être des organisations et des travailleurs. C'est en ce sens que s'orientera notre recherche, elle ne visera donc pas à développer de nouveaux savoirs par l'ajout de variables novatrices, mais plutôt de raffermir les prétentions connues par une utilisation renouvelée des savoirs actuels.

## 1.2 État de la documentation sur la satisfaction hors travail

De tous les types de satisfaction sur lesquels se sont penchés les penseurs, c'est la satisfaction dans la vie (hors travail) qui fut, sans l'ombre d'un doute, celle qui retint le plus l'attention. Fortement liées au sens même de l'existence ainsi qu'aux finalités qui l'accompagnent, de tous temps les questions traitant de bonheur, de bien-être et de satisfaction de vivre furent à l'agenda<sup>31</sup>. Que l'on pense à Aristote, à Pascal, à Diderot ou même à Sartre, chacun de ces penseurs s'est interrogé, souvent de façon spéculative et intuitive (Veenhoven, 1997), sur la nature et l'origine de ces concepts.

Cela dit, la satisfaction dans la vie comme thématique scientifique se veut moderne (Bouffard, 1997; Bouffard et Lapierre, 1997). Au plus, une quarantaine d'années nous séparent des premiers écrits systématiques sur le sujet. En fait, ce sont les travaux de Cantril (1967), de Wilson (1967) et de Bradburn (1969) qui marquent l'aube de l'ère scientifique du concept de satisfaction dans la vie. Principalement engendrée par la transformation de l'éthos du travail (Lalive d'Épinay, 1994) et motivée par la centralité grandissante de l'épanouissement personnel, la préoccupation pour la satisfaction dans la vie et ses concepts

---

<sup>31</sup> Myers et Diener (1997;13) mentionnent en ce sens: "*Même si les recherches relatives au bonheur sont récentes, les spéculations, à ce propos, elles, sont fort anciennes. Les philosophes de l'Antiquité croyaient que le bonheur accompagne une vie de réflexion. Le bonheur est le privilège du sage, d'après Cicéron. Quant aux Épicuriens et aux Stoïciens, ils offraient des variations contrastantes sur le thème du bonheur. Au cours des siècles, bien des idées ont été émises sur les racines du bonheur.*"

parents (cf. bonheur, bien-être, qualité de vie, etc.<sup>32</sup>), bénéficia, au tournant des années 1960, d'un intérêt académique sans précédent. De plus, dans ce climat social d'épanouissement personnel, il appert que les recherches traditionnelles en sciences humaines, s'arrêtant prioritairement aux dimensions négatives de la psyché humaine (ex.: dépression, anxiété, agressivité, etc.), ne cadraient plus avec une nécessité et un désir de comprendre la normalité plutôt que l'anormalité. En ce sens Diener et al. (1999; 276) soulignent:

*“The scientific study of subjective well-being developed in part as a reaction to the overwhelming emphasis in psychology on negative states. Psychological articles examining negative states outnumber those examining positive states by a ratio of 17 to 1 (Myers et Diener, 1995). SWB researchers recognize that people approach positive incentives and do not just avoid misery, and thus they study the entire range of well-being from misery to elation.”*

Cet enthousiasme académique a permis à cette thématique traditionnellement populaire de rapidement s'établir une scientificité et de se munir d'un appareillage méthodologique et de cadres théoriques fort intéressants (Bouffard et Lapierre, 1997; Veenhoven, 1997). Le développement de métriques permettant de circonscrire ce phénomène et les débats théoriques initiaux qu'elle a suscités ont fait boule de neige en entraînant quantité d'auteurs dans la quête compréhensive des déterminants de la satisfaction de vivre. En un peu plus de quatre décades, près de 2400 articles se sont intéressés à la satisfaction dans la vie, s'annexant à cela les 2380 textes portant sur le bonheur et les 1900 recherches traitant du bien-être (*well-being*)<sup>33</sup>.

Ainsi, bien que n'ayant pas suscité un engouement comparable à son corollaire en milieu de travail, la satisfaction hors travail ou la satisfaction dans la vie présente une littérature fort diversifiée et faisant appel à diverses disciplines académiques. Principalement concentré autour des intérêts liés à la gérontologie et à la psychologie infantile, il demeure que

---

<sup>32</sup> Nous reviendrons spécifiquement sur le cadre définitionnel dans la section suivante. Cette section permettra, entre autres, d'élucider les similitudes et les différences entre les divers vocables utilisés dans la littérature en relation avec le concept de satisfaction dans la vie.

<sup>33</sup> Ces informations proviennent des banques de données *Psychological Abstracts* (1967-1994) et *PsycLIT* (1967-1999).



l'éventail des recherches effectuées s'inspire de courants et de cadres théoriques empruntant à la plupart des champs d'études regroupés au sein des sciences sociales. Au-delà des progrès considérables faits dans la compréhension de la satisfaction dans la vie, il demeure que *“quoique fort utiles, nos explications du bonheur sont parcellaires et limitées.”* (Bouffard, 1997; 10). Une telle réalité dépeint bien l'évolution des savoirs sur le sujet. Ainsi, bien qu'ayant fortement progressés dans les dernières années, beaucoup reste à faire afin de démystifier la notion plurielle de bien-être psychologique. Cependant, contrairement à la situation prévalant au niveau de la satisfaction au travail, les tentatives d'explications de la satisfaction hors travail sont loin de stagner et l'on constate un renouvellement et un rehaussement des certitudes concernant le sujet. En ce sens, il y a tout lieu de croire que l'accroissement des savoirs perdurera au cours des prochaines années et que des développements significatifs sont à prévoir. Comme l'affirment Diener et al. (1999; 295): *“Our prediction is that when a review of SWB [Subjective Well-Being] is conducted 30 years from now, progress will have even more rapid than it has been in the past three decades.”*

Nous nous concentrerons dans les pages qui suivent à dresser un portrait d'ensemble de l'état de la documentation concernant le concept de satisfaction dans la vie. Parallèlement au développement présenté dans la section traitant de la satisfaction au travail, nous aborderons successivement le contexte général, le contexte théorique et le contexte empirique bordant cette thématique de recherche. Afin de structurer et de délimiter notre recension de la documentation, nous utiliserons quatre piliers représentés par les recensions critiques de Wilson (1967), Larsen (1978), Diener (1984) et Diener et al. (1999) et cela, naturellement, sans négliger l'apport des autres auteurs importants ayant marqué, d'une façon ou d'une autre, le développement de ce champ d'intérêt.

### **1.2.1 Contexte général**

La littérature s'intéressant à la satisfaction dans la vie est fort diversifiée, pour ne pas dire disséminée. Cette dispersion se traduit en terme disciplinaire selon les sciences d'attache des divers intervenants sur le sujet; mais cette dispersion est aussi terminologique c'est-à-dire fonction des épithètes accolées à cette réalité au fil de l'évolution temporelle des savoirs.

Ainsi, satisfaction dans la vie, satisfaction de vie, satisfaction de vivre, bien-être psychologique, bien-être subjectif, bonheur, qualité de vie sont autant d'étiquettes utilisées afin de décrire une réalité analogue, quoique possédant parfois certains particularismes.

Cette fluctuation terminologique n'est cependant pas arbitraire et semble refléter les différentes vagues ayant alimenté successivement l'avancement des connaissances. Quatre vagues peuvent être identifiées dans l'élucidation des paramètres de la satisfaction issue des sphères de la vie (Bouffard, 1997), chaque épisode étant borné par les quatre décades nous séparant de l'origine de l'intérêt pour le sujet. Ainsi, les **années 1960**, années d'éclosion de la thématique, verront apparaître les concepts de satisfaction dans la vie et de bien-être dans la vie. Concentrés sur le cloisonnement de ce nouvel intérêt de recherche, les auteurs (Bradburn, 1967; Cantril, 1967; Wilson, 1967; Neugarten et al., 1961) de l'époque se concentrèrent sur un débroussaillage de l'aire de recherche ainsi que sur une clarification des aspects conceptuels (ex.: portée définitionnelle) et opérationnels (ex.: outils et méthodes d'investigation) de ce champ d'étude. Cette première période permettra d'identifier certains paramètres objectifs (variables environnementale et socio-démographiques) et subjectifs (processus cognitifs et perceptuels) étant à l'origine de la fluctuation interindividuelle et temporelle de la satisfaction ainsi que du bien-être dans la vie.

La seconde période, concentrée autour des **années 1970**, approfondira les relations mises à jour et conclura, par l'entremise de plusieurs travaux (Larsen, 1978; Andrews et Whitey, 1976; Campbell et al, 1976; Csikszentmihalyi, 1975), que les facteurs objectifs n'ont que peu d'incidence sur la satisfaction hors travail. Cette telle constatation, reconfirmée par des études récentes (Argyle, 1997; Diener, 1984)<sup>34</sup>, amènera plusieurs auteurs à délaisser les concepts de satisfaction dans la vie et de bien-être dans la vie pour emprunter la notion de

---

<sup>34</sup> Alors que Andrews et Withey (1976) estimaient à 10% l'influence des variables environnementales et socio-démographiques sur la variance du bien-être dans la vie, Diener (1984) et Argyle (1997) abonderont dans le même sens en démontrant, respectivement, une influence approximative de 15% et de 18% sur la variance de ce concept. De plus, Argyle (1997; 94) affirmera, en référence à l'étude de Diener (1984) que "*des recherches subséquentes ont confirmé que les variables environnementales affectaient toutes le bonheur et que la plupart des effets étaient petits.*"

bien-être subjectif (*subjective well-being*) comme objet de recherche. Dès lors, ce sont les dimensions subjectives qui retiendront toute l'attention au détriment des facteurs objectifs puisque trop restrictifs, bien que présents, dans leur influence.

Les **années 1980**, quant à elles, seront marquées par un nouveau changement dans le vocabulaire et une redirection que l'on peut qualifier de téléologique. Bien que n'écartant pas catégoriquement la notion de bien-être subjectif, les intérêts se redirigeront partiellement vers le concept beaucoup plus symbolique de bonheur (*happiness*). En raison des progrès effectués dans les décades précédentes, certains auteurs (Eysenck, 1990; Wholey, 1986; Veenhoven, 1984), dans un espoir de fermer la boucle, reviendront aux fondements mêmes des écrits philosophiques afin de comprendre l'origine et la nature de ce concept "spirituel".

Cette tendance sera rapidement rattrapée dès les **années 1990** par les interrogations sur la qualité de vie (Soren Ventegodt et al., 1991; Wilson et al, 1991; Katz, 1987). Par sa nature plus macro-sociale, le construit de qualité de vie se veut par définition multidisciplinaire, intégrant ainsi divers champs des sciences sociales, mais mettant particulièrement à contribution l'ensemble des sciences médicales et de l'ingénierie sociale. Bien qu'il soit encore difficile de décrire concrètement ce qu'est la qualité de vie et que les investigations, en ce sens, demeurent tâtonnantes<sup>35</sup>, il appert que la notion de qualité de vie est prometteuse dans la perspective d'une intégration future des rapports attitudeux issus des diverses sphères de la vie.

---

<sup>35</sup> Afin de supporter cette affirmation, citons Ventegodt et al. (1991; 2) qui soulignent: "*Research designed to measure QL [Quality of Life], however, suffers from various problems relating to theory and method. [...] Without an overarching theory of QL to guide the design of instruments it is difficult to determine what to measure and how.*"

Comme on peut aisément s'en apercevoir, bien que cette classification soit éclairante sur l'évolution des concepts<sup>36</sup>, elle demeure néanmoins superficielle et réductionniste. La littérature actuelle est loin d'être aussi scindée et force est d'admettre qu'aucun consensus ne prédomine. Dans cet ordre d'idées, plusieurs concepts coexistent et bien que des efforts de distanciation soient faits, les termes sont plus souvent qu'autrement utilisés dans un esprit synonymique (Sauer et Warland, 1982; George, 1981)<sup>37</sup>. Comme le mentionne à cet effet Veenhoven (1997; 34):

*“Le terme ‘satisfaction de vie’ recouvre le même sens que le mot ‘bonheur’ et est souvent utilisé de façon interchangeable. [...] Le ‘bien-être subjectif’ est aussi un autre synonyme courant.”*

En fonction de l'état de la documentation et tenant compte de la nature spécifique de notre investigation, notre recension se limitera aux notions de satisfaction dans la vie et de bien-être subjectif. Bien que présentant quelques différences conceptuelles, il demeure que ces deux concepts se veulent étroitement liés. Ainsi, *“le bien-être subjectif (bonheur) et la satisfaction de vivre sont des notions qui diffèrent l'une de l'autre à quelques nuances près, mais elles ont beaucoup de points en commun de sorte que la satisfaction de vivre est souvent utilisée comme indice du bonheur.”* (Myers et Diener, 1997; 14). Plus spécifiquement, on constate qu'il est difficile de définir clairement et opérationnellement la notion de bien-être subjectif. Comme le soulignent Diener et al. (1999; 277), le bien-être subjectif représente davantage *“a general area of scientific interest rather than a single specific construct”*. Malgré cela, il est possible d'identifier les diverses dimensions de ce construit qui se fragmente en trois aspects soit la dimension affective, la dimension cognitive et la dimension évaluative.

---

<sup>36</sup> Une illustration concrète de l'évolution des intérêts de recherche dans le domaine du bien-être dans la vie ainsi que de l'ambiguïté qui la caractérise est les mutations que l'on peut constater dans les objets de recherche de **Ed Diener**, chercheur renommé dans ce domaine. Ainsi, son objet de recherche mutera, au fil du temps, passant de la satisfaction dans la vie, au bien-être, au bien-être subjectif, au bonheur ainsi qu'à la qualité de vie.

<sup>37</sup> À cet effet, Thomas et Chambers (1989; 284) soulignent: *“The most dominant theme among these critics is the need for conceptual clarity of what exactly is meant by life satisfaction, morale, and other terms related to subjective well-being.”*

L'aspect affectif du bien-être subjectif réfère principalement aux émotions positives et négatives vécues par les individus. Pouvant être rattachée à ce qu'on nomme communément l'humeur, cette dimension est relativement instable en fonction des considérations événementielles, quoiqu'en recherche d'une certaine homéostasie. Certains auteurs dont Diener et al. (1995), Diener et Emmons (1984) et Bradburn et Caplovitz (1965) soutiennent que l'agrégat émotif se doit d'être scindé afin de reconnaître l'indépendance des affects plaisants et des affects déplaisants. Cette partition de la dimension affective demeure néanmoins controversée dans la littérature.

Le second aspect est représenté par la dimension cognitive plus particulièrement reconnue comme étant la satisfaction dans la vie. La satisfaction dans la vie représenterait ainsi une dimension autonome à l'intérieur du construit du bien-être subjectif. Les études de Lucas et al. (1996) ainsi que de Andrews et Whitey (1976) appuient cette séparation. Selon eux, "*life satisfaction formed a separate factor from the two major types of affect*" (Diener et al., 1999; 277).

Dubé et al. (1997; 215) iront dans le même sens en affirmant:

*"Tandis que le bonheur renvoie à l'aspect émotionnel du bien-être et représente la prépondérance des émotions positives durant une certaine période de temps, la satisfaction représente l'aspect cognitif et identifie une évaluation plus durable de sa vie."*

Il nous semble ici important de faire un aparté afin de démontrer l'incohérence apparente de cette constatation. En effet, sans remettre en cause la validité des études précitées, il convient de souligner que la plupart des modèles (ex.: Rosenberg et Hovland, 1960; McGuire, 1960; Osgood et al., 1957) s'intéressant à l'origine des attitudes, dont celle de satisfaction, s'entendent pour affirmer qu'une attitude contient intrinsèquement une dimension affective et qu'il est donc improbable qu'on puisse séparer les dimensions affective et cognitive, ces dernières se voulant théoriquement intriquées. Ce cloisonnement, bien que statistiquement possible, nous semble théoriquement fragile et propose certains apories dans la distinction apportée entre le bien-être subjectif et la satisfaction. Il nous semble logiquement difficile de prétendre que l'aspect affectif, comme catégorie autonome, se retrouve au niveau du bien-

être subjectif ainsi qu'au niveau de l'une de ses dimensions, dimension cognitive représentée pas la satisfaction dans la vie.

Finally, la dernière dimension associée au bien-être subjectif est l'intégration évaluative des divers domaines (ex.: travail, famille, loisir, santé) et strates (ex.: perception de contrôle, estime de soi, valorisation) de satisfaction. Le bien-être subjectif étant, par sa nature multi-situationnelle, une intégration des micro-bien-être se doit d'être faite afin d'en arriver à un indice intégré. Cet aspect évaluatif a donc pour fonction d'estimer la contribution des composantes de la vie et de les assimiler afin de créer un état composite.

Nul besoin de mentionner que nous demeurons sceptique face au morcellement du construit du bien-être subjectif, scepticisme qui s'étend à la distinction pouvant être théoriquement établie entre ce concept et celui de satisfaction dans la vie. À la lumière des définitions offertes de la notion de satisfaction dans la vie, qu'on utilise celle inspirée des travaux de Diener (1983), George (1979) et Andrews et Withey (1976):

*“Life satisfaction is considered an outcome of an evaluative process, involving a comparison between current circumstances and personal standards or ideals.”* (Rapkin et Fischer, 1992; 138)

ou encore celle qui provient des réflexions de Diener et al. (1984) et Shin et Johnson (1978):

*“Life-satisfaction can be defined as an individual's own cognitive-judgmental process which is based on a global assesment of a person's quality of life according to the individual's chosen criteria.”* (Hong et Giannakopoulos, 1994; 99)<sup>38</sup>

il convient de reconnaître, sans pour autant la nier formellement, que la différence entre la satisfaction dans la vie et le bien-être subjectif est fort minime, pour ne pas dire inexistante.

---

<sup>38</sup> Force est de reconnaître la grande similarité existant entre les définitions proposées pour circonscrire le concept de satisfaction dans la vie et celles qui concerne le concept de bien-être. À preuve, la définition offerte par Shin et Johnson (1978) qui présente le bien-être comme étant une *“évaluation globale de la qualité de vie d'une personne en fonction des critères qu'elle a choisis.”* (Kozma et al., 1997; 143)

Pour cette raison, nous considérerons ces deux concepts comme identiques à l'intérieur de cette recherche et scruterons la littérature reliée à l'un et à l'autre de façon indifférenciée<sup>39</sup>.

Naturellement cette ambiguïté définitionnelle n'est pas sans répercussions dans le cadre de la mesure. En effet, bien qu'une multitude de métriques existent afin de saisir la réalité "attitudinale" dans la vie (Bouffard et Lapierre, 1997), leur validité et fiabilité soulèvent maints questionnements (Shedler et al., 1993). Ainsi, en ce qui concerne la validité, la nature même de l'objet de mesure entraîne des biais reliés à l'autodéfense et à la désirabilité sociale. Dans l'optique que la satisfaction dans la vie peut représenter, dans la croyance populaire, un indice de succès et d'émancipation, les individus auraient tendance à répondre en fonction de la perception des autres de leur propre satisfaction. Ainsi, bien que les questions des instruments de mesure soient habituellement bien comprises, il appert que les répondants auraient tendance, le plus souvent involontairement, à embellir leur réalité personnelle. Une telle affirmation trouve écho dans le fait que moins de 1% des individus s'estiment malheureux (Campbell et al., 1976; Bradburn, 1969), ce qui constitue pour plusieurs (Powell, 1989; Hart, 1988; Wholey, 1986) une ineptie.

La fiabilité des mesures sera, elle aussi, remise en cause. Principalement en ce qui concerne la stabilité temporelle, on constate une variation importante dans les indices enregistrés suivant une stratégie test-retest; le coefficient de corrélation s'élève rarement au-dessus de .60 (Vennhoven, 1997). Ce phénomène peut être attribué à plusieurs facteurs mais on retient particulièrement la sensibilité du répondant face au mode d'interrogation. Ainsi, les paramètres précis (ex.: temps, lieu) entourant la passation du questionnaire auraient une incidence déterminante sur les résultats et expliqueraient une proportion importante de la fluctuation des scores. Nonobstant ces faits, il demeure que "*les mesures provenant des autoévaluations semblent bien avoir les qualités psychométriques requises*" (Diener, 1994;

---

<sup>39</sup> Nous aimerions informer le lecteur que les termes satisfaction dans la vie et bien-être subjectif seront dès maintenant utilisés de façon interchangeable dans le texte. D'une façon ou d'une autre, ces notions identifieront la réalité attitudinale vécue par l'individu dans les sphères personnelles de sa vie.

119). Malgré le niveau acceptable des qualités métriques des instruments permettant de saisir le niveau de satisfaction individuelle, il est néanmoins conseillé d'utiliser des méthodes multiples afin de bien saisir le phénomène. Ainsi, au-delà du traditionnel instrument papier-crayon, des mesures complémentaires (ex.: observation comportementale, indices physiologiques, perception des proches, entrevues) permettent, par le biais de la triangulation, de raffermir les qualités de la mesure.

Deux catégories de mesure, comme dans le cas de la satisfaction au travail, existent afin d'investiguer la satisfaction dans la vie (Schwarz et Strack, 1991). D'un côté, il y a les indices globaux (*facet free*) qui permettent, à l'aide d'une ou de quelques questions, de mesurer la satisfaction selon les préceptes du gestaltisme, c'est-à-dire dans un esprit holistique et intégratif. Les indices utilisant "une question standard" font figure de pionniers dans la quête métrique de la satisfaction dans la vie. Des instruments comme l'Échelle de Cantrill (*Cantrill's Ladder*; 1967), le *Delighted/Terrible Scale* de Andrews et Withey (1976), l'Euribaromètre de Inglehart (1990) et l'Échelle de satisfaction de vie de Diener et al. (*Satisfaction with Life Scale*; 1985) représentent des exemples de mesures globales. De l'autre côté, il est possible d'investiguer la satisfaction dans la vie à partir d'instruments mesurant plusieurs facteurs (*facet specific*) représentant autant de dimensions du concept. Le *Life satisfaction Index* (Neugarten et al., 1961), le *Positive Affect and Negative Affect Scale* (Watson et al, 1988), le *Affect Balance Scale* (Bradburn, 1969) et le *Weitz Test of General Satisfaction Scale* (Weitz, 1952) représentent des mesures de cet acabit. Bien qu'il existe peu d'uniformité dans les dimensions identifiées par chacune de ces échelles, tant dans leur nombre que dans leur nature, ces dernières peuvent néanmoins s'amalgamer en deux grands paramètres soit les strates de la vie (ex.: perception de contrôle, estime de soi, valorisation) et les domaines de la vie (ex.: famille, relations personnelles, loisirs, sexualité).

Somme toute, comme on est à même de le constater à la suite de cette brève synthèse, le champ d'étude relatif à la satisfaction dans la vie, incluant ses concepts parents, ne jouit pas actuellement d'une aussi grande maturité que son corollaire en milieu de travail. Plus jeune



en âge, ce domaine d'investigation est en quête de réponses à plusieurs interrogations tant de nature conceptuelle que de portée opérationnelle. Néanmoins, le dynamisme qu'on lui connaît présentement fait foi des espoirs à l'égard de ce concept et permet d'espérer des développements prometteurs en la matière. Nous étant, jusqu'à maintenant, strictement intéressés aux aspects généraux du concept de satisfaction dans la vie, nous aborderons dès lors ses dimensions plus spécifiques dont son articulation théorique et ses principaux corrélats.

### 1.2.2 Contexte théorique

Des avancées théoriques importantes ont été présentées au cours des dernières décades d'étude du phénomène de la satisfaction dans la vie. Bien que Wilson (1967) considérait, à l'époque, que le cadre théorique s'intéressant à cette thématique était plus que rudimentaire, il appert aujourd'hui "*that numerous theories have now been proposed and tested*" (Diener et al., 1999; 278). Tant en ce qui concerne l'identification des besoins à l'origine du sentiment de bien-être, qu'en ce qui concerne les processus comparatifs utilisés comme base évaluative, les diverses facettes explicatives de la satisfaction dans la vie sont maintenant appuyées sur des fondements théoriques. Néanmoins, malgré cet état de fait, l'approfondissement des connaissances théoriques n'est pas sans laisser place à l'amélioration. En ce sens, certaines lacunes demeurent et "*despite theoretical acknowledgement of individual differences in concerns, aspiration, and standards of comparison, the various approaches to satisfaction assesment do not make underlying personal criteria explicit.*" (Rapkin et Fischer, 1992; 138).

De plus,

*"Theories of well-being have seldom guided the empirical work on the psychology of well-being and theories have often remained seperate and distinct rather than being integrated into more synthetic conceptualizations."* (Feist et al., 1995; 138)

Ainsi, les auteurs conviennent, dans cette optique, de poursuivre la quête de l'élucidation ainsi que de l'intégration théorique des tenants et aboutissants de la satisfaction dans la vie.

Afin de répertorier les principales théories s'attardant à expliquer la satisfaction dans la vie, nous utiliserons la classification proposée par Bouffard (1997). Cette classification permet de distinguer les diverses théories en fonction de l'amplitude explicative apportée et de leur prégnance dans la littérature. En ce sens, deux catégories de théories sont distinguées soit les théories générales et les théories dites particulières. Les théories générales sont des conceptions intégratives s'intéressant principalement à l'articulation globale de la satisfaction dans la vie alors que les théories particulières sont de portée plus limitée et démystifient davantage des aspects de la satisfaction dans la vie plutôt que son essence fondamentale.

### 1.2.2.1 Théories générales

Nombre d'auteurs (Feist et al., 1995; Brief et al., 1993; Diener, 1984) s'entendent pour distinguer deux types de théories générales en ce qui concerne la satisfaction dans la vie. Ainsi, on distingue les théories dites ascendantes (*bottom-up theories*) qui proposent que le bien-être provient simplement de l'agrégation de tous les bien-être issus des diverses sphères de la vie, alors que les théories descendantes (*top-down theories*) supposent qu'il existe des prédispositions individuelles agissant sur l'interprétation de la réalité et nourrissant le sentiment désagrégé de bien-être.

Issue principalement des travaux de Diener et al. (1991), de Okun et al. (1990) et de Cohen et al. (1988), la **théorie ascendante** (Feist et al., 1995; Diener et al., 1991; Cohen et al., 1988; Weingarten et Bryant, 1987) s'inspire du matérialisme philosophique illustré, entre autres, par la conception réductionniste (atomistique) de John Locke. Dans cette conception, la réalité expérientielle est objective et emmagasinée successivement par l'individu qui représente, à prime abord, une *tabula rasa* forgée entièrement par son environnement. Dans ce contexte, la satisfaction dans la vie représente la sommation simple des aspects positifs et des aspects négatifs auxquels est confrontée la personne. Ainsi, ce sont les événements surgissant dans les diverses sphères d'activités de l'individu (ex.: sphères familiale,

professionnelle, conjugale, amicale)<sup>40</sup> qui constitue, par cumul additif, le niveau de satisfaction qu'il ressent dans sa vie. Cette théorie porte l'étiquette ascendante, puisque la satisfaction dans la vie tire sa source des sous-satisfactions dimensionnelles par lesquelles elle est entièrement déterminée<sup>41</sup>.

Par contraste, la **théorie descendante** (Lykken et Tellegen, 1996; McCrae et Costa, 1991; Seligman, 1991; Schroeder et Costa, 1984) propose un ordre procédural inverse, c'est-à-dire une répercussion du niveau de satisfaction de la vie sur l'ensemble des facettes de cette dernière. Dans une perspective plus kantienne, se rattachant davantage à une philosophie idéaliste que matérialiste, l'individu n'est plus un simple réceptacle de son environnement mais un filtre interprétatif de la réalité contextuelle. Ainsi, il existe dans cette conception des éléments, principalement illustrés par la structure de la personnalité, prédisposant l'individu à nourrir un sentiment de satisfaction ou d'insatisfaction dans sa vie. Ces éléments influenceraient alors la perception des événements et permettraient de décanter favorablement ou défavorablement la teneur émotionnelle de toutes situations. En fait, il y aurait transformation personnalisée de la réalité objective et création d'une réalité subjective alimentant soit la satisfaction ou l'insatisfaction dans la vie<sup>42</sup>. Donc, comme le mentionne pertinemment Costa et al. (1981; 79):

---

<sup>40</sup> Le nombre de sphères d'activités identifiées par la littérature est fort impressionnant et diversifié. Notons, à titre d'exemple, la recension de Cummins (1996a) qui présente 173 domaines différents de la vie. Néanmoins, la classification la plus commune (Cummins et al., 1994; Cummins, 1996b) reconnaît la pertinence de sept sphères d'activités soit: le bien-être matériel, la santé, la productivité, l'intimité, la sécurité, la communauté et le bien-être émotionnel.

<sup>41</sup> Mentionnons que "*Diener (1984) was the first to criticise this intuitive approach and to suggest that the effects could just as well be reverses, that is, go from SW [subjective well-being] to DS [domain-specific satisfaction].*" (Scherpenzeel et Saris, 1994; 161)

<sup>42</sup> Bien que cela demeure hypothétique, on soupçonne que certains systèmes neurologiques de motivation pourraient être à la base de l'explication d'un tel phénomène (DeNeve et Cooper, 1998; Larsen et Ketelaar, 1991; Tellegen, 1985). Ainsi, on croit que les individus étant prédisposés à la satisfaction présenteraient une hypersensibilité à la récompense (*behavioral activation system*) et d'une hyposensibilité à la punition (*behavioral inhibition system*). Alors que, naturellement, les individus prédisposés à l'insatisfaction dans la vie présenteraient des systèmes neurologiques possédant des propriétés inverses.

*“Top-down theories, for example, hold that there is general propensity to experience things in a positive way such that despite circumstances some individuals seem to be happy people, some unhappy people.”*

Ainsi, le bien-être passe de la dépendance à l’indépendance: la théorie ascendante conceptualisant la satisfaction de vivre comme une résultante alors que la théorie descendante lui attribuant un rôle de variable indépendante. Dans cet esprit, la satisfaction dans la vie s’éparpille sur toutes les facettes de la vie qui deviennent, en quelque sorte, immunisées de la quotidienneté objective.

Reprenant un débat traditionnel en psychologie concernant la prépondérance de l’inné ou de l’acquis (*nurture/nature*), cette opposition apparente entre la conception ascendante et descendante du bien-être subjectif soulève deux interrogations fondamentales (Diener, 1984). Tout d’abord, ce différend met en lumière les questions relatives à la nature du concept de bien-être. Ainsi, se doit-on de considérer le bien-être comme un trait eu égard à ses origines génétiques (Keller et al., 1992; Arvey et al., 1989) tel que proposé par la conception descendante? Ou, inversement, doit-on supposer que ce phénomène relève du domaine de l’état (*state*) en fonction de la dépendance qu’il entretient avec le vécu événementiel comme le suggère la théorie ascendante? Il demeure très risqué, à l’heure actuelle, de répondre à ces questions<sup>43</sup>, les auteurs se limitant, pour le moment, à reconnaître l’ambiguïté de la situation.

Le second débat éclairé par la controverse des théories ascendante/descendante concerne le rôle particulier des événements positifs comme origine du bien-être (Lewinsohn et MacPhillamy, 1974; Lewinsohn et Amenson, 1978). Il appert qu’on a longtemps considéré qu’une attitude dépressive était engendrée principalement par une lacune affective provenant d’un manque de stimulations plaisantes dans la vie. En ce sens, la conception ascendante trouvait appui dans cette constatation. Cependant, il demeure qu’une certaine littérature

---

<sup>43</sup> Mentionnons cependant que quelques auteurs tentent de trancher ou, du moins, d’éclaircir la situation. Entre autres, Feist et al. (1995; 147) affirment: *“According to the current findings SWB [subjective well-being] can and probably should be conceptualized as both a state variable and a trait variable. This is consistent with Headey and Wearing’s (1991) contention that there is both stability and change in SWB.”*

(Sweeney et al., 1982) confirme que l'état dépressif entraîne une insensibilité aux aspects plaisants de la vie, authentifiant ainsi davantage la conception descendante. Encore une fois la controverse est présente. La satisfaction dans la vie doit-elle faire figure de résultante (théorie ascendante) ou à l'inverse doit-elle être envisagée comme précurseur des maux existentiels (théorie descendante)?

Nonobstant l'omniprésence de ces débats, il convient de mentionner que la documentation récente sur la satisfaction dans la vie s'efforce de clarifier l'apparente opposition entre la théorie ascendante et la théorie descendante et vaque à créer une intégration théorique unifiant les deux conceptions. Ainsi, après plusieurs tentatives empiriques visant à démontrer la prévalence de l'un des deux modèles (Scherpenzel et Saris, 1994; Headey et al., 1991; Brett et al., 1990; Lance et al., 1989; Rawlison et Felner, 1988), et à la suite du constat de leur validité mutuelle (Feist et al., 1995; Diener, 1993; Brief et al., 1993), l'heure est à la réconciliation théorique. Ainsi, des travaux comme ceux de Feist et al. (1995) et de Brief et al. (1993), représentent des tentatives concrètes d'unifier la conception ascendante et la conception descendante. Les résultats issus de ces deux études sont assez éloquentes sur la nécessité et la puissance explicative d'un modèle intégrant les deux courants de pensée. En ce sens, Brief et al. (1995; 650) mentionnent:

*“The results reported earlier consistently indicate that two seemingly opposing psychological theories of SWB [subjective well-being] can be meaningfully integrated. That is, it appears that objective life circumstances, as posited by those advocating bottom-up approaches, and global personality dimensions, as posited by top-down approaches, both affect SWB.”*

Feist et al. (1995; 147) abonderont dans le même sens en affirmant:

*“These findings suggest that the traditional assumption made by many SWB [subjective well-being] researchers that life satisfaction and happiness result from a summation of various domains of satisfaction is at best partially correct. It is equally valuable and accurate to view life satisfaction as a general disposition that colors one's perceptions of each domain.”*

Bien que les preuves empiriques ne soient encore que partielles et que des études s'orientant dans cette direction soient nécessaires afin de consolider les résultats actuels, il semble que

l'opposition entre les approches ascendante et descendante ne soit plus théoriquement viable et qu'une théorie unifiée soit en émergence.

### 1.2.2.2 Théories particulières

Les théories particulières de la satisfaction dans la vie représentent un ensemble de théories annexées aux théories générales, c'est-à-dire qui se veulent davantage complémentaires puisqu'en marge des centres d'intérêt des théories ascendante et descendante (Bouffard, 1997). Nullement secondaires par leur importance, ces théories particulières se veulent moins holistes et proposent une compréhension orientée de la satisfaction dans la vie. Elles présentent donc autant d'angles, voire de paradigmes, explicatifs du phénomène nous intéressant. Se basant sur la classification offerte par Bouffard (1997) qui corrobore plusieurs des catégorisations précédentes (cf. Diener et al., 1999; Diener, 1994, 1984), nous retenons quatre théories particulières: la théorie de l'adaptation, les théories des standards, la théorie des buts et le groupe de théories amassées dans les conceptions cognitivistes.

La **théorie de l'adaptation** issue originellement des travaux de Helson (1964) et popularisée, entre autres, par Brickman et al. (1978) soutient que la prégnance des événements heureux ou malheureux n'est que de courte durée. Ainsi, afin de maintenir l'homéostasie fonctionnelle, certains éléments du système psychologique sont mis à contribution afin de limiter l'influence temporelle des événements (Suh et al., 1996; Headey et Wearing, 1989). Par exemple, la création d'heuristiques (Kahneman et al., 1982) favorisera la synthèse de l'information et biaisera ainsi, par réductionnisme, la perception des événements en fonction de leur symbolique affective. Comme le souligne Diener (1994; 129):

*“The memories are constructed or reconstructed by subjects depending of their beliefs, and other material in consciousness at the time. Thus, single-occasion reports of long-term mood obviously do not perfectly reflect an individual's on-line affective reactions.”*

Cette stratégie mnémonique permet particulièrement de favoriser une régulation émotive (Eisenberg et al., 1995) et de préserver l'intégrité de l'appareil psychique. Ainsi, le bien-être

ressenti ou exprimé par un individu est davantage une représentation idéale-typée corroborant ses valeurs et ses croyances qu'un état objectif et cela, sous l'emprise des processus d'adaptation. Cette conception de la satisfaction dans la vie dépeint ce concept comme une création relativement subjective, telle que préconisée par les théories descendantes, jouissant d'une indépendance événementielle. Chaque situation de vie étant filtrée selon les paramètres du schème individuel et cela dans un but adaptatif, c'est-à-dire de normalisation des fluctuations affectives.

Les **théories des standards**, connues aussi sous l'appellation de théories du jugement (*judgment theories*), reconnaissent l'influence centrale des processus de comparaison dans le façonnement du bien-être individuel. Comme nous le mentionnions précédemment, la satisfaction dans la vie, comme la satisfaction au travail, tire en partie son origine de l'évaluation de la distanciation nous séparant positivement ou négativement d'un standard. Dans le cas de la satisfaction dans la vie, le standard peut épouser diverses natures: il pourra être autrui (Easterlin, 1995) dans le cas de la comparaison sociale, un niveau d'aspiration (Kasser et Ryan, 1996; McIntosh et Martin, 1990) ou encore, par exemple, l'expérience de l'individu comme en fait état la théorie contextuelle (Parducci, 1995). Néanmoins, il demeure, malgré l'évidence de la comparaison multilatérale telle qu'illustrée par la *multiple discrepancy theory* (Michalos, 1985)<sup>44</sup> que le comparatif le plus puissant, lire le plus usuel, est la réalité des autres, la réalité telle que la présente autrui (Emmons et Diener, 1985; Derner et al., 1979). Ainsi, une tendance générale à la comparaison avec les individus de notre entourage est prévalente et détermine significativement le niveau de satisfaction ressenti par un individu. Bien que la croyance fut longtemps que la comparaison descendante (*downward comparison*), avec des gens ayant des caractéristiques "inférieures" aux nôtres, favorisait la satisfaction alors que la comparaison ascendante (*upward comparison*), avec des gens possédant des attributs "supérieurs", alimentait l'insatisfaction, cette prétention est de

---

<sup>44</sup> "According to Michalos's theory, individuals compare themselves to multiple standards including other people, past conditions, aspirations and ideal levels of satisfaction, and needs or goals." (Diener et al., 1999; 282)

moins en moins véhiculée<sup>45</sup>. Il appert aujourd'hui que la directionalité de la comparaison n'a que peu d'importance et que tant la comparaison descendante qu'ascendante peut tantôt être élément de satisfaction tantôt élément d'insatisfaction (Buunk et al., 1990; Pelham et Wachsmuth, 1995). Il appert donc, dans l'esprit de ces théories des standards, que les situations objectives de vie n'auraient d'influence sur le niveau de satisfaction que via l'estimation perceptuelle, dans un rapport purement comparatif, de la valeur relative de ces dernières.

La **théorie des buts** est souvent annexée à la conception liée aux standards bien qu'il soit justifié de la distinguer de cette dernière (Bouffard, 1997). En effet, les buts peuvent parfois être assimilés à ce que la théorie des standards conçoit comme des objectifs idéalisés; il s'agit alors d'un processus de comparaison intrapersonnel. En ce sens, la théorie des buts, associée à la conception téléologique de la satisfaction dans la vie, conçoit que l'individu afin de créer un sens existentiel envisage certaines visées personnelles et que l'atteinte ou, du moins, le cheminement vers ces visées procure un état de satisfaction (Austin et Vancouver, 1996). Diener et al. (1999; 284) soulignent en ce sens que:

*“The type of goals one has, the structure of one's goals, the success with which one is able to attain one's goal, and the rate of progress toward one's goals can all potentially affect one's emotion and life satisfaction. The general conceptual model is that people react in positive ways when making progress toward goals and react negatively when they fail to achieve goals.”*

Ces désirs peuvent prendre principalement trois formes spécifiques soit celle des besoins, des objectifs ou des valeurs; la première étant plus universelle, les secondes détenant un caractère plus personnalisé<sup>46</sup>. Point important à souligner, les buts n'ont naturellement pas tous la même ascendance sur la satisfaction dans la vie. Certains buts, identifiés comme étant

---

<sup>45</sup> Cette assertion trouve écho dans l'affirmation de Brown et Dutton (1995; 1292) qui, dans l'optique des stratégies de coping, mentionnent que les individus “*compare themselves with others when they think it will make them feel good, but shy away from comparing with others when they think it will make them feel bad*”

<sup>46</sup> À cette liste pourrait aussi s'ajouter les dimensions reliées aux ressources qui peuvent contribuer à l'atteinte du bien-être comme le propose la théorie des ressources développée par Veenhoven (1988).



d'orientation congruente (*motive-congruent*), auront plus d'effet que leurs opposés d'orientation incongruente (*motive-incongruent*; Brunstein et al., 1993). Cet état de fait est causé par la possibilité d'entretenir simultanément des buts incohérents tant dans leur nature que dans leur portée. Dans ce cas, l'atteinte d'un but créant de l'incohérence dans l'orientation existentielle n'aura par conséquent aucun effet positif sur la satisfaction (Kasser et Ryan, 1993).

Somme toute, malgré l'importance de la théorie des buts dans la compréhension théorique de l'origine du bien-être, il demeure que cette conception se veut plus générale que spécifique. Malgré nombre de recherches, "*many details of this approach have yet to be determined*" (Diener et al., 1999; 285).

Les **théories cognitives** de la satisfaction dans la vie représentent davantage une famille de théories plutôt qu'un segment homogène de conceptions. Malgré leur caractère disparate, chacune de ces théories abordent néanmoins la satisfaction sous une perspective associationniste, c'est-à-dire en fonction de la transformation de l'information objective en réalité subjective via les opérations mentales. Les théories cognitives aborderont ainsi nombre de facettes de la satisfaction. Entre autres, elles s'intéresseront à l'absorption des éléments de satisfaction via les processus d'inférences causales (Weiner, 1992), à l'évaluation cognitive des entraves au bien-être (Lazarus, 1991), aux représentations ou projections de soi dans le futur (Markus et Ruvolo, 1986) et, pour n'en citer que quelques-unes, à la médiation cognitive des événements et de son incidence sur la satisfaction dans la vie (Ryff et Essex, 1992). Il faut reconnaître que les théories cognitives n'ont pas, pour le moment, un effet marqué sur l'orientation des explications des phénomènes de bien-être. Elles n'en sont qu'à leur début et demeurent limitées dans leur portée explicative. Elles présentent néanmoins une perspective nouvelle et riche d'avenir.

Comme on est à même de le constater, au-delà des deux principaux cadres de référence reconnaissant la possibilité de l'ascendance et de la descendance de la satisfaction dans la

vie, plusieurs théorisations partielles subsistent et permettent un approfondissement de la compréhension. Ces théories, identifiées comme particulières, se veulent en quelque sorte des bribes d'articulation des principes fondamentaux mis de l'avant par les théories générales. Loin d'être marginales, ces conceptions se veulent néanmoins limitées puisque ne permettant qu'une exploration ciblée, voire fragmentaire, du phénomène complexe que représente la satisfaction dans la vie.

### **1.2.3 Contexte empirique**

Nous aborderons maintenant les liens empiriques mis en lumière par la recherche sur la satisfaction dans la vie. Il s'agit, en fait, de dresser un portrait d'ensemble des connaissances acquises jusqu'à maintenant sur les interrelations potentielles entre la satisfaction dans la vie et des indicateurs connexes. Bien que la façon usuelle, comme utilisée dans la section sur la satisfaction au travail, de s'acquitter de cette tâche est de porter attention successivement aux causes et ensuite aux conséquences, nous nous permettrons de déroger à cette règle dans le présent cas. En effet, la documentation sur la satisfaction dans la vie ne se prête pas à cette stratégie. En fonction de l'ambivalence paradigmatique issue d'une certaine opposition entre théories ascendantes et théories descendantes, cette procédure n'aurait d'autre fonction que de scinder la recension en fonction de l'idéologie d'attache de chacune des études. Sachant que les théories ascendantes considèrent la satisfaction dans la vie comme une variable dépendante et que les théories descendantes, à l'inverse, y voient une variable indépendante, on peut facilement concevoir que les causes de la satisfaction sont le lot des théories ascendantes tandis que les théories descendantes fixent leur regard sur les extrants. Afin de s'affranchir de cette situation, nous regarderons globalement les corrélats de la satisfaction dans la vie, faisant ainsi abstraction de la direction de leur influence. Néanmoins, pour chacun des groupes de variables étudiés, certaines indications seront apportées afin de comprendre la pertinence de chaque indicateur dans le cadre d'une vision directionnelle du phénomène de la satisfaction dans la vie.

### 1.1.3.1 Corrélats de la satisfaction dans la vie

Bien que leur nombre soit plus limité, comparativement au portrait dépeint par la satisfaction au travail, plusieurs auteurs se sont interrogées sur le lien unissant certaines variables aux concepts de satisfaction dans la vie et de bien-être subjectif. Nonobstant certaines exceptions, on peut aisément reconnaître trois ensembles de variables ayant fait les frais d'investigations plus soutenues. Bien que réductionniste par définition et sensible à la codépendance, cette classification *ad hoc* représente, selon nous, une façon économique et éclairante d'aborder les corrélats de la satisfaction. De fait, nous reconnaissons trois segments de variables présentant une certaine homogénéité interne. Ces ensembles sont les variables socio-démographiques représentant la dimension objective du bien-être, les indicateurs de personnalité s'attardant particulièrement aux incidences de la génétique et, finalement, les variables environnementales dépeignant la dimension subjective de la satisfaction dans la vie. Partant des constatations issues d'une recension segmentée de la documentation, nous discuterons successivement de ces trois blocs de facteurs.

#### **Variables socio-démographiques**

Plusieurs variables de nature socio-démographique ont été utilisées pour expliquer principalement l'origine de la satisfaction dans la vie (Diener, 1984). Considérés comme des indicateurs objectifs (Diener, 1994), les facteurs socio-démographiques ne démontrent généralement pas de lien solide avec la satisfaction dans la vie. Au mieux peut-on estimer qu'ils expliquent collectivement environ 10% de la variance (Argyle, 1997; Diener, 1984; Andrews et Withey, 1976). Néanmoins, on leur reconnaît un rôle de médiateur dans l'influence indirecte des déterminants subjectifs (Campbell, 1981), ce qui redore quelque peu leur importance relative dans le contexte de la satisfaction dans la vie.

Au nombre des variables socio-démographiques les plus investiguées on retrouve l'âge, le sexe, le salaire, la scolarisation et le statut civil. Cependant, l'éventail complet se veut d'un tout autre ordre et on pourrait facilement ajouter à cette liste une douzaine d'indicateurs (ex.: la religion, la structure familiale, l'origine ethnique, le statut d'emploi, le niveau de santé)

se retrouvant aussi dans la littérature mais dans une proportion moindre<sup>47</sup>. Afin de nous en tenir à l'essentiel, nous allons maintenant brosser un tableau d'ensemble des caractéristiques de chacune de ces variables principales en fonction de son action sur le bien-être individuel<sup>48</sup>.

L'**âge** présente une relation linéaire avec la satisfaction dans la vie; plus on vieillit et plus la satisfaction se veut croissante (Diener et Suh, 1998; Inglehart, 1990; Butt et Beiser, 1987). Bien que certains auteurs prétendent qu'il existe un fléchissement de la relation dans les âges avancés, les récentes études sur le sujet (Horley et Lavery, 1995; Shmotkin, 1990) démentent cette affirmation en soutenant que la satisfaction dans la vie s'améliore, ou à tout le moins se maintient, tout au long de l'existence<sup>49</sup>. Ces constatations nous permettent de croire que *“the literacy image of the crotchety old person, dissatisfied with everything, is not a very realistic picture of older people”* (Campbell, 1981; 203). Notons néanmoins que le *“terreau émotionnel”* (Myers et Diener, 1997) varie considérablement dans le temps; les sources privilégiées d'alimentation de la satisfaction se transformant. Cependant, malgré des variations parfois substantielles de la composition de la satisfaction, cette dernière maintient, toute la vie durant, un niveau fort comparable d'une époque à l'autre.

En ce qui concerne le **sexe**, il appert que peu de différence existe entre la satisfaction dans la vie des hommes et celle des femmes (White, 1992; Inglehart, 1990; Shmotkin, 1990). Bien que certaines études (Haring et al., 1984; Medley, 1980) révèlent une faible distinction entre

---

<sup>47</sup> Nous référons le lecteur intéressé à en connaître davantage à la recension de Okun et al. (1984). Cette méta-analyse permet de circonscrire l'influence d'une douzaine de variables socio-démographiques sur la satisfaction au travail. Cet article présente l'effet moyen, en terme corrélationnel, de chacun de ces indicateurs.

<sup>48</sup> Comme nous l'avons fait dans la section traitant de la satisfaction au travail, nous indiquons la tangente principale se dégageant de la documentation en fonction de l'influence de chacune des variables. Nous n'avons pas la prétention de dresser une représentation exhaustive de l'évolution des découvertes concernant chaque variable, une telle investigation se voulant, dans le cadre de nos intérêts, inutile.

<sup>49</sup> Une telle constatation se veut actuellement la position adoptée par la plupart des auteurs concernant l'influence de l'âge. Mentionnons néanmoins que certaines contradictions historiques sont présentes dans la littérature et que des auteurs défendaient l'absence de lien entre l'âge et la satisfaction dans la vie (Bradburn et Caplovitz, 1965; Gurin et al., 1960) tandis que d'autres proposaient davantage une relation indirectement proportionnelle (Cameron, 1975; Spreitzer et Snyder, 1974).

la réalité présentée par les sexes, réalité habituellement favorable aux hommes, de tels résultats demeurent marginaux et permettent d'expliquer moins de 1% du phénomène (Fujita, 1991). Néanmoins, malgré la grande similarité de la satisfaction moyenne dans la vie entre les genres, l'articulation de cette dernière est cependant spécifique. Ainsi, les femmes seraient en proie à une plus grande instabilité émotionnelle qui se caractériserait principalement par une grande expérience d'affects négatifs et d'affects positifs (Lee et al., 1991; Wood et al., 1989). Alors que l'amplitude des variations émotionnelles chez les hommes serait de moindre importance, étant ainsi moins souvent très découragés ou très enthousiasmés. Malgré ces particularités, les niveaux de bien-être sont moyennement identiques.

Le **salaire** et l'**éducation** entretiennent évidemment un lien étroitement similaire avec la satisfaction dans la vie (Witter et al., 1984; Campbell, 1981). Issus de leur codétermination, ces deux indicateurs influenceront positivement la satisfaction. Bien que leur influence soit limitée, affichant une corrélation de l'ordre de .17 dans le cas du salaire (Haring et al., 1984) et de .15 en ce qui concerne l'éducation (Witter et al., 1984), il faut néanmoins considérer les effets potentiellement indirects de ces variables (Diener et al., 1999; Clark et Oswald, 1994). En effet, les attentes, les objectifs ainsi que la capacité d'adaptation à l'environnement sont des dimensions affectées par le salaire et l'éducation, dimensions démontrant une influence plus probante sur le niveau de satisfaction dans la vie. Cette perspective offre quelques supports au proverbe populaire voulant que *l'argent ne fait pas le bonheur* mais cause ombre à celui prétendant qu'*heureux celui qui a su pénétrer les causes secrètes des choses*.

Finalement, le **statut civil** est sans aucun doute l'indicateur présentant le moins d'ambiguïté sur son effet. Toutes les études démontrent clairement que les gens mariés (ou vivant conjugalement) sont plus satisfaits dans la vie que leurs congénères célibataires (Mastekaasa, 1995; White, 1992; Gove et Shin, 1989). Haring-Hidore et al. (1985) ont réalisé une méta-analyse de 58 études américaines et ont trouvé une corrélation de .14 entre l'état civil et la satisfaction dans la vie. Cette certitude laisse néanmoins place à deux approfondissements.

Tout d'abord, dans une analyse sexuée, les bénéfices relatifs au mariage demeurent incertains (Mroczek et Kolarz, 1998). Alors que Lee et al. (1991) démontrent que les femmes tireraient davantage profit, en terme de satisfaction, du mariage que les hommes, Diener et al. (1999) viennent appuyer exactement l'inverse. La question est donc impossible à trancher pour le moment. De plus, la direction de la relation est incertaine. Est-ce la satisfaction conjugale qui se déverse dans la satisfaction globale ou l'inverse, la satisfaction globale qui amène les gens à être plus heureux au niveau conjugal? Encore une fois nous nous retrouvons dans l'impasse. Certains appuient la première alternative (Mastekaasa, 1995; Headey et al., 1991) tandis que d'autres sont partisans de la seconde réalité (Mastekaasa, 1994, 1992; Veenhoven, 1988). L'ambivalence demeure donc aussi à ce niveau, ce débat n'étant pas étranger à celui entre les théories ascendantes et les théories descendantes.

### **Indicateurs de la personnalité**

Bien que moins fréquentes que les études s'étant intéressées aux facteurs socio-démographiques, les recherches portant sur l'influence des dimensions de la personnalité représentent le coeur actuel des interrogations sur la satisfaction dans la vie. L'intérêt pour la personnalité s'est graduellement développé de pair avec les déceptions présentées par les variables socio-démographiques. Comme le mentionnent DeNeve et Cooper (1998; 1997):

*“The majority of studies of SWB [subjective well-being] have focused on biosocial indicators, such as sex and age. [...] Given these disappointing results, researchers have increasingly turned to the examination of personality variables as predictors of well-being.”*

Ainsi, les premières études s'intéressant à l'influence des traits de personnalité sur la satisfaction dans la vie apparurent au tournant des années 1980. Des auteurs comme Bhagat et Chassie (1978), Queen et Freitag (1978) et Costa et McCrae (1980) font figure de pionniers dans le domaine. Cependant, on constate depuis 1990 un engouement sans précédent pour ce déterminant en fonction principalement des avancées théoriques

permettant de restructurer la personnalité selon cinq facteurs de second niveau plutôt que, comme c'était traditionnellement le cas, dans l'optique des traits dits de surface<sup>50</sup>.

En effet, l'étude de la personnalité dans le contexte de la satisfaction dans la vie fut à ses débuts très tâtonnante. Une preuve de cette stratégie hésitante transparait via la multitude de traits, parfois différents, parfois corollaires, utilisés dans les études de la première heure. Ainsi, DeNeve et Cooper (1998) recensent 137 traits de personnalité ayant été mis en relation avec la satisfaction dans la vie. Parmi tous ces traits, on constate que les plus déterminants sont l'attitude défensive (*defensiveness*;  $r=-.40$ ), la confiance ( $r=.37$ ), la stabilité émotionnelle ( $r=.36$ ), le site de contrôle externe ( $r=-.34$ ), le besoin de contrôle ( $r=.34$ ), la vigueur (*hardiness*;  $r=.32$ ), l'affectivité positive ( $r=.31$ ), l'estime de soi collective ( $r=.31$ ) et la tension ( $r=.31$ ). Néanmoins, malgré l'évidence d'une multitude de traits de personnalité ayant une influence significative sur la satisfaction dans la vie, il demeure que leurs effets cumulés ne représentent qu'une corrélation de .19. Ce résultat est naturellement déconcertant puisqu'en-deçà de la capacité explicative des variables socio-démographiques. En effet, l'effet combiné des variables socio-démographiques entretient une corrélation de .20 (Haring et al. 1984) alors que, dans un autre esprit, l'état de santé à lui seul atteint une corrélation de l'ordre de .32 (Okun et al., 1984). Il appert donc que les espoirs n'étaient pas fondés et que la personnalité, bien qu'influente, n'était pas le déterminant principal qu'on espérait.

Cependant, certaines d'études plus récentes reviennent à la charge et démontrent que la "*personality is one of the strongest and most consistent predictors of subjective well-being*" (Diener et al., 1999; 279). Ce revirement vient de l'utilisation non plus de traits de surface, mais plutôt de facteurs de second niveau comme déterminants de la satisfaction dans la vie. Au nombre de cinq [extraversion, névrosisme, ouverture à l'expérience (*openness*), caractère agréable (*agreeableness*), caractère consciencieux (*conscientiousness*)], les facteurs de

---

<sup>50</sup> Mentionnons, à titre d'information, que DeNeve et Cooper (1998) dans leur revue exhaustive de la documentation traitant de personnalité et de satisfaction dans la vie recensent 148 études dont 4 avant 1970, 34 entre 1970-1980, 77 entre 1981-1990 et 33 dans la période 1991-1995.

second niveau démontreront une capacité fort appréciable dans l'explication de la satisfaction dans la vie. Ainsi, selon McCrae et Costa (1991), l'ensemble des cinq facteurs permettent d'expliquer entre 19% et 25% de la variance du bien-être dans la vie. Le portrait désagrégé permet de déterminer, toujours selon l'étude de McCrae et Costa (1991), que les facteurs les plus influents sont, en ordre d'importance, le névrosisme ( $r=-.37$ ), le caractère consciencieux ( $r=.24$ ), l'extraversion ( $r=.22$ ) et le caractère agréable ( $r=.12$ ); alors que l'ouverture à l'expérience ( $r=-.05$ ) n'est pas significative. Une telle réalité est partiellement confirmée par la méta-analyse de DeNeve et Cooper (1998) où les corrélations sont de l'ordre de  $-.22$  pour le névrotisme, de  $.21$  pour le caractère consciencieux, de  $.17$  dans le cas de l'extraversion et du caractère agréable et de  $.11$  pour l'ouverture à l'expérience. Cependant, malgré la qualité propre à chaque facteur comme déterminant du bien-être, il est trop tôt encore pour statuer sur la prédominance de l'un ou de l'autre et, en ce sens, "*..there are both theoretical and empirical grounds for the inclusion of measures of all five factors in studies on personality and emotion* (McCrae et Costa, 1991; 231).

Il semble que cette nouvelle stratégie d'investigation de la pertinence de la personnalité permet de mieux cerner sa réelle importance dans le phénomène de la satisfaction dans la vie. Bien que certaines inconsistances persistent, les résultats issus des développements actuels sont encourageants et constituent, dans un certain sens, une illustration des principes jusqu'alors théoriquement hypothétiques. Néanmoins, beaucoup reste à faire en cette matière et plusieurs études devront corroborer et approfondir les connaissances acquises. Dans cette foulée, nous sommes en accord avec Diener et al. (1999; 282) lorsqu'ils affirment:

*"Identifying which personality traits are related to SWB [subjective well-being], the direction of causality, and the mechanism responsible for these relations have emerged as important goals in personality and SWB research."*

### **Variables environnementales**

Il existe une certaine confusion concernant ce dernier groupe de variables que l'on regroupe sous le terme de "variables environnementales". Alors que les deux premières appellations –variables socio-démographiques et indices de personnalité– créent consensus, cette dernière



catégorie d'indicateurs présente davantage un spectre indéfini, regroupant souvent une pléiade de variables de natures fort différentes. En ce qui nous concerne, nous considérons que les variables de l'environnement regroupent les phénomènes contextuels ayant une incidence, de près ou de loin, sur la satisfaction dans la vie. Ces variables ont donc une teneur plus temporelle et sont caractérisées par l'instabilité propre aux fluctuations situationnelles. En ce sens, bien que conscient de l'évidence de leur interdépendance, nous aborderons, dans un esprit de synthèse, cette catégorie de variables sous deux angles soit, dans une perspective verticale en fonction de l'influence des divers domaines de la vie (ex.: loisir, famille, travail) et dans une perspective horizontale, voire transversale, dans l'optique des strates de la vie<sup>51</sup> (ex.: affectivité, sociabilité, liberté, équité, sécurité)<sup>52</sup>.

Les variables environnementales les plus étudiées sont, sans aucun doute, la satisfaction découlant des divers **domaines de la vie**. Bastion des théories ascendantes, les satisfactions issues des activités se veulent, dans cette optique, une désagrégation de la satisfaction dans la vie et donc, se doivent d'entretenir un lien étroit avec cette dernière. Au nombre des

---

<sup>51</sup> La distinction que nous proposons entre domaines de la vie et strates de vie est fragile, voire intuitive. En effet, la littérature semble porter peu d'attention à la différenciation existant entre ces deux notions et utilise ces termes indifféremment. Néanmoins, une distinction s'impose. Un domaine de la vie représente, pour nous, une catégorie existentielle où l'individu occupe un rôle social collectivement déterminé. La famille est associée au rôle de parent, le mariage à celui de conjoint, le travail à celui de travailleur, etc. En contrepartie, une strate de vie est davantage considérée comme un besoin ou un ensemble de besoins cherchant satisfaction indistinctement. Ainsi, l'affection se retrouve dans plusieurs domaines, mais représente une strate de satisfaction. Même chose pour la sécurité, les relations sociales, etc. Nous croyons que les domaines de la vie sont issus d'un découpage vertical, alors que les strates de satisfaction se veulent horizontales. Cependant, la littérature semble omettre une telle classification et traite indistinctement l'un et l'autre comme des sphères d'activités.

<sup>52</sup> Bien que nous ne voulions pas entrer dans un débat ontologique concernant la nature fondamentale des strates de la vie, il demeure que, dans notre optique, ce concept se rapproche de ce que Emmons (1997) identifie comme étant les catégories de buts personnels (*personal strivings*). S'inspirant de Sheldon et Kasser (1995), Emmons (1997; 193) mentionne que "*les PS [personal strivings] servent de principes organisateurs qui donnent une cohérence et une continuité aux activités quotidiennes de même qu'aux entreprises à long terme comme réalisation des sois possibles*". À titre d'exemple, l'intimité, l'affiliation, l'indépendance et l'affectivité représentent, pour lui, des catégories de buts personnels.

sphères explorées, mentionnons la satisfaction dans les loisirs, la satisfaction conjugale et familiale, la satisfaction au travail, la satisfaction sociale, etc<sup>53</sup>.

Les domaines d'activités ayant le plus d'influence sur la satisfaction dans la vie sont ceux circonscrits par la vie conjugale (ou maritale) et la vie amicale<sup>54</sup>. Au-delà de l'indice socio-démographique que dépeint l'état civil, la satisfaction issue de cette sphère d'activité semble avoir des répercussions notables sur la satisfaction dans la vie (Argyle, 1997). Ainsi, il faut considérer que *“la satisfaction dans le mariage est un bon prédicteur du bonheur et de la satisfaction en général”* (Argyle, 1997; 85). À titre d'exemple, mentionnons que Emmons (1997) trouve une corrélation de .36 entre la satisfaction maritale et la satisfaction dans la vie, lien confirmé dans un même ordre de grandeur par plusieurs études subséquentes (Chiu, 1998; Gwanfogbe et al., 1997; Thériault et Cyr, 1996; Headey et al., 1991). En ce sens, il est tout à fait approprié, dans l'esprit des travaux de Campbell et al. (1976) et de Glenn et Weaver (1981), de prétendre:

*“When one turns from the objective fact of marriage to the importance of marital-satisfaction on global happiness, the conclusion is that marriage and family satisfaction is one of the most important predictors of SWB [subjective well-being].”* (Diener, 1984; 556)

Autre sphère d'activités influant sur la satisfaction dans la vie, le cercle amical ou les relations d'amitié expliquent aussi une partie considérable de la fluctuation de la satisfaction dans la vie. Ainsi, comme le souligne Argyle (1997; 88), *“le bonheur est en corrélation avec le nombre d'amis, la fréquence des rencontres avec ces derniers de même qu'avec la participation à des soirées, des danses et l'appartenance à des équipes ou des clubs”*. On saisit bien, dans cette citation, toute l'ampleur de ce que l'on désigne comme étant la satisfaction dans les relations amicales. Malgré certaines incertitudes liées aux divers

---

<sup>53</sup> Si l'on accepte qu'on peut accoler un rôle précis à chacun des domaines de la vie, on peut croire qu'il existe six domaines dans la vie. Selon Super (1984), les principaux rôles dans la vie sont ceux d'enfant, d'étudiant, d'adepte des loisirs, de citoyen, de travailleur et de parent.

<sup>54</sup> Naturellement, la vie professionnelle se veut aussi un secteur d'activités influençant considérablement la satisfaction dans la vie. Nous omettons volontairement de l'aborder ici puisque son importance fera l'objet du chapitre 2.

paramètres englobant les relations d'amitié (Diener, 1984), Okun et al. (1984) estiment néanmoins que la satisfaction liée aux activités amicales (activités sociales) permet d'expliquer entre 2% à 4% de la variance de la satisfaction dans la vie. Cette constatation ne fait naturellement pas l'unanimité et certains auteurs (Liang et al., 1980; Solomowitz, 1979) soulèvent la faible incidence des relations amicales sur le bien-être psychologique. Cependant, les réflexions récentes (Voss et al., 1999; Doyle et Markiewicz, 1998; Hong et Duff, 1997) suggèrent que les satisfactions dans les relations amicales et sociales demeurent les domaines les plus déterminants de la satisfaction dans la vie et qu'une reconsidération de son influence, par l'intégration de variables connexes (ex.: support social, ajustement social), se doit d'être inscrit à l'ordre du jour.

Du côté des **strates de la vie**, la réalité présentée par la documentation est plus nébuleuse. Tirant origine principalement de l'indistinction entre domaines de la vie et strates de la vie, cette ambiguïté catégorielle ne permet pas de bien délimiter l'ampleur et la portée réelle de ce qu'on qualifie de strates de la vie. Au mieux, dans un découpage se voulant horizontal, c'est-à-dire transdomaines, peut-on identifier certaines variables faisant office de strates dans la vie. En ce sens, et de façon conservatrice et intégrative, on peut croire que l'incidence des "événements de la vie" (*life events*) et des "activités de la vie" (*life activities*) s'inscrivent dans cette façon de concevoir les choses<sup>55</sup>.

La conception des "événements dans la vie" trouve racine dans la philosophie utilitariste qui discute de la circulation tantôt aléatoire tantôt volontariste, des plaisirs et des peines existentielles. Ainsi, le cours des émotions auxquelles est soumis un individu aura sans aucun doute une répercussion directe sur la détermination de sa satisfaction dans la vie (Kammann, 1983; Miller, 1980). Les événements possédant un affect positif prédisposeront

---

<sup>55</sup> Nous postulons ici que les deux agrégats représentés par les "événements de la vie" et les "activités de la vie" regroupent des sous-dimensions que l'on conçoit comme étant les strates de vie. Ainsi, par le biais des événements et des activités on peut percevoir, entre autres, l'influence de l'affectivité, de la sociabilité, de la liberté, de l'équité et de sécurité sur la satisfaction dans la vie. Une telle assertion est risquée, mais nécessaire en fonction de l'état actuel de la littérature.

à la satisfaction, alors que les événements caractérisés par un affect négatif alimenteront l'insatisfaction dans la vie (Warr et al., 1983; Reich et Zautra, 1981; Zautra et Reich, 1980). Peu importe leur sphère d'origine, la dimension événementielle se veut un déterminant du bien-être psychologique. Bien que la prégnance des événements ainsi que leur contrôlabilité puissent affecter leur incidence (Guttman, 1978), il demeure qu'ils affectent, dans des proportions encore méconnues (Sweeney et al., 1982), la satisfaction dans la vie. Notons néanmoins que Csikszentmihalyi et Mei-Ha Wong (1991) proposent que le contexte situationnel peut expliquer jusqu'à 10% de la variance du bien-être. Les événements dans la vie auront ainsi indirectement une répercussion sur l'affectivité, le sentiment de sécurité, la sociabilité, etc. d'un individu, affectant d'emblée la fluctuation des strates de la vie déterminant son niveau de bien-être.

Dans une logique analogue, bien que plus comportementale, les activités de la vie revêtent une importance dans la compréhension de la satisfaction. Soutenue par la théorie des activités (Markides et Martin, 1979; Sauer, 1977; Beiser, 1974), principalement issue de la gérontologie, l'implication dans des activités diverses augmente le bien-être. Bien que possédant un certain nombre de détracteurs (Pierce, 1981; Hoyt et al., 1980; Olsen, 1980), cette théorie trouve appui dans des études longitudinales (Graney, 1975; Maddox, 1963) démontrant la simultanéité des variations entre les changements dans les activités et les changements dans la satisfaction dans la vie. Cependant, plusieurs bémols se doivent d'être amenés à l'égard de cette théorie et bien qu'un "*involvement in certain types of activities certainly most enhanced SWB [subjective well-being], but as yet we have little understanding of the parameters that influence this relationships.*" (Diener, 1984; 558)

Comme on peut le percevoir, tant en fonction des réalités entourant les corrélats de la satisfaction dans la vie, qu'en fonction des contextes théorique et général, la thématique de la satisfaction dans la vie est loin de nous proposer un cadre compréhensif exhaustif et complet. Même s'il est moins éclaté que celui de la satisfaction au travail, les intérêts des chercheurs de ce domaine demeurent multiples et non nécessairement en harmonie. Plusieurs

recherches seront encore nécessaires pour raffermir les certitudes acquises et éclaircir certaines prétentions actuelles. Néanmoins, en réponse à ce que Diener (1984) déplorait, on peut confirmer que les théories jouissent d'un appui de plus en plus fondé et que des efforts d'intégration ont été déployés afin d'unifier les connaissances. Dans cet esprit et en fonction des espoirs entretenus, nous partageons les propos de Diener et al. (1999), et croyons comme eux que les prochaines décades permettront des avancées compréhensives fort importantes dans ce domaine, avancées qui connaîtront un rythme de progression sans précédent. Cette réalité s'actualisera puisque, comme le mentionnent pertinemment Myers et Dieners (1997; 27):

*“La recherche scientifique sur le bien-être psychologique apporte le complément nécessaire à l'importance accordée au bien-être physique et matériel de même qu'à l'insistance que les psychologues ont mise dans le passé sur les émotions négatives. L'étude scientifique du bonheur peut inciter les gens à repenser leurs priorités et à favoriser la construction d'un monde qui rehausserait leur bien-être.”*

### **Conclusion**

Ce tour d'horizon concernant la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie permet de faire état des connaissances et des interrogations telles quelles se présentent actuellement. Force est de constater, en fonction du portrait dépeint, l'à-propos de l'épigraphe freudien servant d'ouverture au chapitre. Les certitudes se font rares, les questionnements omniprésents. Néanmoins, tant dans un cas comme dans l'autre, les pistes de recherche sont claires: synthétiser les savoirs en ce qui concerne la satisfaction au travail, unifier les connaissances dans le cas de la satisfaction dans la vie.

Lorsqu'on regarde parallèlement les cadres particuliers à la satisfaction au travail et à la satisfaction dans la vie, plusieurs similitudes apparaissent. Tant dans leurs explications théoriques que dans leurs dynamiques relationnelles, ces deux satisfactions font foi de mimétisme, preuve qu'elles sont davantage parentes qu'étrangères. Cette constatation soulève naturellement le doute sur leur origine commune. En effet, loin d'être indépendantes, tous s'entendent pour voir dans la satisfaction professionnelle et personnelle autant de dimensions d'une satisfaction se voulant de nature morcelée, mais en communion avec ses

constituantes. Cependant, malgré la simultanéité de l'influence de certains indicateurs, que l'on pense particulièrement à quelques variables socio-démographiques ou encore aux facteurs de personnalité, il demeure que chacune de ces satisfactions possède des identités propres. Au-delà de la fluctuation commune résident des facteurs d'asynchronisme façonnant la relation entre les satisfactions. La symbiose existe mais se veut, dans plusieurs cas, imparfaite. Quelle est la portée de cet agencement entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie? Le chapitre deux s'emploiera à explorer cette question.

## RECENSION DE LA DOCUMENTATION SPÉCIFIQUE AU LIEN ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION HORS TRAVAIL

---

*Il faut que la vie sociale soit corrompue jusqu'en son centre lorsque les ouvriers se sentent chez eux dans l'usine quand ils font grève, étrangers quand ils travaillent. Le contraire devrait être vrai.*

**Simone Weil**

S'inscrivant directement dans la foulée de l'École des relations humaines et inspirée, entre autres, par les travaux de Roethlisberger et Dickson (1939), la première étude systématique de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail fut effectuée par Wesley en 1939. Les conclusions de cette étude démontrant l'interinfluence entre les attitudes au travail et les attitudes envers la vie en général ont alimenté les intérêts de recherche depuis plus de cinquante ans. L'enthousiasme pour cette thématique captera l'intérêt d'une variété impressionnante d'académiciens qui, chacun dans l'orientation de son champ respectif d'étude, défrichera les paramètres spécifiques et généraux de cette relation. Cette diversité d'intérêts est bien illustrée par l'origine des articles scientifiques portant sur le sujet: on retrouvera notamment ces communications dans des revues consacrées à la psychologie, à la sociologie, au counselling, au management, aux relations industrielles et aux loisirs (Tait et al., 1989).

Une cinquantaine d'études se sont jusqu'à maintenant employées spécifiquement à l'élucidation de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. À ces dernières doivent naturellement être ajoutées nombre d'études ayant aussi, mais de façon plus indirecte, éclairé la recherche sur ce sujet. Dans ce contexte, la réalité unissant les satisfactions professionnelle et personnelle a été scrutée sous plusieurs angles, léguant par ce fait des assertions riches tant dans leur portée interprétative que dans leurs possibilités explicatives. Néanmoins, par analogie à l'état des connaissances sur la satisfaction au travail, force est de reconnaître que l'intégration des savoirs se veut actuellement limitée et qu'on assiste davantage à une accumulation qu'à une intégration des découvertes.

## 2.1 Historique de la recherche

Dans cet esprit et afin de structurer la revue de la documentation portant exclusivement<sup>56</sup> sur la relation satisfaction au travail/satisfaction hors travail, nous avons scindé cette dernière selon trois époques-types (voir tableau II.1). Soutenue, entre autres, par les recensions de Near, Rice et Hunt (1980), Staines (1980) et de Rain, Lane et Steiner (1991)<sup>57</sup>, cette catégorisation <sup>est</sup> se veut par nature réductionniste, mais elle permet de bien saisir les efforts de recherche dans leur dimension historique. Une telle procédure permet particulièrement de comprendre l'évolution des savoirs et d'identifier les lacunes actuelles ainsi que les défis se présentant. Afin d'uniformiser la recension, nous concentrerons notre attention principalement sur les prétentions soulevées par chacune des périodes en ce qui concerne la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Les trois périodes que nous retenons sont celles <sup>1)</sup> de l'hégémonie de l'effet d'entraînement <sup>2)</sup> de l'apparition des hypothèses alternatives et <sup>3)</sup> de l'ouverture sur la polymorphie de la relation.

### 2.1.1 Période de l'hégémonie de l'effet d'entraînement

Les premières études s'attardant au lien<sup>58</sup> entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail ont fait état d'une relation d'entraînement (*spillover*) associant ces deux types de satisfaction (Wesley, 1939; Miller, 1941; Watson, 1942; Weitz, 1952; Brayfield et al., 1957; Kornhausser, 1965; Friedlander, 1966; Hulin, 1969; Iris et Barrett, 1972; Mansfield, 1972;

---

<sup>56</sup> Bien que notre recension soit concentrée sur les études s'intéressant directement à la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors-travail, nous avons intégré, ici et là, certains textes traitant de ce sujet de façon partielle, mais revêtant néanmoins une grande importance. À titre d'exemple, mentionons les études se concentrant sur le lien entre le travail et les loisirs qui sont d'un intérêt certain en ce qui a trait à la direction de la relation entre le travail et le non-travail.

<sup>57</sup> Nous aimerions préciser que cette classification des périodes-types n'est pas explicitement proposée ni par la recension de Near, Rice et Hunt (1980), ni par Staines (1980), ni par celle de Rain, Lane et Steiner (1991). En ce sens, il faut considérer cette classification davantage comme une extrapolation sensée appuyée sur les faits présentés dans les recensions précitées, mais de laquelle nous assumons l'entière responsabilité.

<sup>58</sup> En ce qui concerne la nature de la relation, nous nous référerons, tout au long de ce texte, à la nomenclature proposée par Wilensky (1960) afin de qualifier le lien entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Cette nomenclature propose trois qualificatifs pour désigner la nature de la relation soit: l'effet d'entraînement (*spillover*), l'effet de compensation (*compensation*) et l'effet de segmentation (*segmentation*).



Tableau II.1: Synthèse de la littérature spécifique au lien unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

Auteur(s) de la recherche	Échantillon	Mesure de la satisfaction au travail	Mesure de la satisfaction hors travail	Nature	Direction	Variables modératrices
Wesley (1939)	211 anciens étudiants de l'Université du Minnesota	Hopcock Job Satisfaction Blank	Ranquist-Sletto Morale Scale	Spillover (r = .31)	non spécifiée	Aucune
Miller (1941)	1600 anciens étudiants de l'Université du Minnesota	Version adaptée du Hopcock Job Satisfaction Blank	Ranquist-Sletto Morale Scale ( $\alpha = .70$ à .80)	Spillover	non spécifiée	Aucune
Watson (1942)	538 hommes sans emploi	Hall Scale for Measuring Occupational Morale	Bernreuter Personality Inventory (Life Satisfaction Index)	Spillover (r = .25)	non spécifiée	Aucune
Weitz (1952)	Nombre indéterminé d'agents d'assurance vie	44-item Test of General Satisfaction		Spillover (r = .39)	non spécifiée	Aucune
Brayfield, Wells & Strate (1957)	93 employés du Service civil	<sup>1)</sup> Brayfield-Rothe Job Satisfaction Index (SG) <sup>1</sup> <sup>2)</sup> SRA Employee Inventory (SD) <sup>2</sup>	<sup>1)</sup> Rundquist-Sletto Morale Scale (SG) <sup>2)</sup> Weitz Test of General Satisfaction (SD)	Spillover	non spécifiée	Sexe (s) <sup>3</sup>
Kornhauser (1965)	407 travailleurs manuels de Détroit ( <i>Automotive manufacturing plants</i> )	Entrevues semi-structurées		Spillover (r = .58)	T → HT	Niveau d'emploi (s) Salaires (s) Éducation (ns) <sup>4</sup>
Friedlander (1966)	1468 employés gouvernementaux	Questionnaire maison (KR-20 = .80 et +)		Spillover	T → HT	Groupe professionnel (s) Cols bleus/blancs (s)
Hulin (1969)	470 travailleurs de deux villes de la Colombie-Britannique	<sup>1)</sup> Job Descriptive Index (SD) <sup>2)</sup> General Motors Face Scale (SG)	General Motors Faces Scale	Spillover	non spécifiée	Communities (s) Sexe (s)
Iris & Barrett (1972)	69 superviseurs d'une industrie chimique	Job Descriptive Index (Smith et al., 1969)	Entrevues semi-structurées (similaires à Kornhauser, 1965)	Spillover	T → HT	Aucune
Mansfield (1972)	52 étudiants de la <i>London Business School</i>	Version modifiée du <i>Need Satisfaction Questionnaire</i> (Porter, 1961)		Segmentation	non spécifiée	Aucune

<sup>1</sup> SG est l'abréviation de satisfaction générale qui représente, pour nous, l'équivalent de l'expression anglophone "facet-free satisfaction".

<sup>2</sup> SD est l'abréviation de satisfaction dimensionnelle qui représente, pour nous, l'équivalent de l'expression anglophone "facet-specific satisfaction".

<sup>3</sup> l'abréviation "s" désigne que cette variable est significative

<sup>4</sup> l'abréviation "ns" désigne que cette variable est non significative

Lifter (1973)	548 travailleurs du secteur hospitalier	<sup>1)</sup> 3-item scale (Pay satisfaction) <sup>2)</sup> Version modifiée de l'échelle du Job Descriptive Index portant sur la "supervisory satisfaction" <sup>3)</sup> Twelve Likert-type items mesurant la satisfaction générale ( $\alpha = .76$ )	<sup>1)</sup> Cantrill ladder (1962) <sup>2)</sup> "Six point scale" similaire à celles de Iris et Barrett (1972) et Kornhauser (1965)	Spillover ( $r = .16$ )	non spécifiée	Aucune
McDonald & Gunderson (1974)	5851 "enlisted Navy personnel"	Questionnaire maison (3 items) (SB = .70)	The Health Opinion Survey (Gunderson, Arthur & Wilkins, 1968)	Spillover	T $\leftrightarrow$ HT	Aucune
Gechman & Wiener (1975)	54 enseignantes du niveau élémentaire	Questionnaire maison (7 items)	Adaptation "papier-crayon" de l'entrevue semi-structurée de Kornhauser (1965)	Spillover ( $r = .48$ )	T $\rightarrow$ HT	Âge (s)
Farris (1976)	1200 travailleurs de quatre agences gouvernementales et de quatre entreprises privées	Questionnaire maison (8-item scale)	Questionnaire maison (2-item scale)	Spillover ( $r = .45$ )	non spécifiée	Aucune
Kavanagh & Halpern (1977)	411 employés universitaires	<sup>1)</sup> Brayfield-Rothe Job Satisfaction Index (SG) <sup>2)</sup> SRA Employee Inventory (SD)	<sup>1)</sup> Rundquist-Sletto Morale Scale (SG) <sup>2)</sup> Weitz Test of General Satisfaction (SD)	Spillover	non spécifiée	Sexe (ns) Niveau d'emploi (s)
London, Crandell & Seals (1977)	1297 adultes américains	7 demographic items and 13 perceptual items measuring feelings about aspects of leisure, work, and life as a whole.		Segmentation	N/A	Aucune
Bamundo (1977)	911 sujets d'un échantillon "nation-wide"	<sup>1)</sup> 1 item de "The Survey Research Center of the University of Michigan, 1973. (SG) <sup>2)</sup> Job Description Index (JDI) (SD) <sup>3)</sup> Job Related Tension Scale ( $\alpha = .82$ )	<sup>1)</sup> Life Satisfaction Scale (Kendall's Tau = .59) <sup>2)</sup> Happiness Scale (Bradburn & Caplovitz) (Kendall's Tau = .43) <sup>3)</sup> Middleton's Alienation Scale ( $\alpha = .90$ ) <sup>4)</sup> Perception of Health Item <sup>5)</sup> Patchen's Stress Scale <sup>6)</sup> Marital Stress (Bradburn & Caplovitz, 1973) <sup>7)</sup> Drinking Habit Item	Spillover	non spécifiée	Sexe (ns) Âge (partiel) Éducation (s) Statut Civil (s) Salaire (s) Contractuel (s) Syndicalisation (ns) Ancienneté (curv.) Job level (s) Cols bleus/blancs (ns) Lieu de résidence (ns)
Near, Rice & Hunt (1978)	1041 résidents des régions Érié et Niagara (New York)	Subjective and facets-free measure of each variable (Job satisfaction, Life satisfaction, Life satisfaction over time & Health).		Spillover ( $r = .30$ )	T $\rightarrow$ HT	Aucune
Rousseau (1978)	139 employés d'une firme d'électronique et d'une station de radio	<sup>1)</sup> Job Diagnostic Survey (short form) <sup>2)</sup> General Motors Faces Scale (Kumin, 1965)		Spillover ( $r = .36$ )	T $\leftrightarrow$ HT	Aucune
Orpen (1978)	73 gestionnaires de premier niveau	18-item Index of Job Satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951)	Life Satisfaction Questionnaire (Iris & Barnett, 1972)	Spillover ( $r^2 = .31$ ; $r^2 = .27$ )	T $\rightarrow$ HT	Aucune

<b>Rice, Near &amp; Hunt</b> (1979)	1041 adultes de deux régions du Western New York	<i>one-item scale with four response alternatives</i>	<i>four-item scale</i> (satisfaction générale, avec les voisins, avec la santé et amélioration de la satisfaction)	Spillover ( $r=.30$ )	T ↔ HT	Aucune
<b>Bedeian &amp; Marbert</b> (1979)	84 hommes professionnels (ingénieurs)	<i>Job Description Index</i> (Smith et al., 1969)	<i>Life Satisfaction Questionnaire</i> (Iris & Barnett, 1972)	Spillover Compensation Segmentation	non spécifiée	Perception de soi (s)
<b>Schmitt &amp; Mellon</b> (1980)	254 employés du Service civil	<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (short form)	<i>Gurin, Veroff &amp; Feld Scale</i> (1960)	Spillover	T ← HT	Sexe (ns)
<b>Bamundo &amp; Kopelman</b> (1980)	911 " heads of households "	<sup>1)</sup> <i>1-item from the Quality of Employment Survey</i> (1974) (SG) <sup>2)</sup> <i>Job Descriptive Index</i> (JDI) (SD)	<i>1-item: general measure of general satisfaction</i> (Kendall Tau =.70)	Spillover	non spécifiée	Niveau d'emploi (ns) Éducation (s) Salaire (s) <i>Self-employment</i> (s) Âge (ns) Ancienneté (curv.) Lieu de résidence (ns)
<b>Champoux</b> (1980)	479 employés d'une firme pharmaceutique et 2003 employés de deux organisations de R&D	<i>Semantic differential scale</i> (11 items)		Spillover Compensation	non spécifiée	Classes d'emploi (s)
<b>Jamal &amp; Mitchell</b> (1980)	900 travailleurs de six organisations d'une municipalité de l'Ouest canadien	<i>ten-item Likert-type scale</i> développée par Mitchell & Moudgill (1976)	version modifiée du <i>ten-item Likert-type scale</i> développée par Mitchell & Moudgill (1976)	Complémentaire Expressive Compensation Spillover	T ↔ HT	Aucune
<b>Champoux</b> (1981)	2003 employés de deux organisations de R&D	<i>Job Diagnostic Survey</i> (Hackman & Oldman, 1974, 1975)	25 <i>semantic differential scales</i>	Indéterminée	non spécifiée	Opportunités au travail(s) Besoin de réussite (ns) Statut social (ns)
<b>Gupta &amp; Beehr</b> (1981)	651 employés de cinq organisations du <i>midwest</i> américain	Entrevues structurées (satisfaction au travail et hors travail)		Segmentation	T ↔ HT	Aucune
<b>Keon &amp; McDonald</b> (1982)	112 employés d'une manufacture de pièces d'automobile	<i>Institute for Social Research at the University of Michigan</i>	<i>Semantic-differential scale</i>	Inter détermination	T ↔ HT	Mobilité
<b>Lounsbury &amp; al.</b> (1982)	265 employés de soutien et de bureau d'une grande université américaine	<i>Job Descriptive Index</i> (Smith, Kendall & Hulin, 1969)	<sup>1)</sup> <i>six-item scale</i> (Andrews & Withey, 1976) (SD) <sup>2)</sup> <i>Ladder of life scale</i> (Cantril, 1965) (SG)	Spillover	non spécifiée	Aucune
<b>Schmitt &amp; Bedeian</b> (1982)	873 individus travaillant pour les Services civils de l'État du Michigan	<i>Short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (Weiss & al., 1967)	<i>The Gurin, Veroff &amp; Feld scale</i> (1960)	Spillover	T ← HT	Aucune

Chacko (1983)	Données issues du sondage sur l'emploi ( <i>Survey Research Center of the University of Michigan</i> )	33 facet-specific satisfaction questions	<i>Index of nonwork satisfaction</i> ( $\alpha=.90$ et .88)	Spillover Compensation	T → HT	Aucune
Near & al. (1983)	2164 adultes américains	Questionnaire de Campbell & al. (1976)	<sup>1)</sup> <i>Index of Well-Being</i> ( $\alpha=.89$ ) (Campbell & al., 1976) <sup>2)</sup> <i>23-item Index of nonwork satisfaction</i> ( $\alpha=.86$ )	Spillover ( $r=.46$ )	non spécifiée	Aucune
Cooke & Rousseau (1984)	200 professeurs des niveaux élémentaire et secondaire	<i>Four Quality of Employment interview items</i> (Quinn & Staines, 1979)	<i>Two Quality of Employment interview items</i> (Quinn & Staines, 1979)	non spécifiée ( $r=.40$ )	non spécifiée	Aucune
Crouter (1984)	38 hommes et 17 femmes entre 21 et 40 ans travaillant pour une grande entreprise manufacturière	Entrevues semi-structurées		Spillover (+et -)	T ↔ HT	Sexe (s) Âge des enfants (ns)
Near & al. (1984)	Données issues du sondage de 1977 sur la qualité de l'emploi (N=1515) (Quinn & Staines, 1979)	<i>The facet-free index used by Quinn &amp; Staines</i> (1979) ( $\alpha=.79$ )	<i>Index of life satisfaction</i> ( $\alpha=.74$ ) <sup>1)</sup> <i>8-item index of general affect</i> <sup>2)</sup> <i>nvo general questions</i>	Spillover	T ↔ HT	Aucune
Rice & al. (1985)	1496 répondants du "Quality of Employment Survey" et 2164 répondants du "Quality of American Life Survey"	A1: <i>33 facet-specific description</i> ( $\alpha=.92$ ) A2: <i>5 questions concerning overall satisfaction</i> ( $\alpha=.77$ ) B: <i>10 job satisfaction items</i> ( $\alpha=.89$ )	A1: <i>8 semantic differential scales</i> ( $\alpha=.90$ ) A2: <i>Life Satisfaction Index</i> (Quinn & Shepard, 1974) ( $\alpha=.70$ ) B: <i>The General Index of Well-Being</i> (Campbell & al., 1976) ( $\alpha=.89$ )	Spillover	non spécifiée	Importance du travail (ns)
Near & Sorcinelli (1986)	Professeurs de 112 facultés universitaires	Questionnaire domestique basé sur 7 dimensions de la satisfaction au travail ( $\alpha=.77$ )	<sup>1)</sup> <i>10-item semantic differential scale</i> (SD) <sup>2)</sup> <i>a general question on overall life satisfaction</i> (SG) <sup>3)</sup> <i>scale of nonwork satisfaction</i> ( $\alpha=.81$ )	Spillover ( $r=.45$ )	T ↔ HT	Éducation (s) Niveau d'emploi (s) Lieu de résidence (s) Prestige de l'emploi (s)
Loumsbury & Hoopes (1986)	128 sujets	7-item scale adaptée du "Quality of Employment Survey" (Quinn & Staines, 1979)	<i>9-item scale adaptée de Andrews &amp; Withey</i> (1976)	Spillover ( $r=.42$ )	T ↔ HT	Vacances annuelles (s)
Near & al. (1987)	1041 sujets de la région du western New York	<i>Single-item measures of job satisfaction and life satisfaction</i>		Spillover Consistance Complémentaire Compensation	T ↔ HT	Ensemble de 21 variables modératrices

Shaffer (1987)	788 étudiants de première année de l'Université de Georgie	<i>The Post College Experience Inventory</i> développée par Owens & Schoenfeldt (1979)	6 "patterns" pour les femmes et 5 pour les hommes	T ↔ HT	Contexte familial (s) Statut social (s) Activités sportives (s) Activités sociales (s) Succès professionnel (s) Intentions quitter (s) Orientation sociale (s) Pratique de la lecture (s) Passe-temps (s) Religiosité (ns) Pratique du sport (ns)
King & Hautaluoma (1987)	120 fonctionnaires des villes de Fort Collins et Larimer County, Colorado	<i>Job Description Index</i> (Smith et al., 1969)	3-item general life satisfaction scale ( $\alpha=.91$ )	Spillover	Aucune
Tait, Padgett & Baldwin (1989)		Méta-analyse			
Judge & Locke (1993)	217 employés de l'Université Northeastern ainsi que 217 "significant-other"	Une version modifiée par Roznowski (1989) du <i>Job Descriptive Index</i> (Smith et al., 1969)	4 mesures du bien-être subjectif: 1) <i>the Affect Balance Scale</i> (Diener, 1984) 2) the "percent time happy" (Fordyce, 1977) 3) une version modifiée de l'inventaire de Underwood et Froming (1980) 4) <i>the Satisfaction with Life Scale</i> (Diener et al., 1985)	Spillover	Processus dysfonctionnels de pensée (s)
Judge & Watanabe (1993)	Données du "Quality of Employment Surveys" (1972-1977)	5-item scale ( $\alpha_1=.75$ et $\alpha_2=.74$ )	12-item scale ( $\alpha_{10}=.89$ )	Spillover	Aucune
Kirkcaldy et al. (1994)	533 travailleurs regroupés dans trois associations professionnelles	Une sous-échelle composée de 22 items de l' <i>Occupation Stress Indicator</i> (Cooper et al., 1988; $\alpha=.93$ )	Mesure de la santé mentale ( $\alpha=.80$ ) et de la santé psychologique ( $\alpha=.79$ ) à partir d'une sous-échelle de 16 items de l' <i>Occupation Stress Indicator</i> (Cooper et al., 1988)	Apparence de compensation	Pratique de l'exercice physique (s)
Judge & Watanabe (1994)	Données issues du sondage de 1973 et de 1978 sur la qualité de l'emploi (N=804) (Quinn & Staines, 1979)	5-item scale similaire à celle de Brayfield & Rothe, 1957. ( $\alpha=.75$ )	1) 10-item scale similaire à celle de Andrews & Withey (1976) 2) questions générales ( $\alpha=.89$ )	Spillover Compensation Segmentation	Aucune
Cramer (1995)	299 travailleurs d'une compagnie d'ingénierie britannique	Échelle maison de 6 items similaire à celle utilisée par Cramer (1993; $\alpha=.87$ )	Échelle maison de 6 items similaire à celle utilisée par Cramer (1993; $\alpha=.71$ )	Spillover	Sexe (ns)
Judge et al. (1998)	183 médecins, 158 étudiants du collégial et 220 étudiants d'une université israélienne.	2) Inventaire de Brayfield-Rothe (1951) (SG) 2) <i>Job Descriptive Index</i> (JDI) (SD)	<i>Satisfaction with Life Scale</i> (Diener et al., 1985)	Spillover	Core Evaluation (s)

Lifter, 1973; McDonald et Gunderson, 1974). L'effet d'entraînement<sup>59</sup> se définit conceptuellement comme la transposition des attitudes développées dans le cadre de l'activité de travail sur les attitudes caractérisant les activités hors travail, et vice versa. Donc, un individu (in)satisfait au travail sera synchroniquement (in)satisfait hors travail (Judge et Watanabe, 1994).

À cet effet, Wilensky (1960; 545)<sup>60</sup> mentionne:

*"attitudes and practices developed in one sphere of life can spill over into another – killing time at work can become killing time in leisure, apathy in work place can become apathy in politics, alienation from one, alienation from the other."*

L'effet d'entraînement caractérisé par une corrélation positive entre la satisfaction au travail et hors travail peut donc construire deux types de dyade. Tout d'abord, le couple satisfaction/satisfaction qui suppose que la satisfaction dans une sphère d'activité entraîne la satisfaction dans l'autre sphère. C'est ce qu'on appelle communément l'effet d'entraînement positif. Il y a aussi le couple insatisfaction/insatisfaction qui appelle l'insatisfaction si insatisfaction existe dans une sphère d'activité. Ce particularisme se nomme l'effet d'entraînement négatif<sup>61</sup>.

Ainsi, à partir de corrélations statiques, nombreux sont les auteurs ayant conclu, et cela sur des populations fort différentes, que la satisfaction au travail ou hors travail impliquait

---

<sup>59</sup> On retrouve aussi à l'intérieur de la littérature les termes *generalization, consistency, continuation, congruence, extension, familiarity, identity, similarity* et *isomorphism* afin de désigner cette nature spécifique de la relation.

<sup>60</sup> De façon plus détaillée, Bamundo (1977; 11), s'inspirant de Faunce et Dubin (1975), mentionne que l'effet d'entraînement est *"a model in which the individual adjusts in approximately the same way in all his social environments. If from this standpoint, the work organization is considered as a central environment in a industrial society, then the model will predict that the individual has a spill-over form of adjustment, from work to non-work setting. [...] Essentially, the spill-over model views the individual as having certain constants in his personality structure such that whatever his adjustment is in a central institutional setting it will be comparable in all other institutional settings."*

<sup>61</sup> Jamal et Mitchell (1980) utilise le terme *"complementary relationship"* pour désigner l'effet d'entraînement positif et simplement l'expression *"spillover"* dans le cas de l'effet d'entraînement négatif. Pour sa part, Kabanoff (1980) se réfère respectivement aux épithètes *"active generalization"* et *"passive generalization"*.

nécessairement un corollaire d'égale intensité dans l'autre sphère d'activités. Par l'utilisation d'une instrumentation variée, tant quantitative que qualitative, afin de cerner la satisfaction au travail et hors travail, les premières études proposent des corrélations significatives variant entre 0.25 et 0.58, démontrant ainsi, sans équivoque statistique, l'effet d'entraînement. Bien que l'utilisation d'une analyse corrélationnelle permette de démystifier la nature de la relation, elle exclut cependant la possibilité de circonscrire la direction de cette dernière. En effet, "*because these studies either employed static correlations or contrasted the life or non work satisfaction of employees who were satisfied or dissatisfied with their job, they do not allow inferences of the direction of causality.*" (Orpen, 1978;530) Néanmoins, malgré la quasi-absence de vérifications empiriques, l'hypothèse de l'effet d'entraînement supposait, à l'époque, que cette relation était unidirectionnelle s'opérant principalement de la sphère du travail vers la sphère des activités de non-travail. La centralité du travail (*central life interest*) et le concept de dissonance cognitive (Festinger, 1957) permettaient, du moins théoriquement, de soutenir l'hypothèse de l'entraînement unidirectionnel. Notons cependant que quelques auteurs épars (McDonald et Gunderson, 1974; Schuler, 1973; Shepard, 1970), toujours dans une logique purement théorique d'unidirectionnalité, supposaient que l'influence s'effectuait plutôt de la sphère de non-travail vers celle du travail.

Bien que la nature (effet d'entraînement) et la direction (unidirectionnalité travail→non-travail) semblaient, selon les auteurs de l'époque, évidentes, l'intensité ou les conditions influençant la force de la relation demeuraient nébuleuses. Peu d'études, avant 1975, ont fait l'utilisation de variables modératrices pour délimiter les paramètres expliquant la fluctuation de la puissance des corrélations observées. Seulement cinq études sur la douzaine recensées à l'intérieur de cette période font état de variables venant modérer la relation entre la satisfaction au travail et celle hors travail.

Entre autres, Brayfield, Well et Strates (1957) ainsi que Hulin (1969) observaient une fluctuation de l'intensité de la relation lorsque l'indicateur relatif au sexe des sujets était contrôlé; même si la relation était claire chez les sujets mâles (forte corrélation), cette

dernière devenait beaucoup plus nuancée auprès des femmes (corrélation faible). Kornhausser (1965) et Friedlander (1966), pour leur part, font état de la fluctuation de l'intensité de la relation en fonction du niveau d'emploi. Ils constatent une relation indirectement proportionnelle, c'est-à-dire qu'il semble y avoir une tendance qui propose que plus le niveau d'emploi est élevé, moins l'interrelation entre le travail et le hors travail est puissante. Néanmoins soulignons, dans l'esprit de cette relation entre le niveau d'emploi et l'intensité de la relation travail/hors travail, que les résultats de Kornhausser (1965) semblent ambivalents. En effet, bien que le niveau salarial soit aussi significativement lié à la relation, aucune différence significative n'apparaît entre la scolarisation et la puissance de la relation. Connaissant d'emblée la forte association entre le niveau occupationnel et la scolarisation, ces résultats demeurent ambigus. Notons aussi, sous un autre angle, que Gechman et Wiener (1975) affirment que le lien entre la satisfaction au travail et le bien-être (satisfaction hors travail) augmente en intensité en fonction du vieillissement de l'individu. L'augmentation de la capacité individuelle d'ajustement serait, selon lui, la principale explication de ce phénomène.

Somme toute, comme on est à même de le constater, les trente-cinq premières années d'étude (1939-1975)<sup>62</sup> sur le phénomène sont quelque peu décevantes. Malgré la mise en lumière d'une relation qu'on avait précédemment ignorée, contribution évidemment non négligeable, il appert que les études composant cette première période se sont majoritairement campées dans une conception rigide d'idéologie universaliste. Au-delà de l'identification de quelques variables modératrices façonnant l'intensité du lien entre les satisfactions issues du domaine professionnel et personnel, aucune alternative explicative concernant soit l'effet d'entraînement ou l'unidirectionnalité, n'a été proposée. Il faudra attendre la seconde période avant de voir apparaître une ouverture conceptuelle et une reconsidération de certaines certitudes, peut-être trop rapidement postulées.

---

<sup>62</sup> Nous aimerions souligner que la délimitation temporelle de chacune des périodes n'est qu'indicative et qu'elle ne se veut pas un absolu intransgressable. Il est évident que les bornes inférieures et supérieures de ces périodes sont des moments charnières difficiles à départager.



### 2.1.2 Période de l'apparition des hypothèses alternatives

Ce n'est que vers 1975 que la thèse de l'effet d'entraînement fut remise en question. Deux hypothèses alternatives vinrent alors confronter l'explication de départ concernant la nature de la relation. Tout d'abord, Mansfield et Evans (1975) "*concluded from their findings that groups of workers who experienced deprivation at work aspired to seek compensatory rewards outside work.*" (Kabanoff, 1980;63).

Ensuite, Bacon (1975; 179) mentionna:

*"a sharply segmented relationship has developed between the spheres of work and leisure. To a considerable extent the things that people choose to do in their free time are unrelated to the nature of their occupational experiences."*

Donc, dès lors, trois hypothèses s'opposaient pour expliquer la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Il y avait l'effet d'entraînement, l'effet de compensation<sup>63</sup>, principalement ancré dans la logique marxiste de l'aliénation et la segmentation<sup>64</sup> prônant l'indépendance totale des sphères d'activités.

Plus particulièrement, l'effet de compensation "*predict that either high job satisfaction or high life satisfaction compensates for lower satisfaction in the other area. That is, compensation posits a negative relationship between the two satisfaction*" (Rain et al., 1991; 288)<sup>65</sup>. Pratiquement parlant et telle que développée par Champoux (1980), cette situation peut définir deux réalités lorsqu'elle est perçue en fonction du monde du travail. D'abord, l'individu insatisfait dans son contexte de travail, alors qu'il lui est impossible d'atteindre une certaine satisfaction, pourra se retourner vers ses activités hors travail afin de trouver assouvissement à ses besoins. Cette logique présente un lien insatisfaction/satisfaction. De

---

<sup>63</sup> On retrouve aussi à l'intérieur de la littérature les termes *complementarity, competition, opposition, contrast, regeneration* et *heteromorphism* afin de désigner cette nature spécifique de la relation.

<sup>64</sup> On retrouve aussi à l'intérieur de la littérature les termes *separateness, compartmentalization, independence* et *neutrality* afin de désigner cette nature spécifique de la relation.

<sup>65</sup> Bamundo (1977; 12) paraphrasant Faunce et Dubin (1975), ajoutera: "*An alternative to the spill-over model is the compensatory model, in which the individual's adjustment in a central institutional setting, like work, is so salient that it compensates for poor adjustments in other institutional areas.*"

l'autre coté, l'individu qui atteint un niveau acceptable de satisfaction via son environnement de travail peut percevoir toutes les activités hors travail comme peu satisfaisantes puisque ses besoins sont déjà convenablement alimentés par le travail. On se retrouve alors devant un lien satisfaction/insatisfaction. Même si elles sont définies dans le cadre d'une relation unidirectionnelle s'orientant vers les activités extra travail, quelques auteurs (Keon et McDonald, 1982; Jamal et Mitchell, 1980) considèrent que ces situations peuvent potentiellement s'opérationnaliser dans le sens inverse, c'est-à-dire en fonction de l'influence des activités de non-travail sur celles de travail.

En ce qui concerne l'effet de segmentation, cette hypothèse relationnelle nous ramène à la case départ, nous ramène à l'inexistence de toute relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Plus spécifiquement, elle implique que "*the individual's activity, involvement, and attitudes in one life sphere are not consistently related to responses in another sphere of life*" (Gupta et Beehr, 1981; 204). Cette hypothèse ralliera non seulement ceux qui soutiennent l'indépendance absolue, c'est-à-dire l'absence de corrélation entre les deux types de satisfaction (Gupta et Beehr, 1981; London et al., 1977) mais aussi ceux qui croient que la relation est trop faible pour confirmer l'effet d'entraînement et pas assez structurée pour défendre l'hypothèse de la compensation (Campbell et al., 1976; Andrews et Withey, 1974).

Cette deuxième période de l'étude du lien entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, représentant l'âge d'or de cette thématique de recherche, fera place à plusieurs tiraillements académiques où les auteurs, en fonction de diverses populations, de différents types de mesures et surtout d'une méthodologie statistique variée, tenteront, à tour de rôle, d'identifier l'hypothèse explicative permettant d'unir les deux concepts étudiés. Ainsi, alternativement, les résultats iront tantôt dans le sens d'une hypothèse, tantôt dans le sens de l'autre.

Toutefois, deux éléments importants apparaîtront, au gré du tumulte argumentatif, dans cette seconde tranche de l'étude du phénomène interreliant la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle. Tout d'abord, l'unidirectionnalité de la relation sera remise en question en fonction de certaines vérifications empiriques. Ainsi, Orpen (1978), par le truchement de la méthode de corrélation "*cross-lagged*" nécessitant une étude longitudinale, appuiera l'hypothèse traditionnelle de l'influence unique de la satisfaction au travail sur la satisfaction hors travail et cela, dans le cadre d'un effet d'entraînement. Quelques années plus tard, Schmitt et Mellon (1980), utilisant une méthodologie statistique similaire, infirmeront les conclusions de Orpen (1978) en affirmant que la relation d'entraînement s'oriente de la satisfaction hors travail vers la satisfaction au travail. De plus, l'hypothèse de la bidirectionnalité simultanée, ou réciprocité, fera son apparition. Keon et McDonald (1982) ainsi que Near et al. (1984) proposeront, contrairement à leurs prédécesseurs, que la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail peuvent mutuellement être dépendantes l'une de l'autre. Ainsi, plusieurs études s'opposeront en ce qui a trait à l'orientation de la direction de la relation. Cependant, bien que chacune d'elles soit exempte de biais méthodologiques, il demeure que l'utilisation de la corrélation "*cross-lagged*" ne permet pas d'établir une relation causale entre deux variables, mais simplement de vérifier la direction la plus probable de la causalité (Feldman, 1975). D'autres stratégies statistiques seront aussi utilisées, plus sporadiquement, afin de vérifier la direction de cette relation. Ainsi, Schmitt et Bedeian (1982) utiliseront le "*Two-Stage Least Squares Analysis*" (2SLS) et Lisrel afin de confirmer l'unidirectionnalité hors travail/travail de la relation. Pour sa part, Chacko (1983) utilisera "*the frequency of change in product moment*" (FCP) pour démontrer l'unidirectionnalité. Néanmoins, dans le même esprit que la critique formulée à l'égard de la corrélation "*cross-lagged*", l'utilisation de ces techniques statistiques ne permet pas d'établir de causalité formelle, mais seulement la possibilité de causalité, entre deux variables<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> À cet effet, Schmitt et Bedeian (1982; 815) mentionneront: "*It is also clear that neither technique provides proof of a causal model; hypotheses concerning causation can be rejected, but there usually multiple models in addition to the one tested that are consistent with the data.*"

Deuxièmement, l'utilisation de variables modératrices sera beaucoup plus fréquente à l'intérieur des études et permettra d'identifier une pléiade de variables venant modeler soit la nature ou la direction, mais principalement l'intensité de la relation s'opérant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Ainsi, nombre de nouvelles variables feront leur entrée comme agent modérateur de l'intensité de la relation. Entre autres, le statut civil (Bamundo, 1977), le besoin de réussite (Champoux, 1981), la perception de soi (Bedeian et Marbert, 1979), la syndicalisation (Bamundo, 1977), la mobilité dans le travail (Keon et McDonald, 1982; Champoux, 1981), le site de contrôle (Kabanoff et O'Brien, 1980), l'importance du travail (Rice et al., 1985), l'ancienneté (Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977), le lieu de résidence (Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977) et l'âge des enfants (Crouter, 1984) représentent autant de variables modératrices dont l'influence a été vérifiée.

De plus, plusieurs variables modératrices ayant déjà été étudiées se verront revérifiées. On pense particulièrement au sexe (Crouter, 1984; Schmitt et Mellon, 1980; Kavanagh et Halpern, 1977), à l'âge (Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977; Gechman et Wiener, 1975), au niveau d'emploi (Champoux, 1981; Champoux, 1980; Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977; Kavanagh et Halpern, 1977), au salaire (Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977) et à la scolarisation (Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977).

En ce qui concerne les nouvelles variables modératrices, plusieurs s'avéreront significatives dans l'influence qu'elles exercent sur la nature ou l'intensité de la relation unissant les satisfactions. Tout d'abord, dans l'optique de l'intensité de la relation, il appert que les individus mariés possèdent une relation d'entraînement plus marquée, que l'ancienneté entretient une relation curvilinéaire avec la puissance de l'entraînement et que la mobilité dans le travail augmente l'intensité de la relation.

Notons cependant que plusieurs variables testées ne s'avéreront que de peu d'utilité dans la compréhension de la relation. C'est le cas, entre autres, de la syndicalisation, du lieu de

résidence, du besoin de réussite, de la centralité du travail et de l'âge des enfants qui ne démontrent aucune influence significative sur l'intensité de la relation, principalement l'effet d'entraînement, entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

De l'autre côté, dans la recherche des déterminants de la nature de la relation, une première variable démontrera une influence significative. Ainsi, les travaux de Bedeian et Marbert (1979) permettront de confirmer l'influence de la perception de soi en ce qui a trait à la variation interindividuelle de la nature de la relation. Leurs résultats permettent d'estimer que les individus ayant une perception de soi négative entretiendront davantage une segmentation entre leur vie professionnelle et personnelle tandis que des liens relationnels (effets d'entraînement ou de compensation) se tisseront chez les personnes présentant une perception de soi davantage positive.

En ce qui concerne les anciennes variables, celles qui ont déjà été utilisées dans la première période, les résultats se voudront tantôt confirmatoires tantôt contradictoires, créant plus d'interrogations que de certitudes. Au niveau de l'âge, rappelons-nous que Gechman et Wiener (1975) affirmaient que la relation s'intensifiait en fonction du vieillissement. Cette constatation sera partiellement confirmée par l'étude de Bamundo (1977), mais contredite par celle de Bamundo et Kopelman (1980). Une réalité similaire se présente en ce qui concerne le niveau d'emploi: alors que Kavanagh et Halpern (1977) appuient les prétentions d'antan, Bamundo (1977), Bamundo et Kopelman (1980) et Champoux (1981) démontreront que le niveau occupationnel n'influence pas significativement l'intensité de la relation qui nous intéresse. En ce qui a trait à la scolarisation, elle s'affranchira du statut que lui conférait l'étude de Kornhausser (1965) et deviendra, en fonction des recherches de Bamundo (1977) et de Bamundo et Kopelman (1980), une variable déterminant significativement l'intensité du lien entre les sphères d'activités: les gens scolarisés démontrent un plus fort lien corrélationnel entre leur vécu professionnel et personnel. Quant à lui, le salaire représente la seule variable modératrice exempte de remise en question. Ainsi, comme l'avait proposé Kornhausser (1965), Bamundo (1977) et Bamundo et Kopelman (1980) confirmeront que

la force de la relation est directement proportionnelle au salaire. Finalement, les études de la seconde période contrediront les idées préalablement proposées concernant l'influence du genre (sexe). Alors que Brayfield, Wells et Strate (1957) et Hulin (1969) s'entendaient pour reconnaître que les hommes unissaient davantage le travail et le non-travail, les conclusions de Kavanagh et Halpern (1977), de Bamundo (1977) et de Schmitt et Mellon (1980) exprimeront qu'il n'existe aucune différence significative entre la situation des hommes et celle des femmes. Mentionnons néanmoins que l'étude de Crouter (1984) proposera, à contre-courant pour son époque, la présence d'une influence significative du sexe, réalité n'aidant naturellement pas à clarifier la situation de l'effet du genre.

Comme on le constate, malgré des avancées dans la démystification des tenants de la relation travail/non-travail, une certaine ambiguïté persiste. Comme en font foi la méta-analyse de Kabanoff (1980) ainsi que les recensions critiques de Near, Rice et Hunt (1980) et Staines (1980), synthétisant principalement les conclusions des études issues des deux premières périodes, plusieurs zones grises subsistent. Tant en ce qui concerne la direction de la relation, les modérateurs de cette dernière et la nature réelle des hypothèses relationnelles, beaucoup de questions demeurent sans réponse et commandent un approfondissement théorique et empirique de ce phénomène complexe.

Alors que les auteurs constituant la première période (l'hégémonie de l'effet d'entraînement) s'étaient embourbés dans un irréductible statisme, la seconde période (1975-1985) viendra briser la quasi-totalité des certitudes d'antan. Par la documentation d'hypothèses alternatives, en ce qui a trait à la nature de la relation, par le renversement de l'unidirectionnalité (travail←hors travail) et l'ouverture sur la bidirectionnalité (travail↔hors travail) et par l'extension des variables modératrices mises à contribution, les auteurs de la seconde période ont exploré plusieurs des avenues circonscrivant la dynamique du lien s'établissant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Cependant, aucune réponse ou ensemble de réponses ne fait, à cette époque, unanimité. Dans une logique hégélienne, nous considérons que la première période constitue l'établissement de la thèse unissant les

satisfactions professionnelle et personnelle, l'antithèse se retrouvant dans la seconde période caractérisée par l'explosion des préconceptions. Il faudra attendre l'aube des années 1990, donc la troisième période (l'ouverture sur la polymorphie de la relation) avant de voir poindre une certaine synthèse des idées jusqu'alors proposées.

### 2.1.3 Période de l'ouverture sur la polymorphie de la relation

Bien que peu d'études empiriques aient vu le jour depuis 1985, au plus une dizaine, certains auteurs ont fait des recommandations judicieuses afin de décloisonner la réflexion et de résoudre l'énigme de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail (Tait et al, 1989; Rain et al., 1991; Judge et Watanabe, 1993, 1994). Principalement, il appert maintenant que la recherche d'une réponse unique est vaine d'espoir et qu'il faut concentrer les efforts sur la démonstration de l'idiosyncrasie de chacune des hypothèses émises jusqu'à maintenant en ce qui a trait à la nature de la relation. À ce chapitre, Judge et Watanabe, dans leur étude de 1994, évaluent qu'environ 68% de la population unissent leur satisfaction au travail et leur satisfaction hors travail selon l'hypothèse de l'effet d'entraînement, que 17% entretiennent un lien de compensation et que, naturellement, pour 15% de la population aucun lien n'existe (segmentation) entre les deux types de satisfaction<sup>67</sup>. Cependant, comme ils l'affirment eux-mêmes, une limite importante obscurcit leurs résultats puisque les données utilisées étaient celles issues des sondages de 1973 et 1978 sur la qualité de l'emploi (Quinn et Staines, 1979), donc vieilles de deux décades. En ce sens, ils mentionnent:

*"it is improper to argue that any models of the job-life satisfaction relationship are either correct or incorrect.[...] We urge abandonment of efforts to confirm or disconfirm these different models, but encourage attempts to replicate our findings using different techniques and samples."* (Judge et Watanabe, 1994; 106)

---

<sup>67</sup> Cette répartition des individus en fonction de la nature spécifique de la relation qu'ils entretiennent a été effectuée grâce à l'utilisation de la méthode de séparation des liens corrélacionnels inspirée des travaux de Ghiselli (1960) et Zedeck (1971). Cette innovation méthodologique se voulait nécessaire afin de décortiquer la nature de la relation puisque la corrélation statique ne permet que de soutenir, dans une logique d'agrégation des cas, la prépondérance d'une seule des hypothèses relationnelles.

Ce rejet de la recherche de la nature unique venait particulièrement actualiser les constatations empiriques de Bedeian et Marbert (1979) ainsi que répondre aux recommandations de Shaffer (1987) et Near et Sorcinelli (1986) qui mentionnaient respectivement:

*“The identification of groups of individuals with different satisfaction profiles –that is, different satisfaction types– may help explain some of the inconsistency in the literature.”* (Shaffer, 1987; 115)

*“One possible explanation is that the aggregation of data from a broad cross section of the population cancels out any associations. That is, that subsample for whom there is a negative correlation (termed compensation because these individuals appear to compensate for disappointments in one sphere by seeking satisfaction in another) is combined with a subsample for whom there is a positive correlation (i.e. spillover) and the overall result appears to be an absence of association. If so, splitting the overall sample into smaller, unique groups might indicate significant differences among groups.”* (Near et Sorcinelli, 1986; 378)

Seulement deux tentatives concrètes seront effectuées pour identifier les profils individuels propres à une relation particulière entre le travail et le hors travail. L'étude de Near, Rice et Hunt (1987) a été orientée en ce sens et a vérifié la capacité prédictive de quatre groupes de variables (variables démographiques, variables géographiques, statut socio-économique et caractéristiques de l'emploi) sur la nature de la relation. Partant d'une classification de la nature de la relation selon quatre possibilités, principalement associées à l'effet d'entraînement et à l'effet de compensation, ils utiliseront l'analyse discriminante afin d'identifier chaque groupe relationnel. Les résultats de leur étude demeurent néanmoins mitigés puisque bien que l'analyse permette d'identifier certains ensembles de variables propres aux diverses natures, les qualités prédictives de ces ensembles présentent peu de fiabilité. Comme ils l'affirment eux-mêmes (Near, Rice et Hunt, 1987; 383):

*“Results of discriminant analysis indicated that the four subgroups could be systematically characterized by different profiles. Prediction of the subgroup in which an individual would be classified, base on the profile, was not highly reliable.”*



La seconde tentative de regroupement a été expérimentée par Shaffer (1987). Utilisant des regroupements (5 pour les hommes et 6 pour les femmes)<sup>68</sup> intégrant la nature et la direction de la relation, Shaffer (1987) vérifia la variation de ces regroupements en fonction de trois ensembles de variables: les variables contextuelles, les variables reliées au travail et les variables reliées au non-travail. Les résultats démontrèrent que le contexte familial, le statut socio-économique, les pratiques sportives, les activités sociales, le succès professionnel, l'orientation sociale, les passes-temps, la pratique de la lecture et l'intention de quitter seraient autant de variables permettant de discriminer les individus en fonction du type de relation (nature/direction) leur étant propre. Il nous semble néanmoins important de mentionner que, malgré un design de recherche novateur, les conclusions de cette étude demeurent difficilement interprétables puisqu'incomparables.

Au-delà des corrections apportées aux considérations polymorphiques concernant la nature de la relation, il appert que la direction de cette dernière présente confusion et incertitude. Un outillage théorique plus explicite ainsi qu'une méthodologie statistique plus adaptée s'avèrent nécessaires pour identifier clairement le sens de la relation et, surtout, pour estimer les conditions pouvant justifier la bidirectionnalité (Rain et al., 1991). La troisième période de l'étude du phénomène permettra, en ce sens, de raffermir l'hypothèse de la bidirectionnalité, c'est-à-dire de la dominance, tantôt de la satisfaction au travail tantôt de la satisfaction hors travail, en fonction de l'évolution individuelle. La majorité des études (Near et Sorcinelli, 1986; Near et al., 1987; Shaffer, 1987; Judge et Watanabe, 1993) depuis 1985 adoptent cette perspective et considèrent l'unidirectionnalité absolue comme une alternative erronée et désuète.

Cependant, malgré le consensus contemporain abritant la bidirectionnalité de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, le format de cette réciprocité demeure

---

<sup>68</sup> Shaffer utilisa des regroupements relationnels peu usuels. Il identifia les "*generally satisfied individuals, nonwork compensators, work compensators, materially dissatisfied individuals, generally dissatisfied individuals*". À ces cinq regroupements s'ajoutaient, pour décrire une réalité spécifiquement féminine, les "*dissatisfied isolates*".

hypothétique. En effet, certains soutiennent que la réciprocité est de nature temporelle, c'est-à-dire qu'elle change de direction en fonction de la fluctuation de certains paramètres individuels. Cette position est, entre autres, adoptée par Schmitt et Bedeian (1982), Crouter (1984)<sup>69</sup>, Near, Rice et Hunt (1987), Judge et Locke (1993)<sup>70</sup> et Judge et Watanabe (1994). Les propos de Shaffer (1987; 122) résument bien l'esprit de ce groupe d'auteurs:

*"..the presence of various profiles in a relatively homogeneous population suggest that contradictory findings in previous studies regarding the direction of the relation between work and nonwork satisfaction may have occurred because different relations exist for different subgroups of individuals."*

Cependant, malgré le partage de cette logique bidirectionnelle, aucune recherche n'a encore identifié les caractéristiques permettant de prédire le renversement du flux d'influence. Donc on ne peut encore comprendre les raisons soutenant la relation travail/hors travail ou encore, celles à l'origine de l'orientation hors travail/travail.

Quoique moins populaire, l'hypothèse de la réciprocité simultanée attire aussi l'attention. Ainsi, l'incapacité de certaines études à identifier les paramètres gérant la bidirectionnalité pourrait trouver réponse dans une réciprocité temporellement imprécise. Dans cette optique, la rétroaction d'une sphère d'activité sur l'autre serait continue, créant ainsi un lien circulaire permanent. Les satisfactions seraient liées alors davantage par une médiation que par une relation. Bien que cette hypothèse de la réciprocité synchronique regroupe actuellement peu d'adeptes, on retrouvera quelques appuis à cette dernière dans les constatations empiriques de Cramer (1995).

Au chapitre des développements concernant les paramètres responsables de la fluctuation de l'intensité de la relation, la troisième période, comme la précédente, fera place à l'ajout de

---

<sup>69</sup> Crouter (1984, 426) mentionnera, entre autres: *"This line of reasoning views the relationship between work and family 'as a reciprocal process in which work and family influence each other in a circular, or feed back fashion."*

<sup>70</sup> Judge et Locke (1993; 486) soulignent à cet effet: *"The reciprocal relationship clearly seems to be significant, but true magnitude of the effects is deserving of further research attention."*

quelques variables déterminantes. D'abord, l'étude de Near et Sorcinelli (1986) démontre l'influence significative de certaines variables sur l'augmentation de la puissance de la relation d'entraînement. Selon eux, la taille de la communauté d'appartenance, sa relative isolation ainsi que la qualité d'intégration dans cette dernière auraient des incidences positives sur l'effet d'entraînement. De plus, la scolarisation, les exigences de l'emploi et le prestige de ce dernier auraient aussi un effet similaire sur la puissance de la relation.

Deux construits ont aussi été testés afin de comprendre leur influence sur la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Particulièrement, Judge et Locke (1993) s'intéressèrent aux processus dysfonctionnels de pensée (*dysfunctional thought processes*)<sup>71</sup> alors que Judge et al. (1998), explorèrent l'avenue offerte par le construit d'évaluation centrale (*core evaluations*)<sup>72</sup>. En ce qui concerne les processus dysfonctionnels de pensée, ces derniers démontrent une influence significative sur l'intensité de la relation d'entraînement. Précisément, c'est la dépendance envers autrui, le perfectionnisme et la surgénéralisation qui semblent les plus déterminants. De plus, infirmant les considérations de Rice et al. (1985), Judge et Locke (1993; 485) affirment:

*“One prediction that would follow from this is that the job satisfaction-subjective well-being relationship should be moderate by the degree to which the job is considered an important part of one's life.”*

Le construit d'évaluations centrales présentera aussi des perspectives probantes en ce qui a trait à sa détermination de la force de la relation. Ainsi, comme Judge et al. (1998; 30) en font état:

*“The most important finding of this study is that core evaluations of the self have consistent effect on job satisfaction, independent of the attributes of the job itself. That is, the way in which people see themselves affects how they experience their jobs and even their lives.”*

---

<sup>71</sup> Le construit de processus dysfonctionnel de pensée regroupe, selon Judge et Locke (1993), quatre concepts: la surgénéralisation (*overgeneralization*), le perfectionnisme, la dépendance et le besoin d'approbation sociale.

<sup>72</sup> Le construit d'évaluations centrales regroupe, selon Jugde et al. (1998), quatre concepts soit: l'estime de soi, l'efficacité personnelle (*self-efficacy*), le site de contrôle et le névrosisme.

Donc, on constate, à la lumière de cette affirmation, que les propriétés définissant les évaluations centrales affectent la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail et cela, indépendamment des situations objectives vécues par les individus. Il s'agirait d'un ensemble de dispositions organisées de façon structurelle et dirigeant les évaluations cognitives propres aux contextes. Cette proposition s'inscrit directement dans la logique émanant des théories descendantes (*top-down theories*) par l'identification d'une variable, ou groupe de variables, ayant un pouvoir régulateur sur la totalité des satisfactions, toutes sphères confondues. Néanmoins, dans l'angle qui nous intéresse, notons que les individus ayant une évaluation personnelle favorable entretiendront principalement une relation d'entraînement positive (satisfaction/satisfaction) alors que ceux ayant un concept de soi "fragile" présenteront davantage un effet d'entraînement négatif (insatisfaction/insatisfaction). Naturellement, une ambivalence en terme d'évaluations centrales prédisposerait à un entraînement de faible intensité.

Somme toute, les variables venant modérer ou moduler l'intensité (*strength*) de la relation doivent être reconsidérées et examinées en fonction des paramètres socio-démographiques actuels des travailleurs. Bien qu'une pléiade de variables modératrices de la relation (voir tableau II.2) aient été vérifiées, principalement dans la seconde période, il demeure que ces variables sont perméables au temps<sup>73</sup> et donc, qu'une revérification de leur pertinence serait à-propos en fonction des récents chambardements affectant tant la sphère du travail que celle du non-travail. Fait motivant un tel exercice, certains (Near et Sorcinelli, 1986) considèrent

---

<sup>73</sup> Notons, afin de démontrer ce propos, l'influence du sexe sur l'intensité de la relation unissant la satisfaction professionnelle et personnelle. Ainsi, tel que mentionné plus tôt, le sexe était considéré, jusqu'en 1975, comme une variable modérant la relation entre les types de satisfaction (Brayfield et al., 1957; Hulin, 1969). Cependant, des études plus contemporaines (Kavanagh et Halpern, 1977; Bamundo, 1977; Schmitt et Mellon, 1980) démontrent que la relation est maintenant indifférenciable à partir de la simple variable sexe. Naturellement, l'émancipation de la femme et son entrée massive dans la vie professionnelle ne sont pas étrangères à ce changement de réalité.

Tableau II.2: Synthèse des influences modératrices affectant la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail

VARIABLES	AUTEURS	EFFET	NATURE DE L'EFFET	PARTICULARITÉS
<b>Influences modératrices sur l'intensité de la relation</b>				
<b>Sexe</b>	Brayfield, Well et Strates, 1957; Hulin, 1969; Crouter, 1984	significatif	Plus grande intensité de la relation d'entraînement chez les hommes	Les résultats des études dessinent une tendance prédisposant l'influence significative du sexe avant 1975, et la disparition de cette dernière après 1975. Ceci s'explique principalement par l'émancipation de la femme sur le marché de l'emploi après 1975.
	Kavanagh et Halpern, 1977; Bamundo, 1977; Schmitt et Mellon, 1980; Cramer, 1995	non significatif	Aucune différence entre la réalité présentée par les hommes et les femmes	
<b>Âge</b>	Gechman et Wiewer, 1975; Bamundo, 1977	significatif	Augmentation de l'intensité de la relation d'entraînement proportionnelle au vieillissement.	Aucune explication de la fluctuation des résultats.
	Bamundo et Kopelman, 1980	non significatif	Absence d'effet	
<b>Niveau occupationnel</b>	Korhauuser, 1965; Friedlander, 1966; Kavanagh et Halpern, 1977, Near et Sorcinelli, 1986	significatif	Plus le rang hiérarchique est élevé et moins l'effet d'entraînement est intense. Cette relation s'extrapole aussi aux exigences de l'emploi.	Aucune explication de la fluctuation des résultats.
	Bamundo, 1977; Bamundo et Kopelman, 1980; Champoux, 1981	non significatif	Absence d'effet	
<b>Scolarité</b>	Bamundo, 1977; Bamundo et Kopelman, 1980; Near et Sorcinelli, 1986	significatif	Augmentation de l'intensité de la relation d'entraînement en fonction du niveau de scolarisation.	Aucune explication de la fluctuation des résultats.
	Korhauuser, 1965;	non significatif	Absence d'effet	
<b>Niveau salarial</b>	Korhauuser, 1965; Bamundo, 1977; Bamundo et Kopelman, 1980	significatif	La force de la relation d'entraînement est directement proportionnelle au salaire.	
<b>Statut civil</b>	Bamundo, 1977	significatif	Les gens vivant maritalement présentent une relation d'entraînement de plus grande intensité.	
<b>Ancienneté</b>	Bamundo, 1977; Bamundo et Kopelman, 1980	significatif	L'ancienneté entretient une relation curvilinéaire avec l'intensité de l'entraînement. Les moins anciens et les plus anciens présentant la plus forte relation.	

<b>Mobilité dans le travail</b>	Champoux, 1981; Keon et McDonald, 1982	significatif	La mobilité dans le travail augmente l'intensité de la relation d'entraînement.
<b>Syndicalisation</b>	Bamundo, 1977	non significatif	Absence d'effet
<b>Prestige de l'emploi</b>	Near et Sorcinelli, 1986	significatif	Les individus occupant des emplois prestigieux démontrent une relation d'entraînement de plus forte intensité.
<b>Caractéristiques du lieu de résidence</b>	Bamundo, 1977; Bamundo et Kopelman, 1980	non significatif	Absence d'effet relatif à la taille (population) du lieu de résidence.
	Near et Sorcinelli, 1986	significatif	Une communauté de petite taille, une isolation relative et une bonne intégration communautaire prédisposent à une forte relation d'entraînement.
<b>Besoin de réussite</b>	Champoux, 1981	non significatif	Absence d'effet
<b>Centralité du travail</b>	Rice et al., 1985	non significatif	Absence d'effet
<b>Âge des enfants</b>	Crouter, 1984	non significatif	Absence d'effet
<b>Processus dysfonctionnels de pensée</b>	Judge et al., 1998	significatif	De façon générale, plus les processus de pensée sont dysfonctionnels, plus l'entraînement est puissant.
<b>Évaluations centrales</b>	Judge et Locke, 1993	significatif	Plus les évaluations centrales (concept de soi) sont fragiles, plus l'entraînement est puissant.
<p>Notons ici l'ambiguïté existant entre les résultats concernant le niveau salarial, le niveau occupationnel, la scolarité et le prestige de l'emploi.</p> <p>Particulièrement, l'effet d'entraînement est davantage lié à la dépendance, au perfectionnisme et à la surgénéralisation.</p>			

### Influences modératrices sur la direction de la relation

Aucune variable modératrice n'a été jusqu'à maintenant utilisée afin d'explorer l'orientation de la directionnalité de la relation. Le débat se situant davantage, en premier lieu, sur la possibilité de bidirectionnalité, et en second lieu, sur la nature de cette dernière. Ainsi, aucune étude ne s'est préoccupée de l'influence de variables exogènes sur l'orientation de la relation. On ne peut donc pas, en fonction de l'état actuel des connaissances, présumer d'une variation interindividuelle ou intersituationnelle de la direction de cette relation.

### Influences modératrices sur la nature de la relation

<p><b>Perception de soi</b></p>	<p>Bedeian et Marbert, 1979</p>	<p>significatif</p>	<p>Les individus ayant une faible perception de soi ont tendance à ne pas créer de lien entre leurs sphères d'activités (effet de segmentation).</p>	<p>Une telle réalité, bien que fonction de cadres différents, semble contradictoire aux résultats de Judge et Locke (1993) concernant l'évaluation centrale.</p>
<p><b>Ensembles de variables démographiques, géographiques, socio-économiques et occupationnelles</b></p>	<p>Near, Rice et Hunt, 1987</p>	<p>significatif</p>	<p>Identification de structures complexes de variables permettant de prédire "partiellement" la nature particulière de la relation.</p>	
<p><b>Ensembles de variables contextuelles, professionnelles et personnelles</b></p>	<p>Shaffer, 1987</p>	<p>significatif</p>	<p>Chacun des ensembles de variables démontre une influence sur la nature de la relation. Aucun des groupes de variables n'est dominant suggérant une interrelation complexe dans la détermination de la nature de la relation.</p>	<p>L'identification des natures de la relation reposait sur une classification marginale de ces dernières. Cette catégorisation s'éloignant de celle généralement acceptée (entraînement, compensation et segmentation).</p>

que les résultats actuels semblent être plus prometteurs dans l'optique de l'élucidation de l'intensité de la relation qu'en ce qui concerne la nature de cette dernière<sup>74</sup>.

Cette troisième période, encore en pleine effervescence, permet par les hypothèses qu'elle soulève, et davantage par celles qu'elle remet en question, de recadrer partiellement les efforts de recherche. Plus précisément, elle nous fait entendre, par la voie de ses auteurs, qu'en deça de l'identification d'une nature, d'une direction ou d'une intensité, c'est la polymorphie ou l'idiosyncratie de la structure relationnelle qui demeure à explorer. Ainsi, malgré les avancées importantes ayant eu cours durant les cinquante dernières années, il demeure primordial de poursuivre la quête puisque "*further explanatory research of this nature is now clearly warranted.*" (Tait, Padgett et Baldwin, 1989, 505).

### **Conclusion**

Comme on est à même de le constater, les recommandations de Guion (1992), corroborées par Cranny et al. (1992), appelant à une reconsidération des savoirs sur la satisfaction au travail s'appliquent également à la spécificité que représente la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Loin de s'orienter vers le développement d'un corpus explicatif synergique, les recherches se sont jusqu'à maintenant contentées, malgré certaines remises en question, de contribuer à une accumulation de faits visant à délimiter "l'espace social" propre au phénomène travail/hors travail. Bien que représentant une étape exploratoire nécessaire, nous croyons qu'il est maintenant indiqué de reconsidérer de façon holistique l'amas de savoirs actuellement circonscrits et d'enclencher, tel que clairement proposé par Judge et Watanabe (1993,1994), un moment de synthèse permettant de faire le point et de relancer, voire rediriger, le questionnement.

---

<sup>74</sup> Near et Sorcinelli (1986; 188) soutiennent en ce sens "*With regard to the theory of spillover, our results indicate no need for radical rethinking of current formulations. Instead, they suggest that there are individual differences in the strength of spillover but that the pattern or form of the spillover relationship does not vary greatly.*"



Plus précisément, l'hypothèse de la polymorphie relationnelle oblige cet agenda. Les recherches s'étant majoritairement efforcées de déterminer une nature unique de relation, convergeant fréquemment vers celle d'entraînement, leurs conclusions se doivent d'être revisitées. Bien que les résultats d'antan soient une base incontestable de réflexion et de compréhension, il appert qu'ils peuvent aussi présenter des éléments erronés lorsque positionnés dans une perspective polymorphique. La troisième période du développement du lien entre la satisfaction professionnelle et personnelle met en lumière cette ambiguïté. On se doit donc maintenant, pour contribuer à l'avancement des connaissances, de revoir les contributions des deux premières périodes tout en renouvelant la structure de ce phénomène. Il s'agit en fait de créer un pont entre les deux premiers moments de recherche et la coupure historique que représente la troisième période.

*L'acte de penser et l'objet de la pensée se confondent.*

**Parménide**

Nous allons maintenant aborder la problématique spécifique de notre recherche qui s'inscrit directement dans la troisième période du développement des connaissances (polymorphie de la relation) que l'on possède sur l'interface satisfaction au travail/satisfaction hors travail. Plus particulièrement, notre problématique spécifique se veut, dans l'élan des interrogations soulevées, un effort concret pour en arriver à une synthèse des connaissances, à une compréhension intégrative du phénomène entourant la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce chapitre permettra globalement de préciser notre problématique de recherche en présentant les particularités du modèle explicatif que nous proposons ainsi que les postulats théoriques sous-tendant ce cadre explicatif. Il fera aussi état des hypothèses guidant notre recherche ainsi que des justifications sur lesquelles elles reposent.

### **3.1 Démarche générale**

En fonction de l'historicité de la littérature et eu égard aux récentes réflexions sur le sujet (Judge et al., 1998, Judge et Watanabe, 1994, 1993, Rain, Lane et Steiner, 1991), il nous semble maintenant opportun d'esquisser une synthèse théorico-empirique afin d'unifier l'information disponible et de raffermir le cadre conceptuel d'explication. C'est l'objectif général qui guidera notre recherche. Plus précisément, nous tenterons de mettre à jour les paramètres structuraux issus de l'union potentielle entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Loin de proposer une remise en question des résultats précédemment obtenus, notre recherche se veut une reconstruction des connaissances permettant à la fois de prolonger le débat et, nous l'espérons, d'apporter certaines réponses tangibles aux interrogations existantes.

### 3.1.1 Problématique et objectifs spécifiques de recherche

Notre préoccupation principale est d'élucider la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle. En fait, il s'agit de faire fi des querelles traditionnelles issues de la quête d'une explication unique et d'investiguer les paramètres susceptibles de définir individuellement la structure relationnelle propre aux trois dimensions pré-mentionnées. En ce sens, notre question générale de recherche s'oriente, rappelons-le, de la façon suivante:

**Question générale** Quels sont les déterminants psycho-individuels régissant la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant les concepts de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail?

Trois objectifs précis découlent de cette question générale de recherche et articulent notre problématique spécifique. Chacun de ces objectifs s'inspire des recommandations émanant de la littérature et cherche à élargir les limites des connaissances actuelles sur le sujet. Ces objectifs de recherche s'orientent simultanément vers une appréciation confirmatoire de certains postulats connus et vers l'approfondissement des hypothèses relationnelles jusqu'à maintenant mises de l'avant. Ces objectifs sont:

- 1 | L'explication de la variation interindividuelle en ce qui concerne la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie (effet d'entraînement, effet de compensation ou effet de segmentation).
- 2 | L'explication de la variation temporelle de la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.
- 3 | L'explication de la variation interindividuelle de l'intensité (force) de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

Ces objectifs, concrètement matérialisés par trois ensembles de variables modératrices, visent la compréhension de l'influence de variables exogènes sur la structure (nature, direction et intensité) de la relation s'établissant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Le choix de ces variables s'est fait en fonction des recommandations proposées par

la littérature. Mentionnons aussi que bien que les influences agrégées des variables modératrices seront statistiquement vérifiées, nous proposons *a priori* une influence prédominante de certaines variables sur chacune des caractéristiques de la relation. En fonction de ce contexte et dans le raffinement de notre question générale de recherche, la question spécifique de recherche que nous proposons est la suivante:

**Question spécifique**

Quelle est l'influence respective de la structure de la personnalité, de la progression de carrière et des caractéristiques socio-démographiques sur la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant les concepts de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail?

### 3.2 Fondements théoriques

Bien que la littérature sur le sujet, majoritairement américaine, soit avare de commentaires concernant les explications théoriques justifiant les liens entre la satisfaction au travail et hors travail, il nous semble primordial d'ancrer nos présuppositions dans un corpus théorique quelconque. Comme le mentionne Rain, Lane et Steiner (1991; 289):

*“In a large portion of the studies, however, a theoretical position is not advocated; rather, one of the three hypotheses was tested as though that were a test of the theory.”*

Cette réalité tire ses origines de la logique populaire prônant l'évidence d'une relation naturelle entre la vie professionnelle et la vie personnelle<sup>75</sup> ainsi que de la nature corrélationnelle des analyses effectuées pour interrelier ces types de satisfaction<sup>76</sup>. Il existe donc actuellement un vide théorique en ce qui concerne l'explication de l'influence d'une sphère d'activités de la vie sur une autre.

---

<sup>75</sup> Citons à cet effet Near et al. (1983; 126) qui mentionnent: *“Popular assumption and armchair theorizing argue that work life is important in the context of life overall.”* Rain et al. (1991; 287) ajouteront: *“It seems logical that satisfaction in one life domain have implications for satisfaction in another domain. Perhaps this intuitive appeal has been the major impetus for a number of studies in this area.”*

<sup>76</sup> En ce sens, Rain et al. (1991; 289) soulignent: *“No theoretical underpinning for this has been consistently offered due to the correlational nature of the research. At best, a positive correlation is supportive of the spillover hypothesis, but this does not indicate a theoretical reason for this to be so.”* Pour sa part, Champoux (1981; 67) considère que *“much that has been written cannot be described as theory; rather, they are best considered to be philosophical or normative statements about work and nonwork.”*

Afin de remédier à cette situation et nous inspirant des bribes théoriques soulevées ici et là dans la documentation, nous proposons un corpus théorique qui permet de comprendre plus systématiquement l'origine des interinfluences entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

### 3.2.1 Présentation du modèle théorique sous-jacent à la recherche

Il nous semble illusoire de vouloir comprendre de façon intégrale l'ensemble des phénomènes s'opérant entre le travail et le hors travail. C'est pour cette raison que le modèle théorique que nous présentons est ciblé sur une réalité bien spécifique représentée par les influences mutuelles intervenant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Il nous semble prudent de limiter la portée de nos explications théoriques au seul phénomène de la satisfaction. Bien que le cadre théorique proposé puisse sans doute être utilisé dans une compréhension plus élargie, il s'intéresse prioritairement aux liens attitudeux ayant trait à la satisfaction.

Comme nous l'avons précédemment mentionné, aucun cadre théorique intégratif n'est formellement proposé par la littérature s'intéressant à la satisfaction au travail/hors travail. Face à ce vide et dans notre quête d'un cadre explicatif, nous optons pour une compréhension transthéorique<sup>77</sup>. Une telle approche préconise une intégration de divers cadres théoriques afin d'explicitier un phénomène. En l'absence de précédent théorique concernant le phénomène qui nous intéresse, cette "transthéoricité" représente pour nous une possibilité prometteuse afin d'investiguer les tenants et aboutissants caractérisant la satisfaction au travail et hors travail.

---

<sup>77</sup> La transthéoricité se définit comme étant une intégration parcimonieuse de cadres théoriques *a priori* indépendants. Cette conception se rapproche des propos de Laffer (1972) qui parlait d'une nécessité transdisciplinaire en relations industrielles. De plus, cette vision unitaire est déjà prévalente en psychologie principalement en ce qui concerne la psychothérapie. Comme le mentionne Prochaska et DiClemente (1994; 2): "*The transtheoretical approach to therapy is intended to fill an important void by providing perhaps the most comprehensive and integrative model of psychotherapy currently available.*"

En ce sens, deux cadres théoriques seront mis à contribution, cadres qui seront cependant enrichis par certains principes et concepts issus de l'attitude proposé par Rosenberg et Hovland (1960). Ce modèle permettra de mettre en lumière les interdépendances pouvant exister entre deux attitudes isolées. Afin d'enrichir et d'opé études en psychologie sociale. Tout d'abord, nous utilisons le modèle tripartite classique de rationaliser ce modèle, nous utiliserons parallèlement une adaptation du *Need-Satisfaction Model* de Salancik et Pfeffer (1977). Ce modèle intégrateur s'attarde à décortiquer le phénomène de satisfaction au travail. Il sera utilisé pour percevoir les interrelations potentielles entre les deux types de satisfactions qui nous intéressent. Par-delà ces deux conceptions, plusieurs ajouts à portée plus limitée seront employés afin de mettre en lumière les diverses hypothèses relationnelles entre la satisfaction professionnelle et personnelle. Entre autres, les notions de dissonance cognitive (Festinger, 1957), le concept de généralisation (Skinner, 1938; Pavlov, 1927), le principe de frustration-agression (Dollard et al., 1939), le principe de déplacement (Freud, 1944), le principe de substitution et la théorie de l'inclusion partielle (Allport, 1933) seront abordés à cet effet.

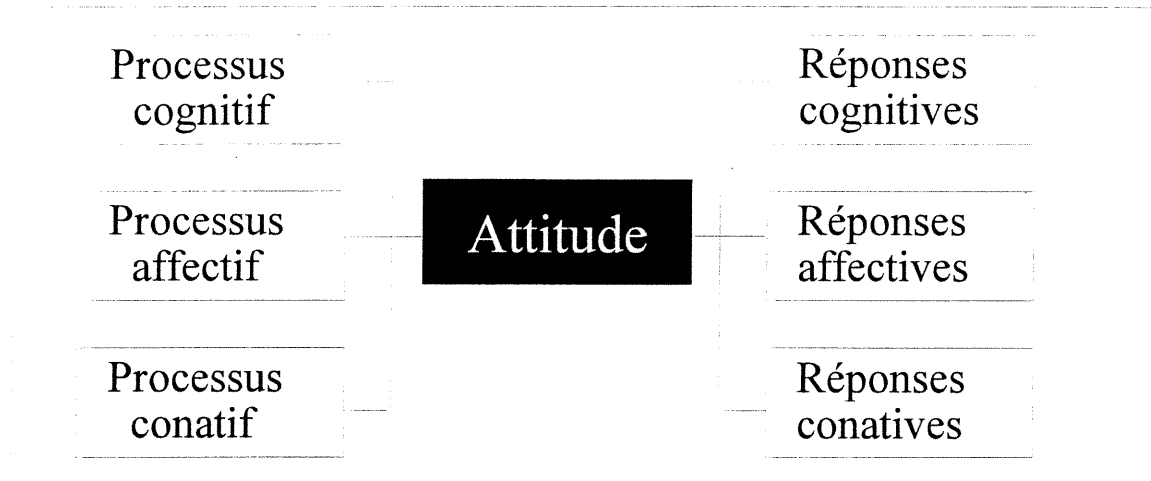
Le modèle tripartite de l'attitude proposé par Rosenberg et Hovland (1960)<sup>78</sup> et confirmé par plusieurs études subséquentes (Zanna et al., 1990; Zanna et Rempel, 1988; Breckler, 1984), identifie les sources (intrants) à la base de la formation d'une attitude ainsi que les conséquences (extrants) de l'attitude<sup>79</sup>. Le point d'intérêt de modèle est la symétrie entre les sources et les conséquences (voir figure 3.1). Ainsi, la nature des intrants à l'origine du développement d'une attitude est exactement la même que celle des extrants, soit des

---

<sup>78</sup> Nous utilisons le modèle tripartite (*Cognitive-Affective-Conative Models*) en fonction de sa popularité et de sa grande utilisation dans la littérature. Cependant, plusieurs modèles alternatifs sont proposés par la littérature, entre autres: le *Subjects on Dimension Models* (McGuire, 1960), le *Subject-Verb-Object Models* (Osgood, Suci & Tannenbaum, 1957) et le *Attributes Evaluation Models* (Cartwright, 1949; Smith, 1949).

<sup>79</sup> Le modèle tripartite de la structure des attitudes sous-tend qu'une attitude est "*an idea charged with emotion which predisposes a class of actions to a particular class of social situations.*" (Triandis, 1971; 2). Notons que bien que cette définition diffère légèrement de la définition traditionnelle offerte par Allport (1935), elles se veulent néanmoins concordantes.

**Figure 3.1: Modèle synthétique des sources et des conséquences d'une attitude**

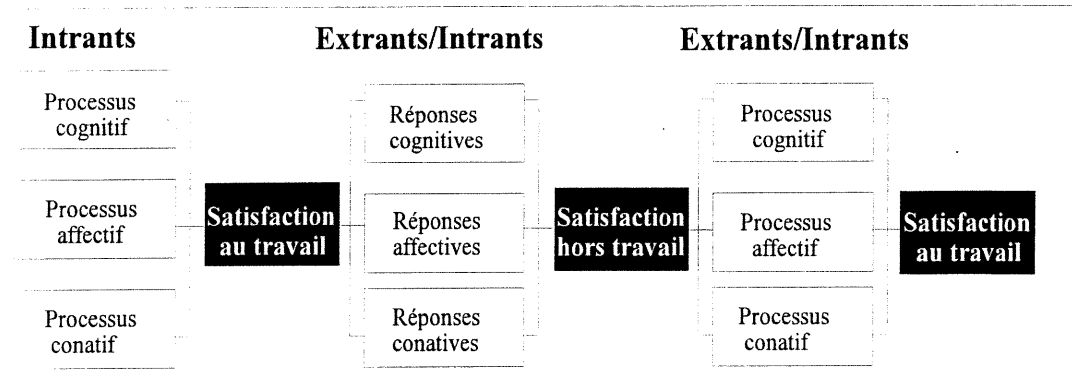


*Modèle traduit et adapté de Rosenberg et Hovland (1960:3)*

indicateurs découlant de l'influence d'une attitude. Dans une telle perspective, deux phénomènes sont mis en lumière. Dans un premier temps, les extrants d'une attitude peuvent simultanément devenir des facteurs de croissance ou de polarisation de cette même attitude. Ce phénomène, qu'on qualifie d'autoalimentation, où les conséquences de l'attitude affectent cette dernière rétroactivement, permet de justifier la stabilité d'une attitude. Dans un second temps, les extrants d'une attitude peuvent servir de base au développement d'une autre attitude, qui se définit alors comme une attitude parente de la première. Ce phénomène d'interalimentation est à la base de la stabilité du système individuel d'attitudes. Dans un esprit de cohérence cognitive, ce deuxième phénomène nous permet d'entrevoir les relations possibles entre deux attitudes parentes<sup>80</sup>, entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail (voir figure 3.2). Ainsi, peu importe la directionnalité de la relation, les conséquences (extrants) découlant de la satisfaction au travail affectent, par le biais du phénomène d'interalimentation, la nature propre de la satisfaction hors travail et inversement. Bien sûr, la parenté évidente de ces deux

<sup>80</sup> À cet effet, Rajecki (1982; 52) souligne que "the consistency theories inform us that an attitude does not exist in a vacuum and that certain attitudes can have implications for other attitudes."

**Figure 3.2: Processus de réaction en chaîne illustrant l'interalimentation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail**



attitudes nous permet d'estimer une forte interdépendance et donc une relation évidente entre ces deux types de satisfaction. Comme l'illustrent bien les propos de Dolan et Arsenault (1980; 32) concernant les liens unissant la satisfaction au travail et hors travail:

*“Comme c'est le cas de n'importe quelle autre attitude, elle [satisfaction au travail] peut aussi être influencée par de nombreux facteurs extérieurs au travail lui-même. Par exemple, l'âge, l'état de santé, le statut social, les relations familiales, etc., sont autant de facteurs qui peuvent influencer sur le degré de satisfaction au travail.”*

Bien que le modèle, et ses prospectives, de Rosenberg et Hovland (1960) nous informent sur l'existence d'un lien entre les attitudes, il ne nous permet pas de comprendre les lieux d'interrelation. Au-delà d'une jonction de nature cognitive, affective et conative résident des points de rencontre précis entre deux attitudes. Afin d'explorer plus spécifiquement ces points de transbordement, il convient d'utiliser un modèle adapté aux attitudes que nous investiguons, adapté donc à la satisfaction. Pour ce faire, nous avons choisi d'utiliser le modèle théorique proposé par Salancik et Pfeffer (1977) afin de rendre compte tant de la nature de la satisfaction au travail que de celle de la satisfaction hors travail. Ce modèle s'attarde à une compréhension des liens unissant les besoins individuels à l'état de satisfaction en fonction d'un processus de comparaison intrapersonnel. Les postulats du modèle de Salancik et Pfeffer (1977) respectent les prémisses proposées par les auteurs (Vroom, 1964; Maslow, 1943, 1954; Schaffer, 1953) ciblant le phénomène de satisfaction autour de l'assouvissement des besoins. Ainsi, dans cette optique, l'état de satisfaction ou



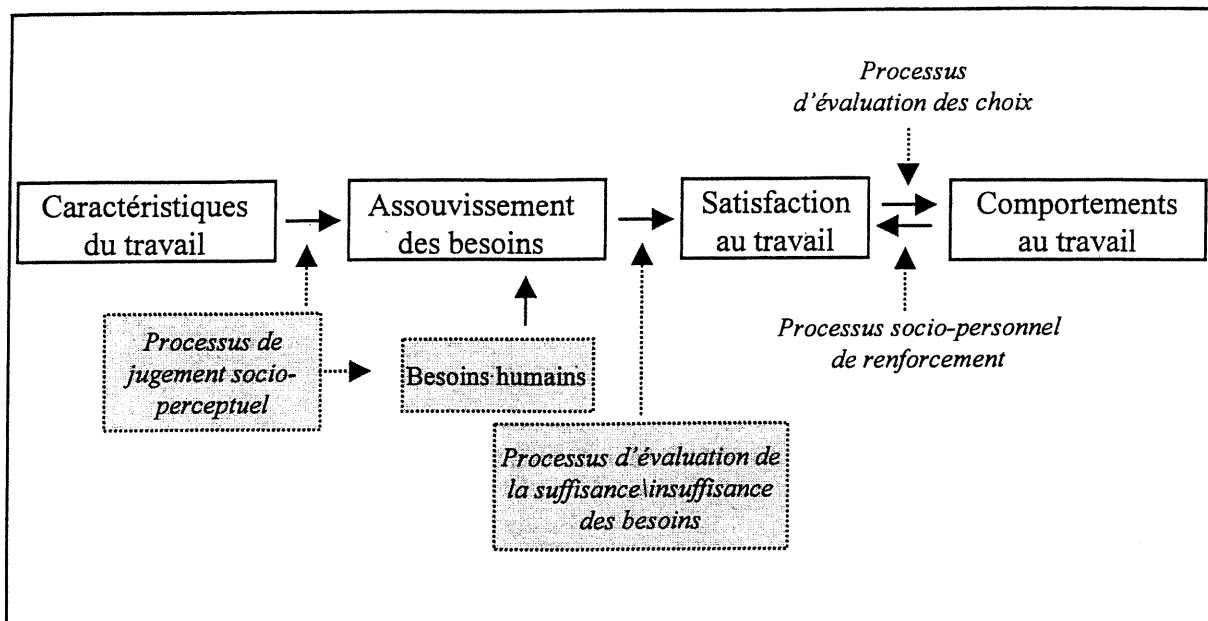
d'insatisfaction est la résultante d'une "*harmonisation ou d'une discordance entre les besoins qu'il [travailleur] éprouve et les incitations que lui fournit son travail.*" (Larouche et Delorme, 1972; 595). Bien que cette position théorique ne soit pas la seule s'arrêtant à démystifier les méandres de la satisfaction au travail, il demeure qu'il est "*fair to state that a need-satisfaction model has been the theoretical framework almost universally applied to understand job satisfaction.*" (Salancik et Pfeffer, 1977; 427).

Quatre composantes principales structurent le modèle de Salancik et Pfeffer (1977; voir figure 3.3). Utilisant une logique similaire à celle proposée par Larouche et Delorme (1972)<sup>81</sup>, Salancik et Pfeffer (1977) proposent que le niveau de satisfaction au travail tire son origine de l'adéquation ou de l'inadéquation entre les propriétés propres aux caractéristiques du travail et l'influence de ces dernières sur l'assouvissement des besoins individuels. Dans le cadre d'un processus d'estimation socio-perceptuelle (*perceptual/social judgment processes*), l'individu estimera la pertinence des caractéristiques du travail afin de limiter, voire d'éliminer, la tension provenant de ses besoins. C'est la qualité de l'appariement entre les caractéristiques du travail et les besoins individuels qui créera, par le biais d'un processus évaluatif (*need sufficiency/deficiency evaluation processes*), l'état de satisfaction ou d'insatisfaction. La dernière constituante du modèle repose sur le façonnement des comportements au travail alignés sur le niveau de satisfaction atteint. Bien que peu pertinent en fonction du phénomène qui nous intéresse, lien entre l'attitude de satisfaction et le comportement se fait via un choix parmi les différents comportements possibles (*evaluation choice processes*), choix qui est récompensé ou non par un processus de renforcement socio-personnel (*social self-reinforcement processes*).

---

<sup>81</sup> Larouche et Delorme (1972) proposent un modèle de satisfaction au travail ancré dans la synergie existant entre les besoins de l'individu et les incitations du milieu de travail. Inspiré de la théorie de l'adaptation au travail (Dawis & Lofquist, 1984; Dawis, England & Lofquist, 1964), leur modèle met en lumière une intégration des éléments constitutifs de la satisfaction (cf. besoins et incitations) par le biais d'une relation bi-univoque individu-emploi.

**Figure 3.3: Modèle original de la satisfaction des besoins (*Need-Satisfaction Model*)**

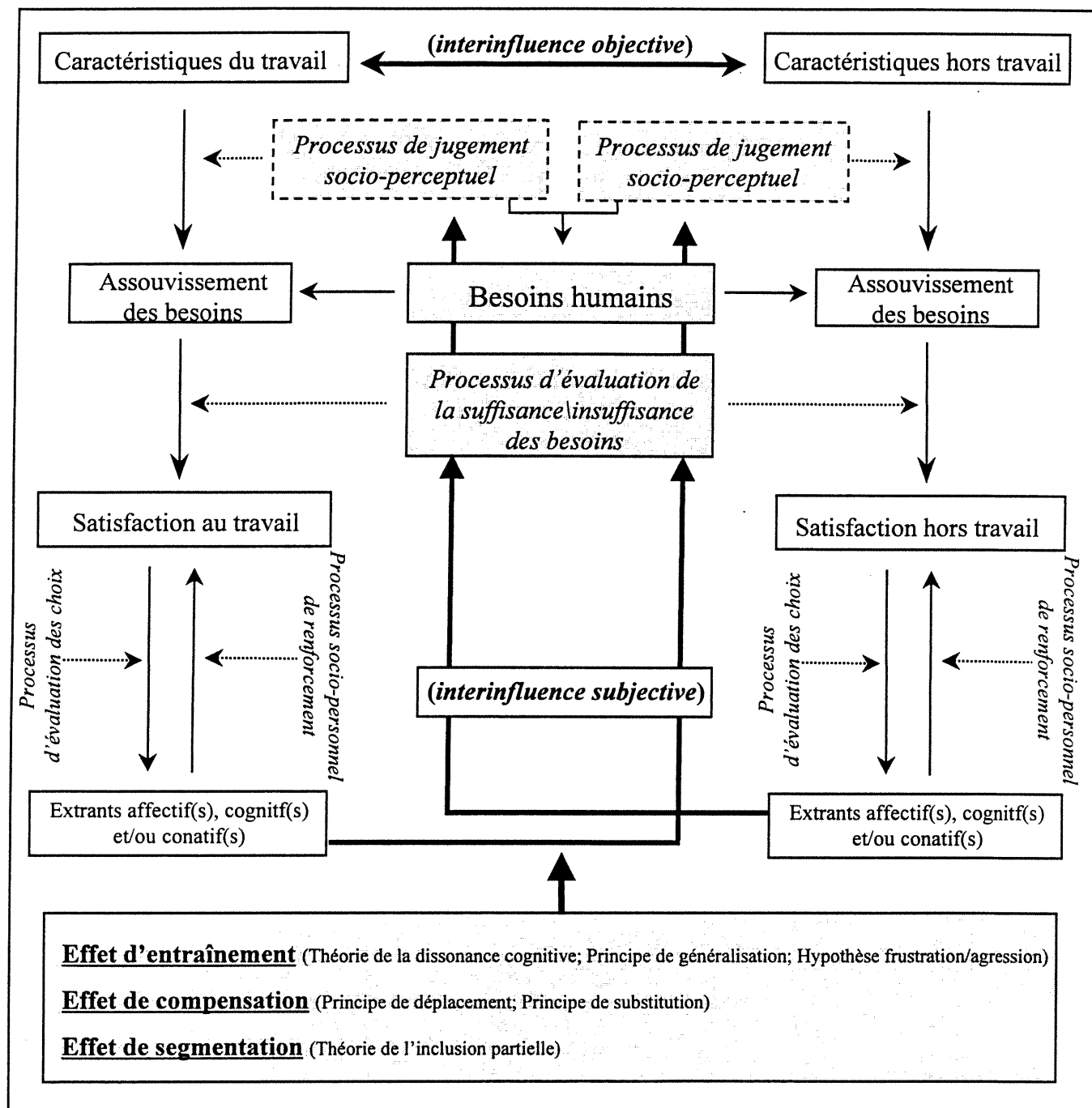


Traduit et adapté de Salancik et Pfeffer, 1977; page 429.

À la lumière de cette brève explication du *Need-Satisfaction Model* de Salancik et Pfeffer (1977), on s'aperçoit qu'il se limite à une compréhension restrictive de la satisfaction issue du monde du travail. Pour les fins de notre recherche, une compréhension intégrée de la réalité provenant du travail et du hors travail était nécessaire. Nous avons donc dédoublé le modèle original afin de lui annexer une dimension permettant de comprendre la réalité de la sphère hors travail et, principalement, d'élucider les interinfluences mutuelles s'opérant entre la satisfaction issue de la sphère du travail et celle relative à la sphère hors travail. Nous croyons sincèrement que cette opération ne restreint nullement la pertinence du modèle original. Il s'agit simplement d'une adjonction permettant d'évaluer parallèlement les deux processus de satisfaction. La version adaptée du modèle de Salancik et Pfeffer (1977) ainsi que l'intégration des corpus théoriques sont présentées à la figure 3.4.

Ainsi deux possibilités d'explications s'offrent pour rendre compte théoriquement des liens unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Premièrement, on peut identifier la voie directe qui s'engage au niveau de l'interalimentation entre les caractéristiques du travail et les caractéristiques hors travail. Fort évidemment, les

**Figure 3.4: Modèle théorique intégratif illustrant l'interrelation potentielle entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail**



caractéristiques d'une sphère d'activités peuvent, en certaines occasions, influencer directement sur la nature des caractéristiques propres à d'autres sphères d'activités. D'aucuns remarqueront, par exemple, l'influence potentielle d'une augmentation salariale sur les caractéristiques inhérentes à la vie personnelle et, inversement, l'ascendance possible du statut civil sur les caractéristiques que l'on retrouve dans le travail. Cette relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail se veut donc objective (*objective structural conditions*) en ce sens que ce sont les caractéristiques particulières d'une sphère d'activités qui modifient, positivement ou négativement, les qualités des caractéristiques que l'on rencontre dans l'autre sphère d'activités (Near et al., 1980). C'est donc les dimensions extrinsèques des satisfactions qui sont en cause puisqu'une telle interinfluence se fait au niveau contextuel.

Dans un ordre d'idées plus subjectif, le déversement d'une satisfaction sur l'autre peut se rencontrer par le truchement du processus de jugement socio-perceptuel. Toujours dans une logique d'interalimentation, ce processus de jugement affecte l'estimation individuelle des caractéristiques intrinsèques des éléments situationnels. Cette évaluation aura nécessairement, dans la suite des événements, une influence sur l'assouvissement réel des besoins<sup>82</sup>. Ainsi, "*there are objective, structural features which, in turn, affect the perceived environment, and this, in turn, affects attitudes toward the job and the organization.*" (Salancik et Pfeffer, 1977; 430) L'influence subjective pourra aussi prendre position au niveau du processus d'évaluation de la suffisance/insuffisance des besoins. En effet, les extrants attitudinaux peuvent modifier l'estimation de l'assouvissement des besoins et ainsi gonfler ou diminuer la satisfaction au travail ou hors travail. Bien que cette alternative soit à nos yeux une possibilité à soulever, il demeure que l'influence des conséquences d'une satisfaction sur l'autre satisfaction sera plus prédominante au niveau du processus de

---

<sup>82</sup> Mentionnons que les possibilités d'altérations des besoins via les extrants de la satisfaction au travail ou hors travail sont minimes, voire nulles. En effet, tel que remarqué par plusieurs auteurs (Wanous, 1974; McClelland, 1961), les besoins sont des entités individuelles relativement stables chez l'adulte puisqu'ils constituent le fondement même de la structure de la personnalité.

jugement socio-perceptuel des caractéristiques contextuelles. Cette relation s'explique principalement par l'influence des facteurs intrinsèques de satisfaction.

Ayant mis en lumière l'interinfluence potentielle entre deux attitudes (modèle de Rosenberg et Hovland) et ayant identifié certaines pistes illustrant les sites de déversement d'une satisfaction sur l'autre (modèle de Salancik et Pfeffer), il est maintenant de rigueur d'investiguer les mécanismes sous-jacents à la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Telle qu'identifié précédemment, la nature de la relation entre le travail et le hors travail peut emprunter trois alternatives soit: l'effet d'entraînement, l'effet de compensation et l'effet de segmentation. Certains principes opérationnalisent chacune de ces natures (voir tableau III.1). En fait, c'est la prédominance individuelle des ces principes qui déterminera, pour une personne en particulier, la nature de la relation qu'elle entretiendra.

### 3.2.1.1 Explication théorique de l'effet d'entraînement

Bien que les explications théoriques de l'origine de la nature spécifique de la relation entre le travail et le hors travail soient rarissimes, la littérature nous offre néanmoins certaines parcelles d'explications en cette matière (Champoux, 1981; Orpen, 1978; Hagedorn et Labovitz, 1968). En ce qui concerne l'effet d'entraînement, trois explications théoriques sont principalement soulevées: <sup>1)</sup> la théorie de dissonance cognitive, <sup>2)</sup> le concept de généralisation et <sup>3)</sup> l'hypothèse de frustration-agression.

Le concept de **dissonance cognitive** proposée par Festinger (1957) se définit comme "*une relation cognitive qui découle de l'inconsistance entre des croyances, des attitudes ou des conduites; il en résulte un état d'activation désagréable.*" (Vallerand, 1994; 781). Dans l'esprit de ce concept, l'inadéquation entre deux attitudes produit un état d'inconfort cognitif

**Tableau III.1: Synthèse des diverses avenues théoriques permettant d'expliciter la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.**

	<b>Explication théorique</b>	<b>Description</b>	<b>Nature spécifique</b>
<b>Entraînement</b>	<b>Théorie de la dissonance cognitive</b>	Nécessité d'obtenir un équilibre dans le système d'attitudes afin de préserver une cohérence cognitive.	<b>Entraînement<sup>1</sup> positif ou négatif</b>
	<b>Concept de généralisation</b>	Extrapolation des comportements et des affects ressentis dans une sphère d'activités vers une autre sphère d'activités.	<b>Entraînement positif ou négatif</b>
	<b>Hypothèse de la frustration-agression</b>	Toute frustration provenant de l'insatisfaction d'un besoin se matérialisera par des comportements agressifs.	<b>Entraînement négatif</b>
<b>Compensation</b>	<b>Principe de déplacement (théorie cathartique)</b>	Mécanisme de défense permettant de substituer à l'objet indisponible un objet de rechange permettant d'exprimer un affect.	<b>Compensation<sup>2</sup> positive</b>
	<b>Principe de substitution</b>	Principe déterminé par les diverses possibilités (équifinalité) d'atteindre un objectif. Tous moyens possèdent certains substitutifs d'égale efficacité laissant place au choix individualisé.	<b>Compensation négative</b>
<b>Sementation</b>	<b>Théorie de l'inclusion partielle</b>	Théorie faisant état de l'investissement segmenté des individus dans les diverses sphères de la vie. Chaque activité aurait par définition une portée limitée en terme d'expression de la personnalité et en terme d'assouvissement des besoins.	<b>Segmentation</b>

<sup>1</sup> L'entraînement positif représente le transbordement d'un état de satisfaction d'une sphère d'activités à l'autre alors que l'entraînement négatif se définit comme étant le transbordement d'un état d'insatisfaction.

<sup>2</sup> La compensation positive est la recherche de la satisfaction dans une sphère d'activités conséquemment à un état d'insatisfaction dans l'autre sphère alors que la compensation négative est une insatisfaction causée par un état de satisfaction dans l'une ou l'autre des sphères d'activités.

qui pousse l'individu<sup>83</sup> à agir afin d'éliminer ou de réduire la dissonance. Ainsi, lorsque la nature de la satisfaction au travail diffère de celle de la satisfaction hors travail, il y a tout lieu de croire, en fonction de la filiation de ces attitudes, qu'un état de dissonance cognitive est généré. Sachant que la modification d'attitudes représente la façon la plus simple de reproduire la consonance (Shultz et Lepper, 1996; Read et Miller, 1994; Festinger, 1957), on peut croire qu'une satisfaction aura une influence uniformisante sur la seconde afin de créer une unité dans les niveaux de satisfaction ressentie. Cette réalité illustre bien l'effet d'entraînement entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. En fait, il s'agit d'une manœuvre contre-attitudinale (*counterattitudinal*) issu d'un extrant (affectif, cognitif ou conatif) ne coïncidant pas avec le système d'attitudes. Comme l'affirme judicieusement Orpen (1978; 530):

*“..because high levels of fulfillment outside the work situation are ‘incongruent’ with feelings of job dissatisfaction, individuals who are satisfied with family and leisure will, as a result, tend to feel satisfied with their job, as a consequence of the efforts to reduce dissonance and achieve congruence.”*

Précisons néanmoins, en fonction du propos d'Orpen (1978) que cette relation peut naturellement être de sens inverse et qu'elle peut, dans certaines occasions, créer un nivellement des niveaux de satisfaction vers le bas (insatisfaction.)

Dans un même ordre d'idées, l'effet d'entraînement peut être théoriquement explicité par la notion de généralisation. Propre au courant behavioriste, la logique de la **généralisation** s'applique tant au phénomène de conditionnement répondant (Pavlov, 1927) qu'au conditionnement opérant (Skinner, 1938). Plus spécifiquement, deux types de généralisation se doivent d'être distingués, soit la généralisation du stimulus<sup>84</sup> qui amène une même et

---

<sup>83</sup> Bien que la nature exacte de l'état psychologique engendré par la dissonance soit ambiguë, il demeure que cet état est souvent considéré comme un état motivationnel. Festinger (1957; 8) mentionnait à cet effet que *“the existence of dissonance, being psychologically uncomfortable, will motivate the person to try to reduce the dissonance and achieve consonance.”*

<sup>84</sup> La généralisation du stimulus se définit formellement comme: *“Un processus par lequel l'organisme émet une réponse conditionnelle pour tous les stimuli ou les situations similaires au stimulus conditionnel ou à la situation dans laquelle un renforcement a été obtenu.”* (Godefroid, 1987; 267)

unique réponse en fonction de divers stimuli et la généralisation de la réponse<sup>85</sup> qui propose une certaine variance de réponses en fonction d'un même stimulus. Dans la réalité représentée par l'effet d'entraînement, positif ou négatif, c'est le principe de généralisation de la réponse qui est mis à contribution. Ainsi, un stimulus provoquant conditionnellement un niveau de satisfaction dans sa sphère d'origine (travail ou hors travail) peut simultanément insuffler, par voie de généralisation de la réponse, une satisfaction dans l'autre sphère d'activités. Bien sûr, un unique stimulus ne peut déclencher n'importe quelle réponse, mais la proximité des réponses est ici assez évidente pour soulever l'hypothèse. En fait, plus les réponses sont semblables, plus le gradient de généralisation sera important et plus le stimulus sera influent.

La relation d'entraînement peut aussi trouver réponse dans l'**hypothèse de la frustration-agression** proposée par Dollard et al. (1939)<sup>86</sup>. Selon cette hypothèse, tout comportement agressif a comme antécédent un sentiment de frustration. Il s'agit alors d'un modèle causal parfait où "*l'agression présuppose toujours l'existence de frustrations et que la frustration conduit irrémédiablement à une forme d'agression*" (Bouchet et al., 1996; 232). Malgré certaines critiques (Berkowitz, 1989; Baron et Byrne, 1984), cette hypothèse éclaire la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Ainsi, bien que la frustration issue, par exemple, du travail puisse être liquidée en milieu de travail (insatisfaction, démobilisation, désengagement), il demeure possible que la frustration issue d'une sphère se répercute "agressivement" sur une autre sphère d'activités. Bien qu'inutile pour expliciter un effet d'entraînement positif (satisfaction/satisfaction), l'hypothèse de la frustration-agression permet d'expliquer le phénomène de l'entraînement dit négatif

---

<sup>85</sup> La généralisation de la réponse réfère au "*processus par lequel un stimulus conditionnel (SC) déclenchant une réponse conditionnelle (RC) peut aussi déclencher d'autres réponses reliées qui, elles, n'ont pas été conditionnées.*" (Malcuit et Pomerleau, 1977; 41)

<sup>86</sup> Soulignons qu'il existe deux versions de ce modèle de la frustration-agression, soit la version originale proposée par Dollard et al. (1939) s'inspirant de l'approche psychanalytique et la version adaptée par Berkowitz (1962) se voulant beaucoup plus néo-associationniste. Nous nous limitons, dans l'utilisation de ce modèle, aux préceptes de sa version originale.



(insatisfaction/insatisfaction). Ainsi, un travailleur emmagasinant certains éléments de frustration liés à l'inassouvissement de ses besoins dans le cadre de son travail pourrait décharger cette dernière par l'adoption de comportements (attitudes) agressifs hors travail et vice versa. Une telle réalité baliserait une relation d'entraînement à caractère négatif. Néanmoins notons que ce déversement de la frustration ne s'effectuera que si certaines caractéristiques situationnelles sont présentes. Entre autres, le niveau d'accumulation de la frustration, le caractère inhibiteur du milieu et les similitudes entre deux situations augmenteront la propension à exprimer agressivement la frustration d'une sphère d'activités vers une autre (Miller, 1941).

### **3.2.1.2 Explication théorique de l'effet de compensation**

L'hypothèse relationnelle illustrée par l'effet de compensation ne jouit pas d'un soutien théorique plus avantageux que celui présenté dans le cadre de l'effet d'entraînement. Les pistes théoriques demeurent très parcellaires et la plupart des auteurs n'offrent qu'un support empirique à leurs résultats. Néanmoins il existe, ici et là, quelques avenues explicatives de cette hypothèse de compensation. Ces avenues nous sont offertes par Rain et al (1991), Champoux (1981), Kabanoff (1980) et Meissner (1971). Leurs positions théoriques font principalement état <sup>1)</sup> du principe de déplacement (théorie cathartique) et <sup>2)</sup> du principe de substitution.

L'hypothèse de l'effet de compensation implique qu'il y a, à divers niveaux, remplacement de l'insatisfaction issue d'une sphère d'activités par un état de satisfaction dans l'autre sphère d'activités (compensation positive). En fait, il s'agit d'un détournement de la quête de gratification engendré par une impossibilité, fonctionnelle ou structurelle, d'assouvir ses besoins dans un secteur. L'effet de compensation peut s'opérationnaliser dans une direction ou dans l'autre (du travail vers le hors travail ou du hors travail vers le travail) et sera caractérisé par un surinvestissement dans la sphère compensatrice. Notons néanmoins, bien que moins fréquente, la possibilité de "décompensation" c'est-à-dire l'avènement d'un surinvestissement dans une sphère d'activités non pas comme conséquence d'une faible

satisfaction mais comme cause de l'insatisfaction. Dans ce cas, beaucoup moins documenté, nous parlerons de compensation négative.

Le **principe de déplacement** illustre très bien l'opération effectuée dans le cadre d'une relation de compensation. En effet, le concept de déplacement propose que toute pulsion ne trouvant pas réponse par le biais d'un objet remplacera aussitôt cet objet par un substitut accessible et efficace<sup>87</sup>. D'inspiration psychanalytique, la théorie cathartique, dans laquelle s'inscrit le concept de déplacement, affirme que la gestion des instincts se fait par le truchement de pulsions qui confèrent à l'instinct une source, un but et une direction. Par conservatisme et par souci d'économie psychique, l'instinct choisira toujours l'objet le plus simple afin de répondre initialement à la demande pulsionnelle. Si cet objet est inaccessible, ou s'il demeure peu fertile, la pulsion sera alors détournée de cet objet initial et se repositionnera sur un objet qui deviendra, dans ce cas, substitutif. Le concept de déplacement représente donc simplement le passage d'un objet stérile à un objet prometteur.

Dans l'esprit de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, il appert que certains besoins ou certaines pulsions trouvent réponse plus facilement dans une sphère que dans l'autre. Par exemple, sans déterminisme formel, le besoin de réussite aura tendance à chercher davantage assouvissement dans la vie professionnelle tandis que le besoin d'affection s'orientera davantage vers la vie personnelle. Cependant, lorsqu'un besoin socialement "prédestiné" à une sphère d'activités ne trouve pas satisfaction dans cette sphère, donc lorsqu'un besoin est insatisfait, il peut modifier sa trajectoire dans une autre direction, vers un autre objet. Cette réalité dessine parfaitement l'effet de compensation que l'on retrouve dans le phénomène s'opérant entre le travail et le hors travail. Si certains besoins demeurent sans réponse dans une sphère d'activités, ils peuvent être redirigés, dans un effort compensateur, vers une autre sphère d'activités.

---

<sup>87</sup> L'efficacité et l'orientation d'un objet substitutif reposent sur deux critères de base, soit: la valeur sociale associée à l'objet substitutif et le degré de ressemblance entre l'objet original et son substitut. (Hall, 1957)

Le **principe de substitution** s'accorde dans une large mesure avec la notion freudienne de déplacement: il se veut en quelque sorte un corollaire cognitiviste. En effet, partant du postulat d'équifinalité motivationnelle, le phénomène de "substituabilité" se définit comme la possibilité d'atteindre un objectif par des moyens fonctionnellement et efficacement équivalents. Le choix du moyen pour atteindre un objectif se veut ainsi relativement contingent (Kruglanski et al., 1993; Tetlock, 1992) et est souvent orienté en fonction de schémas cognitifs (heuristiques) prédéterminés (Wyer et Srull, 1996)<sup>88</sup>. Bien que similaire, le principe de substitution ne peut être considéré comme partie intégrante de la théorie de la catharsis. Deux raisons justifient cette exclusion. Tout d'abord, la notion d'équifinalité présuppose une efficacité comparable entre les moyens d'assouvissement. Cette équivalence est absente dans le principe de déplacement. La modification des objets se veut toujours, dans la théorie de la catharsis, limitative en comparaison de la qualité de l'assouvissement proposé par l'objet initial. Deuxièmement, alors que le déplacement du choix objectal est forcé dans la logique cathartique, la substitution se veut pour sa part essentiellement volontariste. C'est l'individu qui sélectionne, lorsque possible, le moyen d'atteindre le but. Ce n'est donc pas l'inefficacité d'un moyen qui amène la substitution, mais plutôt un choix contextuel.

Pragmatiquement, le principe de substitution et celui de déplacement se veulent simultanément similaires et opposés. Ils sont similaires dans leur logique, proposant tous les deux la possibilité de recourir à divers moyens, objets dans le cas du déplacement, afin de trouver assouvissement à leurs besoins. Ils sont cependant aussi opposés, le principe de déplacement déterminant une recherche de satisfaction réactionnelle, c'est-à-dire reliée à l'insatisfaction issue d'une sphère d'activités. Le principe de substitution, pour sa part, présuppose une dynamique compensatoire négative, c'est-à-dire une sous-évaluation du

---

<sup>88</sup> Comme dans le cas du principe de déplacement, le principe de substitution sélectionne les moyens privilégiés selon certains critères qui sont néanmoins fort différents. À cet effet, Kruglanski (1996; 495) mentionne: "*Where several possible means exist to a given goal, a choice is necessary based on some criterion. Several such criteria exist: attainment likelihood, least effort, extent of gratification, immediacy, and future security.*"

potentiel d'assouvissement des besoins d'une sphère d'activités (état d'insatisfaction) engendrée par l'attrait des moyens offerts par l'autre sphère d'activités (état de satisfaction).

### 3.2.1.3 Explication théorique de l'effet de segmentation

La dernière hypothèse relationnelle présentée par la littérature est celle de l'effet de segmentation. Bien que les hypothèses les plus populaires soient celles de l'effet d'entraînement et de l'effet de compensation, quelques auteurs (Dubin, 1973; Meissner, 1971; Parker, 1971; Odaka, 1970; Wilensky, 1962) soulèvent la possibilité de l'absence de relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail (Champoux, 1981). Une telle hypothèse implique l'inexistence d'effets croisés entre la sphère du travail et la sphère hors travail. Peu d'explications théoriques de ce phénomène ont été proposées; cependant, le concept d'inclusion partielle (*partial inclusion*) développé par Allport (1933) nous semble une voie éclairante fort appréciable.

Le concept de l'**inclusion partielle** (Allport, 1933) implique, dans une visée très structuraliste, une indépendance totale entre les institutions sociales et ainsi, par extension, entre les possibilités d'expression de dimensions individuelles via ces institutions. Selon cette conception, revisitée par plusieurs auteurs (Katz et Kahn, 1978; Faunce et Dubin, 1975; Cooley, 1962; Dubin, 1959; Gouldner, 1959; Wilensky et Lebeaux, 1958), les besoins trouvant réponses dans la sphère du travail et ceux trouvant réponse dans la sphère hors travail sont fondamentalement de natures différentes. Ainsi, ni la vie professionnelle ni la vie personnelle ne peut se substituer à l'autre afin de combler ce que l'on pourrait considérer comme "un manque à satisfaire". Cette implication partielle dessine une démarcation parfaite entre les caractéristiques alimentant la satisfaction au travail et celle sous-tendant la satisfaction hors travail; c'est l'effet de segmentation qui prévaut. Champoux (1981; 69) résume ainsi l'implication théorique de ce concept:

*"the concept of 'partial inclusion' introduced by Allport (1933) allows us to understand that an individual may only be partially involved in any social setting. Admitting to this possibility permits us to speculate that only a portion of the individual may be involved in the work sphere while another portion may be involved in the nonwork sphere. The*

*individual may move freely between these settings with only partial and segmental involvements in each."*

Naturellement, le niveau d'inclusion varie d'un individu à l'autre en fonction de certaines caractéristiques individuelles, dont la personnalité. Comme le mentionnent Miller et Terborg (1979; 385):

*"The amount of required inclusion may be expected to vary with individuals and positions in the organization. [...] Number of nonorganization roles and the relative importance of those roles may provide sound indices of the degree of inclusion in and attachment to work role exhibited by employees."*

### **3.3 Modèle de recherche**

Le modèle de recherche que nous proposons s'inspire directement des récents travaux concernant la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Plus particulièrement, il se veut une synthèse spécifique des modélisations proposées, entre autres, par Judge et Watanabe (1994), Near et Sorcinelli (1986), Near, Smith, Rice et Hunt (1983), Schmitt et Bedeian (1982), Near, Rice et Hunt (1980) et Rice, Near et Hunt (1979) ainsi qu'une actualisation des hypothèses et des recommandations présentes dans la littérature (Judge et Watanabe, 1994; Rain, Lane et Steiner, 1991; Near, Rice et Hunt, 1980).

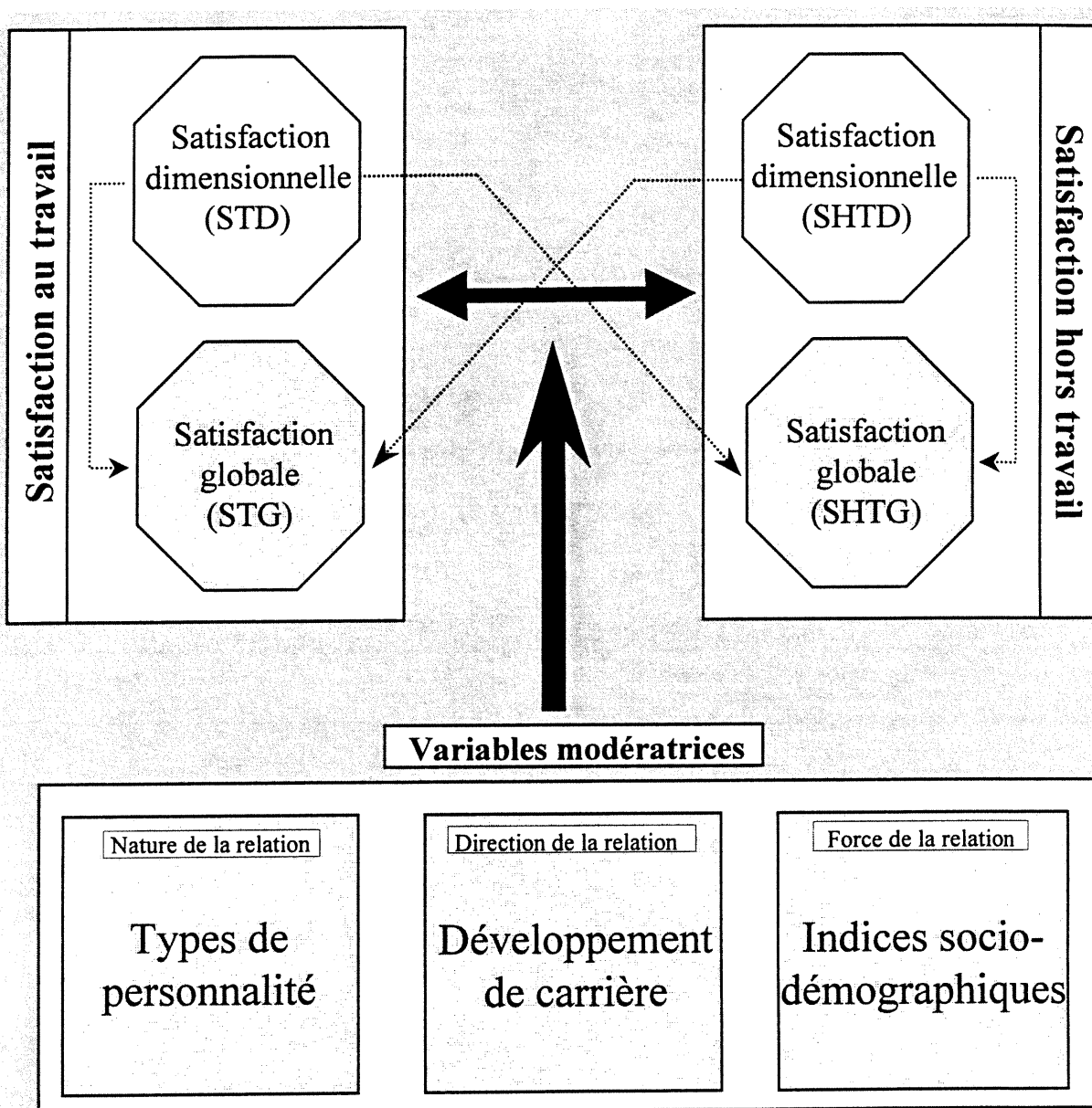
#### **3.3.1 Présentation du modèle explicatif de recherche**

Le modèle explicatif que nous proposons (voir figure 3.5) en est un que l'on peut qualifier de circulaire (*recursive model*), en ce sens qu'il ne propose aucune variable dépendante ou indépendante *a priori*. En fonction de l'interdépendance des deux variables principales (satisfaction au travail et satisfaction hors travail), il appert que le lien unissant les satisfactions en est un de réciprocité<sup>89</sup>, plutôt que de dépendance linéaire. De plus, notre modèle peut être associé au courant organismique (Goldstein, 1939) puisque nous considérons que les besoins individuels sont globaux et intégrés, donc qu'ils ne sont pas compartimentés selon certaines sphères d'activités spécifiques. Dans notre optique,

---

<sup>89</sup> Soulignons qu'une relation réciproque "*is defined as one in which the causal flow is bidirectional*" (Maruyama et McGarvey, 1980; 503).

Figure 3.5: Modèle bidirectionnel de la nature et de l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail



*"l'individu est conçu comme une entité à la fois biologique et psychologique qui cherche à se réaliser au contact de divers environnements." (Larouche et Delorme, 1972; 572)*

Notre modèle est composé de deux ensembles de variables. Les variables principales sont représentées par la satisfaction au travail (nature globale et dimensionnelle) et par la satisfaction hors travail (nature globale et dimensionnelle). Il est important de noter à ce moment-ci que notre intérêt ne se porte spécifiquement ni sur la satisfaction au travail ni sur celle issue de la sphère hors travail: la variable centrale de notre recherche est l'interrelation entre ces deux variables, c'est-à-dire la nature, la direction et l'intensité de ce point de jonction. Les variables secondaires (modératrices) s'attardent chacune à une dimension de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. La structure de la personnalité sera utilisée pour observer la fluctuation de la nature de la relation, le développement de carrière comme prédicteur de la direction de la relation et certains indices socio-démographiques seront mis à contribution dans la détermination de l'intensité (force) de la relation. Il appert conceptuellement que chacune de ces variables se veut modératrice de la dimension à laquelle elle se rattache. Néanmoins, d'un point de vue opérationnel, chacune de ces variables sera considérée comme un déterminant (variable indépendante) d'une des dimensions de la relation existant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

### **3.3.1.1 Variables principales**

Il nous semble opportun, pour ne pas dire essentiel, de clarifier le contexte définitionnel auquel nous souscrivons concernant chacune de nos deux variables principales. Cette condition s'impose d'elle-même à cause de la relative confusion conceptuelle, telle qu'illustrée au chapitre un, entourant nos deux variables principales: la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

### **Satisfaction au travail**

Rappelons que depuis l'étude classique de Hoppock (1935), qui constitue de fait le premier effort pour baliser le concept de satisfaction au travail, maintes définitions ont été offertes. En fait, chaque courant théorique ayant abordé la satisfaction au travail a proposé un cadre définitionnel précis illustrant les postulats auxquels il se rattache. Loin de nous l'intention d'alimenter l'obscurantisme définitionnel et de revisiter ce concept maintes fois circonscrit. En ce sens, et en fonction des paramètres de notre modèle d'analyse, nous empruntons intégralement la définition proposée par Foucher (1980), définition inspirée de la théorie de l'assouvissement des besoins respectant les prémisses de la conception ponctuelle de la satisfaction (cf. Alderfer, 1969; Vroom, 1964; Porter, 1961; Maslow, 1954; Schaffer, 1953). Soulignons que la théorie de l'assouvissement considère simplement que la satisfaction est égale à la qualité des réponses apportées aux besoins individuels<sup>90</sup>. La définition conceptuelle de la satisfaction au travail développée par Foucher (1980; 7) est la suivante:

*La satisfaction au travail est composée d'une série de réactions personnelles spécifiques à l'égard de différents éléments de la situation de travail. Ces réactions sont fonction de la rencontre entre les besoins de l'individu et les incitations de la situation de travail. Dans la mesure où cette rencontre s'effectue, un état de bien-être est engendré.*

### **Satisfaction hors travail**

Alors que pour la satisfaction au travail, le choix d'un cadre définitionnel est difficile en fonction de la panoplie des définitions proposées, lorsqu'on s'arrête à la définition de la satisfaction hors travail, une réalité toute autre nous apparaît. En effet, les auteurs s'attardant à définir substantiellement la satisfaction hors travail sont rares, pour ne pas dire

---

<sup>90</sup> Comme nous le mentionnions dans le chapitre un, l'état de satisfaction constitue, dans cette optique, une évaluation cognitive de l'influence et du niveau d'influence de l'environnement sur certains besoins ressentis par l'individu.



inexistants<sup>91</sup>. Les définitions présentées dans la littérature peuvent être qualifiées de résiduelles, en ce sens que la satisfaction hors travail se veut composée de tout ce qui n'est pas expressément inclus dans le concept de satisfaction au travail. Comme en fait état Heneman (1973; 23), sans pour autant offrir lui-même une définition concrète du non-travail, "*our concept of leisure and nonwork are quite limited. [...] Even today, distinctions between work and nonwork are blurred.*"

Par souci de symétrie, et conscient de la relative synergie étiologique de ces deux phénomènes<sup>92</sup>, nous utiliserons à titre de définition conceptuelle de la satisfaction hors travail, une adaptation de la définition donnée par Foucher (1980) concernant la satisfaction au travail.

***La satisfaction hors travail est composée d'une série de réactions personnelles spécifiques à l'égard de différents éléments de la situation hors travail. Ces réactions sont fonction de la rencontre entre les besoins de l'individu et les incitations de la situation hors travail. Dans la mesure où cette rencontre s'effectue, un état de bien-être est engendré.***

### 3.3.1.2. Variables modératrices

Au-delà de nos deux variables principales, trois ensembles de variables modératrices seront mis à contribution. Ces variables sont la structure de la personnalité, le développement de carrière et les caractéristiques socio-démographiques. Ces variables auront toutes, mais de façon particulière, une influence sur la relation unissant, ou n'unissant pas, la satisfaction

---

<sup>91</sup> À cet effet, aucun des auteurs que nous avons recensés, s'intéressant au lien entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, n'offre de définition eidétique de la notion de satisfaction hors travail. Bien qu'ils prêtent, pour la majorité, une attention particulière à la satisfaction au travail, ils escamotent complètement son corollaire hors travail. À titre d'exemple, citons la thèse de Bamundo (1977) qui, malgré toutes ses qualités conceptuelles et opérationnelles, ne propose aucune définition formelle de la satisfaction provenant de la vie personnelle.

<sup>92</sup> Comme Roe (1956; 284-285) le soulignait: "*it is impossible to separate occupational adjustment from general life adjustment, or occupational satisfaction from satisfaction with life. One is a measure of the other, neither is prior to nor independent of the other, both are indications of the person in the world.*" Nous abondons dans le même sens en ce qui concerne la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle, et croyons que la satisfaction, est dans sa réalité fondamentale, un élément monolithique indissociable. En ce sens, toute fragmentation du concept de satisfaction se veut réductionniste et instrumentale.

professionnelle et la satisfaction personnelle. Les prochaines sections permettront de justifier le choix de ces variables modératrices ainsi que la nature particulière de chacune d'elles.

### **Structure de la personnalité**

Afin d'explorer la fluctuation en ce qui a trait à la nature de la relation (effet d'entraînement, effet de compensation ou effet de segmentation), nous vérifierons principalement l'influence de la structure de la personnalité en fonction de l'effet modérateur que cette dernière impose au lien unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Contrairement à certains auteurs (Judge et al., 1998; Shaffer, 1987; Champoux, 1981; Kabanoff et O'Brien, 1980; Bedeain et Marbert, 1979) s'étant intéressés à l'influence de traits particuliers de personnalité, c'est la structure intégrée de cette personnalité qui nous intéresse. Donc, c'est l'agencement individualisé des divers traits de personnalité qui représente, selon nous, la pierre angulaire et non chacun des traits considérés isolément. Comme le mentionne Kleinmuntz (1967; 45), la structure de la personnalité représente "*a unique organization of traits characterizing an individual.*" Ce concept de structure de la personnalité est près de ce qu'on identifie fréquemment comme étant l'intégration de la personnalité (personality integration) et qui fait état d'un arrangement fonctionnel particulier de divers traits de personnalité<sup>93</sup>.

Le choix de la structure de la personnalité comme variable modérant la nature de la relation fait directement écho aux recommandations prescrites par la littérature. Entre autres, Champoux (1981;171) mentionne que "*personality characteristics would appear to be useful variables in any future research*". Et Judge et Watanabe (1994;106) ajoutent en ce qui concerne l'appartenance individuelle à une hypothèse précise, "*the natural extension of*

---

<sup>93</sup> Plus précisément, Reber (1985; 536) définit l'intégration de la personnalité comme étant: "*A term used very generally to refer to the coordination, organization or unification of disparate traits, behavioral dispositions, motives, emotions, etc. That make up one's personality.*"

*this research is to derive a theoretical set of dispositional and psychological predictors that cause different individuals to belong to each group".*

Bien difficile de choisir une définition spécifique permettant de délimiter le concept complexe de personnalité. La littérature abonde en définitions à la fois similaires et différentes<sup>94</sup>, chaque auteurs teintant sa conception de la personnalité des prémisses associées au courant théorique qui l'anime. Ainsi, "*the scope and nature of one's definition of personality will be related to theoretical proclivities*" (Jackson, 1973; 776). Dans une optique utilitariste, nous utiliserons comme définition de base, en concordance avec la mesure de cette variable, la définition offerte par Cattell (1957; 67) qui se contente simplement de mentionner que "***personality is that which enables us to predict what a person will do in a given, defined situation.***" Cependant, afin d'adjoindre un complément compréhensif à cette définition fonctionnelle et afin de se dégager de toute emprise théorico-descriptive, nous nous permettons d'annexer à la définition de Cattell (1957) la description plus générique offerte par Bloch et al. (1997; 927)<sup>95</sup> qui spécifie que la personnalité est un:

***Ensemble de caractéristiques affectives, émotionnelles, dynamiques relativement stables et générales de la manière d'être d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve.***

---

<sup>94</sup> À titre indicatif, Allport recensait déjà, en 1927, près de 50 définitions du concept de personnalité.

<sup>95</sup> Soulignons que plusieurs définitions génériques et d'orientation athéorique du concept de personnalité auraient pu être choisies. Pour n'en citer que quelques-unes: "*La personnalité est le conglomerat organisé des processus et des états psychologiques appartenant à l'individu.*" (Linton, 1945; 84); "*La personnalité est l'organisation dynamique, dans le cadre de l'individu, des systèmes psychophysiques qui déterminent son comportement caractéristique et ses pensées.*" (Allport, 1970; 34); "*La personnalité est l'organisation plus ou moins ferme et durable du caractère, du tempérament, de l'intelligence, et du physique d'une personne qui détermine son adaptation unique au milieu.*" (Eysenck, 1950; 2); "*La personnalité est la combinaison de toutes les dimensions relativement durables des différences individuelles.*" (Byrne, 1966; 39)

## Développement de carrière

La deuxième variable modératrice de notre modèle est le développement de carrière.

Comme le mentionnaient Rain et al. (1991; 300):

*“further theoretical clarification of the JSLS relationship may gained through the examination of two individual difference variables as moderators. Life stage, as operationalized by relative importance of work and nonwork, and the roles considered as salient in either job or life domain appear to be potentially important moderators.”*

C'est dans cette optique que nous utiliserons le développement de carrière pour cerner les éléments façonnant la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Par l'utilisation du cadre théorique propre à Super (1953), nous serons à même, par la détermination des étapes de carrière (exploration, établissement, maintenance et déclin), de vérifier l'influence de l'agencement des rôles individuels, ainsi que des tâches développementales liées à la carrière, sur la bidirectionnalité de la relation qui nous intéresse. Ceci sera possible car le développement de carrière, dans sa conception superienne, est constitué de la progression des rôles de la vie (enfant, parent, citoyen, travailleur, etc), ce qui indirectement englobe une approximation de la diffusion des intérêts individuels. Ainsi, cette configuration de la carrière permet une estimation symétrique de l'évolution professionnelle mais aussi de l'évolution personnelle puisque l'analogie entre les étapes de carrière et les étapes de vie est aisée (Super, 1981, 1988). Cette réalité transparait puisse que les prémisses de base de l'approche superienne et des théories évolutives (Havighurst, 1952; Ginzberg et al., 1951; Buehler, 1933) de l'individu sont les mêmes<sup>96</sup>; ces dernières étant l'inspiration du modèle de développement de carrière. Nous utiliserons donc comme définition conceptuelle du développement de carrière celle que propose Super (1953; traduction: Bujold, 1989; 168):

***Processus continu à partir de l'enfance jusqu'à la vieillesse, dont le déroulement est généralement ordonné et prévisible, et qui est dynamique, en ce sens qu'il résulte de***

---

<sup>96</sup> Plusieurs conceptions contemporaines (ex.: Levinson, 1986; Neugarten, 1976) intègrent simultanément le développement de carrière et le développement individuel, démontrant ainsi la synergie naturelle existant entre l'évolution de la vie et l'évolution de la carrière.

*l'interaction entre les connaissances de l'individu et les demandes de la culture, ce qui en fait un processus psychosocial.*

### **Indices socio-démographiques**

Finalement, l'influence de certains indices socio-démographiques sera vérifiée sur la fluctuation de l'intensité de chacune des relations. *Ces indices permettent de circonscrire globalement le contexte social (ex.: état civil, groupe occupationnel, etc.) dans lequel évolue un individu ainsi que son appartenance démographique (ex.: âge, sexe, etc.).* Bien qu'une multitude de caractéristiques de cet acabit puisse être retenue, la distribution naturelle de la population cible dicte *ipso facto* la nature des variables pouvant être utilisées. Ainsi, dans les limites de la variance offerte par notre population, nous retenons huit caractéristiques socio-démographiques: le sexe, l'âge, le statut civil, la scolarisation, la catégorie occupationnelle, les années de service ou d'ancienneté dans le poste/organisation, la taille (population) de la ville d'attache et le niveau salarial.

### **3.3.2 Hypothèses de recherche<sup>97</sup>**

Trois hypothèses principales orientent la présente recherche. Chacune de ces hypothèses est centrée sur une dimension spécifique de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Ainsi, les trois blocs d'hypothèses s'intéressent respectivement à l'influence de la structure de personnalité sur la nature de la relation, à l'effet du développement de carrière sur la direction de la relation et à l'emprise des indices socio-démographiques comme déterminant de l'intensité des liens relationnels.

---

<sup>97</sup> Nous aimerions rappeler au lecteur que les appuis empiriques offerts à chacune de nos hypothèses sont issus d'études principalement ancrées dans la recherche d'une nature unique particulière à la relation entre la satisfaction au travail et hors travail. Ainsi, toutes les constatations actuelles, sauf exceptions, proviennent de la vérification d'un modèle corrélationnel simple. Bien que notre étude s'inspire de la conception prévoyant une multiplicité simultanée de natures (polymorphie), les recherches "corrélationnelles" demeurent notre seul matériel de référence.

### 3.3.2.1 Hypothèse concernant la nature de la relation

Comme l'ont mentionné Judge et Watanabe (1994), la recherche d'une explication unique et généralisée est irréaliste. Le manque d'uniformité dans les conclusions des études portant sur le lien unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail nous permet de croire que la nature de cette relation est polymorphe, c'est-à-dire quelle s'adapte au gré de la fluctuation de certaines caractéristiques spécifiques. Dans cette logique, il devient inapproprié de façonner la recherche en fonction d'une seule hypothèse relationnelle, mais il faut s'employer à découvrir "*the conditions that influence each model's applicability to each individual.*" (Judge et Watanabe, 1994; 106).

De plus, nous croyons que cette nouvelle conception de la relation permettra de mettre à jour des liens beaucoup plus révélateurs entre ces deux types de satisfaction. En effet, bien que significative, la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail demeure de faible intensité<sup>98</sup>. Comme l'ont judicieusement fait remarquer Near et Sorcinelli (1986), ce fait peut être partiellement justifié par l'agrégation des populations. En effet, les études se concentrant sur la recherche d'une explication unique –principalement dans le cadre de l'effet d'entraînement– ne prennent aucunement en considération l'influence statistique opposée des sous-populations caractérisées soit par l'effet d'entraînement (corrélation positive), par l'effet de compensation (corrélation négative) ou par la segmentation (absence de corrélation). Ainsi, une répartition de la population à l'étude en fonction de la nature propre de la relation entre les satisfactions et en fonction aussi de ses caractéristiques spécifiques permettra d'obtenir une meilleure évaluation de l'influence réciproque de la satisfaction au travail et de la satisfaction hors travail.

Dans cet esprit, nous utiliserons un ensemble de traits psychologiques individuels pour vérifier l'adéquation entre la nature spécifique de la relation et certains patrons de personnalité pré-établis. Nous croyons que la structure de la personnalité, conformément

---

<sup>98</sup> Notons, entre autres, que Rice et al. (1980) proposent une corrélation moyenne de .31, alors que Tait et al. (1989), par le biais d'une méta-analyse, arrivent à une corrélation de .44.

aux propositions de Judge et Watanabe (1994), de Rain et al. (1991) et de Champoux (1981), agit comme modérateur de la relation et qu'elle peut ainsi déterminer la nature du lien (effet d'entraînement, effet de compensation ou effet de segmentation) entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

**Hypothèse 1** La nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par la structure de la personnalité propre à chaque individu.

Considérant l'asepsie relative de la littérature sur l'influence de la personnalité dans le cadre de l'interface satisfaction au travail/satisfaction hors travail, nous croyons qu'il serait très hasardeux, voire non-fondé, de postuler des hypothèses secondaires. Les seuls traits de personnalité ayant fait l'objet d'une vérification systématique sont la perception de soi (Bedeian et Marbert, 1979), le besoin de réussite (Champoux, 1981), le site de contrôle (Kabanoff et O'Brien, 1980) et l'orientation sociale (Shaffer, 1987)<sup>99</sup>. Aucune recherche, jusqu'à présent, ne s'est intéressée à l'influence modératrice de l'agencement des traits de personnalité ou de la structure de la personnalité.

En regard de ce manque d'information, nous préférons nous restreindre à la vérification de notre hypothèse principale plutôt que de définir un ensemble d'hypothèses secondaires, hypothèses qui n'auraient pour seul fondement que nos présomptions intuitives.

### **3.3.2.2 Hypothèses concernant la direction de la relation**

Une relative confusion persiste en ce qui concerne la direction de la relation entre les satisfactions (unidirectionnalité versus bidirectionnalité). Nous soutenons que la direction de la relation est bidirectionnelle et qu'elle est principalement façonnée par l'agencement des rôles individuels déterminé par l'évolution temporelle de la carrière et de ses corollaires

---

<sup>99</sup> Notons, à titre informatif, que les études ont démontré que la perception de soi et l'orientation sociale influençaient significativement la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail alors que le besoin de réussite et le site de contrôle n'avaient pas d'influence significative.

(Super, 1981). Ainsi, au fil du développement de la carrière d'un individu, la satisfaction au travail sera tantôt dépendante de la satisfaction hors travail et, en d'autres moments, c'est l'inverse qui se produira.

Cependant, tout le défi de la mesure de la direction de cette relation repose sur la méthodologie utilisée. Traditionnellement, la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail n'a principalement été vérifiée que par le truchement d'une méthodologie statistique [*Cross-lagged correlation*, *Two-stage least squares analysis (2SLS)*, *Frequency of change in product moment (FCP)*, Lisrel]. Nous croyons qu'il est préférable, afin de bien estimer la direction de cette relation ainsi que la causalité du lien, d'utiliser une logique conceptuelle plutôt que statistique. En ce sens, la littérature constate qu'il existe un écart considérable entre les mesures globales (*facet free*) et les mesures dimensionnelles (*facet specific*) du concept de satisfaction au travail. Comme le mentionne Foucher (1983;365):

*"la mise en relation des facteurs spécifiques de satisfaction avec un indice général de satisfaction permet d'expliquer un pourcentage limité de variance, ce qui laisse penser que d'autres facteurs semblent influencer sur les réactions globales de l'individu à l'égard de son travail."*

Nous postulons, comme le font Scarpello et Campbell (1983) et Stiles (1985), qu'un facteur important expliquant cette variation entre un indice général et un indice agrégé de satisfaction est l'influence de la satisfaction hors travail qui vient soit gonfler soit amoindrir la perception globale de la satisfaction au travail. Naturellement, bien que peu documentée, nous estimons qu'une relation similaire s'opère dans le cadre de l'influence de la satisfaction au travail sur la satisfaction hors travail.

Ainsi, comme l'affirme Shaffer (1987;123):

*"global measures of job satisfaction are tapping more than the sum of facets measures, [...] global measures may be important in understanding the relation between work and nonwork satisfaction. Future research should include both facet and global measures."*



Cette logique nous permettra de vérifier la direction de la relation entre les deux types de satisfaction et cela, tant en ce qui concerne l'hypothèse de l'effet d'entraînement que celle de l'effet de compensation; l'effet de segmentation ne possédant naturellement aucune direction.

**Hypothèse 2** La direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par la progression de la carrière propre à chaque individu.

Plus spécifiquement, deux hypothèses alternatives viendront clarifier cette hypothèse générale. Se référant aux travaux de Rapoport et Rapoport (1975), Erickson (1978), Levinson et al. (1978) et Riverin-Simard (1984), il semble que les premières phases de la vie et, parallèlement, les premières phases de la carrière soient largement investies, en terme d'intérêts, dans la sphère du travail. Par la suite, cet intérêt sera graduellement transféré, selon un principe de système clos, dans le domaine de la vie privée. Cette réalité alimente donc nos deux hypothèses secondaires en ce qui a trait à l'influence de la progression de carrière sur la relation satisfaction au travail/hors travail. Notons que ces hypothèses concordent avec les recommandations faites par Rain et al. (1991).

**Hypothèse 2a:** Dans les premières phases de la progression de carrière (périodes d'exploration et de maintenance), la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'effectuera de la sphère du travail vers celle du non-travail.

**Hypothèse 2b:** Dans les dernières phases de la progression de carrière (périodes de maintenance et de déclin), la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'effectuera de la sphère du non-travail vers celle du travail.

### 3.3.2.3 Hypothèses concernant l'intensité<sup>100</sup> de la relation

Comme l'on démontré plusieurs études antérieures (Shaffer, 1987; Bamundo et Kopelman, 1980; Gechman et Wiener, 1975; Hulin, 1969), certaines caractéristiques socio-démographiques peuvent amplifier ou diminuer la magnitude de la relation entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle. En ce sens, notre étude vise à revérifier la pertinence actuelle de certaines variables déjà bien identifiées et nous ajouterons quelques variables moins fréquemment testées afin d'élargir la compréhension de la fluctuation de l'intensité de cette relation. Notre hypothèse générale est la suivante:

**Hypothèse 3** L'intensité (force) des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par les caractéristiques socio-démographiques propres à chaque individu.

Comme nous l'avons mentionné, le sexe, l'âge, le statut civil, la scolarisation, la catégorie occupationnelle, les années de service ou d'ancienneté dans le poste/organisation, la taille (population) de la ville d'attache et le niveau salarial sont les variables socio-démographiques retenues. Une hypothèse spécifique accompagne chacune de ces variables, hypothèse formulée dans l'esprit des résultats empiriques obtenus jusqu'à maintenant<sup>101</sup>.

L'influence du **sexe** sur la fluctuation de la nature et de l'intensité de la relation entre le travail et le hors travail fut l'une des préoccupations initiales des chercheurs dans le domaine. Ainsi, les toutes premières études utilisaient le sexe comme modérateur de la relation en démontrant que les hommes entretenaient une relation d'entraînement de plus grande intensité comparativement à l'intensité du lien rencontrée chez les femmes

---

<sup>100</sup> L'intensité de la relation se définit simplement en terme de force corrélationnelle. Dans le cas de l'effet d'entraînement, plus la corrélation est positive et plus la relation est intense. Dans le cas de l'effet de compensation, plus la corrélation est négative et plus la relation est intense. Et, dans le cas de la segmentation, plus la corrélation est faible ou inexistante, plus la relation est intense.

<sup>101</sup> Il est primordial de mentionner que chacune des hypothèses secondaires relatives à la troisième hypothèse de recherche s'inscrit dans une optique de satisfactions globales (*facet free*) au travail et hors travail. Ceci découle de la nature des mesures effectuées dans les études antérieures sur le sujet. Nous nous permettons néanmoins de croire que les autres dimensions des satisfactions (cf. extrinsèques et intrinsèques) réagiront de la même façon à l'influence des indicateurs socio-démographiques.

(Brayfield et al., 1957; Hulin, 1969). Cette distinction sexuelle deviendra cependant désuète à partir des années 1970. Ainsi, les études de Kavanagh et Halpern (1977), Bamundo (1977), Schmitt et Mellon (1980) et Cramer (1995) démentiront l'effet du sexe sur la fluctuation de l'intensité relationnelle unissant la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle. En fonction de l'historicité de l'influence de cette variable, notre hypothèse secondaire concernant l'effet du sexe est la suivante:

**Hypothèse 3a:** Le sexe (genre) n'a aucune influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail

L'**âge** est l'une des variables les plus populaire en ce qui concerne la vérification de son effet sur la relation satisfaction au travail/satisfaction hors travail. Gechman et Wiener (1975), Bamundo (1977), Bamundo et Kopelman (1980) et Near et al. (1987) ont tous vérifié l'influence spécifique de cette variable. Cependant, seul Bamundo (1977) a vérifié l'influence concrète de l'âge comme modérateur de l'intensité de la relation. Bien que les résultats ne soient pas concluants (confirmation partielle), nous soutenons l'importance de revérifier l'influence de cette variable. En ce sens, nous émettons l'hypothèse suivante:

**Hypothèse 3b:** L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec l'âge.

La **scolarisation** jouit d'une popularité similaire à celle de l'âge. Plus particulièrement, Kornhausser (1965), Bamundo (1977), Bamundo et Kopelman (1980) et Near et al. (1987) se sont attardés à l'étude de l'effet modérateur de cette variable. Tous s'entendent pour confirmer l'influence modératrice de cette variable, exception faite de Kornhausser (1965). Il semble, selon les résultats, que l'intensité de la relation est directement proportionnelle au niveau de scolarisation.

**Hypothèse 3c:** L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec la scolarisation.

La catégorie occupationnelle est une variable qui n'a jamais été vérifiée, du moins en ce qui concerne les catégories d'emplois comprises dans notre population (vente, réparation,

services, travail de bureau et travail administratif). Bien qu'on se soit intéressé au niveau d'emploi (Near et al., 1987; Champoux, 1980; Bamundo et Kopelman, 1980; Bamundo, 1977; Kavanagh et Halpern, 1977; Kornhausser, 1965) ou encore à la distinction entre cols bleus et cols blancs (Bamundo, 1977; Friedlander, 1966), aucune recherche ne s'est jusqu'à présent intéressée à la fluctuation de l'intensité de la relation chez des travailleurs d'occupations différentes mais de niveau hiérarchique similaire.

**Hypothèse 3d:** La catégorie professionnelle a une influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

L'influence du statut civil (célibataire, marié, divorcé, séparé, veuf), des années de service ou d'ancienneté dans le poste/organisation, de la taille de la ville d'attache et du salaire ont été exclusivement testés par Bamundo (1977). Notons, concernant l'influence de ces variables sur l'intensité de la relation, que peu de différences ont été observées en fonction de la variation du statut civil, qu'un lien curvilinéaire définit l'influence des années de service, que l'intensité de la relation semble plus faible pour les gens habitant les régions non-métropolitaines et qu'une certaine fluctuation est observée en fonction du salaire annuel. Ces conclusions étant les seules disponibles, nous avons directement ancré nos hypothèses dans le sens de ces résultats. Le tableau III.2 fait état de la synthèse de l'ensemble de nos hypothèses de recherche.

**Hypothèse 3e:** Le statut civil n'a aucune influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

**Hypothèse 3f:** Les années de service (poste/organisation) entretiennent un lien curvilinéaire avec l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

**Hypothèse 3g:** L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec la taille de la ville d'attache.

**Hypothèse 3h:** L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail fluctue en fonction du niveau salarial.

Tableau III.2: Synthèse des hypothèses de recherche

<u>Hypothèse 1</u>	<b>La nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par la structure de la personnalité propre à chaque individu.</b>
<u>Hypothèse 2</u>	<b>La direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par la progression de la carrière propre à chaque individu.</b>
2a	Dans les premières phases de la progression de carrière (périodes d'exploration et de maintenance), la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'effectuera de la sphère du travail vers celle du non-travail
2b	Dans les dernières phases de la progression de carrière (périodes de maintenance et de déclin), la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'effectuera de la sphère du non-travail vers celle du travail.
<u>Hypothèse 3</u>	<b>L'intensité (force) des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par les caractéristiques socio-démographiques propres à chaque individu.</b>
3a	Le sexe (genre) n'a aucune influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail
3b	L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec l'âge.
3c	L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec la scolarisation.
3d	La catégorie professionnelle a une influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.
3e	Le statut civil n'a aucune influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.
3f	Les années de service (poste/organisation) entretiennent un lien curvilinéaire avec l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.
3g	L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec la taille de la ville d'attache.
3h	L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail fluctue en fonction du niveau salarial.

## **Conclusion**

Nous avons fait état dans ce chapitre des balises fondamentales délimitant notre objet de recherche. Partant de notre question générale de recherche et des objectifs qui l'accompagnent, nous avons précisé nos intentions de recherche à l'intérieur de notre question spécifique. Ainsi, notre intérêt particulier se cible sur l'explication de la fluctuation interindividuelle de la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail et sur la variation intra-individuelle de la direction et de l'intensité de cette même relation. Bien que le cadre théorique explicitant cette relation soit historiquement pauvre, nous avons recensé les avenues les plus prometteuses de compréhension et indiqué la dynamique sous-jacente à l'opérationnalisation de chacune des caractéristiques nous intéressant. Trois ensembles de variables sont donc identifiés afin de circonscrire la prégnance de chacune des possibilités explicatives. Ainsi, nous proposons hypothétiquement que la structure de la personnalité aura une incidence prépondérante sur la définition de la nature de la relation, la progression de carrière alimentera la direction des satisfactions et que certains indices socio-biographiques modifieront l'intensité des liens dans le respect des natures pré-identifiées. Ces prétentions théoriques renvoient à trois variables principales ainsi qu'à plusieurs variables secondaires.

*La faculté de peser, de mesurer et de compter permet à l'esprit humain de se dégager des apparences sensorielles.*

**Socrate**

Le présent chapitre présente la méthodologie spécifique structurant notre recherche. Principalement nous faisons état des diverses échelles ayant été utilisées afin de circonscrire le phénomène unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Un argumentaire est présenté pour justifier nos choix concernant la mesure de nos variables ainsi que la pertinence de ces mesures dans le cadre de la problématique qui nous intéresse. Nous aborderons aussi les questions concernant la cueillette de nos données en décrivant les instruments utilisés ainsi que les caractéristiques de la population choisie pour les fins de notre étude.

#### **4.1 Stratégie de recherche**

Notre recherche est de nature comparative et elle utilise une stratégie non-expérimentale puisqu'aucune variable ne fait l'objet d'un contrôle volontaire. De plus, elle utilise un design transversal de recherche (*single sample cross-sectional design*) car une seule et unique mesure dans le temps est effectuée. Néanmoins, notons que cinq entrevues pré-enquêtes ont été réalisées sur un groupe ciblé de travailleurs. Ces entrevues semi-structurées ont permis, entre autres, de procéder à une validation apparente du modèle d'analyse ainsi que d'acquérir certaines informations ponctuelles (ex.: culture organisationnelle, préoccupations personnelles, centralité du travail) sur les organisations et les sujets participant à l'étude.

Bien qu'il puisse sembler intéressant d'utiliser un devis expérimental longitudinal, en fonction de plusieurs points de mesure dans le temps, il appert que cette préoccupation est inutile en raison des prémisses évolutives proposées par la littérature concernant le concept de satisfaction. Un design longitudinal de recherche a pour principale fonction de s'assurer

de la stabilité des résultats dans le temps. En ce qui concerne les concepts de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail, les études précédentes nous confirment que ces attitudes sont relativement statiques, tant dans leur nature<sup>102</sup> que dans leur relation. Orpen (1978) en fonction de deux mesures sur un intervalle de douze mois constate une corrélation significative entre les mesures de la satisfaction au travail ( $r=.27; p<.05$ ) et de la satisfaction hors travail ( $r=.33; p<.01$ ). Conjointement, Judge et Watanabe (1993), mais cette fois-ci sur un intervalle de cinq ans, trouvent aussi des corrélations significatives en ce qui concerne la satisfaction au travail ( $r=.37; p<.01$ ) et hors travail ( $r=.54; p<.01$ ). Comme mentionné par Rain et al. (1991; 300-301):

*"Recent research on job satisfaction has found support for notion that job satisfaction is at least in part a stable characteristic or disposition (Gerhart, 1987; Staw & Ross, 1985), resulting from environmental and genetic (Arvey, Bouchard, Segal & Abraham, 1989) factors."*

Ainsi nous croyons, en fonction de ces données, que l'utilisation d'un devis longitudinal serait de peu d'utilité, du moins dans le cadre des questionnements guidant notre recherche.

## 4.2 Mesures des variables

### 4.2.1 Variables principales

Quatre mesures de la satisfaction ont été effectuées. Utilisant une logique similaire à celle préconisée par Brayfield, Wells & Strate (1957) et Kavanagh & Halpern (1977), chaque type de satisfaction (travail et hors travail) a été mesuré à partir d'un indice dimensionnel (*facet specific*) et d'un indice global (*facet free*). Les indices dimensionnels représentent une mesure "composite" de la satisfaction où plusieurs aspects sont mis à contribution afin d'estimer l'ampleur de la satisfaction. En ce qui a trait aux indices globaux, il s'agit d'une évaluation

---

<sup>102</sup> Même si certaines attitudes peuvent généralement être considérées comme des "*dispositions plus ou moins durables*" (Stoetzel, 1968; 78), nous soutenons que dans le cas spécifique de l'attitude représentée par la satisfaction au travail et par celle de la satisfaction hors travail, malgré certaines modifications potentielles, les changements demeurent relativement incrémentiels et donc, difficilement observables.



intégrative où la satisfaction est circonscrite à partir d'un ou de quelques items génériques (Rice et al., 1990).

#### 4.2.1.1 Satisfaction dimensionnelle au travail

En ce qui concerne la satisfaction au travail de nature dimensionnelle (STD), une version abrégée de l'Inventaire de Satisfaction au Travail (IST) de Larouche (1975) est utilisée. Bien qu'une pléiade impressionnante d'instruments existe pour mesurer la satisfaction au travail de nature dimensionnelle (ex.: SRA Employee Inventory; Cornell Job Descriptive Index; Minnesota Satisfaction Questionnaire), nous retenons l'IST principalement en raison de son origine québécoise, de la diversité des dimensions mesurées et des qualités intrinsèques de l'instrument. Comme l'affirme Larouche (1975; 371-372):

*“la validité de l'IST semble assurée. En effet, les résultats permettent d'affirmer que l'IST s'avère un instrument capable de discriminer les niveaux respectifs de satisfaction de groupes de travailleurs et ce, sur différentes facettes de leur travail. [...] En ce qui touche la fidélité, là encore les résultats générés par l'IST sont impressionnants. [...] Cette qualité métrologique est d'ailleurs renforcée par une consistance interne et une homogénéité des items évidente.”*

Ce questionnaire mesure 18 dimensions de la satisfaction<sup>103</sup> au travail et est composé, dans sa version originale, de 72 questions en raison de quatre questions par dimension. Pour les fins de notre étude, nous utilisons une version modifiée de ce questionnaire afin de l'adapter tant aux limites de temps qu'à la nature de la mesure que nous voulons obtenir. Ainsi, seulement deux questions par dimension seront utilisées. Cette pratique n'aura que peu d'incidence sur la qualité relative de l'instrument puisqu'on observe une forte corrélation entre chacune des paires de questions composant les dimensions. Particulièrement, Larouche (1975) a vérifié la corrélation moyenne unissant les questions composant les dimensions de l'inventaire. Ainsi, les corrélations observées sont respectivement de .69 entre Q<sub>1</sub> et Q<sub>2</sub>, de

---

<sup>103</sup> Les dimensions mesurées par l'IST sont: l'affectation du personnel, l'attrait du travail, l'autonomie, l'autorité, l'avancement, la communication verticale, la communication horizontale, les conditions de travail, le niveau de responsabilité, l'innovation, la reconnaissance, les politiques de l'organisation, le salaire, la sécurité d'emploi, la sécurité au travail, la supervision technique, la supervision humaine, la variété dans le travail.

.67 entre  $Q_1$  et  $Q_3$ , de .69 entre  $Q_1$  et  $Q_4$ , de .76 entre  $Q_2$  et  $Q_3$ , de .77 entre  $Q_2$  et  $Q_4$  et de .81 entre  $Q_3$  et  $Q_4$ . Dans notre enquête, deux questions par dimension ont été utilisées soit les questions 3 et 4 propres à chacune des dimensions; ces questions représentant la paire possédant le coefficient de corrélation le plus élevé. La version adaptée de l'IST que nous utilisons est donc composée de 36 questions (2 questions/18 dimensions).

#### 4.2.1.2 Satisfaction globale au travail

En ce qui concerne le score global de la satisfaction au travail (STG), ce dernier est mesuré par le biais d'une adaptation<sup>104</sup> de l'échelle développée par Dolan et Arsenault (1983). Cet instrument permet d'évaluer de façon générale la satisfaction au travail en fonction de trois items. Nous avons choisi cet instrument de mesure puisqu'il permet d'effectuer une mesure multi-paliers de la satisfaction globale au travail. Ainsi, chacune des trois questions composant l'échelle s'attarde au degré de satisfaction se rapportant à l'organisation ( $Q_1$ ), à l'emploi ( $Q_2$ ) et aux tâches ( $Q_3$ ). De plus, cette échelle est d'origine québécoise, ce qui élimine d'emblée les biais métrologiques pouvant être occasionnés par une adaptation linguistique. Notons que cette échelle a été utilisée et validée par Dolan et Arsenault (1980) dans le cadre d'une étude portant sur le stress au travail et qu'elle possède un alpha de Chronbach de l'ordre de .78.

#### 4.2.1.3 Satisfaction dimensionnelle hors travail

Deux mesures du même acabit sont utilisées pour circonscrire la réalité présentée par la satisfaction hors travail. Tout d'abord, pour ce qui est de la mesure dimensionnelle, le Weitz Test of General Satisfaction (Weitz, 1952), nous permettra de vérifier la satisfaction "*facet specific*" hors travail. Cet instrument, précédemment utilisé dans des études analogues à la nôtre (Kavanagh et Halpern, 1977; Brayfield et al., 1957), est constitué de 44 questions et permet de vérifier la satisfaction dans diverses sphères de la vie (ex.: politique, sociale,

---

<sup>104</sup> L'adaptation de cette échelle se résume principalement au remplacement d'un item sur la satisfaction reliée à l'emploi par une question s'intéressant au niveau de satisfaction que procure les tâches. De plus, les choix de réponses ont été élargis, passant d'une répartition (style likert) en trois points à une répartition en cinq points.

culturelle, personnelle, etc.)<sup>105</sup>. Notons que cette échelle possède des propriétés psychométriques intéressantes puisque les études antérieures proposent un alpha de .78 (Judge, 1993) et un coefficient Spearman-Brown de .75 (Weitz, 1952). Pour les besoins de notre étude, huit items ont été retirés de l'échelle initiale. Tout d'abord, les questions 10, 13, 18, et 27 ont été éliminées puisqu'elles concernaient toute la satisfaction issue du travail. Utilisant cet instrument afin d'estimer la satisfaction provenant des activités hors travail, il était nécessaire d'enlever les items s'attardant à la sphère du travail afin de ne pas créer un phénomène de double mesure. La question 34 a elle aussi été retirée puisque son libellé est "*the school your child is attending*". Ne contrôlant pas la situation familiale de nos répondants, cette question présupposant la présence d'enfant(s) était donc inapplicable. Une même réalité s'imposait en ce qui concerne la question 19. Cette question s'intéressait à la satisfaction reliée aux études collégiales. La majorité de nos répondants n'ayant pas atteint ce niveau de scolarisation, il était préférable de retirer cet item. Finalement deux items, soit les questions 43 et 44, n'ont pas été intégrés à l'échelle utilisée puisque nous les considérons farfelus, voire inappropriés. Ces questions concernaient respectivement la satisfaction liée au papier 8½ X 11 (*8½ X 11 paper*) et la satisfaction liée au numéro de téléphone personnel (*your telephone number*).

Cet instrument de mesure n'étant disponible qu'en langue anglaise, une traduction maison a été effectuée. Cette traduction a cependant profité d'une validation par une traductrice professionnelle. À la suite de la vérification de la traduction, quelques modifications mineures ont été apportées afin de respecter tant la sémantique que la phraséologie de l'instrument original.

---

<sup>105</sup> Il est important de mentionner que malgré la nature dimensionnelle de l'échelle de Weitz (1952), aucune étude, à notre connaissance, n'a factorisé cette métrique. Ainsi, les recherches (Judge, 1993; Weitz et Nuckols, 1955; Weitz et Nuckols, 1953) ayant utilisé jusqu'à maintenant cette échelle se sont contentées d'un indice agrégé de satisfaction hors travail, c'est-à-dire d'une utilisation de la mesure comme "*a summation of responses to specific life situation items*." (Kavanagh et Halpern, 1977; 68). Nonobstant ce fait, il demeure que cette échelle, par sa composition, se veut d'orientation dimensionnelle.

#### 4.2.1.4 Satisfaction globale hors travail

Pour obtenir l'indice global de satisfaction hors travail, nous utilisons le *Satisfaction with life scale* développée par Diener et al. (1985) et traduite en français par Blais et al. (1989). Cette échelle est composée de cinq items permettant d'estimer de façon générale la satisfaction propre à la sphère hors travail. Plus spécifiquement, cette échelle se concentre sur la dimension cognitive de l'attitude de satisfaction et permet d'obtenir "une évaluation globale de la qualité de vie d'une personne selon ses propres critères." (Shin et Johnson, 1978; 478).

Les qualités métriques de l'échelle originale sont excellentes (Pavot et Diener, 1993; Pavot et al., 1991) et la traduction effectuée par Blais et al. (1989) fait écho à cet attribut en relatant un alpha de Cronbach oscillant entre .80 et .84 ainsi que le regroupement factoriel des cinq items sur un seul facteur expliquant 56% de la variance.

Il est intéressant de noter que notre utilisation de cette échelle cadre parfaitement avec les préoccupations indiquées par Blais et al. (1989; 221) puisqu'ils soulignaient que l'Échelle de satisfaction dans la vie "permettra de faire avancer les connaissances auprès de populations canadiennes-françaises non seulement sur la nature de la satisfaction de vie et du bien-être subjectif, mais également sur les antécédents et les conséquences de la satisfaction globale dans la vie." C'est exactement dans ce dessein que cette échelle a été utilisée dans notre étude.

#### 4.2.2 Variables modératrices

Comme l'indique notre modèle d'analyse, trois ensembles de variables modératrices seront mis à contribution afin de circonscrire la nature, la direction et la force de la relation s'opérant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail<sup>106</sup>. Ces variables

---

<sup>106</sup> Nous aimerions souligner que, tel que proposé par Kervin (1990; 167), "moderator variables can affect an X-Y relationship in four way: existence, strength, shape and direction." L'existence de la relation qui nous intéresse n'étant plus une source d'interrogation (*existence*), nous exploiterons les trois autres utilités de ce type de variables, soit la détermination de l'intensité (*strength*), de la nature (*shape*) et de la direction d'une relation (*direction*).

modératrices sont: le type de personnalité, la progression de carrière et les caractéristiques socio-démographiques des répondants.

#### 4.2.2.1 Type de personnalité

En ce qui concerne la nature de la relation, nous vérifierons l'influence de la structure de la personnalité sur les trois hypothèses relationnelles pré-définies par la littérature: effet d'entraînement, effet de compensation et effet de segmentation. En ce sens, nous nous concentrerons sur une mesure étendue des traits de personnalité afin d'obtenir un profil multidimensionnel de la personnalité des sujets. Pour ce faire, nous utilisons le Questionnaire de Personnalité en Seize Facteurs (16PF; Cattell, 1946) qui permet de définir la personnalité individuelle en fonction de seize traits<sup>107</sup>. Nous utilisons la forme C de cet instrument puisqu'elle représente la forme la plus courte et qu'elle est destinée à des personnes ayant une faible scolarisation<sup>108</sup>. La forme C est composée de 106 questions, comparativement à 187 pour la forme A et la forme B, et demande environ 25 minutes pour être complétée. Bien que cela puisse sembler long, il demeure que le 16PF est l'instrument le plus court pour mesurer convenablement la structure de la personnalité et cela en regard des multiples instruments génériques s'intéressant à une telle mesure (cf. MMPI, Inventaire de Jackson, NEO, etc.). Toutes les échelles constituant le 16PF (forme C) sont composées de six questions, exception faite de l'échelle B mesurant l'intelligence qui comporte huit questions. De plus, au-delà de la mesure stricte des 16 facteurs de personnalité, le 16PF propose une échelle de distorsion motivationnelle (MD) permettant de vérifier l'intégrité des réponses et, le cas échéant, de

<sup>107</sup> Les 16 traits mesurés par le 16PF sont les suivants:

A - sociabilité/attitude distante ( $\alpha=.90$ )	B - intelligence/déficience ( $\alpha=.86$ )
C - maturité/immaturation ( $\alpha=.93$ )	E - domination/soumission ( $\alpha=.91$ )
F - dynamisme/circonspection ( $\alpha=.84$ )	G - persévérance/insouciance ( $\alpha=.85$ )
H - audace/timidité ( $\alpha=.83$ )	I - sensibilité/froideur ( $\alpha=.76$ )
L - soupçonneux/confiant ( $\alpha=.77$ )	M - autie/praxinie ( $\alpha=.88$ )
N - ruse/naïveté ( $\alpha=.79$ )	O - insécurité/sécurité ( $\alpha=.85$ )
Q <sub>1</sub> - radicalisme/conservatisme ( $\alpha=.71$ )	Q <sub>2</sub> - indépendance/dépendance ( $\alpha=.79$ )
Q <sub>3</sub> - volonté/involonté ( $\alpha=.76$ )	Q <sub>4</sub> - tendu/détendu ( $\alpha=.88$ )

<sup>108</sup> Cattell et al. (1970; 3 et 25) mentionnent à cet effet: "*Forms C and D are used more when time resources are very tight and the group ranges to lower educational levels.. [...] They are intended for the average man in the street.*"

corriger les indices eu égard à certaines anomalies (ex.: désirabilité sociale, inattention, etc.). Cette échelle est composée de sept items répartis aléatoirement dans l'ensemble de l'inventaire de personnalité.

Conscient des recommandations faites par Cattell et al. (1970) qui proposent d'être le plus extensif possible dans la mesure des traits de personnalité<sup>109</sup>, les objectifs spécifiques poursuivis par notre recherche ainsi que certaines limites de temps (longueur du questionnaire) occasionnées par la mesure de nos autres variables (nombre acceptable de questions), nous ont obligé à faire une sélection minutieuse des traits utilisés dans l'évaluation de la structure de la personnalité. Ainsi, les traits B (intelligence-déficiência), I (sensibilité-froideur), N (ruse-naïveté), Q<sub>1</sub> (radicalisme-conservatisme), Q<sub>3</sub> (volonté-involonté) et Q<sub>4</sub> (tendu-détendu) ont été retranchés de l'inventaire original. Le choix des traits retranchés s'est effectué sur la base de critères théoriques et pragmatiques. Entre autres, la nécessité de ne pas indisposer les répondants (trait B), le caractère parcimonieux de l'instrument en fonction de l'intercorrélation des traits (traits Q<sub>1</sub>, Q<sub>3</sub> et Q<sub>4</sub>) et les objectifs particuliers de l'étude (traits N et I) sont les critères ayant orienté nos choix.

Ainsi, la nature des questions se rattachant à la mesure du trait intelligence/déficiência (B) pourrait indisposer nos répondants en fonction du niveau de scolarité<sup>110</sup> de ces derniers. Des questions telles<sup>111</sup>:

*Si je dis du ciel qu'il est "en bas" et de l'hiver qu'il est "chaud", je dirai d'un criminel que c'est un:*

*a. bandit;                      b. saint;                      c. nuage.*

---

<sup>109</sup> "He may be right in giving maximum consideration to certain ones of these concepts, but the best strategy is still to investigate using the whole spectrum of the 16PF – for the verdict of many years of research indicates that nine cases out of ten he will overlook some other, unconsidered personality dimension that is equally potent for what he wants to predict." (Cattell et al., 1970; 5)

<sup>110</sup> À la suite des entretiens exploratoires et en fonction des commentaires de certains dirigeants, nous estimons que le niveau de scolarité moyen se situe quelque peu en deça de la douzième année (secondaire V).

<sup>111</sup> Ces items sont respectivement les questions 3 et 71 du 16PF forme C originale.

ou encore:

*Je crois que la série 1,2,3,6,5 doit se poursuivre par:*

a. 10;                      b. 5;                      c. 7.

peuvent soit décourager le répondant ou le rebuter, mettant ainsi en péril la mesure des autres variables investiguées par notre questionnaire. Ce trait a donc été retiré de l'adaptation du 16PF que nous utilisons.

Trois traits ont été délogés de notre adaptation en raison de leur forte similitude avec d'autres traits. Loin de critiquer, comme certains l'ont fait (Boyle, 1989; Noller et al., 1987), la pertinence factorielle des 16 traits identifiés par Cattell, quelques éclaircissements nous semblent néanmoins de rigueur en cette matière. Ainsi, en fonction de l'utilisation particulière que nous réservons à chacun des traits, certains demeurent apparemment très restrictifs ou ne présentent que des différences minimales, bien que potentiellement pertinentes dans d'autres contextes, avec des traits connexes. C'est le cas pour l'ensemble des traits n'ayant pas d'appréciation comportementale, bien que pouvant être quantifiés par le biais d'une mesure par questionnaire, s'arrêtant à l'évaluation de "l'intérieur mental" (Cattell et al., 1970). Ainsi, les traits  $Q_1$  à  $Q_4$  représentent autant de traits de cette nature. Ces indices de personnalité enregistrent de fortes corrélations avec d'autres indices (à incidences comportementales) mesurés par le 16PF. Particulièrement, le trait  $Q_1$  (radicalisme/conservatisme) s'associe avec le trait M ( $r=.33$ ) et le trait E ( $r=.29$ )<sup>112</sup>. Le trait  $Q_2$  (indépendance/dépendance) est pour sa part relié au trait A ( $r=.50$ ) et au trait C ( $r=.36$ ). En ce qui concerne  $Q_3$  (volonté/involonté), il entretient une corrélation de .43 avec l'indice G et de .40 avec le trait C. Finalement, le trait  $Q_4$  (tendu/détendu) enregistre un lien corrélationnel de .61 avec O et de .49 avec C. Compte tenu des liens particuliers unissant l'ensemble des traits et en fonction de la nature spécifique de chacun des indices, nous avons intégré le trait  $Q_2$  à notre version abrégée du 16PF alors que les traits  $Q_1$ ,  $Q_3$  et  $Q_4$  ont été retirés.

---

<sup>112</sup> Les coefficients de corrélation mentionnés dans cette section sont issus des études de Cattell (1989) et de Seibel et al. (1990).

Finalement, certains traits furent exclus en raison de la nature même de notre étude. Le trait N (ruse/naïveté) est de peu d'utilité pour nous puisque ce "*schème représente une certaine forme de développement intellectuel et éducationnel*" (Chevrier, 1966; 26). En fonction de son lien corrélational avec le trait B (Cattell et al., 1970) et considérant l'inutilité du trait B en raison des caractéristiques intrinsèques de notre population, il devient évident que cet indice de personnalité n'entretenait pas une importance cruciale dans la compréhension de notre problématique. Dans une logique similaire, le trait I (premsie/harrie) a été mis de côté puisqu'il se veut davantage un indice de certaines psychopathologies de la personnalité qu'un indicateur de la personnalité tendancielle. Ainsi, la premsie est souvent associée à la dépression mentale, à l'hystérie de conversion et aux syndromes psychosomatiques (Wittenborn, 1951). Pour cette raison et en fonction de la nature spécifique de ce trait, il nous semblait indiqué de ne pas l'utiliser dans notre étude.

La version abrégée du 16PF que nous utilisons est donc composée de 67 questions réparties en dix traits de personnalité (A, C, E, F, G, H, L, M, O, Q<sub>2</sub>) totalisant 60 questions auxquelles nous annexons l'échelle de distorsion motivationnelle (MD) originale du 16PF (7 questions).

#### **4.2.2.2 Progression de carrière**

La variable modératrice qui sera mesurée dans le cadre de la détermination de la direction de la relation est la progression de carrière. S'appuyant sur le cadre conceptuel développé par Super (1988, 1981, 1953), nous utiliserons l'Inventaire des préoccupations de carrière<sup>113</sup> (Dupont, Gingras et Tétreau, 1991) pour mesurer la progression réelle, et non prescriptive (relative à l'âge), de la carrière des sujets. Cet instrument permet de délimiter spécifiquement l'étape de carrière d'un individu par l'identification des préoccupations prépondérantes qu'il entretient à un moment précis de sa vie. Cette information permet de classer les individus à l'intérieur de quatre stades de carrière regroupés de façon chronologique, soit: l'exploration vocationnelle, la croissance, la maintenance et le déclin.

---

<sup>113</sup> Cet instrument constitue une traduction et une adaptation québécoise de l'*Adult Career Concerns Inventory* (ACCI) de Super, Thompson et Linderman (1988).



L'Inventaire des préoccupations de carrière est composé de 60 questions en raison de 15 questions pour chacune des périodes de carrière et il a été conçu pour être utilisé auprès de populations adultes ayant minimalement une huitième année de scolarité. Chaque question s'intéresse à une préoccupation actuelle du répondant et lui demande de se situer sur une échelle en cinq points allant d'une absence totale de préoccupation à une très forte préoccupation pour l'énoncé. La fidélité de cet instrument est fort satisfaisante. Une étude menée par Gingras, Tétreau et Dupont (1994) sur une population québécoise fait état de coefficients de consistance interne (alpha de Cronbach) oscillant entre .77 et .95. En ce qui a trait à la validité de l'instrument, les auteurs ont utilisé une double stratégie de validation. Tout d'abord, ils utilisent l'analyse factorielle exploratoire afin de confirmer la présence des quatre étapes de carrière. Cette analyse permet à Gingras, Tétreau et Dupont (1994; 105) d'affirmer que les "*données soutiennent donc la dimension structurelle de la validité de l'instrument dans la mesure où le nombre de facteurs obtenus et la saturation des items correspondent aux résultats originaux.*" De plus, la validité de l'instrument a été vérifiée par une étude comparative (Québec/États-Unis) de la distribution des étapes de carrière en fonction de l'âge. Encore une fois, les résultats obtenus permettent d'estimer la validité de l'échelle en fonction des faibles différences observées entre l'étude québécoise utilisant l'Inventaire des préoccupations de carrière (IPC) et l'étude américaine utilisant la version originale soit, l'*Adult Career Concerns Inventory* (ACCI).

#### **4.2.2.3 Indices socio-démographiques**

Pour circonscrire l'intensité de la relation, des indices socio-démographiques –le sexe, l'âge, la scolarisation, la catégorie occupationnelle, le statut civil, les années de service (ou d'ancienneté) dans le poste et dans l'organisation, le salaire et la taille de la ville d'attache– seront mesurés. Chaque indice est cerné à partir d'un seul item et en fonction d'une échelle adaptée à la nature de l'information recherchée. Ainsi, des mesures nominales (cf. sexe, catégorie occupationnelle, statut civil, syndicalisation), ordinales (cf. salaire, scolarité) et continues (cf. âge, années d'ancienneté dans le poste et l'organisation, densité de la ville d'attache) ont été utilisées à cette fin.

### **4.3 Instruments de collecte des données**

Notre collecte des données s'est faite, dans le respect des traditions empiriques quantitatives, à l'aide d'un questionnaire auto-administré faisant l'objet d'un envoi groupé (par organisation). Cependant, précédemment à cette collecte formelle des données, sur laquelle sera effectuée les analyses visant à vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons cru bon de nous familiariser à la population à l'étude ainsi qu'à son environnement en effectuant quelques entrevues exploratoires semi-structurées auprès des travailleurs du secteur de l'automobile.

#### **4.3.1 Entretiens exploratoires**

Les entretiens exploratoires ont été effectués le 24 février 1997 auprès de cinq travailleurs oeuvrant chez Contact Chevrolet Olsmobiles Inc, concessionnaire faisant partie de notre population initiale. Naturellement, ce concessionnaire sera dès lors exclus de notre échantillon<sup>114</sup> afin de ne pas contaminer les résultats issus du questionnaire.

Chaque entrevue, d'une durée approximative de 25 à 30 minutes, avait deux objectifs spécifiques: a) vérifier la pertinence apparente de notre modèle explicatif et des hypothèses en découlant et; b) vérifier la disposition des travailleurs concernant leur participation à une enquête par questionnaire. Onze questions prédéterminées (ouvertes) étaient posées à chaque répondant, les dix premières étant consacrées à la validation initiale de notre modèle explicatif et la dernière, divisée en trois sous-questions, s'intéressant à la complaisance des répondants concernant l'enquête par questionnaire (voir l'annexe I pour le détail des questions structurant l'entrevue et l'annexe II pour le détail des transcriptions). Les cinq travailleurs ayant participé à l'entrevue ont été choisis au hasard en respectant cependant les diverses classes d'emploi présentes au sein des concessionnaires automobiles. Il nous semblait primordial de respecter cette division afin d'avoir une image plus représentative de

---

<sup>114</sup> Il est à souligner que cette entreprise sera aussi mise à contribution afin de pré-tester notre questionnaire. Devant déjà l'exclure en fonction de la participation de ses travailleurs aux entrevues exploratoires, il nous semblait opportun restreindre l'exclusion d'une autre entreprise et d'utiliser cette même entreprise dans l'exercice du pré-test de notre questionnaire.

la situation. Ainsi, parmi les cinq candidats, nous retrouvons un comptable (administration), un vendeur, un technicien (mécanicien), un employé des services et finalement une secrétaire (travail de bureau).

Somme toute, les entretiens exploratoires ont pleinement accompli leurs fonctions. Ils nous ont permis de nous entretenir avec des travailleurs des liens unissant ou n'unissant pas leurs satisfactions professionnelle et personnelle. Ils nous ont permis une première mise à l'épreuve de notre modèle explicatif principalement par la vérification de la fluctuation interindividuelle de la nature, de la direction et de l'intensité du lien entre le travail et le hors travail (voir l'annexe III pour l'analyse de chacun des entretiens). Finalement, ils nous ont permis de nous acclimater à la culture enveloppant les activités professionnelles de ces travailleurs et de cumuler des données fort appréciables, dans l'optique du développement du questionnaire de recherche, sur les dispositions de ces travailleurs concernant leur participation à une recherche portant sur le thème de la satisfaction.

#### **4.3.2 Questionnaire**

Le questionnaire utilisé (voir annexe III) dans la présente recherche respecte les paramètres conventionnels des instruments de collecte de données auto-administrés. En fonction des commentaires recueillis lors des entretiens exploratoires, nous savions, d'ores et déjà, que les travailleurs faisant partie de la population à l'étude étaient disposés à participer à l'étude, qu'ils ne semblaient pas y avoir de doute concernant le sérieux et la confidentialité de la démarche et qu'ils étaient prêts à investir entre 30 et 40 minutes pour répondre à un questionnaire. Ce sont ces paramètres initiaux qui ont guidé la confection du questionnaire.

Le questionnaire est composé de sept sections représentant chacune de nos variables principales et de nos variables modératrices. La structure du questionnaire est la suivante:

- Section 1:** Échelle de *Satisfaction with Life Scale (facet free)* hors-travail [Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; 5 items];
- Section 2:** Échelle modifiée de satisfaction globale (*facet free*) au travail [Dolan & Arsenault, 1983; 3 items];
- Section 3:** Questionnaire adapté de personnalité en 16 facteurs [Cattell, 1946; 10 traits et une mesure de distorsion motivationnelle; 67 items];
- Section 4:** Inventaire adapté de satisfaction au travail (*facet specific*) [(Larouche, 1975; 18 dimensions; 36 items];
- Section 5:** Inventaire des préoccupations de carrière [Dupont, Gingras et Tétreau, 1991; 61 items];
- Section 6:** *Weitz Test of General Satisfaction (facet specific)* [Weitz, 1952; 36 items];
- Section 7:** Mesure des indices socio-démographiques (sexe, âge, statut civil, scolarisation, catégorie professionnelle, années de service dans l'organisation, années de service dans le poste, lieu (ville ou village) de résidence, catégorie salariale; 9 items).

La chronologie de présentation des échelles de mesure du questionnaire a été organisée afin de maximiser l'attrait du questionnaire (cf. taux de réponses) et de réduire au minimum l'erreur de mesure (cf. variance commune). En ce sens, nous avons stratégiquement disposé les échelles les plus "simples", c'est-à-dire demandant le moins d'effort cognitif et de concentration, au début et à la fin du questionnaire. Ainsi, les deux premières sections sont constituées des échelles mesurant la satisfaction globale hors travail et au travail. Ces questions, relativement générales, nous semblaient une excellente introduction au questionnaire ainsi qu'un incitatif puisque ces dimensions sont près des préoccupations individuelles sans, pour autant, posséder une charge émotionnelle élevée. De l'autre côté, nous concluons notre questionnaire par la section s'intéressant aux indices socio-démographiques. Encore une fois, des questions brèves et demandant peu de réflexion sont une façon logique de terminer le questionnaire afin d'éviter l'abandon ou les réponses hâtives et désintéressées. Les échelles mesurant des dimensions plus personnelles, demandant un investissement accru de temps et d'implication (cf. satisfaction dimensionnelle au travail et hors travail, personnalité, progression de carrière), ont été groupées au coeur du questionnaire. Ainsi,

notre questionnaire, dans sa structure globale, s'organise conformément aux recommandations<sup>115</sup> de Dillman (1978; viii) à l'intérieur de ce qu'il appelle le "*Total Design Method*" qui est prescrit "*to maximize both the quantity and the quality of responses.*"

Dans un autre ordre d'idées, la structure du questionnaire tente parallèlement d'éliminer les biais pouvant s'introduire dans la mesure des variables. Ainsi, l'ordre de présentation des échelles limite l'intégration d'erreur de mesure et plus précisément l'erreur liée à la variance commune<sup>116</sup> associée à une méthode transversale de cueillette des données (Campbell et Fiske, 1959). Particulièrement, tel que l'on proposé Salancik et Pfeffer (1977), nous avons porté une attention minutieuse à la chronologie des échelles. Ainsi, chacune des échelles mesurant nos variables principales (satisfaction au travail et satisfaction hors travail) est intercalée par la mesure d'une variable modératrice. Seule exception à cette logique est la mesure de la satisfaction globale (*facet free*) hors travail (section 1) et la mesure de la satisfaction globale (*facet free*) au travail (section 2). Ces deux échelles ont été présentées successivement puisqu'elles représentaient une entrée en matière attrayante et simple; cependant pour limiter la possibilité de variance artificielle entre ces deux variables, nous avons modifié la présentation des choix de réponses afin de réduire la consistance cognitive (*consistency motif*) qui est sous-jacente à l'erreur de variance commune (Phillips et Lord, 1986; Staw, 1975; Eden et Leviatin, 1975). De plus, afin de réduire les risques de biais dans les réponses obtenues, nous avons introduit une échelle permettant d'apprécier la manipulation des réponses due à la désirabilité sociale. La désirabilité sociale est une source potentielle de contamination des données lors de l'utilisation de questionnaires auto-administrés (Taylor, 1961; Thomas et Kilmann, 1975; Arnold et Feldman, 1981). L'échelle de désirabilité sociale que nous utilisons est celle qui est incluse dans le questionnaire de

---

<sup>115</sup> Nous avons aussi intégrer à la structure de notre questionnaires certaines recommandations faites par Berdie et al. (1986), Jackson (1988) et Javeau (1990).

<sup>116</sup> Il est important de souligner qu'au-delà des précautions méthodologiques entourant la réduction de l'erreur liée à la variance commune, une vérification statistique *post hoc* peut être effectuée afin d'estimer sa présence réelle. Entres autres, le *Harman's one-factor test* permet de s'assurer de la fiabilité des données et de les redresser au besoin.

personnalité en 16 facteurs de Cattell (16PF), et elle permet d'estimer la distorsion motivationnelle des répondants. Une telle échelle permet d'estimer:

*“l'erreur due (a) aux idées fausses que le sujet se fait de lui-même, (b) à la malhonnêteté qui le pousse à présenter une image fausse de lui-même, (c) à l'intensité, variable dans diverses situations, de la motivation du sujet qui le pousse consciemment ou inconsciemment, à présenter une image déformée.”* (Chevrier, 1966; 10)

Cette échelle est composée de sept items (questions 1, 12, 23, 34, 45, 56 et 67) intégrés à l'échelle mesurant la personnalité (section 3). Les résultats à cette échelle nous permettront d'évaluer l'influence de la désirabilité sociale sur les données recueillies pour chaque cas. Cette information servira à évaluer la pertinence des résultats et/ou à les corriger afin de limiter l'erreur de mesure entraînée par la désirabilité sociale. De toute façon, et comme soulevé dans les entretiens exploratoires, il semble y avoir dans notre population une prédisposition à répondre d'une manière franche et honnête. Habituellement, *“il semble bien que les tentatives délibérées et systématiques de distorsion soient extrêmement rares. Ceux qui acceptent de répondre à un questionnaire le font généralement dans un esprit de collaboration qui s'exprime par un effort de sincérité.”* (Blais, 1993; 370).

Le questionnaire ayant pour titre Questionnaire sur la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie est donc composé de six échelles ainsi que d'une section (section 7) recueillant les caractéristiques socio-démographiques des répondants. Le questionnaire comprend 217 items et approximativement entre 30 et 40 minutes sont nécessaires pour le compléter. Chaque question est formulée simplement et utilise un vocabulaire équivalent à la cinquième année du primaire. Les caractéristiques de ce questionnaire respectent, en tous points, les balises qui nous avaient été préalablement prescrites lors des entretiens exploratoires.

### 4.3.3 Pré-test

Le pré-test a comme principaux objectifs de vérifier les qualités intrinsèques du design du questionnaire ainsi que de s'assurer de la compréhension de chacun des items composant le questionnaire. Comme le mentionnent Berdie et al. (1986; 40):

*“A pretest of the questionnaire [...] is useful to reveal confusing and other problematic questions that still exists in the questionnaire.”*

C'est donc en deux temps et dans deux optiques complémentaires que nous avons procédé au pré-test de notre questionnaire.

Dans un premier temps, nous avons vérifié la pertinence tant du design que du contenu, en terme de qualité de la mesure, de notre questionnaire. Pour ce faire, nous avons fait appel à cinq experts<sup>117</sup> qui nous ont fait des recommandations concernant ces dimensions. Les suggestions de ces experts nous ont permis d'apporter plusieurs modifications à notre questionnaire initial, nous permettant d'en obtenir une version améliorée. Ajoutons que le commanditaire de l'étude représenté par le président de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest a aussi donné son assentiment au projet de questionnaire.

Dans un deuxième temps, nous avons consulté une partie des travailleurs composant notre population à l'étude. Plus spécifiquement, nous avons distribué notre projet de questionnaire à l'ensemble des travailleurs (n=19) oeuvrant au sein du concessionnaire Contact Chevrolet Olds. Notons que ces travailleurs avaient déjà été mis à contribution lors des entretiens exploratoires. La distribution des questionnaires a été précédée d'une rencontre de groupe où l'objectif de l'exercice a été clairement expliqué à tous les travailleurs. Les travailleurs avaient le choix de remplir ou non le questionnaire, mais devaient absolument, dans l'affirmative, donner leurs impressions sur la clarté, la compréhension et les difficultés

---

<sup>117</sup> Le critère de sélection des experts a été ancré dans la recherche d'une variété de domaines d'expertise. Ainsi, Messieurs Shimon L. Dolan (gestion des ressources humaines), Viateur Larouche (gestion des ressources humaines), Pierre Durand (santé et sécurité au travail), Jean-Guy Bergeron (relations de travail) et Michel Brossard (sociologie du travail), ont bien voulu accepter de commenter la version préliminaire de notre questionnaire. Nous les remercions de leur participation ainsi que de la pertinence de leurs suggestions.

potentiellement associées aux questions composant le questionnaire. Ils étaient invités à faire leurs commentaires par écrit directement sur le questionnaire et à déposer ce dernier dans une boîte située au secrétariat administratif de l'entreprise. Cette opération a été effectuée entre le 12 et le 20 août 1997. Un rappel verbal a été fait le 16 août auprès de tous les travailleurs qui n'avaient pas encore remis leurs commentaires. Six travailleurs se sont pliés à l'exercice et ont remis leur questionnaire dûment commenté. Bien que la participation au pré-test ait été relativement faible (taux de réponse de 32%), il demeure difficile de motiver l'implication des répondants dans le cadre d'une opération de pré-testage qui se veut une manoeuvre davantage académique que consultative. Néanmoins, les six questionnaires commentés nous ont permis d'adapter le questionnaire en fonction des interrogations soulevées (ex.: vocabulaire, sens des questions, pertinence des questions, etc.) et d'en arriver à une version finale de notre questionnaire.

#### **4.4 Choix des organisations et des sujets**

Notre étude utilise comme population les travailleurs (n=827) oeuvrant dans le secteur de l'automobile dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Aucun échantillonnage n'a été fait *a priori* puisque l'ensemble (100%) de la population<sup>118</sup> participera à l'enquête. Ce secteur d'activité économique regroupe 34 entreprises<sup>119</sup> comptant en moyenne 24.3 travailleurs répartis selon cinq catégories d'emplois, soit: la vente, les services, le travail de bureau, les techniciens et le soutien administratif. Les organisations sont réparties géographiquement sur l'ensemble du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue (région administrative 07). La main-d'oeuvre de ces entreprises est composée approximativement de 85% d'hommes et est syndiquée (totalement ou partiellement) dans une proportion d'environ 24% (8 entreprises/34).

---

<sup>118</sup> Il est important de noter que l'entreprise Contact Chevrolet Olds. a été sciemment retirée de la population à l'étude puisque ses travailleurs (n=19) ont participé aux entretiens exploratoires ainsi qu'au pré-test du questionnaire. Cette élimination est nécessaire afin de limiter le risque de contamination relatif à la pré-exposition à l'instrument de cueillette de données.

<sup>119</sup> Voir annexe IV pour la liste des entreprises participantes.



#### 4.5 Protocole de collecte des données

Les questionnaires ont été auto-administrés et nous estimions *a priori* le taux approximatif de réponses à 50%, nous avons obtenu effectivement un taux de réponses de 56% (464/827). Cependant quatre questionnaires étaient inutilisables, ce qui ne modifie aucunement notre taux de réponse. Ce fort taux de participation à l'enquête est principalement attribuable à l'appui inconditionnel de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest qui fournissait un soutien corporatif, logistique et financier tout au long du processus de recherche.<sup>120</sup>

Voici l'échéancier sous-jacent à notre cueillette des données:

- ❶ 13 décembre 1996: **Présentation du projet de recherche à l'Assemblée annuelle des propriétaires** regroupés au sein de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest. Cette rencontre visait à faire entériner l'octroi du budget de recherche et de vérifier le nombre d'entreprises intéressées à l'enquête. À la suite de cette rencontre, toutes les entreprises, sans exception, ont donné leur assentiment au projet ainsi que fait promesse d'y participer.
- ❷ 25 au 31 août 1997: **Appels préliminaires** afin d'informer les propriétaires et les secrétaires administratives de la date d'arrivée du questionnaire et des instructions à suivre afin de l'administrer<sup>121</sup>.

---

<sup>120</sup> Voir annexe V pour le détail de l'entente de principe avec la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest.

<sup>121</sup> La cueillette des données a été effectuée à partir d'un envoi postal groupé. Ainsi, les 34 entreprises composant notre population ont reçu un colis contenant un nombre de questionnaires correspondant au nombre de travailleurs dans l'entreprise. Les secrétaires administratives de chacune des organisations avaient alors le mandat, telles qu'elles en avaient été informées au préalable (voir lettre à l'annexe VI), de distribuer le questionnaires aux travailleurs ainsi que de les recueillir une fois complétés. Aucune période de temps n'était alloué par les employeurs pour compléter le questionnaire, les travailleurs devant alors le compléter à la maison et le retourner à la secrétaire administrative via une enveloppe cachetée identifiée à cet effet. Après un certain délai, suivant la distribution des questionnaires, les secrétaires administratives avaient la responsabilité de retourner les questionnaires complétés au siège social de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest.

- ③ 2 septembre 1997: **Envoi des questionnaires** accompagnés des lettres de présentation<sup>122</sup> via les secrétaires de direction de chaque entreprise.
- ④ 5 septembre 1997: **Premier rappel** par télécopieur auprès de toutes les entreprises afin de vérifier si les questionnaires sont arrivés et si les instructions sont bien comprises.
- ⑤ 15 septembre 1997: **Deuxième rappel** par téléphone auprès des entreprises retardataires.

À la suite de l'envoi initial et au premier rappel confirmatoire, près de 80% (360) des questionnaires ayant été complétés avaient été reçus. Le second rappel auprès des entreprises retardataires nous a permis de recueillir une centaine de questionnaire (20%) supplémentaires, pour atteindre un total de 460 questionnaires dûment complétés et utilisables.

Notons que la saisie des données fut effectuée par une firme montréalaise spécialisée dans ce genre d'opération qui a opéré une double entrée des réponses, une entrée initiale et une entrée servant de vérification. Cette firme assure un taux d'erreur de moins de 1% dans la saisie des données. Aucune erreur apparente ne fut découverte lors de l'analyse descriptive des variables.

#### **4.5.1 Caractéristiques des répondants/organisations et représentativité de l'échantillon**

Les caractéristiques de l'échantillon des travailleurs ayant participé à notre étude sont présentées au tableau IV.1. Bien que l'ensemble des caractéristiques de la population ne soit pas connu, il demeure qu'il existe une forte similitude entre les indicateurs propres à notre échantillon et ceux qui ont pu être répertoriés tant au niveau de notre population d'étude qu'au niveau de l'ensemble des travailleurs du secteur de l'automobile du Québec.

---

<sup>122</sup> Les lettres de présentation, pour les répondants ainsi que pour les personnes responsables de la distribution du questionnaire (secrétaires de direction), se retrouvent à l'annexe VII.

**Tableau IV.1: Caractéristiques des répondants en fonction de l'échantillon, de la population et de l'ensemble du Québec.**

Niveau individuel	Échantillon <i>de facto</i>	Population à l'étude <sup>123</sup>	Ensemble du Québec
<b>Taux de participation individuel de 56% (460/827)</b>			
Âge moyen	36.5 ans	<b>Données non disponibles</b>	
Niveau de scolarité	Sec. V		
Années de service/ancienneté dans l'entreprise	7.6 ans		
Années de service/ancienneté dans le poste	5.7 ans		
Proportion d'hommes Proportion de femme	83.8% 16.2%	86 % 14 %	83% 17%
<b>Répartition par catégorie d'emploi:</b>			
Vente	22.9%	15.4%	19.5%
Services	22.4%	62.8%	68.7%
Techniciens	40.4%		
Bureau	8.8%	20.5%	18.2%
Administration	5.4%		
Célibataires Marié(e)s	23.4% 76.6%	<b>Données non disponibles</b>	
<b>Moyennes<sup>124</sup> salariales par emploi:</b>			
Vente	39 632\$	<b>Données non disponibles</b>	
Services	30 444\$		
Techniciens	29 386\$	<b>Données non disponibles</b>	
Bureau	27 180\$		
Administration	33 478\$	<b>Données non disponibles</b>	

<sup>123</sup> L'information concernant la population à l'étude (concessionnaires d'automobiles du Nord-Ouest) et l'ensemble du Québec ont été fournies par la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec.

<sup>124</sup> Les moyennes salariales concernant notre échantillon *de facto* représentent des moyennes de rang en fonction de la nature ordinale de cette variable. En ce qui concerne les moyennes salariales de l'ensemble du Québec, ce sont des moyennes arithmétique issues de l'Enquête sur la rémunération (1996) de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec. Notons que les moyennes salariales pour les emplois de techniciens et d'employés de service ne sont pas disponible car l'Enquête sur la rémunération (1996) utilise des taux horaires moyens alors que nos données sont cumulées en fonction du salaire annuel.

Une réalité similaire transparaît lorsqu'on regarde les caractéristiques des entreprises ayant participé à l'étude (voir tableau IV.2). Encore une fois, peu de différences notables sont présentes entre les organisations échantillonnées, les organisations composant notre population et les organisations regroupées au sein de la Corporation provinciale des concessionnaires d'automobiles du Québec.

À la lumière de ces constatations, nous considérons que notre échantillon représente une bonne approximation de la population et qu'aucun redressement statistique de l'échantillon n'est nécessaire pour assurer la représentativité des données recueillies.

#### **4.6 Considérations éthiques**

Peu de considérations éthiques encadrent la présente étude puisqu'aucune manipulation expérimentale n'est effectuée auprès des sujets. Néanmoins, dans un esprit de transparence, chaque sujet a été informé, par une lettre accompagnant le questionnaire, des buts et objectifs de l'étude. De plus, un numéro de téléphone leur a été fourni afin de répondre à toutes questions concernant l'étude ou le questionnaire. Aussi, chaque sujet qui le désirera pourra obtenir un résumé/synthèse des conclusions de l'étude via son organisation.

Notre étude assure la confidentialité et l'anonymat de toute information obtenue par le biais du questionnaire. Aucune information concernant un travailleur spécifique ne sera disponible puisque le nom des répondants n'a pas été demandé et aucune numérotation des questionnaires n'a été faite. La participation à l'étude est totalement volontaire et contrainte d'aucune façon. Nous considérons que le fait de remplir et de retourner le questionnaire représente un consentement implicite de participer à l'étude. Finalement, mentionnons que les résultats de cette enquête ne seront publiés que dans leur forme agrégée, rendant ainsi impossible l'identification des organisations ou des individus ayant participé à cette recherche.

**Tableau IV.2: Caractéristiques des organisations en fonction de l'échantillon, de la population et de l'ensemble du Québec.**

Niveau organisationnel	Échantillon <i>de facto</i>	Population à l'étude	Ensemble du Québec
<b>Taux de participation organisationnel de 79 % (27 entreprises/34)</b>			
Nombre moyen d'employés par entreprise	24.3	23.4	29.7
Proportion d'entreprises syndiquées	24%	20%	37.7%
<b>Répartition géographique:</b>			<b>Non applicable</b>
La Sarre	7.4%	11.8%	
Rouyn-Noranda	25.9%	26.5%	
Amos	29.6%	26.5%	
Val d'Or	25.9%	26.5%	
Senneterre	0 %	2.9%	
Témiscamingue	7.4%	5.9%	
<b>Répartition selon le manufacturier:</b>			
Toyota	11.1%	8.8%	7.1%
General Motors	25.9%	23.5%	17.6%
Honda	11.1%	8.8%	6.5%
Chrysler Jeep/Eagle	18.5%	20.6%	14.6%
Ford	11.1%	17.6%	11.2%
Hyundai	11.1%	8.8%	5.3%
Mazda	3.7%	2.9%	5.1%
Volkswagen	3.7%	5.9%	5.6%
Suzuki	3.7%	2.9%	9.8%
<u>Autres</u>	0%	0%	23.2%

### Conclusion

Comme on est à même de le constater, la méthodologie utilisée dans cette recherche est relativement simple et respecte en tous points les cadres prescrits usuellement pour les études déductives. Nous avons notamment pris soin de limiter les risques et les ambiguïtés méthodologiques en ancrant notre processus de recherche sur des assises reconnues. Ainsi, tant dans la construction de l'instrument de mesure, dans le choix de la population à l'étude que dans la formulation des hypothèses de recherche, nos choix sont demeurés sobres. Plus particulièrement, notre instrument de mesure est composé exclusivement d'échelles pré-existantes ayant dûment été utilisées et validées dans des études antérieures. Cette façon de

faire limite largement toute probabilité d'erreur de mesure et ainsi assure une validité interne à notre instrument. En ce qui concerne le choix de la population à l'étude, il s'est fait avec beaucoup de précaution et de discernement afin de s'assurer d'une participation ne limitant pas la robustesse des vérifications statistiques. Pour ce faire, nous avons sélectionné une population n'ayant jamais été sollicitée dans le cadre d'investigations universitaires et étant donc plus sujette à participer. De plus, nous avons préalablement consulté un sous-échantillon de la population à l'étude dans le cadre d'entrevues pré-enquête. Par-delà une vérification préliminaire de notre modèle explicatif, ces entrevues nous ont permis de nous acclimater au climat organisationnel baignant ce genre d'organisations et d'amasser de l'information afin de produire un questionnaire à la fois attrayant et adapté aux caractéristiques de ces travailleurs. Finalement, une grande prudence encadre l'élaboration de nos hypothèses de recherche puisque ces dernières représentent soit des répliques d'hypothèses déjà vérifiées dans la littérature ou font écho aux recommandations spécifiquement prescrites par la documentation sur le sujet.

Somme toute, le cadre méthodologique utilisé n'a sûrement pas comme principale qualité d'être novateur mais présente une bonne rigueur, qualité, selon nous, essentielle dans l'esprit de l'exercice que représente une recherche doctorale.

## PROPRIÉTÉS PSYCHOMÉTRIQUES DES ÉCHELLES ET STATISTIQUES DESCRIPTIVES

---

*Le bon sens est la chose du monde la mieux partagée: car chacun pense en être si bien pourvu, que ceux même qui sont les plus difficiles à contenter en toute autre chose, n'ont point coutume d'en désirer plus qu'ils en ont.*

**René Descartes**

Ce chapitre aura deux objectifs principaux. D'abord, dans la première section, nous présenterons les qualités psychométriques de chacune des échelles utilisées dans notre étude. Cette partie du chapitre permettra de vérifier les caractéristiques particulières de chacune des métriques et ainsi de s'assurer de leur bonne utilisation tout en discernant et précisant les limites interprétatives qu'elles imposent. La seconde partie se concentrera davantage sur la transformation des indicateurs initiaux, transformations nécessaires pour la vérification de nos hypothèses. Nous aborderons principalement dans cette section l'identification de la nature particulière de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Comme nous l'avons précédemment mentionné, nous utiliserons à cette fin la technique de séparation des liens corrélationnels élaborée par Ghiselli (1960) et Zedeck (1971) et préconisée par Judge et Watanabe (1993). Cet exercice nous permettra de départir les individus entretenant une relation d'entraînement, de compensation ou de segmentation.

### **5.1. Caractéristiques particulières des échelles de mesure**

Avant de passer aux analyses statistiques bivariées et multivariées, il est primordial de s'interroger sur les attributs psychométriques et descriptifs des échelles de mesure. Cet exercice vise principalement à s'assurer de la pertinence des métriques utilisées et de s'enquérir des résultats proposés par ces dernières. Comme le mentionne pertinemment Babbie (1995; 376):

*“Multivariate analysis cannot be fully understood without a firm understanding of even more fundamental analytic mode: univariate and bivariate analysis.”*

Cette attention permettra, entre autres, d'évaluer les qualités observées des échelles en comparaison des études précédentes et de circonscrire la portée réelle des constatations empiriquement offertes. De façon cartésienne, la présente section passera en revue les sept échelles de mesure utilisées dans notre enquête. Nous porterons une attention particulière à leur consistance interne ainsi qu'à leur distribution, tout en faisant état des statistiques univariées leur étant propres.

### 5.1.1 Satisfaction globale (*facet free*) au travail

L'échelle de Dolan et Arsenault (1983) fut utilisée afin de mesurer la réalité relative à la satisfaction globale au travail. À partir de trois items et en fonction d'une pondération sur une échelle de type Likert en cinq points<sup>125</sup>, chaque sujet devait catégoriser son environnement de travail de façon positive ou de façon négative. Particulièrement, la question 1 (Q<sub>1</sub>) s'intéressait à l'évaluation de l'organisation, la question 2 (Q<sub>2</sub>) à l'appréciation de l'emploi et finalement, la question 3 (Q<sub>3</sub>) à une évaluation de la nature des tâches. Le tableau V.1 fait état des statistiques relatives à cette échelle.

Les données descriptives de cette échelle nous présentent un niveau moyen de satisfaction globale élevé ( $\bar{x}=3.71$ ) ainsi qu'une variance relativement limitée des scores ( $s^2=.48$ ). Mentionnons aussi que l'erreur standard de la moyenne (écart-type de la distribution de l'échantillon) est minime (.033) signifiant une faible probabilité d'erreur d'échantillonnage. En fait, cela confirme que la moyenne de notre échantillon, pour cette variable, est une bonne estimation de la moyenne de la population.

En ce qui concerne la distribution de l'échantillon, on observe un coefficient de symétrie (*skewness*) de -.44 et un coefficient d'aplatissement (*kurtosis*) de .18. La valeur négative du

---

<sup>125</sup> Il est à noter que l'échelle utilisée pour mesurer la satisfaction globale au travail utilise des échelles de Likert où 1 représente une évaluation très positive et 5 une évaluation très négative. Ainsi, dans cette optique, plus le score de satisfaction est bas et plus la satisfaction est élevée. Afin de faciliter la compréhension et d'éviter toute erreur d'interprétation, nous avons inversé (*recode*) les résultats afin qu'un haut score représente une forte satisfaction face à cette dimension et inversement.



coefficient de symétrie nous indique que la pente de la courbe de la distribution est plus accentuée dans sa partie supérieure à la moyenne (droite) par rapport à la partie inférieure à la moyenne (gauche). Pour ce qui est du coefficient d'aplatissement, il est relativement faible. Ainsi, on peut considérer, pour cet aspect, que la courbe est normale (mésokurtique) malgré une certaine tendance leptokurtique.

La consistance interne de cette échelle est acceptable et très similaire à celle qu'ont préalablement identifiée Dolan et Arsenault (1983). En effet, alors que Dolan et Arsenault (1983) obtenaient un coefficient de consistance interne (alpha de Chronbach) de .78, nous obtenons, en fonction de notre échantillon, un alpha de .73 pour cette échelle. Chaque item de cette échelle participe conjointement à sa consistance puisque le retrait de l'une ou l'autre des trois questions diminuerait substantiellement (entre .60 et .68) la puissance de l'alpha.

**Tableau V.1: Statistiques descriptives: échelle de satisfaction globale au travail**

items	n	$\bar{x}$	médiane	mode	s	$s^2$
Q1	444	3.66	4.00	4	.72	.52
Q2	445	3.69	4.00	4	1.03	1.05
Q3	445	3.76	4.00	4	.81	.66
<b>Total</b>	444	3.71	3.67	4	.69	.48

### 5.1.2 Satisfaction globale (*facet free*) hors travail

La satisfaction globale hors travail fut investiguée par une traduction française (Blais et al., 1989) de la populaire échelle *Satisfaction with life scale* de Diener et al. (1985). Composée de cinq items, cette métrique demande aux répondants de se positionner sur un barème gradué en cinq points allant de très insatisfait (1) à très satisfait (5). Le tableau V.2 fait état des statistiques descriptives relatives à cette échelle. Comme on le constate, la moyenne de cette échelle ( $\bar{x}=3.63$ ) est fort similaire à celle observée au niveau de la satisfaction globale au travail ( $\bar{x}=3.71$ ). La variance globale est peu élevée ( $s^2=.54$ ) bien que la variance de chacun des items soit supérieure à cette variance globale (entre .71 et 1.28). En ce qui a trait

à la qualité de l'échantillonnage pour cette variable, la faible valeur de l'erreur standard de la moyenne (.036) propose une bonne représentation de la population. La distribution de cette variable se veut leptokurtique puisque le coefficient d'aplatissement (*skewness*) est négatif (-.537) et présente une dissymétrie négative puisque le coefficient de symétrie (*kurtosis*) est positif (.229). La distribution des scores est donc quelque peu concentrée autour de la moyenne et étendue vers la droite.

Cette échelle jouit d'une excellente consistance interne et fut à plusieurs reprises utilisée avec diverses populations. À titre indicatif, mentionnons que Diener et al. (1985) observaient un alpha de Chronbach de l'ordre de .87 pour cette échelle. Nos données corroborent les certitudes antérieures et on obtient une consistance interne de .85 pour cette mesure de la satisfaction globale hors travail. L'analyse détaillée de la consistance interne nous permet de voir que l'intercorrélacion entre les items est forte (entre .42 et .66) et que le retrait d'aucune question n'améliorait la puissance du coefficient alpha.

**Tableau V.2: Statistiques descriptives: échelle de satisfaction globale au hors travail**

items	n	$\bar{x}$	médiane	mode	s	s <sup>2</sup>
Q1	436	3.59	4.00	4	.86	.74
Q2	436	3.64	4.00	4	.84	.71
Q3	433	3.87	4.00	4	.86	.75
Q4	433	3.69	4.00	4	.96	.92
Q5	439	3.25	3.00	4	1.13	1.28
<b>Total</b>	422	3.63	3.80	3.80	.73	.54

### 5.1.3 Satisfaction dimensionnelle (*facet specific*) au travail

L'inventaire de satisfaction au travail de Larouche (1972) fut utilisée pour circonscrire la réalité propre à la satisfaction dimensionnelle au travail. Cet instrument permet d'identifier le niveau de satisfaction en fonction de 18 dimensions tout en offrant un score agrégé de

satisfaction. Le tableau V.3 fait état des caractéristiques de chacune des questions ainsi que des résultats sur les dimensions en fonction de notre échantillon.

**Tableau V.3: Statistiques descriptives: échelle de satisfaction dimensionnelle au travail**

Items	n	$\bar{x}$	s	s <sup>2</sup>	Dimensions	n	$\bar{x}$	s	s <sup>2</sup>	Alpha
Q1	460	3.12	.95	.91	Affectation du personnel	460	3.21	.84	.70	.77
Q19	460	3.29	.90	.81						
Q2	458	3.55	.88	.78	Attrait du travail	457	3.55	.83	.69	.82
Q20	459	3.55	.92	.85						
Q3	451	3.56	.93	.93	Autonomie	451	3.56	.86	.74	.69
Q21	460	3.57	1.00	1.00						
Q4	449	3.29	1.00	1.00	Possibilité d'autorité	445	3.30	.89	.80	.79
Q22	452	3.31	.91	.91						
Q5	453	2.99	1.16	1.36	Possibilités d'avancement	449	2.94	1.05	1.11	.86
Q23	456	2.86	1.08	1.18						
Q6	456	3.15	1.15	1.31	Communication verticale	451	3.14	1.06	1.13	.88
Q24	454	3.13	1.10	1.21						
Q7	457	3.98	.94	.89	Communication horizontale	449	3.88	.83	.68	.78
Q25	452	3.79	.88	.77						
Q8	458	3.18	1.17	1.37	Conditions de travail	454	3.16	1.11	1.23	.92
Q26	456	3.16	1.13	1.27						
Q9	458	3.69	.88	.78	Degré de responsabilité	455	3.59	.79	.63	.84
Q27	457	3.49	.82	.68						
Q10	459	3.33	1.05	1.10	Possibilités d'innovation	457	3.36	.93	.86	.84
Q28	458	3.38	.95	.90						
Q11	458	2.93	1.19	1.40	Reconnaissance hiérarchique	456	2.98	1.11	1.24	.92
Q29	458	3.02	1.13	1.28						
Q12	457	3.18	1.00	1.00	Politiques de l'organisation	454	3.17	.95	.90	.80
Q30	457	3.15	1.08	1.17						

Q13	458	2.88	1.15	1.33	<b>Salaire</b>	452	2.88	1.13	1.28	.96
Q31	454	2.87	1.15	1.33						
Q14	460	3.34	1.09	1.19	<b>Sécurité d'emploi</b>	457	3.42	.96	.93	.81
Q32	457	3.51	1.00	1.00						
Q15	457	3.76	.97	.95	<b>Sécurité au travail</b>	454	3.69	.93	.86	.87
Q33	457	3.62	1.00	.99						
Q16	458	3.31	1.18	1.40	<b>Supervision humaine</b>	455	3.27	1.19	1.19	.90
Q34	456	3.23	1.10	1.20						
Q17	458	3.45	1.10	1.20	<b>Supervision technique</b>	456	3.36	1.13	1.13	.90
Q35	458	3.28	1.12	1.26						
Q18	460	3.51	.98	.96	<b>Variété</b>	458	3.50	.77	.77	.85
Q36	458	3.48	.91	.82						
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>3.35</b>	<b>.72</b>	<b>.51</b>						<b>.97</b>

Comme on peut aisément le constater, la moyenne à chacune des questions est relativement élevée ( $\bar{x}=3.35$ ) et seulement cinq questions (Q5, Q11, Q13, Q23 et Q31) possèdent une moyenne inférieure au seuil de satisfaction (score inférieur à 3 sur 5). Cette réalité se reflète naturellement sur les dimensions de la satisfaction où seulement trois dimensions (possibilités d'avancement, reconnaissance hiérarchique et salaire) présentent une moyenne inférieure à trois. Bien que la variance de l'échelle soit limitée ( $s^2=.51$ ), la consistance de cette dernière ( $\alpha=.97$ ) ainsi que de ses dimensions ( $\alpha$  entre .69 et .96) est fort appréciable. Notons en ce sens que la corrélation moyenne entre le premier item et le second item de chaque dimension est de  $r=.74$  ce qui, bien qu'inférieur, est concordant avec les résultats ( $r=.81$ ) obtenus par Larouche (1975). L'écart-standard à la moyenne est quant à lui faible (.036), proposant ainsi une absence d'erreur d'échantillonnage pour cette métrique. Finalement, la distribution de cette variable est très près des propriétés de la courbe normale puisque le coefficient d'aplatissement (.093) et le coefficient de symétrie (-.131) sont près de zéro.

Afin de vérifier la subdivision théorico-empirique de l'inventaire de Larouche (1972), nous avons effectué une analyse factorielle exploratoire en composantes principales<sup>126</sup>. Le tableau V.4 présente les résultats de cette analyse.

Quatre facteurs de satisfaction ont été identifiés à l'aide de l'analyse factorielle. Ces quatre facteurs expliquent 63.3% de la variance<sup>127</sup>. On peut se représenter ces facteurs de satisfaction comme étant la satisfaction intrinsèque, la satisfaction à l'égard de la supervision ainsi que la satisfaction extrinsèque de nature primaire et de nature secondaire (deux facteurs): la satisfaction extrinsèque primaire (extrinsèque P) faisant référence principalement aux besoins physiologiques alors que la satisfaction extrinsèque secondaire (extrinsèque S) ayant trait davantage au besoin de sécurité. Ces facteurs de satisfaction se veulent, en quelque sorte, des dimensions de deuxième niveau regroupant chacun un ensemble de dimensions primaires (voir tableau V.5).

Deux anomalies apparentes se glissent dans cette logique. Tout d'abord, il y a une scission au niveau des items concernant l'affectation du personnel. Alors que la question 19 est incluse dans le facteur intrinsèque, la question 1 est positionnée dans le facteur de supervision. Lorsqu'on s'attarde à la nature particulière de ces deux questions, la séparation factorielle de ces items devient limpide. En effet, la question 19 s'intéresse à la satisfaction concernant la répartition des employés selon les tâches à accomplir, ce qui cadre avec l'utilisation du potentiel individuel et donc avec la satisfaction intrinsèque. Pour ce qui est

---

<sup>126</sup> Bien que cette variable présente, selon nous, des caractéristiques normales, notons que ce pré-requis n'est pas absolument nécessaire afin d'effectuer une analyse factorielle. Comme le mentionne Tabachnick et Fidell (1996; 640): "*As long as PCA [principal components analysis] and FA [factor analysis] are used as convenient ways to summarize the relationships in a large set of observed variables, assumptions regarding the distributions of variables are not in force. If variables are normally distributed, the solution is enhanced. To the extent that normality fails, the solution is degraded but may still be worthwhile.*"

<sup>127</sup> Bien que différents, les facteurs de satisfaction identifiés à l'aide de l'Inventaire de satisfaction au travail de Larouche (1972) entretiennent une parenté évidente avec ceux proposés par Weiss et al. (1967; *Minnesota Satisfaction Questionnaire*) qui font état de cinq facteurs de satisfaction soit: le travail, le salaire, les promotions, les collègues et la supervision.

**Tableau V.4: Matrice factorielle en composante principale des 36 items de satisfaction dimensionnelle au travail (Échelle de Larouche, 1972)**

Questions	Facteurs			
	Facteur intrinsèque	Facteur de supervision	Facteur extrinsèque P	Facteur extrinsèque S
Q36	.722			
Q27	.719			
Q20	.692			
Q2	.676			
Q22	.663			
Q28	.655			
Q9	.650			
Q18	.641			
Q4	.637			
Q21	.609			
Q3	.599			
Q10	.593			
Q19	.509			
Q17		.771		
Q35		.768		
Q34		.766		
Q30		.749		
Q16		.749		
Q24		.734		
Q6		.730		
Q29		.654		
Q11		.635		
Q12		.585		
Q1		.475		
Q31			.765	
Q13			.764	
Q23			.616	
Q5			.613	
Q8			.544	
Q26			.516	
Q33				.729
Q15				.720
Q14				.550
Q7				.508
Q25				.479
Q32				.380

**Méthode d'extraction:** Analyse principale des composantes  
**Type de rotation:** Varimax avec normalisation Kaiser  
**Coefficient KMO:** .945; **Bartlett:** 12018.43 (p<.00)  
 Convergence de la rotation en 11 itérations; variance expliquée par les facteurs= 63.3%

Tableau V.5: Caractéristiques et composition des facteurs de satisfaction au travail

Facteurs de satisfaction	Dimensions de satisfaction	Questions	n	$\bar{x}$	$s^2$	Alpha
<b>Intrinsèque</b>	Variété dans le travail Degré de responsabilité Attrait du travail Possibilités d'innovation Autonomie dans le travail Possibilités d'autorité Affectation du personnel	Q18 et Q36 Q9 et Q27 Q2 et Q20 Q10 et Q28 Q3 et Q21 Q4 et Q22 Q19	434	3.46	.51	.94
<b>Supervision</b>	Supervision technique Supervision humaine Politiques de l'organisation Communication verticale Reconnaissance hiérarchique Affectation du personnel	Q17 et Q35 Q16 et Q34 Q12 et Q30 Q6 et Q24 Q11 et Q29 Q1	439	3.18	.79	.95
<b>Extrinsèque P (primaire)</b>	Salaire Conditions de travail Possibilités d'avancement <sup>128</sup>	Q13 et Q31 Q8 et Q26 Q5 et Q23	438	2.99	.80	.88
<b>Extrinsèque S (secondaire)</b>	Sécurité au travail Sécurité d'emploi Communication horizontale	Q15 et Q33 Q14 et Q32 Q7 et Q25	442	3.67	.53	.84

de la question 1, elle porte plus précisément sur la distribution des tâches, ce qui l'inclut dans une fonction de supervision<sup>129</sup>.

<sup>128</sup> Même s'il est peu conventionnel de retrouver les possibilités d'avancement dans une dimension extrinsèque, ces dernières étant davantage liées à la reconnaissance et à l'estime, certaines propriétés particulières de notre échantillon justifient un tel phénomène. Entre autres, les possibilités d'avancement sont très limitées, voire nulles, pour une majorité des travailleurs du secteur de l'automobile. Plus spécifiquement, les techniciens, qui représentent plus de 50% de notre échantillon, n'ont d'avancement que par l'addition de qualifications. Il s'agit donc d'un avancement beaucoup plus près de l'élargissement des tâches que de l'enrichissement. Chaque nouvelle qualification d'un technicien, bien qu'elle soit rarement accompagnée d'une augmentation d'autonomie, de pouvoir ou de responsabilité, est toujours nécessaire à une augmentation salariale (taux horaire). Voilà donc l'explication, selon nous, de l'assimilation des possibilités d'avancement à une dimension extrinsèque puisque l'avancement est plus synonyme de salaire que de valorisation.

<sup>129</sup> Le libellé exact de ces deux questions est: *Jusqu'à quel point êtes vous satisfait(e):*  
 "De la répartition des employés d'après les exigences du travail." (Question 19)  
 "De la distribution des tâches selon les capacités de tous les travailleurs." (Question 1)

La seconde anomalie que l'on retrouve au niveau de l'analyse factorielle est le faible coefficient d'estimation (*factor loading*) pour la question 32. La coutume veut qu'un item indiquant un coefficient de saturation inférieur à .40 soit retiré. Cependant, dans le cas précis de la question 32, on s'aperçoit que cet item contribue significativement à la consistance interne du facteur de satisfaction extrinsèque secondaire (extrinsèque S). En effet, l'analyse de la consistance interne indique que le retrait de cet item ferait chuter l'alpha de Chronbach passant alors de .84 à .81. De plus, cet item entretient néanmoins une bonne relation ( $r=.60$ ) avec les autres questions de ce facteur. Pour ces raisons nous avons décidé de maintenir cet item dans le facteur malgré son faible coefficient d'estimation.

Bien qu'ayant une portée plus informative qu'opérationnelle, en fonction de nos intérêts de recherche, l'analyse factorielle nous permet de comprendre la structure hiérarchique propre à l'Inventaire de satisfaction au travail de Larouche (1972). De plus, la nature octogonale de ces facteurs assure une faible intercorrélacion entre eux, ce qui pourrait s'avérer nécessaire pour l'utilisation de ces indicateurs de satisfaction dans une analyse de régression, par exemple.

#### **5.1.4 Satisfaction dimensionnelle (*facet specific*) hors travail**

La mesure de la satisfaction hors travail s'est effectuée à partir d'une adaptation du *Weitz Test of General Satisfaction* (Weitz, 1952)<sup>130</sup>. L'échelle adaptée et traduite que nous avons utilisée est composée de 36 items, huit items ayant été retranchés de la version originale. Nous possédons peu d'information *a priori* sur cette échelle malgré qu'elle fut utilisée dans plusieurs études précédentes (cf. Judge, 1993; Kavanagh et Halpern, 1977; Brayfield et al., 1957; Weitz, 1952). Particulièrement, bien que Weitz (1952) stipule que cette échelle permet d'investir diverses dimensions de la satisfaction dans la vie, aucune description ou

---

<sup>130</sup> Mentionnons que malgré son titre, qui peut induire en erreur, cette échelle de Weitz (1952) permet de mesurer la satisfaction dimensionnelle hors travail, en fonction de notre adaptation, puisqu'elle s'intéresse particulièrement à certaines facettes de satisfaction dans la vie (cf. politique, sociale, etc.). À cet effet, Kavanagh et Halpern (1977; 68) mentionne que l'échelle de Weitz (1952) est "*a summation of responses to specific lifes situation items.*"



énumération de ces dimensions n'est faite par Weitz (1952) ou par les études subséquentes ayant utilisé son échelle. Néanmoins, *de visu*, on s'aperçoit aisément que cette échelle s'attarde particulièrement aux facettes touchant les sphères politique, sociale, personnelle et culturelle. Notons aussi que le seul indicateur de fidélité recensé est celui offert originalement par Weitz (1952) qui indique une fidélité moitié/moitié (*split-half*) de  $r=.75$  (avec correction de Spearman-Brown). Le tableau V.6 énumère les caractéristiques de chacune des questions de cette échelle telles que rencontrées dans notre échantillon.

**Tableau V.6: Statistiques descriptives: échelle de satisfaction dimensionnelle hors travail**

Items	n	$\bar{x}$	Médiane	Mode	s	$s^2$
Q1	453	3.74	4.00	4	.87	.75
Q2	454	3.85	4.00	4	.98	.96
Q3	455	3.84	4.00	4	.92	.85
Q4	448	3.59	4.00	4	.82	.68
Q5	455	3.02	3.00	3	1.00	1.01
Q6	447	3.17	3.00	3	.93	.86
Q7	453	2.64	3.00	3	.92	.85
Q8	452	2.20	2.00	2	.97	.94
Q9	449	2.45	3.00	3	.90	.81
Q10	453	2.36	2.00	2	.87	.75
Q11	454	3.33	3.00	3	.94	.88
Q12	451	3.09	3.00	3	.84	.71
Q13	452	2.15	2.00	2	1.01	1.02
Q14	452	3.49	4.00	3	.92	.85
Q15	454	2.81	3.00	3	.98	.97
Q16	454	4.17	4.00	5	.90	.81
Q17	453	3.98	4.00	4	.78	.61
Q18	452	3.22	3.00	3	.92	.85

Q19	452	3.42	3.00	3	.79	.63
Q20	453	3.53	3.00	3	.94	.89
Q21	454	2.81	3.00	3	.83	.69
Q22	454	3.08	3.00	3	.83	.69
Q23	453	3.05	3.00	3	.79	.62
Q24	453	3.90	4.00	4	.91	.82
Q25	453	3.41	3.00	3	.81	.65
Q26	451	1.84	2.00	1	.87	.76
Q27	438	2.78	3.00	3	.91	.83
Q28	451	2.92	3.00	3	.77	.60
Q29	453	3.41	3.00	3	.73	.53
Q30	452	1.74	2.00	1	.84	.70
Q31	450	3.35	3.00	3	.81	.65
Q32	451	3.86	4.00	4	.81	.66
Q33	441	3.00	3.00	3	.84	.70
Q34	448	3.44	3.00	3	.80	.64
Q35	448	3.06	3.00	3	.89	.80
Q36	447	3.04	3.00	3	.82	.66
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>3.13</b>	<b>3.11</b>	<b>3.03</b>	<b>.44</b>	<b>.19</b>

La moyenne de l'échelle de satisfaction dimensionnelle dans la vie est relativement élevée ( $\bar{x}=3.16$ ) bien qu'inférieure à celle caractérisant la satisfaction dimensionnelle au travail ( $\bar{x}=3.35$ ). De plus, on constate que la fluctuation de la moyenne de chacune des questions propose une étendue plus importante (entre 1.74 et 4.17). Chaque question jouit d'une variance considérable, mais l'échelle totale n'a qu'une variance limitée ( $s^2=.19$ ). Cette réalité nous indique que malgré un niveau de satisfaction dimensionnelle hors travail similaire, chaque sujet tire sa satisfaction de sources différentes. Comme c'était le cas pour les variables précédentes, peu de probabilité d'erreurs d'échantillonnage n'est sous-jacente à cette variable puisque l'écart-standard à la moyenne n'est que de .022. Quant à la normalité

de la distribution de cette variable, la courbe se veut relativement symétrique puisque le coefficient de symétrie est peu élevé (.393) mais il y a une concentration des sujets près de la moyenne, ce qui est congruent avec la faible variance, et la courbe se veut leptokurtique en fonction d'un coefficient d'aplatissement de 536. Finalement, cette échelle possède une excellente consistance interne puisque l'alpha de Chronbach se situe à .91 et la fidélité moitié/moitié (*split-half*) est de  $r=.87$  (avec correction de Spearman-Brown).

Afin d'identifier les dimensions de la satisfaction dans la vie mesurées par cette variable et n'ayant aucun cadre théorique ou empirique pour opérer une telle subdivision *a priori*, nous avons effectué une analyse factorielle exploratoire en composantes principales. Les résultats de cette analyse (voir tableau V.7) permettent clairement de faire ressortir cinq facteurs de l'échelle de Weitz (1952) expliquant 47.8% de la variance. Deux questions furent éliminées de l'échelle originale (Q6 et Q11) puisqu'elles n'obtenaient pas un coefficient de saturation supérieur à .40. Les 34 items restant se distribuent en cinq facteurs que l'on peut identifier comme étant la satisfaction personnelle (10 items), la satisfaction politique (7 items), la satisfaction sociale (7 items), la satisfaction contextuelle (5 items) et la satisfaction culturelle (7 items). Chacun de ces facteurs de satisfaction dans la vie sont des indicateurs possédant une bonne consistance interne ( $\alpha$  entre .72 et .85) et permettant de découvrir des zones d'insatisfaction (cf. satisfaction politique) ainsi que des sphères de grande satisfaction (cf. satisfaction personnelle et contextuelle). Mentionnons que, bien qu'imparfaite, cette analyse factorielle est une bonne estimation de la situation de la population puisqu'elle ne possède que 33% de résiduels. Le tableau V.8 présente les particularités des cinq facteurs identifiés.

Notons que l'analyse de la consistance interne des facteurs de satisfaction dans la vie révèle que deux questions auraient pu être éliminées afin d'augmenter légèrement l'alpha des facteurs respectivement de satisfaction contextuelle (Q5) et de satisfaction culturelle (Q15). L'élimination de la question 5 aurait fait passer la consistance interne de .79 à .81 au niveau de la satisfaction personnelle. Tandis que l'élimination de la question 15 augmenterait de .02

**Tableau V.7: Matrice factorielle en composante principale des 36 items de satisfaction dimensionnelle hors travail (Échelle de Weitz, 1952)**

Questions	Facteurs				
	Satisfaction personnelle	Satisfaction politique	Satisfaction sociale	Satisfaction contextuelle	Satisfaction culturelle
Q17	.725				
Q16	.685				
Q29	.594				
Q24	.583				
Q32	.565				
Q19	.564				
Q25	.465				
Q31	.456				
Q18	.426				
Q14	.414				
Q8		.760			
Q30		.720			
Q26		.697			
Q9		.692			
Q10		.692			
Q7		.636			
Q13		.599			
Q22			.663		
Q27			.629		
Q12			.587		
Q28			.558		
Q23			.557		
Q21			.505		
Q20			.463		
Q3				.803	
Q1				.789	
Q2				.748	
Q4				.642	
Q5				.428	
Q35					.787
Q36					.776
Q33					.558
Q34					.466
Q15					.409

**NB.:** Seules les questions possédant un coefficient de saturation supérieur à .40 sont mentionnées.  
**Méthode d'extraction:** Analyse principale des composantes  
**Type de rotation:** Varimax avec normalisation Kaiser  
**Coefficient KMO:** .885; **Bartlett:** 5414.39 (p<.00)  
 Convergence de la rotation en 7 itérations; variance expliquée par les facteurs= 47.8%

**Tableau V.8: Caractéristiques et composition des facteurs de satisfaction hors travail**

<b>Facteurs de satisfaction</b>	<b>Questions</b>	<b>n</b>	$\bar{x}$	<b>S<sup>2</sup></b>	<b>Alpha</b>
<b>Satisfaction personnelle</b>	Q14, Q16, Q17, Q18, Q19, Q24, Q25, Q29, Q31, Q32	437	3.62	.27	.82
<b>Satisfaction politique</b>	Q7, Q8, Q9, Q10, Q13, Q26, Q30	439	2.19	.44	.85
<b>Satisfaction sociale</b>	Q12, Q20, Q21, Q22, Q23, Q27, Q28	430	3.04	.29	.76
<b>Satisfaction contextuelle</b>	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5	446	3.61	.46	.79
<b>Satisfaction culturelle</b>	Q15, Q33, Q34, Q35, Q36	435	3.07	.60	.72

(de .72 à .74) l'alpha du facteur relatif à la satisfaction culturelle. Étant donné que le coefficient de saturation de ces deux questions est supérieur au standard habituellement fixé de .40 et en fonction de l'homogénéité logique de ces questions avec leur facteur respectif, nous avons décidé de conserver ces questions.

### 5.1.5 Structure de la personnalité

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre traitant de la méthodologie de cette recherche, l'instrument servant à circonscrire la personnalité des sujets à l'étude fut le Questionnaire de personnalité en 16 facteurs (16PF; Cattell, 1946). Particulièrement, dix des 16 traits de personnalité de ce questionnaire furent investigués, annexant à ceux-ci une échelle de distorsion motivationnelle (MD). Les propriétés psychométriques de cet instrument nous semblaient, à prime abord, fort acceptables et les multiples remaniements de cet instrument (Cattell, Eber et Tatsuoka, 1970) nous assuraient une validité appréciable telle que précisée par le guide de l'Institut de recherches psychologiques de Montréal ayant effectué la traduction et l'adaptation de cet instrument. De plus, Cattell (1986; 158) affirmait que le 16PF était "*one of the most scientifically established maps of human personality structure*". Cela dit, le tableau V.9 présente les caractéristiques de chacune des questions utilisées ainsi que celles se rapportant à chacun des traits.

Tableau V.9: Statistiques descriptives: échelle de personnalité (16PF)

Items	n	$\bar{x}$ <sup>131</sup>	S <sup>2</sup>	Dimensions	n	$\bar{x}$	S <sup>2</sup>	alpha
Q2 Q13 Q24 Q35 Q46 Q57	456 452 452 450 453 458	1.52 1.41 .76 1.32 1.67 1.29	.53 .56 .76 .71 .38 .77	<b>Trait A</b> Sociabilité/Attitude distante	433	7.97	5.46	.38 [.48; 4] <sup>132</sup>
Q3 Q14 Q25 Q36 Q47 Q58	456 459 454 455 454 456	1.44 1.82 1.13 1.47 .91 1.52	.64 .25 .77 .36 .92 .45	<b>Trait C</b> Maturité/Immaturité	446	8.27	5.82	.50 [.51; 5]
Q4 Q15 Q26 Q37 Q48 Q59	458 452 451 453 454 457	1.07 1.27 .72 .63 .60 1.04	.76 .71 .46 .71 .66 .77	<b>Trait E</b> Domination/Soumission	440	5.33	4.96	.22 [.35; 3]
Q5 Q16 Q27 Q38 Q49 Q60	458 459 450 453 452 457	.52 1.61 .64 .72 1.50 1.26	.52 .49 .56 .69 .65 .77	<b>Trait F</b> Dynamisme/Circonspection	443	6.26	4.62	.24 [.30; 3]
Q6 Q17 Q28 Q39 Q50 Q61	458 455 450 450 455 457	1.67 1.87 1.74 .58 .73 1.07	.46 .22 .30 .74 .82 .82	<b>Trait G</b> Persévérance/Insouciance	440	7.65	3.59	.08 [.13; 4]

<sup>131</sup> Il est à-propos de souligner que malgré une apparence trompeuse, les moyennes de chacun des traits sont relativement élevées. En effet, de façon conforme au guide d'utilisation du 16PF, les réponses négatives sont codées 0, les neutres 1 et les réponses positives reçoivent le score 2. Malgré la nature trichotomique des réponses, il s'agit néanmoins d'échelles à 2 points.

<sup>132</sup> Les nombres entre crochets représentent l'alpha maximal pouvant être obtenu par l'élimination de certains items. Le second chiffre indique le nombre d'items restant lorsque l'alpha pré-mentionné est atteint.

Q7	457	1.80	.24	<b>Trait H</b> Audace/Timidité	430	7.15	6.78	.51 [.59; 3]
Q18	455	1.20	.74					
Q29	452	1.09	.82					
Q40	439	1.25	.67					
Q51	454	1.08	.71					
Q62	456	.76	.73					
Q8	454	1.52	.46	<b>Trait L</b> Sensibilité/Froideur	438	4.72	3.82	.19 [.23; 4]
Q19	457	.61	.59					
Q30	451	.90	.74					
Q41	451	.09	.10					
Q52	449	.99	.73					
Q63	458	.62	.58					
Q9	458	.59	.61	<b>Trait M</b> Autie/Praxinie	440	6.03	4.63	.09 [.26; 2]
Q20	452	1.06	.88					
Q31	451	.66	.62					
Q42	453	1.30	.73					
Q53	455	1.28	.71					
Q64	457	1.18	.73					
Q10	457	1.14	.75	<b>Trait O</b> Insécurité/Sécurité	446	6.01	7.40	.41 [.41; 6]
Q21	456	1.18	.82					
Q32	453	1.04	.84					
Q43	450	.85	.78					
Q54	458	1.00	.91					
Q65	458	.78	.75					
Q11	459	.58	.61	<b>Trait Q2</b> Indépendance/Dépendance	437	4.16	4.92	.32 [.39; 4]
Q22	454	.28	.35					
Q33	452	1.37	.57					
Q44	454	.57	.65					
Q55	457	.87	.71					
Q66	449	.49	.67					
Q1	456	1.39	.66	<b>MD</b> Distorsion motivationnelle	437	10.03	6.87	.44 [.46; 6]
Q12	458	1.44	.70					
Q23	457	1.41	.67					
Q34	454	1.90	.12					
Q45	454	1.13	.82					
Q56	458	1.39	.68					
Q67	449	1.37	.63					
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>1.09</b>	<b>.01</b>					

Les propriétés associées à chacun des traits, incluant celles de l'échelle de distorsion motivationnelle, sont à tout le moins douteuses. En effet, la consistance interne de chacun des traits, sans exception, est problématique et ne rencontre aucunement les standards minimalement requis. Tous les alphas sont sous la barre du seuil minimum de .60, oscillant

entre .09 et .51, et donc aucune de ces variables ne semble mesurer un seul et unique concept, en l'occurrence un trait de personnalité. Cette situation n'est pas sans laisser perplexe et demande approfondissements.

Seulement deux avenues se proposent afin d'expliquer un tel phénomène: soit une explication individualisée relative à certaines caractéristiques particulières de l'échantillon étudié, soit un manque de fidélité intrinsèque à l'instrument de mesure. Nous avons donc, à prime abord, vérifié si certaines caractéristiques précises de notre échantillon pouvaient être la cause des apories psychométriques observées dans le 16PF. Pour ce faire, nous avons scindé notre échantillon en fonction de certaines caractéristiques clefs afin de vérifier l'influence de ces dernières sur la fluctuation de la consistance interne des traits de personnalité. Trois indices socio-démographiques furent testés à cette fin, soit la scolarisation, l'âge et finalement le sexe. Il appert qu'aucun de ces indices n'ait d'influence significative sur la consistance interne des traits et donc, ne soit la cause directe de l'échec psychométrique de 16PF. Bien qu'on enregistre certaines variations négligeables, ni les plus scolarisés versus les moins scolarisés, ni les plus jeunes versus les plus âgés, ni les hommes versus les femmes, ne présentent des traits unifiés de personnalité, des traits ayant une forte consistance interne. L'hypothèse des particularités de l'échantillon n'a donc, dans ce cas-ci, aucun fondement et on se doit de se rabattre sur la possibilité d'une faiblesse intrinsèque de l'instrument.

Lorsqu'on scrute attentivement la vaste littérature entourant le 16PF, deux réalités nous apparaissent. Ainsi, nombre d'études se portent garantes des prétentions de Cattell (1986) au sujet de son instrument et viennent valider intégralement ou partiellement la structure factorielle originale des 16 facteurs.<sup>133</sup> Ce sont naturellement ces études qui ont orienté notre choix de cet instrument de mesure de la personnalité. Cependant, une recension plus poussée,

---

<sup>133</sup> Notons, à cet effet, que Krug et Johns (1986; 684) mentionnaient que "*the empirical validity of the primary scales has been further demonstrated in more than 2000 research articles which provide evidence for their utility in a variety of clinical, industrial, and educational settings.*"



voire méticuleuse, fait apparaître l'anti-thèse de ces premières constatations, c'est-à-dire nous met au fait de plusieurs études critiquant la pertinence du 16PF. En effet, comme le notent Meyer et al. (1988; 203), le 16PF "*has been subject to a number of criticisms regarding its validity as a personality assesement tool.*" Au nombre des critiques on retrouve principalement la possibilité de reproduire la matrice factorielle des 16 traits de personnalité ainsi que la fidélité et la stabilité temporelle des traits (Meyer et al., 1988).

En ce qui concerne la structure factorielle des 16 traits de personnalité du 16PF, plusieurs tentatives infructueuses de reproduction furent tentées (cf. Kline et Barrett, 1983; Burdsall et Bolto, 1979; Adcock et Adcock, 1977). Principalement, ces études trouvèrent moins que les 16 facteurs originaux (Kline et Barrett, 1983; Howarth et Browne, 1971; Sells et al., 1970)<sup>134</sup> et expliquèrent cette constatation par la forte intercorrélation entre chacun des traits primaires de personnalité du 16PF (Eysenck, 1972). Cette réalité intercorrélacionnelle, telle que présentée au tableau V.10, est présente dans les résultats que nous avons obtenus.

La seconde critique majeure à l'égard du 16PF, bien que dépendante de la première, concerne la faible consistance interne proposée par la plupart des traits identifiés par l'instrument. Ainsi, principalement dans le cas de la version C qui est la plus courte et qui ne comporte que six questions par trait, les indicateurs de personnalité manquent de cohérence. Même si Jackson (1989) indique qu'un alpha de .60 est acceptable pour des construits plus larges, comparativement au standard plus rigoureux de .85 (Nunnally, 1978), aucun des traits de personnalité observés ne rencontre ce critère de base. Ainsi aucun des dix traits de personnalité mesurés dans notre étude possède les qualités psychométriques permettant de les utiliser. Notre étude ne fait pas exception et d'autres auteurs ont été confrontés à ce même problème. Entre autres, Spurrison (1992; 533) mentionnera en conclusion de son étude que "*items analysis of 16 primary trait scale data provided by all subjects suggest that all but*

---

<sup>134</sup> Noller et al. (1987; 780) mentionnent à cet effet que "*the factor analytic results support the view that the 16PF scales overlap to such and extent that fewer than 16 factors are needed to cover the domain.*"

2 of the primary scales [I et Q2] evidence poor to very poor internal consistency. De plus, Wilson (1977; 184) avait mentionné plusieurs années auparavant:

“Cattell’s sixteen factors are not independant of each other, and being thus intercorrelated they can be factor analyzed. [...] The primary factor give a more detailed picture of the personality; on the other hand, their reability and separability are questionable.”

Devant cette réalité, la recherche de trait de personnalité de deuxième niveau représentait la seule issue afin de réformer cette variable.

**Tableau V.10: Matrice corrélacionnelle entre les divers traits de personnalité du 16PF telle qu’observée dans l’échantillon**

Traits	A	C	E	F	G	H	L	M	O	Q2	MD
A	1.00										
C	.26**	1.00									
E	.10*	-.10*	1.00								
F	.26**	.10*	.17**	1.00							
G	-.07	-.06	-.18**	-.10*	1.00						
H	.44**	.29**	.14**	.36**	-.01	1.00					
L	-.18**	-.26**	.06	-.02	-.02	-.07	1.00				
M	.02	-.08	-.11*	-.19**	.11*	-.01	.03	1.00			
O	-.25**	-.48**	.06	-.18**	.09	-.28**	.27**	.08	1.00		
Q2	-.42**	-.05	-.08	-.18**	.08	-.29**	.10*	-.05	.09	1.00	
MD	.26**	.31**	-.18**	.05	-.02	.21**	-.23**	-.06	-.33**	-.13**	1.00

\*=p<.05; \*\*=p<.01

En effet, au-delà des 16 traits de personnalité de premier niveau compris dans le 16PF résident cinq traits de second niveau (traits centraux), tels que prescrits par Cattell (1989), identifiés comme étant des agrégations spécifiques de traits de surface (dispositions de personnalité)<sup>135</sup>. Souvent reconnus comme étant les “*Big Five*” (McCrae et Costa, 1989), ces traits de second niveau représentent des méta-traits de personnalité circonscrivant l’extraversion, le névrosisme, l’agréabilité (*agreeableness*), la conscience (*consciousness*)

<sup>135</sup> Mentionnons que ces cinq traits de second niveau identifiés communément comme étant les “*Big Five*” se retrouvent dans tous les instruments génériques de personnalité (EPI, PRF, CPI, MMPI) tel que démontré par l’étude de McCrae et Costa (1989).

et l'ouverture (*openness*)<sup>136</sup>. Issue originellement des travaux de Cattell (1943), Fiske (1949) et de Norman (1963) utilisant une approche lexicale, cette structure simplifiée de la personnalité semble actuellement faire consensus. Comme l'affirme Thibault (1998; 23):

*“Une série de recherches [McCrae et Costa, 1989; Digman, 1990; Goldberg, 1990; Norman, 1967] ont en effet démontré que lorsque différents types de questionnaires de personnalité sont administrés à un large échantillon, une analyse factorielle des données produit constamment une structure à cinq facteurs. [...] La robustesse du modèle fut donc éprouvée et ce, indépendamment de la langue, de l'étude ou des inventaires utilisés.”*

Nombre d'études (Montag et Levin, 1990; Boyle, 1989; Meyer et al., 1988; Noller et al., 1987, Cattell, 1986) ont utilisé le 16PF afin de reproduire la structure de personnalité en cinq facteurs. À chaque occasion, les auteurs, malgré l'observation de certaines lacunes dans les traits de premier niveau, réussirent à reproduire fidèlement les traits de second niveau. De plus, dans plusieurs cas, les traits de second niveau possédaient des propriétés psychométriques plus valables que les traits de surface. Bien que n'ayant mesuré que dix des 16 traits de premier niveau prévus au 16PF, et étant donc limité dans la possibilité de création des traits supérieurs, nous avons effectué une analyse factorielle permettant de restructurer les données que nous possédons sur la personnalité. Le tableau V.11 présente les éléments de cette analyse.

L'analyse factorielle effectuée nous indique que trois facteurs de personnalité (traits de second niveau) peuvent être reconstitués à partir des dix traits de premier niveau mesurés dans notre enquête. Ces trois facteurs permettent de circonscrire 51.7% de la variance. Nous référant particulièrement aux prescriptions empirico-théoriques de Cattell (1986), sans pour autant ignorer les autres études sur le sujet (Montag et Levin, 1990; Boyle, 1989; Meyer et al., 1988; Noller et al., 1987), nous identifions ces facteurs comme étant l'extraversion (facteur I), le névrosisme (facteur II) et l'ouverture à l'expérience (facteur III). Selon la

---

<sup>136</sup> Mentionnons que la nomenclature accordée aux “*Big Five*” peut varier d'une étude à l'autre sans pour autant identifier des construits différents (Mount et Barrick, 1995). John (1990) fait une recension exhaustive des diverses théories de la personnalité et des synonymes qu'elles utilisent afin d'identifier les “*Big Five*”.

factorielle, l'extraversion est composée respectivement des traits A+, Q2- et H+, le névrosisme des traits C-, O+ et L+ alors que les traits M-, E+, F+ et G- sont relégués à la définition du facteur d'ouverture. Comme le tableau V.12 en fait foi, la segmentation des traits observés est très similaire à celle qu'a identifiée Cattell (1986), du moins en ce qui concerne les facteurs d'extraversion et de névrosisme. Le facteur d'ouverture représente plus un amalgame de traits appartenant aux trois autres traits de second niveau, bien qu'ils possèdent davantage de caractéristiques associées à l'ouverture. En effet, bien que les traits E+ et G- appartiennent en propre au facteur d'ouverture, le trait M- est tributaire du facteur d'agréabilité (*agreeableness*) alors que le trait F+ se rapporte à l'extraversion. Nous considérons donc le facteur d'ouverture comme un facteur résiduel, ce qui est corroboré par la faiblesse de l'alpha ( $\alpha=.44$ ) et nous l'éliminons d'emblée de toutes analyses subséquentes.

**Tableau V.11: Matrice factorielle en composante principale des 10 traits de personnalité tirés du 16PF (Cattell, 1977)**

Traits	Facteurs		
	Extraversion	Névrosisme	Ouverture
A	.763		
Q2	-.755*		
H	.647		
C		-.788*	
O		.757	
L		.560	
M			-.610*
E			.584
F			.548
G			-.548*

**Méthode d'extraction:** Analyse principale des composantes  
**Type de rotation:** Varimax avec normalisation Kaiser  
**Coefficient KMO:** .702; **Bartlett:** 458.37 (p<.00)  
 Convergence de la rotation en 6 itérations; variance expliquée par les facteurs= 51.7%  
 • Ces traits ont été inversés afin de tenir compte de l'orientation (polarisation) du facteur de personnalité y étant associé.

**Tableau V.12: Composition (observée et théorique) et consistance interne des facteurs de personnalité de second niveau**

	<b>Facteurs<sup>137</sup></b>	<b># items</b>	<b>Composition observée</b>	<b>Composition théorique<sup>138</sup></b>	$\bar{x}$	$S^2$	$\alpha$
<b>1</b>	Extraversion	14	A+, Q2-, H+	<b>Q2-, H+, F+, A+</b>	17.4	25.9	.71
<b>2</b>	Névrosisme	14	C-, O+, L+	<b>O+, Q4+, C-, Q3-, L+, H-</b>	11.4	24.7	.66
<b>3</b>	Ouverture	12	E+, M-, G-, F+	<b>E+, H+, Q1+, L+, O-, N-, G-</b>	---	---	.46

Seulement deux ombres se présentent dans ce tableau en ce qui concerne strictement l'extraversion et le névrosisme. Tout d'abord, comme susmentionné, l'absence du trait F+ dans la composition observée du facteur d'extraversion porte à interrogations. Ainsi, le trait F+ possède un coefficient de saturation plus élevé sur le facteur d'ouverture (.548) que sur le facteur d'extraversion (.424). Nous avons néanmoins vérifié sa pertinence au niveau de l'extraversion en l'intégrant au calcul de la consistance interne (alpha de Chronbach). Il appert que le facteur d'extraversion possède une meilleure consistance interne sans le trait F+ que lorsque ce dernier est intégré. Cette constatation justifie donc son retrait du facteur d'extraversion comme pressenti par l'analyse factorielle, même si cela constitue une aporie théorique reliée aux particularités de notre échantillon.

Deuxièmement, le trait H- n'a qu'une participation marginale à la composition du facteur de névrosisme. En fait, le coefficient de saturation du trait H- n'est que de -.267 sur ce facteur. Cette réalité est aussi constatée dans d'autres études et l'absence de l'influence du trait H- dans la composition du névrosisme est rapportée par plusieurs auteurs (Boyle, 1989; Noller

<sup>137</sup> Nous utilisons la nomenclature générale des "Big Five" pour identifier les traits de second niveau retrouvés dans le 16PF. Il est cependant important de mentionner que certaines différences existent entre le vocabulaire utilisé par Cattell et le consensus qui se dégage concernant l'appellation des facteurs de personnalité. Ainsi, particulièrement, l'Extraversion fait référence à Exvia, le Névrosisme à l'Ajustement, la Force du superego à la Conscience, l'Aggréabilité à la Pathemia et l'Ouverture à l'Indépendance (John, 1990).

<sup>138</sup> La composition théorique est celle proposée par Cattell (1986). Les traits en caractères gras représentent des traits correspondant à notre composition observée alors que les traits en italique sont des traits qui n'ont pas été mesurés dans notre étude.

et al., 1987). Soulignons qu'en terme d'importance, le trait H- est de toute façon celui qui a théoriquement le moins d'incidence sur le facteur de névrosisme.

Somme toute, malgré les faiblesses psychométriques de tous les traits de premier niveau mesurés à l'aide du 16PF, nous avons réussi à recomposer deux facteurs de personnalité possédant des caractéristiques acceptables. Chacun composé de 14 items, leur distribution se doit d'être considérée comme normale puisque le coefficient d'aplatissement est de -.233 et le coefficient de symétrie de -.503 dans le cas de l'extraversion et respectivement de .225 et -.356 en ce qui a trait au névrosisme. Malgré les limites apparentes relatives à la validité de ces facteurs de second niveau, il demeure que leur consistance interne est respectable étant de .71 pour l'extraversion et de .66 pour le névrosisme et cela malgré l'absence des traits Q4+ et Q3+ n'ayant pas été mesurés dans notre étude<sup>139</sup>.

Le facteur d'extraversion est, comme tous les facteurs de second niveau, un facteur multidimensionnel qui intègre principalement un aspect de sociabilité et un aspect d'impulsivité (Eysenck, 1982; Wilson, 1977)<sup>140</sup>. On peut décrire généralement l'extraversion "*as a turning outward of the mind into people and objects in the external world*" alors que l'introversion est considérée "*as inner directedness, a preference for abstract ideas rather*

---

<sup>139</sup> Nous sommes conscients que la consistance interne de nos deux facteurs de personnalité (extraversion et névrosisme) ne rencontrent pas le standard commun proposant qu'une échelle est réputée fidèle lorsque l'alpha de Chronbach atteint plus de .85 (Nunnally, 1978). Cependant, il est à noter que Jackson (1989) prescrit qu'en matière de mesure de la personnalité et en fonction de la nature large et multidimensionnelle des construits, un alpha de Chronbach de plus de .60 peut être acceptable.

<sup>140</sup> Eysenck (1990; 246) accolera les adjectifs suivants au construit d'extraversion: *sociable, lively, active, assertive, sensation-seeking, carefree, dominant, surgent, venturesome*.

*than concrete objects*” (Wilson, 1977; 180)<sup>141</sup> De l’autre côté “*un sujet dont le score à une échelle de névrosisme est élevé a des émotions fortes et labiles*” alors que “*les émotions d’un sujet dont le score est faible peuvent être fortes, mais elles ne sont jamais labiles; elles restent contrôlées et ne sont disproportionnées à la situation ni en intensité ni en durée.*” (Sillamy, 1980; 815)<sup>142</sup>

Fort de la reconstitution de ces deux traits de personnalité de second niveau sur une possibilité de cinq, nous avons croisé le facteur d’extraversion et le facteur de névrosisme afin de créer une typologie de quatre types de personnalité. Ce croisement correspond explicitement à la matrice typologique développée par Eysenck (1967, 1970) se voulant une actualisation des travaux de Wundt (1897) et des réflexions de Jung (1944). Étant reconnu comme le “*two-factor model*”, cet agencement de l’extraversion et du névrosisme permet d’identifier quatre types précis de personnalité<sup>143</sup> qui sont la personnalité de type optimiste (E+ et N-), la personnalité de type pessimiste (E- et N+), la personnalité de type impulsif (E+

---

<sup>141</sup> Eysenck et Eysenck (1964;8) proposent une caractérisation beaucoup plus étayée des gens étant extravertis ou introvertis. Ils mentionnent en ce sens: “*The typical extravert is sociable, likes parties, has many friends, needs to have people to talk to, and does not like reading or studying by himself. He craves excitement, takes chances, often sticks his neck out, acts on the spur of the moment, and is generally and impulsive individual. He is fond of practical jokes, always has a ready answer, and generally likes change; he is carefree, easygoing, optimistic, and like to ‘laugh and be merry’. He prefers to keep moving and doing things, tends to be aggressive and lose his temper quickly; altogether his feelings are not kept under tight control, and he is not always a reliable person.*

*The typical introvert is a quiet, retiring sort of person, introspective, fond of books rather than people; he is reserved and distant except to intimate friend. He tends to plan ahead, ‘look before he leaps’, and distrusts the impulse of the moment. He does not like excitement, take matters of everyday life with proper seriousness, and likes a well-ordered mode of life. He keeps his feelings under close control, seldom behaves in an aggressive manner, and does not lose his temper easily. He is reliable, somewhat pessimistic and places great values on ethical standards.”*

<sup>142</sup> Eysenck (1990; 246) accole les adjectifs suivants au construit de névrosisme: *anxious, depressed, guilt feeling, low self-esteem, tense, irrational, shy, moody, emotional*. Dans ce même sens, Laglaive (1997; 44) stipule que “*le facteur d’instabilité émotionnelle englobe les caractéristiques suivantes: inquiétude, tension nerveuse, irritabilité, dépression, humeur changeante et impulsivité.*”

<sup>143</sup> Il est intéressant de noter que cette typologie des types de personnalité reproduit intégralement les réflexions d’Hippocrate et de Galien, deux “médecins” grecs du second siècle. En fait, ils avaient identifié les types colérique (impulsif), sanguin (optimiste), mélancolique (pessimiste) et phlegmatique (impassif).

et N+) et la personnalité de type impassif (E- et N-)<sup>144</sup>. Mentionnons que chacun de ces types de personnalité réfère à des personnalités normales et fonctionnelles, excluant d'emblée toute situation d'hystérie et dystémie sur l'axe du névrosisme.

Le tableau V.13 présente la distribution de nos cas selon la typologie de Eysenck (1967), distribution où les cas-limites (*inliers*) ont été éliminés en raison de 5% au centre de chaque axe, permettant d'éliminer les ambiverties et les plus ou moins stables émotionnellement, ainsi que les cas-extrêmes (*outliers*) en raison de 5% aux extrémités des deux continuums.

Somme toute, après plusieurs analyses et transformations, notre variable de personnalité a pu être sauvegardée et pourra être utilisée, avec prudence, pour vérifier notre première hypothèse de recherche. Cependant, un léger amendement est nécessaire à cette hypothèse de recherche eu égard aux difficultés rencontrées dans la mesure de la variable personnalité. Ainsi, plutôt que de vérifier l'influence de **la structure de la personnalité** sur la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, nous sommes contraints de nous limiter à la vérification de l'influence des **types de personnalité** (extraversion/névrosisme) sur cette relation. Donc, l'hypothèse 1 originale (H1) est remplacée par une hypothèse 1 alternative (H1') et devient:

**Hypothèse 1': La nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par le type de personnalité propre à chaque individu.**

---

<sup>144</sup> Cette typologie de Eysenck (1967) a été fréquemment utilisée pour décrire l'influence de la personnalité sur divers phénomènes sociaux. Mentionnons, à titre d'exemple, l'étude de Leith (1974) portant sur les stratégies d'apprentissage, celle de Shaw et Sichel (1971) s'intéressant aux comportements à risque (*risks taking behavior*) et la recherche dirigée par Lynn et Hampson (1975) orientée vers les types de personnalité et les différences culturelles.



**Tableau V.13: Typologie des types de personnalité en fonction de l'introversion/extraversion et de l'instabilité/stabilité émotionnelle.**

	<b>Introversion (E+)</b>	<b>Extraversion (E-)</b>
<b>Instabilité émotionnelle (N+)</b>	<u><b>Pessimiste</b></u> <b>11.9%</b> (n=48)	<u><b>Impulsif</b></u> <b>14.9%</b> (n=60)
<b>Stabilité émotionnelle (N-)</b>	<u><b>Impassif</b></u> <b>16.6%</b> (n=67)	<u><b>Optimiste</b></u> <b>56.6%</b> (n=228)

### 5.1.6 Progression de carrière

Peu d'instruments quantitatifs permettent d'estimer par voie de questionnaire l'étape précise de carrière dans laquelle se classe un individu. L'instrument le plus cité, et donc le plus utilisé, est l'*Adult Career Concerns Inventory* (ACCI) développé par Super, Thompson et Linderman (1988). Une traduction française et une adaptation québécoise ont été effectuées par Dupont, Gingras et Tétrau (1991) sous l'appellation *Inventaire des préoccupations de carrière* (IPC). C'est cet instrument que nous avons utilisé pour mesurer la progression de carrière.

Cet outil permet d'identifier formellement l'étape de carrière en fonction des préoccupations actuelles d'un travailleur. Ainsi, basée sur les prémisses théoriques de Super (1953), l'information découlant de ce questionnaire permet de classer chaque individu dans l'une ou l'autre de ces quatre étapes de carrière soit: l'exploration, l'établissement, la maintenance ou le déclin. Chacune de ces étapes étant naturellement caractérisée par des préoccupations de carrière fort différentes.

Comme on le constate au tableau V.14, cette variable possède des qualités psychométriques intéressantes. Le nombre de répondants à l'ensemble des items est acceptable (15% de données manquantes) et cela, malgré la longueur de l'échelle (60 items). La variance de l'échelle est de .77 et l'erreur standard de la moyenne (écart-type de la distribution de

l'échantillon) est très faible (.044) indiquant une probabilité minime d'erreurs d'échantillonnage. Notons que la consistance interne de l'échelle est fort appréciable ( $\alpha=.98$ ), situation qui se reflète naturellement au niveau des quatre sous échelles mesurant les étapes d'exploration ( $\alpha=.96$ ), d'établissement ( $\alpha=.96$ ), de maintenance ( $\alpha=.96$ ) et de déclin ( $\alpha=.94$ ).

**Tableau V.14: Statistiques descriptives: échelle de progression de carrière (IPC)**

Items	n	$\bar{x}$	S <sup>2</sup>	Étapes	n	$\bar{x}$	S <sup>2</sup>	alpha
Q1	460	2.78	.72	<b>Exploration</b>	434	43.56	244.61	.96
Q2	450	2.85	1.68					
Q3	454	2.87	1.76					
Q4	451	2.22	1.65					
Q5	451	2.73	1.70					
Q6	453	2.88	1.63					
Q7	452	2.93	1.69					
Q8	453	3.09	2.11					
Q9	448	3.08	1.75					
Q10	450	3.17	1.98					
Q11	452	2.81	2.11					
Q12	451	2.96	1.84					
Q13	452	2.92	1.93					
Q14	451	3.20	1.83					
Q15	452	3.16	1.72					
Q16	452	2.98	2.74	<b>Établissement</b>	440	53.30	276.47	.96
Q17	451	3.21	2.12					
Q18	450	3.25	1.93					
Q19	451	3.29	2.04					
Q20	450	3.20	1.96					
Q21	450	3.56	1.76					
Q22	452	3.85	1.74					
Q23	451	3.90	1.72					
Q24	450	3.94	1.66					
Q25	450	3.92	1.65					
Q26	450	3.53	1.55					
Q27	450	3.60	1.57					
Q28	450	3.82	1.68					
Q29	451	3.73	1.69					
Q30	449	3.37	1.69					

<b>Q31</b>	450	3.20	1.88	<b>Maintenance</b>	434	53.90	237.91	.96
<b>Q32</b>	451	3.27	2.07					
<b>Q33</b>	450	3.52	1.77					
<b>Q34</b>	450	3.77	1.85					
<b>Q35</b>	448	3.86	1.71					
<b>Q36</b>	450	4.02	1.29					
<b>Q37</b>	450	3.56	1.68					
<b>Q38</b>	449	3.58	1.74					
<b>Q39</b>	450	3.47	1.74					
<b>Q40</b>	450	3.93	1.44					
<b>Q41</b>	448	3.62	1.38					
<b>Q42</b>	450	3.51	1.60					
<b>Q43</b>	447	3.08	1.71					
<b>Q44</b>	450	3.66	1.48					
<b>Q45</b>	451	3.87	1.37					
<b>Q46</b>	449	3.88	1.50	<b>Déclin</b>	432	49.60	221.51	.94
<b>Q47</b>	449	3.58	1.42					
<b>Q48</b>	449	2.73	1.86					
<b>Q49</b>	444	2.91	1.74					
<b>Q50</b>	444	2.57	1.76					
<b>Q51</b>	449	2.94	2.10					
<b>Q52</b>	450	3.50	1.78					
<b>Q53</b>	450	3.62	1.61					
<b>Q54</b>	450	2.81	2.04					
<b>Q55</b>	448	3.53	1.65					
<b>Q56</b>	450	3.49	1.84					
<b>Q57</b>	448	3.67	1.55					
<b>Q58</b>	449	3.44	1.96					
<b>Q59</b>	450	3.47	2.04					
<b>Q60</b>	450	3.58	1.86					
<b>Total</b>	393	3.32	.77					.98

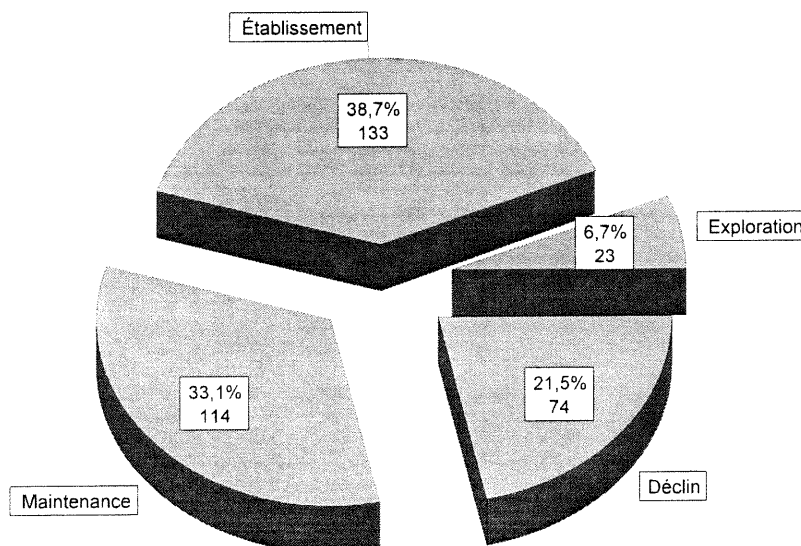
Afin d'identifier l'appartenance individuelle à une étape précise de carrière, une comparaison de l'importance des préoccupations reliées à chacune de ces dernières est nécessaire. Ainsi, l'étape de carrière dans laquelle se retrouve effectivement un individu est caractérisée par des préoccupations accrues pour les tâches développementales relatives à cette étape. Pour ce faire, une analyse cas par cas est nécessaire pour bien identifier l'étape et d'éliminer toute ambiguïté pouvant apparaître dans les préoccupations particulières d'un sujet. Dans cette optique 344 (88%), des cas valides (sans données manquantes; n=393) ont pu être classifiés dans l'une des quatre étapes alors que 49 individus (12%) ont été retirés car ils présentaient une diffusion des préoccupations dans deux ou plusieurs étapes de carrière, créant de ce fait

une impossibilité de classement précis. Le schéma 5.1 présente la distribution de l'échantillon selon les quatre étapes de carrière telle que constatée dans notre échantillon.

Mentionnons d'abord la normalité des distributions pour chacune des étapes de carrière à l'exception de l'exploration qui possède une distribution très leptokurtique ( $kurtosis=1.43$ ) et du déclin qui inversement dessine une distribution platykurtique ( $kurtosis=-.99$ ) c'est-à-dire très aplatie. Considérant le faible nombre de répondants dans ces deux options, respectivement 23 et 74, une telle situation ne nous semble pas irrégulière.

La deuxième constatation importante est le faible taux de répondants (6.7%) en phase d'exploration. Étant donné que tous nos répondants occupaient un emploi lors de l'enquête, cette réalité est naturelle. En effet, la période d'exploration est celle qui chevauche la préparation à la carrière ainsi que l'entrée dans le monde du travail.

**Figure 5.1: Répartition des sujets selon l'étape de carrière**



Cette étape de carrière se situe ainsi théoriquement entre 15 et 24 ans (Super, 1984). Ayant des répondants se retrouvant strictement en emploi, il est tout a fait normal d'avoir moins de répondants dans cette étape comparativement à la proportion se retrouvant dans les autres étapes. De plus, cette proportion est concordante avec la composition de notre échantillon puisque seulement 10.2% de nos répondants ont 24 ans ou moins.

### 5.1.7 Indicateurs socio-démographiques

La dernière section de notre questionnaire portait exclusivement sur la mesure de neuf indicateurs socio-démographiques soit: le sexe, l'âge, le statut civil, le niveau d'étude, la catégorie professionnelle, les années de service (ou d'ancienneté) dans l'organisation, les années de service (ou d'ancienneté) dans le poste, le lieu de résidence et le niveau salarial.

En ce qui concerne les indicateurs continus, on constate (voir tableau V.15) que la moyenne d'âge de nos répondants est de 37 ans avec une moyenne de huit ans de **service** (ou d'ancienneté) dans leur **organisation** et de six dans leur **poste** actuel. Ces caractéristiques indiquent que le roulement du personnel ainsi que la fréquence de la mobilité intra-organisationnelle (cf. promotions et mutations) sont relativement faibles.

**Tableau V.15: Statistiques descriptives: indices socio-démographiques continus**

Indicateurs	n	$\bar{x}$	S <sup>2</sup>	Coefficient de symétrie	Coefficient d'aplatissement
Âge	440	37.05	113.08	.417	-.559
Années de service (organisation)	437	8.02	67.50	1.462	2.398
Années de service (poste)	438	5.98	40.35	1.452	1.837

Nos indicateurs socio-démographiques concernant la scolarisation et le niveau salarial sont des variables de nature ordinale. La mesure du **niveau d'étude** est subdivisée en quatre cycles soit: les études primaires, secondaires, collégiales et universitaires. La répartition de l'échantillon fait état de 4.8% (n=22) des répondants ayant complété le niveau primaire, 64.8% (n=298) le niveau secondaire, 19.6% (n=90) le niveau collégial et 7% (n=32)

possédaient un diplôme universitaire. Seulement 3.9% des répondants ont omis de répondre à cette question. Du côté du **niveau salarial**, plus de 97% des répondants nous ont indiqué la catégorie à l'intérieur de laquelle ils se situaient. Ainsi, 18.3% (n=84) des répondants gagnent moins de 20 000\$ par année, 27.6% (n=127) se situent entre 20 000\$ et 29 000\$, 34.8% (n=160) entre 30 000\$ et 39 000\$, 8.5% (n=39) indiquent toucher entre 40 000\$ et 49 000\$, 4.1% (n=19) bénéficient d'un salaire entre 50 000\$ et 59 000\$ et seulement 3.7% (n=17) touchent plus de 60 000\$ annuellement.

Les autres variables comprises dans notre ensemble de variables socio-démographiques sont de nature catégorielle (nominale). Ainsi, au niveau du **sexe** des répondants, notre échantillon est composé de 81.7% (n=376) d'hommes et de seulement 15.9% (n=73) de femmes. Cette distribution est logique compte tenu du secteur d'activité dans lequel l'étude fut effectuée.

Quant à leur **statut civil**, la vaste majorité (74.3%; n=342) des répondants se retrouvent en situation de mariage ou de concubinage. Les autres répondants se répartissent de la façon suivante: 6.1% (n=28) sont en situation de célibat volontaire, 3.9% (n=18) sont célibataires mais involontairement, 6.1% (n=28) se retrouvent en période de fréquentation, 3.3% (n=15) sont divorcé(e)s, 2% (n=9) sont séparé(e)s et finalement moins de 1% (n=3) sont veufs ou veuves. En raison de la très forte proportion de gens en situation maritale, nous avons recodé cette variable afin de créer deux statuts civils distincts soit les gens marié(e)s (ou en cohabitation) et les gens célibataires. Ainsi, comme pré-mentionné, 74.3% (n=342) sont en relation de couple alors que 22% (n=101) sont, d'une façon ou d'une autre, en situation de célibat.

En ce qui à trait à la **catégorie professionnelle**, 423 répondants nous ont donné cette information. La majorité de ces derniers occupent un poste de technicien (37.4%; n=172), 21.3% (n=98) travaillent dans le domaine de la vente, 19.8% (n=91) sont responsables des services, 8.5% (n=39) réalisent un travail de bureau et 5% (n=23) s'occupent de l'administration de l'entreprise.

Finalement, notre dernière variable de nature démographique concerne le **lieu de résidence** des répondants. Plus précisément, c'est la densité de la population de chacune des localités qui nous intéressait. Cette question était ouverte et le répondant devait simplement inscrire le nom de la ville ou du village dans lequel il résidait. Afin de coder cette indication en terme de population, nous avons utilisé le *Répertoire 1997 des municipalités du Québec*. On constate que nos répondants proviennent de 46 municipalités réparties sur l'ensemble du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue. La plus petite municipalité (municipalité de Guérin) possède 283 habitants alors que la plus peuplée (municipalité de Rouyn-Noranda) compte 29 774 résidents. La population moyenne de la ville/village de résidence est de 17 158 habitants.

Afin de rendre compte de façon synoptique de l'ensemble des variables utilisées dans notre étude, le tableau V.16 présente une vue d'ensemble des associations entre chacune des variables à l'étude.

**Tableau V.16: Matrice corrélationnelle entre les diverses variables indépendantes telle qu'observée dans l'échantillon.**

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Scolarité	1.00										
2. Résidence	.13**	1.00									
3. Salaire	.11*	.01	1.00								
3. Âge	-.15**	.05	.42**	1.00							
5. Ancienneté(o)	-.13**	-.05	.37**	.51**	1.00						
6. Ancienneté(p)	-.20**	-.08	.31**	.48**	.78**	1.00					
7. Statut civil	.05	-.03	.22**	.22**	.14**	.16**	1.00				
8. Sexe	.20**	.04	-.27**	-.10*	-.11*	-.11*	-.04	1.00			
9. Étape-carrière	.02	-.06	.23**	.27**	.18**	.12*	.05	-.10	1.00		
10. Extraversion	.21**	.06	-.14**	.01	-.09	-.14**	-.08	.05	-.02	1.00	
11. Névrosisme	-.05	.01	-.07	-.16**	-.07	-.07	-.09	.10*	-.20**	-.35**	1.00

\*=p<.05; \*\*=p<.01

## 5.2 Identification de la nature de la relation

Toutes les études portant sur la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, exception faite de celle de Judge et Watanabe (1994), s'appuient sur l'hypothèse de l'unicité de la nature de la relation et utilisent une approche corrélationnelle simple afin de vérifier cette hypothèse. Cette présupposition assume qu'une corrélation positive fait preuve d'une relation d'entraînement, une corrélation négative est signe d'un effet de compensation et que l'absence de corrélation est garante de la segmentation. Au-delà de la simple vérification de la nature de la relation, l'approche corrélationnelle est aussi à la base de la vérification de l'influence de variables dites modératrices. Ainsi, l'influence des variables modératrices, de tout acabit, est limitativement estimée en fonction de la fluctuation, à la hausse ou à la baisse, du coefficient de corrélation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. La majorité des prétentions détenues actuellement sur la relation travail/hors travail sont dépendantes de cette logique méthodologique.

Depuis le début des années 1990, les prémisses théoriques soutenant la relation unique se sont vues contestées par l'apparition de l'hypothèse de la polymorphie interindividuelle de la relation. Dès lors, il ne s'agissait plus de strictement vérifier le signe de la corrélation, mais d'identifier la proportion des sous-échantillons relatant une corrélation positive, une corrélation négative ou une absence de corrélation. L'approche corrélationnelle simple devenait ainsi plus utilitaire que fondamentale et ce qui primait, c'est la répartition des cas selon leur appartenance relationnelle particulière.

S'inspirant des travaux de Ghiselli (1960) et de ceux de Zedeck (1971), Judge et Watanabe (1994) furent les premiers à actualiser une vérification de l'hypothèse de la coexistence simultanée des diverses natures de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail en fonction de cas différenciés. Pour ce faire, ils mirent à contribution le "*two-step approach*" (méthode de séparation des liens corrélationnels) développée par Ghiselli et raffinée par la suite par Zedeck. Cette approche consiste à identifier les sous-échantillons



présentant des liens positifs, des liens négatifs ou une absence de lien entre deux variables, dans ce cas-ci, la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

Comme son étiquette anglaise le laisse présager, la méthode de séparation des liens corrélationnels est un processus de séparation des sous-échantillons en deux étapes permettant d'isoler, dans un premier temps, les liens positifs/négatifs de l'absence de lien et, dans un deuxième temps, les liens positifs des liens négatifs. En ce qui a trait à la première étape, la formule sous-jacente (D1) permet de séparer les individus entretenant une relation entre les deux variables (effet d'entraînement et de compensation) de ceux chez qui on n'observe aucun lien (effet de segmentation).

Pour ce faire, il suffit de soustraire la valeur absolue du score standardisé (score z) de la satisfaction au travail de la valeur absolue du score standardisé de satisfaction hors travail. La standardisation des scores est nécessaire afin de créer une comparaison de variables possédant une homogénéité de variance; il s'agit, ni plus ni moins, d'une uniformisation des variables. Seulement les indices absolus des scores standardisés sont utilisés afin d'éliminer les effets de signe. Cette opération sera répétée en ce qui concerne le résultat de la soustraction, c'est-à-dire qu'on retiendra la valeur absolue du résultat de la formule permettant de toujours avoir un indice D1 positif.

$$D1 = ||ZSHT| - |ZST||$$

Ainsi, plus l'indice D1 est élevé, plus le cas en question présente une absence de lien entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Donc, un individu situant à 1.5 écart-type (supérieur ou inférieur) à la moyenne sur la satisfaction hors travail et à .5 écart-type (supérieur ou inférieur) à la moyenne sur la satisfaction au travail possédera un indice D1 de 1. À l'inverse, un faible indice D1 indiquera que l'individu entretient une relation, positive (entraînement) ou négative (compensation) entre les deux satisfactions. Par exemple, une situation de 1.5 écart-type (supérieur ou inférieur) à la moyenne de la satisfaction au travail jumelée à une situation similaire sur la satisfaction hors travail donnera un indice D1 de 0.

Une fois l'indice D1 calculé, il suffit, à partir d'une liste croissante de cet indice, de vérifier le lien corrélationnel pour chaque groupe de 5% d'individus, en partant de l'indice D1 le plus élevé vers le plus faible. Le point scindant une relation significative versus non-significative entre les variables indique le lieu de démarcation entre les cas entretenant une relation entre les satisfactions et les cas n'entretenant pas de relation entre ces mêmes variables. Cette première étape nous permet d'identifier clairement la proportion d'individus dans un échantillon présentant une nature segmentée en ce qui concerne leur relation entre le travail et le hors travail.

La seconde étape de la méthode de séparation des liens corrélationnels (*two-step approach*) est similaire, dans sa logique, à la première mais concentre son attention sur la séparation des cas ayant un effet d'entraînement de ceux présentant un effet de compensation. Pour ce faire, un second indice (D2) se doit d'être calculé selon la formule suivante:

$$D2 = |ZSHT - ZST|$$

Cette seconde formule est comparable à la précédente, exception faite de la valeur absolue des scores standardisés de la satisfaction au travail et de la satisfaction hors travail. En effet, les signes originaux des scores standardisés se doivent d'être préservés puisqu'on veut départager les relations positives (entraînement) des relations négatives (compensation). Une fois l'indice D2 calculé, une liste croissante des scores sera utilisée, excluant les cas de segmentation pré-identifiés, afin de départager les individus. Telle qu'effectuée précédemment, une progression graduée selon chaque sous-groupe de 5% nous permettra de discerner le point de scission. Étant donné qu'un indice D2 élevé indique une situation de compensation, la progression sera faite en partant des indices les plus élevés vers les plus faibles. Cette seconde étape nous permet d'identifier clairement la proportion d'individus dans un échantillon présentant une relation d'entraînement ou une relation de compensation.

Nous avons donc appliqué cette approche partitionniste à notre échantillon, tant en ce qui concerne les satisfactions globales (travail et hors travail) que les satisfactions

dimensionnelles (extrinsèques et intrinsèques). Les résultats de cette opération sont présentés au tableau V.17 en ce qui concerne les satisfactions globales.

**Tableau V.17: Nature de la relation entre la satisfaction globale au travail et la satisfaction globale hors travail**

Analyse des groupes	$r_{\text{SHT, ST}}$	$p$	n	%
<b>Segmentés versus reliés (D1)</b>				
Groupe relié	.49	.00	326	73.3
Groupe segmenté	.19	ns	96	22.7
<b>Entraînement versus compensation (D2)</b>				
Groupe entraînement	.89	.00	222	52.6
Groupe compensation	-.36	.00	104	24.6
<b>Total</b>	.39	.00	422	100.0

*Note:* D1=  $||Z_{\text{SHT}}| - |Z_{\text{ST}}||$ ; D2=  $|Z_{\text{SHT}} - Z_{\text{ST}}|$ ; SHT= satisfaction hors travail; ST= satisfaction au travail

Au niveau des satisfactions dimensionnelles, nous nous sommes intéressés aux relations existant entre les dimensions extrinsèques au travail et hors travail et les dimensions intrinsèques de ces mêmes variables. Ainsi, à partir de nos mesures relatives aux indices dimensionnels, nous avons identifié les dimensions se regroupant sous les paramètres extrinsèques (contexte du travail et du hors travail) et celles qui relèvent d'une logique intrinsèque (contenu du travail et du hors travail). Nous appuyant sur les analyses factorielles effectuées précédemment ainsi que sur une déduction théorique, nous considérons que la satisfaction extrinsèque au travail regroupe les facteurs extrinsèque primaire et extrinsèque secondaire alors que la satisfaction intrinsèque est composée du facteur intrinsèque et du facteur de supervision. Pour ce qui est de la satisfaction hors travail, la satisfaction contextuelle et la satisfaction politique sont sous-jacentes à la satisfaction extrinsèque tandis que la satisfaction intrinsèque se résume à l'agrégation des satisfactions personnelle, sociale et culturelle. Le tableau V.18 présente ces variables synthèses ainsi que leurs propriétés psychométriques. Comme on le constate, chacun des indicateurs agrégés présente des

qualités métriques acceptables. En ce qui concerne le travail, la satisfaction extrinsèque ( $\bar{x} = 3.34$ ) et la satisfaction intrinsèque ( $\bar{x} = 3.33$ ) possèdent des niveaux moyens analogues et une consistance interne satisfaisante (respectivement  $\alpha = .90$  et  $\alpha = .96$ ). Du côté du hors travail, la satisfaction moyenne sur la dimension extrinsèque ( $\bar{x} = 2.78$ ) se veut quelque peu inférieure à celle rencontrée dans l'optique intrinsèque ( $\bar{x} = 3.31$ ). Ce fait trouve son explication dans l'insatisfaction relative au contexte politique ( $\bar{x} = 2.19$ ) qui est un élément constitutif de la satisfaction extrinsèque hors travail. Pour ce qui est de la fidélité des deux dimensions rattachées à la satisfaction hors travail, il n'y a aucun problème à ce niveau puisque l'alpha de Chronbach est de .83 pour la satisfaction extrinsèque et de .88 pour la satisfaction intrinsèque.

Les tableaux V.19 et V.20 font état de la distribution des cas, issue de l'application de la méthode de séparation des liens corrélacionnels, selon les trois relations entre la satisfaction au travail et hors travail en fonction des aspects extrinsèques et intrinsèques des satisfactions.

**Tableau V.18: Caractéristiques et composition des facteurs globaux de satisfaction extrinsèque et intrinsèque au travail ainsi que hors travail**

Satisfactions	Facteurs de satisfaction	$\bar{x}$	Items	n	$\bar{x}$	é-t	$\alpha$
<b>Extrinsèque au travail</b>	Extrinsèque I	2.99	12	424	3.34	.74	.90
	Extrinsèque II	3.67					
<b>Intrinsèque au travail</b>	Intrinsèque primaire	3.46	24	417	3.33	.75	.96
	Intrinsèque périphérique	3.18					
<b>Extrinsèque hors travail</b>	Satisfaction contextuelle	3.61	12	431	2.78	.54	.83
	Satisfaction politique	2.19					
<b>Intrinsèque hors travail</b>	Satisfaction personnelle	3.62	22	405	3.31	.45	.88
	Satisfaction sociale	3.04					
	Satisfaction culturelle	3.07					

**Tableau V.19: Nature de la relation entre la satisfaction extrinsèque au travail et la satisfaction extrinsèque hors travail**

Analyse des groupes	$r_{LS,JS}$	$p$	n	%
<b>Segmentés versus reliés (D1)</b>				
Groupe relié	.60	.00	322	80.1
Groupe segmenté	.22	ns	80	19.9
<b>Entraînement versus compensation (D2)</b>				
Groupe entraînement	.83	.00	264	65.7
Groupe compensation	-.35	.00	58	14.4
<b>Total</b>	.46	.00	402	100.0

Note: D1=  $||ZLS| - |ZJS||$ ; D2=  $|ZLS - ZJS|$ ; LS= life satisfaction; JS= job satisfaction.

**Tableau V.20: Nature de la relation entre la satisfaction intrinsèque au travail et la satisfaction intrinsèque hors travail**

Analyse des groupes	$r_{LS,JS}$	$p$	n	%
<b>Segmentés versus reliés (D1)</b>				
Groupe relié	.57	.00	308	82.6
Groupe segmenté	.23	ns	65	17.4
<b>Entraînement versus compensation (D2)</b>				
Groupe entraînement	.81	.00	253	67.8
Groupe compensation	-.41	.00	55	14.7
<b>Total</b>	.44	.00	373	100.0

Note: D1=  $||ZLS| - |ZJS||$ ; D2=  $|ZLS - ZJS|$ ; LS= life satisfaction; JS= job satisfaction.

Enfin, le tableau V.21 fait état de la synthèse des relations entre les satisfactions au travail et hors travail et présente en exergue les résultats obtenus par Judge et Watanabe (1994). Il appert, par l'analyse de ce tableau, que la répartition selon chacune des relations se veut comparable, bien que différente, en ce qui concerne tant les satisfactions globales que la réalité dimensionnelle des satisfactions. Ainsi, entre 52.6% et 67.8% possède une relation d'entraînement, entre 14.4 % et 24.6% sont compensateurs et de 17.4% à 22.7% des individus de notre échantillon n'entretiennent aucun lien entre leurs satisfactions. Mentionnons aussi que l'application de la méthode de séparation des liens corrélacionnels permet, particulièrement dans le cas de la relation d'entraînement, de percevoir l'importance réelle du lien. Alors que les recherches précédentes faisaient état d'une corrélation moyenne de .44, nous observons des corrélations de l'ordre de .89 (satisfactions globales), de .83 (satisfactions extrinsèques) et de .81 (satisfactions intrinsèques). Cette constatation nous indique, entre autres, que pour ceux nourrissant un lien d'entraînement entre leurs satisfactions, l'une ou l'autre des satisfactions est responsable de plus de 65% de la variance de son corollaire dans l'autre sphère d'activités.

**Tableau V.21: Tableau synthèse de la répartition des sujets selon les trois alternatives relationnelles en fonction de chacun des types de satisfactions**

	Entraînement		Compensation		Segmentation		
	<i>r</i>	%	<i>r</i>	%	<i>r</i>	%	
<b>Satisfactions globales</b>	.89**	52.6	-.36**	24.6	.19	22.7	
<b>Satisfactions extrinsèques</b>	.83**	65.7	-.35**	14.4	.22	19.9	
<b>Satisfactions intrinsèques</b>	.81**	67.8	-.41**	14.7	.23	17.4	
<b>Moyennes</b>	.83	65.4	-.40	15.7	.22	18.9	
<b>Judge et Watanabe (1994)</b>							
	1973	---	67.7%	---	20.4%	---	11.9%
	1978	---	68%	---	17%	---	15%

## **Conclusion**

Après plusieurs modifications et transformations, les variables à l'étude dans notre enquête démontrent des propriétés psychométriques acceptables permettant, sans grand risque statistique, de les utiliser afin de vérifier nos hypothèses de recherche. Bien que certaines soient plus fragiles, particulièrement nos indices de personnalité, il demeure que la fidélité et la validité de nos métriques sont assurés et que les analyses subséquentes pourront être interprétées sans remettre en cause la pertinence ou la fiabilité des mesures.

Bien sûr, cette constatation n'élimine pas d'emblée les limites de l'étude, mais nous avons l'assurance, en fonction de nos analyses descriptives, que nos variables mesurent ce qui est prescrit par les paramètres de ces dernières (cf. études antérieures) et qu'ainsi, toute interprétation se situant à l'intérieur de ces balises se devra d'être considérée rigoureuse. Partant de ces confirmations, nous effectuerons, dans le chapitre 6, les analyses statistiques bivariées et multivariées nécessaires à la vérification de nos hypothèses de recherche. Afin de créer une structure conviviale, le chapitre 6 présentera successivement les analyses relatives à l'examen de chacune de nos trois hypothèses principales de recherche. Ce chapitre se concentrera principalement sur l'aspect descriptif des analyses alors que le chapitre 7 abordera la portée interprétative de ces mêmes analyses.

## PRÉSENTATION ET ANALYSES DES STATISTIQUES BIVARIÉES ET MULTIVARIÉES CONCERNANT CHACUNE DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

---

*L'homme projette son impulsion à la vérité, son but, en quelque sorte, hors de soi pour en faire un monde de l'être, un monde métaphysique, une « chose en soi », un monde déjà existant.*

**Friedrich Nietzsche**

Ce sixième chapitre portera sur la présentation et l'analyse de nos résultats dans l'optique particulière de nos trois hypothèses principales de recherche ainsi que des hypothèses secondaires, le cas échéant, les accompagnant. Notre stratégie globale d'analyse s'oriente vers la vérification de l'influence prépondérante des variables modératrices pré-identifiées: type de personnalité, progression de la carrière et indicateurs socio-démographiques, comme étant la source de la fluctuation de la nature, de la direction, ou encore, de l'intensité de la relation. Néanmoins, les analyses multivariées, régression logistique binaire et multinomiale, permettront d'envisager aussi l'influence des autres variables incluses dans l'étude, et cela, malgré l'absence formelle d'hypothèses spécifiques les concernant. De plus, mentionnons que, contrairement à d'autres thèses de doctorat, la présentation descriptive et l'analyse des données ont été jumelées dans chacune des sections. Nous croyons à-propos de procéder ainsi afin de rendre l'interprétation plus fluide et les constatations plus immédiates pour le lecteur.

Dans cet ordre d'idées, ce chapitre est divisé en trois sections centrales relatant les analyses statistiques, tant bivariées que multivariées, nécessaires à l'examen des hypothèses opérationnalisant notre question de recherche. Par-delà la justification des procédés d'analyse, chaque section présentera les résultats factuels des tests statistiques ainsi que l'analyse préliminaire (statistiques bivariées) et secondaire (statistiques multivariées) des résultats à la lumière des prétentions hypothétiques initiales. En ce sens, l'objectif premier de ce chapitre est donc de confronter les hypothèses de recherche à la réalité telle que



présentée par la mesure des indicateurs. Il se limitera, cependant, à l'examen des résultats, conservant la discussion de ces derniers pour le chapitre suivant (chapitre 7).

### 6.1 Vérification de la première hypothèse de recherche

La première hypothèse de recherche concerne l'influence de la personnalité sur la détermination de la nature spécifique de la relation existant entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Bien que la variable relative à la personnalité ait subi certaines transformations causées par les limites psychométriques de la mesure, passant principalement d'un intérêt structurel à un regard davantage typologique, nous sommes néanmoins en mesure de vérifier la pertinence de la première hypothèse (H1') qui stipule que:

**H1':** *La nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par le type de personnalité propre à chaque individu.*

Nous sommes naturellement fort conscients des limites interprétatives inhérentes aux caractéristiques de l'indicateur et conserverons, à tout moment, cette évidence à l'esprit.

Rappelons qu'il s'agit d'une première tentative empirique d'identification des déterminants individuels de la nature de cette relation dans une logique polymorphique, c'est-à-dire de coexistence simultanée des diverses alternatives relationnelles en fonction de divers individus. En ce sens, nous ne nous intéressons pas à la prépondérance de l'une ou l'autre des natures relationnelles, mais bien à l'idiosyncrasie de ces dernières.

Pour ce faire, nous vérifierons l'agencement des quatre types de personnalité identifiés: impassif, pessimiste, optimiste et impulsif, en fonction de l'appartenance des individus à l'une des trois possibilités relationnelles: entraînement, compensation ou segmentation, telle qu'éclairée par la méthode de séparation des liens corrélationnels (Ghiselli, 1960; Zedeck, 1971). Cette vérification portera sur les satisfactions dans une optique globale, mais aussi sur les dimensions extrinsèques et intrinsèques de ces satisfactions. Nous débuterons l'investigation statistique par des analyses bivariées, principalement l'analyse du khi-carré

( $\chi^2$ ) et l'analyse de variance (ANOVA), pour terminer par des analyses multivariées via l'utilisation de la régression logistique multinomiale.

### 6.1.1 Analyses bivariées

Les analyses statistiques bivariées pouvant être utilisées dans le cadre de la vérification de notre première hypothèse sont limitées par la nature spécifique de la variable dépendante (nature de la relation) et de la variable indépendante (type de personnalité). Ainsi, chacune des variables en cause est de nature nominale (catégorielle), la première étant trichotomique (VD), la seconde comportant quatre niveaux (VI). Dans ce contexte, le test statistique de rigueur est le khi-carré ( $\chi^2$ ) permettant de vérifier l'association entre deux variables nominales et cela, peu importe le nombre de niveaux présentés par chacune des variables.

#### 6.1.1.1 Analyses du khi-carré ( $\chi^2$ )

La logique du khi-carré permet, par la création d'un tableau de contingence, de vérifier l'écart présenté entre le nombre observé de cas dans chacune des cellules et le nombre de cas prédit en fonction d'une distribution aléatoire. Principalement, le khi-carré de Pearson est une procédure statistique s'appuyant sur l'ensemble des écarts entre le nombre réel de cas observés et le nombre théorique de cas pour chacune des cellules<sup>145</sup>. Ainsi, plus le khi-carré est élevé et moins l'indépendance entre les variables est probable. Le logiciel SPSS (version 10.0)<sup>146</sup> joint au coefficient du khi-carré un seuil de signification asymptotique évalué à partir du nombre de degré de liberté et permettant d'estimer la probabilité d'erreurs de premier niveau lorsque l'hypothèse nulle (H0) est rejetée.

---

<sup>145</sup> La formule du khi-carré de Pearson est:  $\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$

<sup>146</sup> Le logiciel SPSS (version 10) est l'unique logiciel utilisé pour effectuer l'ensemble des analyses statistiques de cette recherche.

Nous avons donc dressé les tableaux de contingence relatifs aux liens entre le type de personnalité et la nature de la relation travail/hors travail et cela pour les trois types de satisfaction nous intéressant soit: la satisfaction globale (*facet free*), la satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque. Les satisfactions extrinsèques et intrinsèques représentent des sous-dimensions de la satisfaction dimensionnelle (*facet specific*) au travail et hors travail; ces sous-dimensions avaient été obtenues préalablement à l'aide d'une analyse factorielle (chapitre 5).

Le tableau VI.1 fait état du tableau de contingence (4 X 3) concernant la relation issue des **satisfactions globales** et des quatre types de personnalité. Comme on le constate, le test du khi-carré n'est pas significatif ( $\chi^2=4.416$ ;  $p=.661$ ), indiquant qu'il existe une indépendance entre les deux variables et que  $H_0$  ne peut être rejetée. Cette réalité se reflète aussi au niveau du  $V$  de Cramer, ce dernier n'étant pas significatif ( $p=.661$ ) et dénotant une très faible intensité de la relation entre les variables ( $V=.077$ ). Néanmoins, malgré cette absence explicite de relation entre la variable indépendante et la variable dépendante, les données du tableau de contingence recèlent quand même de l'information intéressante. Ainsi, l'analyse du tableau de contingence démontre clairement que le type de personnalité "optimiste" (N-/E-) et "impulsif" (N+/E-) n'affecte aucunement la nature de la relation entre la satisfaction globale au travail et la satisfaction globale hors travail. En ce sens, les résiduels ajustés<sup>147</sup>, tant pour l'optimiste que pour l'impulsif, sont près de zéro, démontrant ainsi que ces deux types précis de personnalité n'ont aucune influence sur la détermination de la nature spécifique de la relation en ce qui concerne les satisfactions globales.

---

<sup>147</sup> Les *résiduels ajustés* représentent une standardisation des résiduels bruts ajustés en fonction de la taille de l'échantillon. Il y a donc une uniformisation des scores afin que ces derniers possèdent une moyenne de 0 et une variance de 1. Les résiduels ajustés peuvent donc être interprétés de façon similaire à des scores  $z$ .

**Tableau VI.1: Analyse de khi-carré ( $\chi^2$ ) vérifiant l'association entre la nature de la relation (satisfactions globales) et les types de personnalité.**

Khi-carré = 4.416 (p= .661)  
V de Cramer = .077 (p= .661)

		Relations/satisfactions globales			Total	
		Entraînement	Compensation	Segmentation		
Personnalité	Impassif	Nombre observé	28	21	12	61 16.3%
		Nombre prédit	32.2	15.6	13.2	
		Résiduel	-4.2	5.4	-1.2	
		Résiduel ajusté	-1.2	1.7	-.4	
	Pessimiste	Nombre observé	27	8	10	45 12.0%
		Nombre prédit	23.8	11.5	9.7	
		Résiduel	3.2	-3.5	.3	
		Résiduel ajusté	1.0	-1.3	.1	
	Optimiste	Nombre observé	112	52	48	212 56.5%
		Nombre prédit	111.9	54.3	45.8	
		Résiduel	.1	-2.3	2.2	
		Résiduel ajusté	.0	-.5	.6	
	Impulsif	Nombre observé	31	15	11	57 15.2%
		Nombre prédit	30.1	14.6	12.3	
		Résiduel	.9	.4	-1.3	
		Résiduel ajusté	.3	.1	-.5	
Total		198 52.8%	96 25.6%	81 21.6%	375 100%	

Cependant, ce même tableau de contingence permet néanmoins de constater que, bien qu'elle ne soit pas nécessairement significative, il existe une certaine relation entre la nature de la relation et les types de personnalités "impassif" (N-/E+) et "pessimiste" (N+/E+). Ce constat est possible en raison de l'importance des résiduels ajustés enregistrés au niveau de la relation d'entraînement et de la relation de compensation. Ainsi, les individus possédant une personnalité impassive semblent plus enclins à entretenir une relation de compensation ( $ra=1.7$ ) entre la satisfaction globale au travail et la satisfaction globale hors travail plutôt qu'une relation d'entraînement ( $ra=-1.2$ ). Alors qu'une situation inverse se dessine concernant les gens possédant une personnalité pessimiste, ayant davantage une relation d'entraînement ( $ra=1.0$ ) qu'une relation de compensation ( $ra=-1.3$ ). Bien que l'influence de ces deux types de personnalité ne soit pas probante, puisqu'en deçà de deux écarts-type, elle demeure néanmoins indicative que le type de personnalité n'est pas totalement étranger à la

détermination de la nature de la relation entre les satisfactions globales. À la lumière de ces résultats, on peut considérer, de façon agrégée, que le névrosisme est le facteur de personnalité entretenant une influence partielle sur la nature de la relation: les gens instables émotionnellement (ex.: pessimiste) entretiennent davantage une relation d'entraînement et les individus qui possèdent une bonne stabilité émotionnelle (ex.: impassif) ont plus une relation de compensation. Mentionnons, malgré ces constatations, que la relation n'est pas statistiquement significative et qu'il s'agit seulement de l'analyse de certaines tendances observées à partir des résultats.

Lorsqu'on regarde le portrait dépeint par les **satisfactions extrinsèques**, une réalité similaire à celle des satisfactions globales apparaît. Ainsi, comme l'illustre le tableau VI.2, le coefficient du khi-carré est faible et non significatif ( $\chi^2=6.687$ ;  $p=.351$ ). L'intensité du lien est donc très minime ( $V=.097$ ;  $p=.351$ ), ce qui indique que le type de personnalité n'a pas d'incidence sur l'adoption de l'un ou l'autre des trois liens relationnels entre la satisfaction extrinsèque au travail et la satisfaction extrinsèque hors travail.

Malgré cette remarque, une analyse soignée du tableau de contingence révèle certaines différences notables. Entre autres, certains types de personnalité (ex.: optimiste et pessimiste) possèdent une certaine qualité discriminante entre la relation d'entraînement et la relation de segmentation. C'est particulièrement le cas pour le type de personnalité "optimiste" qui semble prédisposer l'individu à entretenir une relation de segmentation ( $ra= 1.9$ ) plutôt qu'une relation d'entraînement ( $ra= -2.2$ ). Alors que la personne "pessimiste" possède davantage une relation d'entraînement ( $ra= 1.8$ ) et moins une relation de segmentation ( $ra= -1.1$ ) ou de compensation ( $ra= -1.3$ ). En ce qui concerne les deux autres types de personnalité, ils n'agissent pas sur la nature de la relation entretenue. Ainsi, on constate que le type "impassif", bien qu'il démontre une faible discrimination entre la relation d'entraînement ( $ra= 1.0$ ) et celle de segmentation ( $ra= -1.2$ ), enregistre des résiduels ajustés près d'un écart-type, ce qui est trop minime pour inférer une influence quelconque. Pour ce

qui est du type "impulsif", aucune distinction particulière n'est présente, les nombres prédits étant quasi-identiques aux nombres observés.

La personnalité n'a donc que peu d'effet sur la relation s'opérant entre les satisfactions extrinsèques. Néanmoins, malgré une absence de signification statistique, il semble que le jumelage de l'extraversion et de la stabilité émotionnelle (type optimiste) prédispose à une relation de segmentation alors que l'introversion et l'instabilité émotionnelle (type pessimiste) seraient peut-être davantage garantes d'une relation d'entraînement. Cependant, cela demeure relativement spéculatif eu égard aux résultats globaux observés.

**Tableau VI.2: Analyse de khi-carré ( $\chi^2$ ) vérifiant l'association entre la nature de la relation (satisfactions extrinsèques) et les types de personnalité.**

**Khi-carré= 6.687 (p= .351)**  
**V de Cramer= .097 (p= .351)**

		Relations/satisfactions extrinsèques			Total	
		Entraînement	Compensation	Segmentation		
Personnalité	Impassif	Nombre observé	45	9	8	62 17.4%
		Nombre prédit	41.5	9.0	11.5	
		Résiduel	3.5	0	-3.5	
		Résiduel ajusté	1.0	0	-1.2	
	Pessimiste	Nombre observé	37	4	6	47 13.2%
		Nombre prédit	31.5	6.8	8.7	
		Résiduel	5.5	-2.8	-2.7	
		Résiduel ajusté	<b>1.8</b>	<b>-1.3</b>	<b>-1.1</b>	
	Optimiste	Nombre observé	121	31	43	195 54.6%
		Nombre prédit	130.5	28.4	36.1	
		Résiduel	-9.5	2.6	6.9	
		Résiduel ajusté	<b>-2.2</b>	.8	<b>1.9</b>	
	Impulsif	Nombre observé	36	8	9	53 14.8%
		Nombre prédit	35.5	7.7	9.8	
		Résiduel	.5	.1	-.8	
		Résiduel ajusté	.2	.1	-.3	
<b>Total</b>		239 66.9%	52 14.6%	66 18.5%	357 100%	

La troisième et dernière analyse de khi-carré que nous avons effectuée se concentre sur l'influence du type de personnalité sur la relation découlant des **satisfactions intrinsèques**. Force est de constater encore une fois une absence d'association significative entre ces deux variables. Le coefficient de khi-carré n'est pas significatif ( $\chi^2=6.209$ ;  $p=.400$ ) et l'intensité de la relation est presque nulle ( $V=.096$ ;  $p=.400$ ). Cette information corrobore les résultats précédemment observés au niveau des satisfactions globales et extrinsèques et milite pour la confirmation de l'absence de symbiose entre les variables en cause, du moins dans une logique agrégée.

De façon désagrégée, certaines cellules du tableau de contingence, telles que présentées au tableau VI.3, démontrent néanmoins des écarts confrontant la distribution purement aléatoire. Plus particulièrement, en fonction des satisfactions intrinsèques, c'est le type de personnalité "optimiste" qui est le seul à opérer une incidence notable sur le lien relationnel entretenu. Ainsi, les gens optimistes privilégient une relation de segmentation ( $ra= 2.2$ ) plutôt qu'une relation d'entraînement ( $ra= -2.0$ ). Ceci dit, les autres types de personnalité n'ont qu'une influence minimale (cf. type impassif et type pessimiste) ou presque nulle (cf. type impulsif) sur la relation joignant ou disjoignant les satisfactions intrinsèques au travail et hors travail.

Somme toute, à la lumière des trois analyses de khi-carré produites, on peut affirmer préliminairement que le type de personnalité n'a pas d'influence sur la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, et cela tant en ce qui relève de la satisfaction globale que des satisfactions extrinsèques et intrinsèques. Cette constatation va à l'encontre de notre première hypothèse qui soutenait la présence d'une relation entre ces deux variables. Cependant, malgré cette réalité statistique, les divers tableaux de contingence, à l'origine de l'analyse du khi-carré, nous permettent de percevoir certaines influences particulières sur la nature de la relation. On peut donc affirmer, généralement, que le type de personnalité "optimiste" prédispose partiellement à l'adoption d'une relation de segmentation entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle. Tandis que le type de personnalité "pessimiste" opérerait une incidence inverse en orientant la relation

vers un lien d'entraînement. Ces assertions sont principalement vraies en ce qui concerne les satisfactions extrinsèques et intrinsèques et ne s'appliquent pas directement aux satisfactions globales qui présentent un schème singulier et, en ce sens, marginal.

Afin de poursuivre l'analyse bivariée de nos données, et surtout afin d'explorer cette veine d'explication, nous avons décidé de procéder à des analyses de variance (ANOVA) qui permettront, dans une logique agrégée, de vérifier l'influence des facteurs de personnalité, extraversion et névrosisme, à la source des types de personnalité, sur la nature de la relation.

**Tableau VI.3: Analyse de khi-carré ( $\chi^2$ ) vérifiant l'association entre la nature de la relation (satisfactions intrinsèques) et les types de personnalité.**

Khi-carré= 6.209 (p= .400)  
V de Cramer= .096 (p= .400)

		Relations/satisfactions intrinsèques			Total	
		Entraînement	Compensation	Segmentation		
Personnalité	Impassif	Nombre observé	39	7	6	52 15.3%
		Nombre prédit	35.3	7.5	9.2	
		Résiduel	3.7	-5	-3.2	
		Résiduel ajusté	1.2	-2	-1.3	
	Pessimiste	Nombre observé	31	7	4	42 12.4%
		Nombre prédit	28.5	6.1	7.4	
		Résiduel	2.5	.9	-3.4	
		Résiduel ajusté	.9	.4	-1.5	
	Optimiste	Nombre observé	124	29	42	195 57.4%
		Nombre prédit	132.5	28.1	34.4	
		Résiduel	-8.5	.9	7.6	
		Résiduel ajusté	-2.0	.3	2.2	
	Impulsif	Nombre observé	37	6	8	51 15.0%
		Nombre prédit	34.7	7.4	9.0	
		Résiduel	2.4	-1.3	-1.0	
		Résiduel ajusté	.8	-.6	-.4	
<b>Total</b>		231 67.9%	49 14.4%	60 17.6%	340 100%	



### 6.1.1.2 Analyses de la variance (ANOVA)

L'analyse de variance (*one-way ANOVA*)<sup>148</sup> peut être utilisée lorsque l'on veut comparer plusieurs moyennes de façon simultanée afin de discriminer l'effet d'un traitement (VI) sur différents groupes. En fait, il s'agit d'une statistique s'appliquant à des variables de type mixte de nature continue (VD) et nominale (VI), représentant ainsi le pendant du test t lorsqu'il existe plus de deux groupes à comparer. Elle permet d'obtenir des conclusions similaires à celles offertes par le t de Student, en contrôlant les probabilités d'erreur de première espèce (erreur alpha) en fonction du nombre de groupes comparés<sup>149</sup>.

Nous avons donc utilisé cette analyse afin d'explorer plus à fond les résultats présumés par les analyses de khi-carré. En fait, il s'agit spécifiquement de vérifier si les facteurs de personnalité ne seraient pas de meilleurs prédicteurs de la nature de la relation entre le travail et le hors travail que ne l'étaient les types de personnalité découlant du croisement de ces derniers<sup>150</sup>. Dans cet esprit d'agrégation, six analyses de variance ont été effectuées, c'est-à-dire une pour chaque facteur de personnalité et cela en fonction des trois types de satisfaction investigués.

Au niveau des **satisfactions globales**, on constate que les facteurs de personnalité n'ont pas d'effet significatif sur la détermination de la nature de la relation entre la satisfaction globale au travail et la satisfaction globale hors travail. En effet, comme le tableau VI.4 en fait état,

---

<sup>148</sup> La formule de l'analyse de variance est: 
$$F = \frac{\sum \text{des carrés entre les groupes} / (k-1)}{\sum \text{des carrés dans les groupes} / (N-k)}$$

<sup>149</sup> Notons que l'utilisation du test t pour comparer plus de deux groupes n'est pas appropriée. Le test t ne permet pas de contrôler l'erreur de première espèce lorsqu'il est répété à plusieurs reprises. Ainsi, si nous avons 5 groupes (10 comparaisons) à p=0.05, l'effet des comparaisons multiples augmentera substantiellement notre alpha qui deviendra égal à p=0.29.

<sup>150</sup> Il est convenu habituellement d'utiliser l'analyse de variance lorsque la variable dépendante est de nature continue et la variable indépendante est catégorielle. Dans notre cas, nous observons une situation exactement inverse c'est-à-dire que notre variable dépendante (nature de la relation) est catégorielle et notre variable indépendante (facteur de personnalité) est continue. En fonction de la nature de l'analyse de variance qui se base sur une différence de moyennes et étant donné que cette analyse statistique ne permet pas d'inférer la direction de la relation, on peut, malgré cette inversion, l'utiliser sans risque.

les indices F sont relativement faibles et non significatifs tant en ce qui a trait à l'extraversion ( $F= 1.640$ ;  $p= .195$ ) qu'en ce qui relève du névrosisme ( $F=.594$ ;  $p= .553$ )<sup>151</sup>. Cette situation nous amène à conclure que ces deux facteurs de personnalité n'ont pas d'incidence sur la détermination de la nature de la relation et qu'ils ne peuvent donc pas être considérés comme des prédicteurs efficaces.

**Tableau VI.4: Analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux satisfactions globales.**

		Sommes des carrés	dl	Moyennes carrées	F	p
<b>Extraversion</b>	Inter groupe	84.002	238	42.001	1.640	.195
	Intra groupe	9886.188	638	25.612		
	Total	9970.190	8			
<b>Névrosisme</b>	Inter groupe	29.805	239	14.902	.594	.553
	Intra groupe	10016.096	940	25.103		
	Total	10045.900	1			
<b>Test d'homogénéité des variances:</b> [Extraversion] Levine=.843 ( $p=.431$ ); [Névrosisme] Levine= 2.555 ( $p=.079$ ) <b>Moyennes:</b> [Extraversion] E: 17.56; C: 16.66; S: 17.93   [Névrosisme] E: 11.16; C: 11.80; S: 11.51						

L'analyse de la variance au niveau des **satisfactions extrinsèques** permettra d'illustrer l'influence potentielle de la personnalité présagée à partir de nos analyses précédentes des khi-carrés. Ainsi, bien que le facteur de névrosisme n'affiche (voir tableau VI.5) aucune répercussion significative sur la nature de la relation travail/hors travail ( $F=1.282$ ;  $p=.279$ ), l'extraversion détermine, dans l'optique des satisfactions extrinsèques, l'appartenance individuelle à l'un ou l'autre des liens relationnels ( $F=6.026$ ;  $p=.003$ ). Cette analyse de la variance nous indique donc que les différences des moyennes enregistrées en terme d'extraversion par les individus ayant une relation d'entraînement ( $\bar{x}=16.65$ ), une relation de compensation ( $\bar{x}=18.42$ ) ou une relation de segmentation ( $\bar{x}=18.71$ ) sont significativement différentes. On peut donc affirmer, avec une probabilité d'erreur de moins

<sup>151</sup> Notons que trois conditions de base doivent être rencontrées afin d'utiliser correctement l'analyse de variance. Il y a la normalité des distributions, l'indépendance des composantes et l'homogénéité des variances. Dans les cas qui nous concerne, la normalité et l'indépendance ont été vérifiées à l'intérieur du chapitre 5 et nous utilisons le test de Levene afin de vérifier l'homoscédasticité. Nous considérons que chacune des analyses de variance effectuées respectent ces trois conditions de base.

de 1% ( $p=.003$ ), que l'extraversion agit comme déterminant de la nature de la relation entre le travail et le hors travail dans le cas particulier des satisfactions extrinsèques.

Lorsqu'une analyse de variance nous offre un ratio F significatif, comme c'est le cas actuellement, la seule conclusion qui peut être tirée est qu'il existe globalement une différence significative entre les groupes. Cependant, aucune indication nous est offerte pour savoir quels sont les groupes se distinguant significativement les uns des autres. Pour arriver à cette distinction entre les groupes, il est nécessaire d'effectuer un test que l'on nomme post-hoc et qui permet *a posteriori* de contraster les groupes entre eux. Ce test permet, à partir des carrés moyens, de vérifier quel(s) groupe(s), en fonction de leur(s) moyenne(s) propre(s), se distinguent significativement des autres.

**Tableau VI.5: Analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux satisfactions extrinsèques.**

		Sommes des carrés	dl	Moyennes carrées	F	p
<b>Extraversion</b>	Inter groupe	309.313	236	154.656	6,03	.003
	Intra groupe	9443.970	837	25.663		
	Total	9753.283	0			
<b>Névrosisme</b>	Inter groupe	64.683	237	32.341	1,28	.279
	Intra groupe	9557.663	938	25.218		
	Total	9622.346	1			
<b>Test d'homogénéité des variances:</b> [Extraversion] Levine=.120 ( $p=.887$ ); [Névrosisme] Levine= 2.185 ( $p=.114$ ) <b>Moyennes:</b> [Extraversion] E: 16.65; C: 18.42; S: 18.71   [Névrosisme] E: 11.74; C: 10.89; S: 10.87						

Le tableau VI.6 présente les résultats obtenus via l'utilisation du test post-hoc de Tukey (HSD)<sup>152</sup>. Comme on le constate, deux groupes se distinguent significativement en fonction de leur moyenne ( $\Delta \bar{x} = \pm 2.0636$ ;  $p=.008$ ) soit le groupe entretenant une relation d'entraînement et celui cultivant une relation de segmentation. Cependant, on ne peut

<sup>152</sup> Nous utilisons le test post-hoc de Tukey (HSD) puisqu'il est l'un des tests offrant la meilleure protection contre une erreur de première espèce, c'est-à-dire un rejet erroné de  $H_0$ . Les autres tests post-hoc, tel le LSD, le Newman-Keuls et le Dunnett, sont moins robustes à cet égard. Alors qu'en contrepartie le test de Scheffé est parfois jugé trop robuste et en ce sens, très conservateur.

reconnaître que la moyenne d'extraversion des gens "compensatoires" soit différente de l'une ou l'autre des deux autres relations. Les différences des moyennes sont trop faibles ( $\pm 1.7658$  avec l'entraînement et  $\pm .2951$  avec la segmentation) pour rejeter  $H_0$  (respectivement  $p=.055$  et  $p=.945$ ).

Dans la logique de cette analyse de variance et du test post-hoc l'accompagnant, nous pouvons donc conclure que les gens inter-reliant étroitement (relation d'entraînement) leurs satisfactions extrinsèques au travail et hors travail sont moins extravertis ( $\bar{x}=16.65$ ) que les gens séparant (relation de segmentation) ces mêmes satisfactions ( $\bar{x}=18.71$ ).

**Tableau VI.6: Tests *post hoc* (Tukey HSD) de l'analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux satisfactions extrinsèques.**

		Tukey HSD ( <i>honestly significant difference</i> )		Différences des moyennes	Erreurs standards	<i>p</i>
<b>Extraversion</b>	Entraînement	Compensation	-1.7658	.7663	.055	
		Segmentation	-2.0636*	.6892	.008	
	Compensation	Entraînement	1.7685	.7663	.055	
		Segmentation	-.2951	.9253	.945	
	Segmentation	Entraînement	2.0636*	.6892	.008	
		Compensation	.2951	.9253	.945	
<b>Névrosisme</b>	Entraînement	Compensation	.8531	.7479	.489	
		Segmentation	.8739	.6545	.376	
	Compensation	Entraînement	-.8531	.7479	.489	
		Segmentation	.0208	.8866	.998	
	Segmentation	Entraînement	-.8739	.6545	.376	
		Compensation	-.0208	.8866	.998	

Finalement, une troisième paire d'analyses de variance a été faite afin de circonscrire la réalité propre aux satisfactions intrinsèques. Les résultats de ces analyses sont résumés à l'intérieur du tableau VI.7 et démontrent que ni l'extraversion ( $F=.859$ ;  $p=.424$ ) ni le névrosisme ( $F=.026$ ;  $p=.975$ ) n'affecte la nature de la relation entre les satisfactions

intrinsèques. Il appert que les moyennes sur l'extraversion et sur le névrosisme sont trop similaires pour pouvoir conclure à une différence significative entre les trois natures de la relation. Il faut ainsi confirmer  $H_0$  et affirmer, comme dans le cas des satisfactions globales, que les facteurs de personnalité n'ont aucun effet sur la nature de la relation entre les satisfactions intrinsèques.

**Tableau VI.7: Analyse de variance (ANOVA) entre les facteurs de personnalité et la nature de la relation relative aux satisfactions intrinsèques.**

		Sommes des carrés	dl	Moyennes carrées	F	p
<b>Extraversion</b>	Inter groupe	44.959	234	22.480	.859	.424
	Intra groupe	9054.427	634	26.169		
	Total	9099.387	8			
<b>Névrosisme</b>	Inter groupe	1.316	235	.658	.026	.975
	Intra groupe	9162.483	635	25.737		
	Total	9163.799	8			
<b>Test d'homogénéité des variances:</b> [Extraversion] Levine=.094 (p=.911); [Névrosisme] Levine= 3.370 (p=.035) <b>Moyennes:</b> [Extraversion] E: 17.37; C: 17.63; S: 18.33   [Névrosisme] E: 11.28; C: 11.40; S: 11.41						

Somme toute, les analyses de variance ne nous apportent pas beaucoup plus d'information sur l'influence que la personnalité peut entretenir sur la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. En fait, force est de constater que tant les types (analyse de khi-carré) que les facteurs de personnalité (analyse de variance) demeurent inopérants dans la détermination de la nature de la relation. Seule exception à cette généralité, l'influence significative du facteur d'extraversion qui vient orienter le choix, consciemment ou inconsciemment, de la nature de la relation entre les satisfactions extrinsèques.

Afin de poursuivre la vérification de notre première hypothèse et pour vérifier l'influence des autres variables mesurées dans l'enquête, nous avons procédé à des analyses de régression logistique multinomiale. Ces analyses nous permettent, entre autres, de vérifier

simultanément l'influence de plusieurs variables et d'identifier ainsi d'autres indicateurs influençant potentiellement la nature de la relation nous intéressant.

### 6.1.2 Analyses multivariées

La régression logistique multinomiale (*polytomous logistic regression*) sert à explorer les antécédents d'une variable dépendante catégorielle à plusieurs niveaux. Alors que la régression logistique simple (ou binaire) est utilisée lorsque la variable dépendante a deux valeurs (ex.: statut civil / marié-célibataire), la régression logistique multinomiale trouve sa raison d'être lorsque la variable dépendante est nominale et possède plus de deux niveaux. Il s'agit alors de l'application de la même procédure que la régression logistique simple, mais utilisant autant de logits que de paires à comparer  $(J-1)^{153}$ . Ainsi, chaque niveau de la variable dépendante est comparé à une catégorie étalon (*baseline category*) servant de repère interprétatif. Si la variable dépendante a trois niveaux, comme c'est le cas dans notre étude (entraînement, compensation et segmentation), deux analyses logistiques sont simultanément opérées comparant ainsi les caractéristiques des personnes ayant une relation d'entraînement avec celles des personnes ayant une relation de segmentation (catégorie étalon) et les particularités relatives à la relation de compensation avec celles de la relation de segmentation. La régression logistique multinomiale se prête donc à une analyse comparative où les résultats sont toujours fonction de la catégorie étalon.

Mentionnons aussi que cette méthode statistique n'est aucunement restrictive quant à la nature des variables indépendantes insérées dans l'équation de régression. Qu'elles soient nominales, ordinales ou continues, toutes les variables indépendantes peuvent être utilisées pour vérifier leur influence sur la variation de la variable dépendante. Cependant, dans le cas particulier des variables de nature nominale, une catégorie étalon (*dummy variable*) sera automatiquement générée comme base comparative.

---

<sup>153</sup> La formule de la régression logistique multinomiale (*baseline category logit*) est:

$$\log \left[ \frac{P(\text{catégorie}_i)}{P(\text{catégorie}_j)} \right] = B_{i0} + B_{i1}X_1 + B_{i2}X_2 + \dots + B_{ip}X_p$$

Nous avons donc effectué trois régressions logistiques multinomiales<sup>154</sup> pour poursuivre la vérification de notre première hypothèse de recherche. Ainsi, une régression fut effectuée pour chacune des natures de la satisfaction nous intéressant (globale, extrinsèque et intrinsèque). L'objectif de ces analyses était: 1) de vérifier la pertinence des résultats observés dans les analyses bivariées à la lumière de l'influence d'autres variables indépendantes et 2) de constater l'effet des autres variables de l'enquête sur la fluctuation de la nature de la relation entre les satisfactions au travail et les satisfactions hors travail.

Pour les besoins de ces analyses, huit variables indépendantes furent insérées dans l'équation de régression soit: les facteurs d'extraversion et de névrosisme, mais aussi l'âge, le salaire, le sexe, le statut civil, la scolarisation et la taille de la ville de résidence<sup>155</sup>.

Quatre autres variables auraient pu être intégrées à l'analyse, mais ont été éliminées pour diverses raisons. Ainsi, l'ancienneté organisationnelle et l'ancienneté dans le poste n'ont pas été utilisées en raison de la colinéarité factuelle entretenue par ces variables avec l'âge. Spécifiquement, nous notons une corrélation de .51 (ancienneté organisationnelle/âge) et de .48 (ancienneté dans le poste/âge) entre ces variables. La variable concernant la progression de carrière (étape de carrière) n'a pas été retenue pour les régressions. Bien qu'elle présente initialement un nombre de données manquantes acceptables (67; 14.6%), l'élimination des

---

<sup>154</sup> Même si l'analyse discriminante aurait pu être utilisée afin d'investiguer les relations nous intéressant, nous avons préféré la régression logistique multinomiale qui cadrerait davantage avec la nature des vérifications recherchées. Particulièrement, mentionnons que l'analyse discriminante est plus contraignante puisqu'elle exige l'homoscédasticité au niveau des variables indépendantes, exigence non nécessaire dans le cas de la régression logistique multinomiale. De plus, l'objectif premier de l'analyse discriminante est d'identifier des regroupements de variables prédisant l'appartenance à certains groupes prédéterminés, une telle procédure excluant l'élimination de l'influence colinéaire entre les variables dépendantes. Par sa nature statistique, la régression multinomiale élimine d'emblée les effets croisés entre les variables permettant d'obtenir la détermination brute des variables indépendantes sur la variable dépendante; ce résultat étant nécessaire afin de déterminer la pertinence de notre première hypothèse de recherche.

<sup>155</sup> Pour le cadre spécifique des régressions logistiques multinomiales, la variable "taille de la ville de résidence" a été recodée en fonction de deux groupes de tailles similaires et cela afin de limiter l'éparpillement des scores. Nous obtenons ainsi, les individus (n=201) provenant de villes de moins de 15 000 habitants et ceux (N=221) demeurant dans des villes comptant plus de 15 000 habitants.

cas ambigus (72; 17%) limite de façon importante le nombre d'observations valides (344; 74.8%). Ainsi, il nous semblait à-propos de retirer cette variable de la régression logistique multinomiale puisqu'elle fait chuter drastiquement le nombre de cas admissibles pour l'analyse, limitant ainsi la validité des interprétations en découlant. De plus, la progression de carrière semble entretenir peu de liens avec la nature de la relation entre les satisfactions. Comme le démontrent les analyses de khi-carré réalisées, aucune fluctuation de la nature de la relation peut être attribuable à la progression de carrière et cela, tant pour les relations issues des satisfactions globales ( $\chi^2=1.258$ ;  $p=.974$ ), qu'au niveau des satisfactions extrinsèques ( $\chi^2=2.483$ ;  $p=.870$ ) qu'intrinsèques ( $\chi^2=7.889$ ;  $p=.246$ ). Finalement, une quatrième variable fut exclue de l'analyse de régression en fonction de ses particularités. Ainsi, la catégorie occupationnelle a été retirée en raison de son faible nombre de répondants dans certaines catégories d'emploi, spécifiquement au niveau du travail de bureau ( $n=39$ ) et du travail d'administration ( $n=23$ ). Étant donné sa faible incidence initiale (tests bivariés) sur la nature de la relation<sup>156</sup> et en vertu de la colinéarité logique et statistique ( $\chi^2=109.674$ ;  $p=.000$ ) entre cette variable et le salaire, nous avons simplement décidé de ne pas l'inclure dans la régression.

Au niveau de la relation tirant origine des **satisfactions globales**, peu d'éléments significatifs sont identifiés par la régression logistique multinomiale. Comme le tableau VI.8 le démontre, bien que le modèle général soit peu efficace pour prédire l'appartenance à une des catégories de notre variable dépendante ( $\chi^2=16.367$ ;  $p=.428$ )<sup>157</sup>, le facteur d'extraversion est cependant

---

<sup>156</sup> Notons que les analyses bivariées (khi-carré) effectuées soutiennent que la catégorie occupationnelle n'opère aucune détermination de la nature soit globale ( $\chi^2=7.127$ ;  $p=.523$ ), extrinsèque ( $\chi^2=9.154$ ;  $p=.329$ ) ou encore intrinsèque ( $\chi^2=12.792$ ;  $p=.119$ ), de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.

<sup>157</sup> Nous utilisons le khi-carré issu du coefficient de vraisemblance ( $-2 \log likelihood$ ) afin d'estimer la qualité prédictive du modèle général (*goodness-of-fit*).



significatif (Wald= 5.052;  $p=.025$ )<sup>158</sup> et permet de discriminer la relation de compensation versus celle de segmentation. Ainsi, toutes choses étant égales, les individus davantage extravertis sont prédisposés à entretenir une relation de segmentation ( $B= -.083$ ) et inversement en ce qui concerne la relation de compensation ( $\text{Exp}(B)=.921$ ).

Toujours au niveau des satisfactions globales, il est intéressant de noter que malgré l'inefficacité isolée de la plupart des variables du modèle à déterminer la nature de la relation, et malgré la faible vraisemblance du modèle ( $-2 \log \text{likelihood}=\chi^2:16.367$ ;  $p=.428$ ), il appert que les variables prises comme un ensemble permettent de prédire l'appartenance à l'un ou l'autre des liens relationnels. Ainsi, "*l'intercept*" enregistré au niveau de l'entraînement est significatif à 10% (Wald= 3.586;  $p=.058$ ), soutenant qu'il y a des différences notables, pour l'ensemble des indicateurs, entre les individus ayant une relation d'entraînement et ceux préconisant une relation de segmentation. Une situation similaire est présente au niveau des caractéristiques liées à la compensation et à la segmentation en fonction d'un seuil de 5% (Wald= 4.780;  $p=.029$ ). Nonobstant ces résultats, il convient de souligner que le modèle est peu instructif car il permet d'expliquer moins de 6% de la variance (pseudo  $r^2= .054$ )<sup>159</sup>.

---

<sup>158</sup> Le coefficient Wald permet de vérifier si l'hypothèse nulle ( $H_0$ ) considérant l'absence de relation entre les variables en jeu peut être rejetée. Cette statistique est calculée à partir du bêta ( $B$ ) et de l'écart standard de ce dernier [ $\text{Wald}=(B/SE)^2$ ]. Le seuil de signification ( $p$ ) permet d'estimer les probabilités d'erreurs lors du rejet de  $H_0$ .

<sup>159</sup> Nous utilisons le pseudo  $r^2$  de Nagelkerke puisque ce dernier constitue une correction au pseudo  $r^2$  développé par Cox et Snell. Cette correction permet au coefficient d'atteindre un maximum de 1, ce qui n'était pas le cas auparavant. Bien que le pseudo  $r^2$  soit issu d'un modèle différent, il peut néanmoins être interprété de façon analogue à un  $R^2$  provenant d'une régression linéaire.

**Tableau VI.8: Analyse de régression logistique multinomiale vérifiant l'association entre la nature de la relation (satisfactions globales) et les variables modératrices.**

Nature	Variables	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
<b>Entraînement</b>	[Intercept]	2.023	1.068	3.586	11	.058	
					11		
	Extraversion	-.043	.032	1.730	11	.188	.958
	Névrosisme	-.023	.031	.549	01	.459	.978
	Âge	-.004	.016	.061	01	.805	1.004
	Salaire	.051	.133	.145	01	.703	1.052
	Sexe: Masculin	-.326	.414	.620	0	.431	.722
	Féminin	0	.	.	.	.	.
	Statut: Célibataire	-.064	.348	.034	.	.854	.938
	Couple	0	.	.	.	.	.
	Niveau: Inférieur	-.375	.342	1.204	.	.273	.687
	Supérieur	0	.	.	.	.	.
	Ville: -15000	.296	.283	1.094	.	.296	3.345
+15000	0	.	.	.	.	.	
<b>Compensation</b>	[Intercept]	2.666	1.220	4.780	11	.029	
					11		
	Extraversion	-.083	.037	5.052	11	.025	.921
	Névrosisme	-.034	.035	.952	01	.329	.966
	Âge	-.020	.019	1.134	01	.287	.980
	Salaire	-.038	.160	.055	01	.814	.963
	Sexe: Masculin	.214	.499	.183	0	.668	1.238
	Féminin	0	.	.	.	.	.
	Statut: Célibataire	.233	.390	.357	.	.550	1.262
	Couple	0	.	.	.	.	.
	Niveau: Inférieur	-.371	.393	.889	.	.346	.690
	Supérieur	0	.	.	.	.	.
	Ville: -15000	.368	.325	1.282	.	.257	1.445
+15000	0	.	.	.	.	.	
[Goodness of fit] (-2 log likelihood) $\chi^2$ : 16.367 (p=.428); [Pseudo r <sup>2</sup> ] Nagelkerke= .054							

La situation observée en ce qui touche les relations provenant des **satisfactions extrinsèques** met en scène un peu le même scénario que la réalité dessinée par les satisfactions globales. Ainsi, seule la variable d'extraversion réussit à demeurer significative à un seuil d'acceptation de 10% (Wald= 3.375; p=.066), mais cette fois-ci dans l'optique d'une distinction entre la relation d'entraînement et la relation de segmentation (voir tableau VI.9). Selon les résultats de la régression logistique multinomiale, les individus entretenant une relation d'entraînement entre leurs satisfactions extrinsèques auraient tendance à être moins

extravertis ( $B = -.062$ ) que ceux privilégiant une relation de segmentation ( $\text{Exp}(B) = .940$ ). Ce résultat vient directement appuyer les observations faites précédemment par le biais de l'analyse bivariée de la variance.

**Tableau VI.9: Analyse de régression logistique multinomiale vérifiant l'association entre la nature de la relation (satisfactions extrinsèques) et les variables modératrices.**

Nature	Variables	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Entraînement	[Intercept]	1.794	1.116	2.583	11	.108	
					11		
	Extraversion	-.062	.034	3.375	11	.066	.940
	Névrosisme	.028	.033	.722	01	.396	1.028
	Âge	.022	.017	1.665	01	.197	1.023
	Salaire	-.186	.144	1.671	01	.196	.831
	Sexe: Masculin	-.040	.424	.009	0	.925	1.041
	Féminin	0	.	.		.	.
	Statut: Célibataire	.353	.394	.805		.369	1.424
	Couple	0	.	.		.	.
	Niveau: Inférieur	-.120	.352	.117		.732	.887
	Supérieur	0	.	.		.	.
	Ville: -15000	-.215	.297	.524		.469	.807
+15000	0	.	.		.	.	
Compensation	[Intercept]	.309	1.525	.041	11	.839	
					11		
	Extraversion	-.010	.047	.043	11	.836	.990
	Névrosisme	-.026	.045	.323	01	.570	.975
	Âge	.003	.024	.011	01	.915	1.003
	Salaire	-.076	.190	.158	01	.691	.927
	Sexe: Masculin	.331	.599	.305	0	.581	1.392
	Féminin	0	.	.		.	.
	Statut: Célibataire	.747	.504	2.193		.139	2.110
	Couple	0	.	.		.	.
	Niveau: Inférieur	-.613	.460	1.782		.182	.542
	Supérieur	0	.	.		.	.
	Ville: -15000	-.400	.411	.948		.330	.670
+15000	0	.	.		.	.	
[Goodness of fit] (-2 log likelihood) $\chi^2$ : 23.367 (p=.104); [Pseudo R <sup>2</sup> ] Nagelkerke= .085							

Toutes les autres composantes du modèle de régression présentent une influence en-deçà du seuil d'acceptabilité de 10% et cela malgré le fait que le modèle général explique près de 9% de la variance (pseudo  $r^2 = .085$ ), ce qui est supérieur à la capacité explicative enregistrée par le modèle de régression des satisfactions globales. Ce pseudo  $r^2$  va naturellement de pair avec un coefficient de vraisemblance presque significatif ( $\chi^2 = 23.367$ ;  $p = .104$ ), indiquant que le modèle global a néanmoins une certaine efficacité discriminante quoique limitée.

La troisième régression logistique multinomiale, dont fait état le tableau VI.10, porte sur la relation tirée des **satisfactions intrinsèques**. Alors que les régressions portant sur les satisfactions globales et extrinsèques identifiaient l'extraversion comme un indicateur différenciant la nature de la relation, la régression concernant les satisfactions intrinsèques ne permet pas d'en arriver à cette conclusion (Wald = 1.187;  $p = .276$  et Wald = .590;  $p = .442$ ). En fait, la seule variable significative identifiée par la régression est le sexe des répondants (Wald = 3.803;  $p = .051$ )<sup>160</sup>. Les hommes présentent davantage une segmentation entre les satisfactions ( $B = -1.055$ ) alors que les femmes alimentent plus une relation de compensation ( $\text{Exp}(B) = .348$ ). Néanmoins, il nous semble opportun de mentionner qu'il serait, selon nous, hasardeux d'attribuer une trop grande importance à ce résultat en raison du faible nombre d'observations dans ces catégories. En effet, de façon générale, notre échantillon ne comporte que 15.9% ( $n = 73$ ) de répondantes; ce nombre est d'autant plus restreint lorsque la répartition est faite selon les trois natures possibles de la relation entre la satisfaction intrinsèque au travail et hors travail: entraînement ( $n = 37$ ), compensation ( $n = 18$ ) et segmentation ( $n = 9$ ). Donc, malgré le résultat de la régression, il nous semble risqué de porter une attention spécifique à l'influence de la variable sexe dans la détermination de la nature de la relation en raison du faible nombre de répondants sur laquelle porte cette constatation. D'autant plus que cette variable n'était pas significative dans la régression concernant les

---

<sup>160</sup> L'analyse bivariée du khi-carré avait aussi préalablement permis d'identifier la relation significative entre le sexe et la nature de la relation au niveau des satisfactions intrinsèques ( $\chi^2 = 10.780$ ;  $p = .005$ ). Notons, cependant, que la relation ne présentait pas une intensité importante ( $V = .172$ ;  $p = .005$ ).

satisfactions globales (Wald= .214; p=.668), ni dans celle portant sur les satisfactions extrinsèques (Wald= .331; p=.581).

**Tableau VI.10: Analyse de régression logistique multinomiale vérifiant l'association entre la nature de la relation (satisfactions intrinsèques) et les variables modératrices.**

Nature	Variables	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
<b>Entraînement</b>	[Intercept]	1.578	1.135	1.931	11	.165	
					11		
	Extraversion	-.037	.035	1.187	11	.276	.963
	Névrosisme	-.028	.033	.754	01	.385	.972
	Âge	.010	.018	.351	01	.554	1.010
	Salaire	.006	.143	.002	01	.968	1.006
	Sexe: Masculin	.055	.452	.015	0	.904	1.056
	Féminin	0	.	.		.	.
	Statut: Célibataire	.339	.402	.712		.399	1.404
	Couple	0	.	.		.	.
	Niveau: Inférieur	.094	.354	.070		.792	1.098
	Supérieur	0	.	.		.	.
	Ville: -15000	.290	.309	.880		.348	1.336
+15000	0	.	.		.	.	
<b>Compensation</b>	[Intercept]	.640	1.498	.182	11	.669	
					11		
	Extraversion	-.036	.047	.590	11	.442	.965
	Névrosisme	-.039	.045	.767	01	.381	.962
	Âge	.025	.024	1.089	01	.297	1.025
	Salaire	-.014	.195	.005	01	.944	.987
	Sexe: Masculin	-1.055	.541	3.803	0	.051	.348
	Féminin	0	.	.		.	.
	Statut: Célibataire	.159	.552	.083		.774	1.172
	Couple	0	.	.		.	.
	Niveau: Inférieur	-.233	.469	.248		.619	.792
	Supérieur	0	.	.		.	.
	Ville: -15000	.541	.415	1.696		.193	1.717
+15000	0	.	.		.	.	
[Goodness of fit] (-2 log likelihood) $\chi^2$ : 14.154 (p=.587); [Pseudo R <sup>2</sup> ] Nagelkerke= .055							

Ceci dit et en ce qui concerne les autres variables, la nature de la relation dans sa dimension intrinsèque est très faiblement prédite par l'ensemble des variables utilisées dans notre modèle de régression. En fait, aucune autre variable n'est significative et tant le coefficient

de vraisemblance ( $\chi^2=14.154$ ;  $p=.587$ ) que le pourcentage de variance expliquée (pseudo  $r^2=.055$ ) sont faibles.

Somme toute, à la lumière des analyses bivariées et multivariées, il convient de constater que la personnalité n'a pas d'incidence prépondérante sur la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Alors que les types de personnalité n'ont que peu de qualités discriminantes, il appert que les facteurs de personnalité, bien qu'un peu plus convainquants, n'ont pas la capacité prédictive qu'on aurait pu envisager préalablement. En fait, uniquement le facteur d'extraversion semble différencier les relations: au niveau global et au niveau extrinsèque, les extravertis sont davantage segmentés.

En ce qui a trait aux autres variables de l'enquête, aucune d'entre elles, exception faite du sexe dans l'optique intrinsèque, ne permet de départager les individus en fonction de leur appartenance à un lien particulier. Les régressions logistiques multinomiales s'accordent pour illustrer que l'âge, le salaire, le sexe, le statut civil, le niveau de scolarité et la taille de la ville de résidence ne sont pas des déterminants de la relation entre les satisfactions au travail et hors travail. Il faut donc conclure que les indicateurs socio-démographiques n'ont pas d'incidence directe sur la nature de la relation nous intéressant.

Eu égard aux analyses bivariées et multivariées, et dans les limites des propriétés psychométriques de notre variable indépendante (personnalité), nous nous devons de reconnaître que notre hypothèse 1 (H1') est partiellement infirmée. Nous ne pouvons conclure à sa véracité puisque le type de personnalité, tel qu'illustré par les analyses de khi-carré, n'a pas d'incidence directe sur la détermination de la nature des relations. Cependant, la perspective factorielle (extraversion et névrosisme) nous permet néanmoins d'identifier certaines influences significatives des facteurs de personnalité sur la nature relationnelle. Ainsi, tant au niveau bivarié (ANOVA) que multivarié (régressions multinomiales), le facteur d'extraversion démontre sa pertinence dans la prédiction de la nature particulière entretenue entre la sphère du travail et du non travail. Cet élément spécifique nous amène à

ne pas complètement rejeter notre première hypothèse puisque malgré l'absence d'influence des types de personnalité, constituant la prémisse première de l'hypothèse, il demeure que la personnalité affecte le lien relationnel via ses dimensions factorielles.

## **6.2 Vérification de la deuxième hypothèse de recherche concernant la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail**

Notre seconde hypothèse de recherche porte sur l'influence de l'évolution de la carrière sur la détermination de la direction de la relation entre les satisfactions au travail et les satisfactions hors travail. De façon plus précise, le libellé exact de cette hypothèse se lit comme suit:

**H2:** *La direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par la progression de la carrière propre à chaque individu.*

Cette hypothèse générale est accompagnée de deux hypothèses secondaires présupposant que la direction de la relation s'effectuera du travail vers le hors travail dans les premières étapes de carrière et qu'une inversion de cette relation (hors travail → le travail) sera présente dans les dernières étapes de la vie active. Ainsi, nous obtenons les hypothèses H2a et H2b qui stipulent:

**H2a:** *Dans les premières phases de la progression de carrière (périodes d'exploration et de maintenance), la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'effectuera de la sphère du travail vers celle du non-travail.*

**H2b:** *Dans les dernières phases de la progression de carrière (périodes de maintenance et de déclin), la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'effectuera de la sphère du non-travail vers celle du travail.*

Afin de vérifier la directionnalité de la relation entre les satisfactions au travail et hors travail, nous mettons de l'avant une logique conceptuelle et méthodologique permettant de s'exonérer de multiples mesures en fonction de plusieurs moments dans le temps (design longitudinal). En effet, la direction de la relation nous préoccupant n'a été estimée, jusqu'à

maintenant, que par l'utilisation d'un outillage statistique (*cross-lagged correlation, two-stage least squared analysis, frequency of change in product moment, lisrel, etc.*) nécessitant plusieurs points de mesure dans le temps (cf. Chacko, 1983; Schmitt et Bedeain, 1982; Schmitt et Mellon, 1980; Orpen, 1978). Ne pouvant nous permettre un tel luxe méthodologique, en fonction de la nature de l'exercice et des coûts s'y rattachant, et soucieux d'en arriver le plus possible à une déduction causale par le biais d'une fine analyse théorique et conceptuelle (les méthodes statistiques précitées se limitant à une quasi-causalité), nous avons préféré nous en remettre à l'écart observé entre la satisfaction globale (*facet free*) et la satisfaction dimensionnelle (*facet specific*) afin de déduire la direction de la relation<sup>161</sup>.

Or, notre deuxième hypothèse reposait directement sur un postulat fondamental proposant que la satisfaction globale, au travail ou hors travail, constitue un indice perméable à des influences autres que celles strictement circonscrites par le contexte de l'indice. Ainsi, la satisfaction globale au travail serait sensible à des facteurs provenant d'autres sphères d'activités (hors travail) et la satisfaction globale hors travail capterait des éléments provenant de la sphère du travail. Ce postulat est soutenu par plusieurs auteurs (Highhouse et Becher, 1993; Sheffer, 1987; Stiles, 1985; Foucher, 1983; Scarpello et Campbell, 1983) qui remettent ainsi en cause l'objectivité et, par le fait même, la validité des indices de satisfaction globale.

Entre autres, Foucher (1983;365) mentionnera:

*"la mise en relation des facteurs spécifiques de satisfaction avec un indice général de satisfaction permet d'expliquer un pourcentage limité de variance, ce qui laisse penser que d'autres facteurs semblent influencer sur les réactions globales de l'individu à l'égard de son travail."*

---

<sup>161</sup> Nous sommes tout à fait conscients qu'un devis de recherche longitudinal est plus approprié pour explorer la direction d'une relation, et cela peu importe sa nature. Cependant, en raison de conditions logistiques, effectuer plusieurs mesures, nous avons décidé de néanmoins vérifier la direction de la relation en se référant à la perméabilité des indices de satisfactions les uns par rapport aux autres (*facet specific vs facet free*). Il nous était donc possible, bien que plus risqué, d'examiner la direction de la relation malgré les limites inhérentes à un devis transversal de recherche.



Highhouse et Becker (1993; 126) ajouteront:

*"That is, if single-item global measure is capturing elements other than what is directly contained in the job (e.g., company choice satisfaction), one could argue that this measure is contaminated by factors no directly relevant to job satisfaction."*

Dans cet esprit, sachant que les indices de satisfaction dimensionnelle se veulent plus structurants (en fonction de leurs dimensions) et donc possiblement plus objectifs, il nous était permis de croire que les influences autres (de la sphère du travail ou hors travail) seraient davantage captées par les indices globaux, alors que les indices dimensionnels se concentreraient sur la satisfaction exclusive à la sphère d'intérêt. Il nous était donc possible de déduire conceptuellement la direction de la relation par l'examen de l'écart existant entre la mesure globale au travail et la mesure dimensionnelle au travail, un large écart proposant une influence importante de la sphère de non travail, et inversement pour ce qui est des satisfactions hors travail.

Cette présomption était partiellement justifiée par le faible lien observé empiriquement entre les satisfactions globales et dimensionnelles issues d'une même sphère d'activités (travail ou hors travail). Ainsi, plusieurs recherches (Wanous et Reichers, 1996; Brief et Roberson, 1989; Ironson et al., 1989) dont celle de Wanous et al. (1997) appui cela en faisant état d'une vingtaine d'études où le coefficient de corrélation ( $r$ ) entre un indice global de satisfaction au travail et un indice dimensionnel de satisfaction au travail oscille entre .32 et .75. Cette constatation démontre bien la différence entre les deux types d'indices et vient appuyer le postulat selon lequel la satisfaction globale circonscrit plus que la seule sphère d'activité à laquelle elle est destinée<sup>162</sup>.

---

<sup>162</sup> Bien que l'hypothèse concernant l'importance relative de chacune des dimensions fut à maintes fois soulevée afin d'expliquer la différence entre les deux types de mesure, il appert que cette explication s'est avérée peu fondée. Ainsi, la pondération des dimensions en fonction de leur importance n'affecte en rien le faible lien entre la mesure globale et la mesure dimensionnelle de la satisfaction (Rice et al., 1991). En fait, l'importance relative d'une dimension est auto-pondérée par le répondant, une dimension très satisfaisante ou très insatisfaisante étant nécessairement importante pour le répondant (Locke, 1969, 1976).

Afin de s'assurer du bien fondé de ce postulat de base, condition *sine qua non* à la vérification de notre seconde hypothèse, nous avons vérifié, au sein de notre échantillon, les liens corrélacionnels entre les satisfactions globales et dimensionnelles au travail ainsi que les satisfactions globales et dimensionnelles hors travail. Le tableau VI.11 relate les résultats des analyses de corrélation globale et aussi celles particulières aux diverses natures de la relation explorée. Ainsi, on constate que les corrélations entre les aspects globaux et dimensionnels des mesures, tant au travail que dans la sphère du hors travail, sont moyennes. La corrélation est de  $r=.650$  en ce qui concerne le travail et de  $r=.387$  dans le cas du hors travail. Cette observation nous permet de confirmer l'écart considérable entre les indices globaux et les indices dimensionnels de satisfaction, tel que relaté par la littérature.

Toujours dans l'optique de ce postulat de base et afin de tester la perméabilité des indices globaux aux influences externes, nous avons comparé les liens corrélacionnels entre les diverses natures de la relation (entraînement, compensation et segmentation) et cela en fonction de chacun des types de satisfaction (global, extrinsèque et intrinsèque). Naturellement, nous devrions observer un lien beaucoup plus fort entre l'aspect global et dimensionnel de la mesure pour les gens ayant une relation de segmentation car leur indice global ne devrait pas être teinté par d'autres contextes que celui exclusif au travail. Ce même lien devrait, en fonction d'une logique similaire, être beaucoup plus faible dans le cas des personnes entretenant une relation d'entraînement, l'indice global captant "théoriquement" maintes réalités externes.

Comme on peut le constater au tableau VI.11, cela n'est absolument pas le cas en ce qui concerne notre échantillon. Tant au niveau du travail que du hors travail, et peu importe le type de satisfaction, les liens corrélacionnels sont relativement similaires pour les gens segmentés et les gens ayant une relation d'entraînement. Que ce soit dans la sphère du travail ou dans celle du hors travail, les liens corrélacionnels sont fort identiques entre la relation d'entraînement et celle de segmentation, l'écart étant respectivement de .165 (satisfactions globales), .029 (satisfactions extrinsèques), .052 (satisfactions intrinsèques)

pour le travail et de .002 (satisfactions globales), .111 (satisfactions extrinsèques) et .001 (satisfactions intrinsèques) en ce qui concerne le hors travail.

**Tableau VI.11: Corrélations entre les types de satisfactions (globales vs dimensionnelles) en fonction de la nature des relations entre le travail et le hors travail**

Types de satisfactions	Corrélation globale	Nature de la relation	Satisfactions globales	Satisfactions extrinsèques	Satisfactions intrinsèques
Globale ( <i>facet-free</i> ) et dimensionnelle ( <i>facet-specific</i> ) <u>au travail</u>	.650**	Entraînement	.616**	.669**	.675**
		Compensation	.511**	.587**	.444**
		Segmentation	.781**	.698**	.727**
Globale ( <i>facet-free</i> ) et dimensionnelle ( <i>facet-specific</i> ) <u>hors travail</u>	.387**	Entraînement	.442**	.431**	.414**
		Compensation	.154	.224	.314*
		Segmentation	.440**	.320**	.413**

\*=p<.05; \*\*=p<.01

Ces constatations viennent assombrir la prétention de différents auteurs supposant que la distance entre les scores de satisfactions globales et ceux issus de mesures dimensionnelles serait attribuable à la trop grande portée des mesures globales qui saisissent une réalité élargie plutôt que restrictive. Il faudra donc chercher ailleurs pour expliquer cette anomalie métrique.

Cette infirmation, en fonction des caractéristiques de notre échantillon, de ce postulat de base se répercute directement sur les possibilités de vérification de notre seconde hypothèse de recherche. En effet, si les mesures globales ne sont pas des indices perméables aux influences externes comme conceptuellement présumé, et étant donné la nature strictement transversale de nos données, il devient impossible d'estimer la direction de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Notre seconde hypothèse de recherche est donc caduque et nous sommes dans l'impossibilité de vérifier, d'une façon ou d'une autre, la directionnalité du lien entre les satisfactions. Pour ces raisons, nous omettons

volontairement de vérifier notre seconde hypothèse de recherche et statuons qu'elle est invérifiable dans les balises de notre étude.

### **6.3 Vérification de la troisième hypothèse de recherche concernant l'intensité de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail**

Notre troisième hypothèse de recherche concerne la dynamique interne à chacune des natures des relations par l'intérêt porté à l'intensité des liens d'entraînement, de compensation et de segmentation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Il s'agit particulièrement de vérifier l'influence des indicateurs socio-démographiques sur la fluctuation de la force caractérisant l'union/désunion des satisfactions. Cette dernière hypothèse de recherche se lit comme suit:

**H3:** *L'intensité (force) des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail est déterminée par les caractéristiques socio-démographiques propres à chaque individu.*

Cette hypothèse générale est accompagnée de huit (8) hypothèses secondaires se rapportant à chacun des indicateurs socio-démographiques recensés:

**H3a:** *Le sexe (genre) n'a aucune influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.*

**H3b:** *L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec l'âge.*

**H3c:** *L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec la scolarisation.*

**H3d:** *La catégorie professionnelle a une influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.*

**H3e:** *Le statut civil n'a aucune influence sur l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.*

**H3f:** *Les années de service (poste/organisation) entretiennent un lien curvilinéaire avec l'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail.*

**H3g:** *L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail s'accroît avec la taille de la ville d'attache.*

**H3h:** *L'intensité des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail fluctue en fonction du niveau salarial.*

Une série d'analyses statistiques a été effectuée, d'abord au niveau bivarié (khi-carrés et tests t), ensuite multivarié (régressions logistiques), afin de vérifier l'influence individuelle et croisée de chacun des indicateurs socio-démographiques sur l'intensité des relations. Il est à-propos de mentionner que les variables dépendantes de ces analyses sont l'intensité de la relation d'entraînement, de la relation de compensation et de la relation de segmentation. Toutes les procédures statistiques propres à notre troisième hypothèse font totalement abstraction de la fluctuation de la nature et de la direction, pour strictement concentrer leur attention sur l'intensité des liens relationnels.

Dans ce contexte, mentionnons que la force de la relation de segmentation fluctue conceptuellement en fonction de la faiblesse du lien corrélationnel entre les satisfactions au travail et les satisfactions hors travail: plus la corrélation est faible, ou inexistante, plus l'intensité de la segmentation est élevée. En fonction de la procédure de séparation des liens corrélationnels utilisée, la force de la relation de segmentation est circonscrite par le coefficient D1 propre aux individus entretenant un lien de segmentation; plus l'indice D1 est élevé et plus les satisfactions sont indépendantes, donc plus la segmentation est intense. L'indice D1 propre aux individus segmentés représente donc notre variable dépendante dans les analyses portant sur l'intensité de la relation de segmentation.

Dans le cas de l'intensité de la relation d'entraînement ainsi que de l'intensité de la relation de compensation, nous nous référons à l'indice D2 afin d'estimer l'ampleur de ces deux relations. Pour ce qui est de la relation d'entraînement, plus l'indice D2 est faible, plus il existe une similitude entre le niveau des satisfactions au travail et des satisfactions hors travail. Ainsi, on se doit de considérer que plus l'indice D2 est faible et plus l'intensité de

la relation d'entraînement est élevée. L'indice D2 propre aux individus "entraînement" représente donc notre variable dépendante dans les analyses portant sur l'intensité de la relation d'entraînement. Pour ce qui est de la relation de compensation, l'intensité de cette dernière est directement proportionnelle à la puissance de l'indice D2. Ainsi, plus l'indice D2 est élevé pour ceux usant de compensation entre leurs satisfactions, plus la relation est intense. L'indice D2 appartenant aux individus "compensateurs" représente donc notre variable dépendante dans les analyses portant sur l'intensité de la relation de compensation.

Afin de procéder aux diverses analyses statistiques, l'intensité de chacune des relations, en fonction de l'indice D1 ou D2, a été dichotomisée, séparant ainsi les individus ayant une faible intensité de ceux présentant une forte intensité<sup>163</sup>. Dès lors, notre intérêt se porte particulièrement sur les distinctions socio-démographiques séparant ces deux groupes d'individus pour chacune des relations. Bien que les indicateurs de l'intensité des relations étaient à l'origine de type continu (indices D1 et D2), il nous était nécessaire de procéder ainsi puisque les distributions des indicateurs d'intensité, principalement ceux de la compensation et de la segmentation, ne présentaient pas de propriétés normales<sup>164</sup>. Le tableau VI.12 présente les propriétés des distributions initiales ainsi que les caractéristiques des indicateurs d'intensité suite à la séparation des groupes (faible intensité vs forte intensité).

---

<sup>163</sup> Afin de scinder les individus ayant une faible intensité de ceux ayant une forte intensité, nous avons utilisé le point médian de chacune des distributions. En fonction du faible nombre de sujets dans certaines catégories (compensation et segmentation), une telle façon de procéder maximise le nombre de cas dans chacune des catégories.

<sup>164</sup> Cette opération amène la création de trois variables dichotomiques permettant de différencier la forte relation d'entraînement versus la faible, la forte relation de compensation versus la faible ainsi et la forte relation de segmentation versus la faible. Bien qu'il aurait été intéressant d'utiliser une seule variable catégorielle à trois niveaux (entraînement, compensation et segmentation), ce qui aurait augmenter le nombre de sujet dans chacune des catégories, cela était impossible en raison de l'anormalité des distributions et de l'utilisation de deux indices différents (D1 et D2) d'intensité relationnelle.

**Tableau VI.12: Propriétés des distributions initiales de l'intensité des relations et caractéristiques des variables dichotomisées (variables dépendantes).**

	<b>n</b>	$\bar{x}$	<b>E-T</b>	<b>Skewness</b>	<b>Kurtosis</b>	<b>Intensité</b>	<b>n</b>
<b>Entraînement global</b>	222	.360	.193	.002	-1.173	Faible	114
						Forte	108
<b>Entraînement extrinsèque</b>	264	.435	.254	.137	-1.161	Faible	133
						Forte	131
<b>Entraînement intrinsèque</b>	253	.483	.267	.104	-1.165	Faible	127
						Forte	126
<b>Compensation globale</b>	104	1.194	.624	1.598	2.624	Faible	51
						Forte	53
<b>Compensation extrinsèque</b>	58	1.411	.566	2.165	5.926	Faible	29
						Forte	29
<b>Compensation intrinsèque</b>	55	1.462	.505	1.457	1.203	Faible	27
						Forte	28
<b>Segmentation globale</b>	96	1.215	.363	1.277	2.362	Faible	48
						Forte	48
<b>Segmentation extrinsèque</b>	80	1.425	.424	2.941	15.383	Faible	39
						Forte	41
<b>Segmentation intrinsèque</b>	65	1.556	.464	1.697	3.210	Faible	32
						Forte	33

### 6.3.1 Analyses bivariées

Cette section concerne l'influence spécifique et isolée de chacun des indicateurs socio-démographiques sur l'intensité des trois relations nous intéressant. Deux séries d'analyses bivariées ont été effectuées afin de comprendre la possible détermination de l'intensité des relations par les facteurs socio-démographiques. Ainsi, en fonction de la nature dichotomique de nos variables dépendantes, nous avons fait appel aux tests t pour les variables indépendantes continues (âge, ancienneté organisationnelle, ancienneté dans le poste) et à

l'analyse du khi-carré en ce qui concerne les variables indépendantes par catégories (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil<sup>165</sup>).

Notons que tenant compte de la particularité de notre troisième hypothèse et contrairement à ce qui avait été fait dans la première section de ce chapitre (hypothèse 1), nous découpons cette section selon la nature de la relation (entraînement, compensation et segmentation) plutôt qu'en fonction de la nature des satisfactions examinées (globale, extrinsèque et intrinsèque). Cette façon de faire nous semble plus logique afin de faciliter la compréhension et de simplifier la comparaison des résultats eu égard aux hypothèses secondaires se rattachant à notre troisième hypothèse principale de recherche.

#### 6.3.1.1 Relation d'entraînement

Comme on peut le constater au tableau VI.13, des trois indicateurs socio-démographiques de type continu que nous avons recensés, seule l'ancienneté dans le poste opère une influence sur l'intensité de la relation d'entraînement<sup>166</sup> dans le cas spécifique des satisfactions extrinsèques. En effet, le test t ( $t=2.173$ ;  $p=.031$ ) démontre que les travailleurs cumulant plus d'ancienneté dans le poste ( $\bar{x}=6.53$ ) possèdent une relation d'entraînement au niveau extrinsèque plus faible que ceux occupant leur poste depuis moins longtemps ( $\bar{x}=4.83$ ). Il semblerait ainsi, selon ce premier résultat partiel, que l'entraînement extrinsèque s'effriterait en fonction du temps passé dans un même emploi.

---

<sup>165</sup> Afin de vérifier notre troisième hypothèse de recherche et pour ne pas se buter à un nombre trop restreint de cas dans chacune des catégories, deux variables socio-démographiques furent recodées. Ainsi, nous avons fusionné les catégories d'emploi en deux groupes soit: les techniciens (1) et les cols blancs (2). De plus, des six niveaux salariaux initiaux, nous en avons créé trois. Il y a les individus touchant moins de 29 999\$ par année, ceux entre 30 000\$ et 49 000\$ et les travailleurs gagnant plus de 50 000\$ annuellement. De telles modifications étaient nécessaires afin de respecter une condition de l'analyse du khi-carré demandant un minimum de cinq cas par cellule. En ce qui concerne les autres variables socio-démographiques nominales, elles demeurent inchangées soit: la taille de la ville d'attache (moins de 15 000 vs plus de 15 000), scolarité (inférieure vs supérieure), le sexe (homme vs femme) et le statut civil (célibataire vs marié).

<sup>166</sup> La médiane de la distribution D2 (entraînement) est respectivement de .37 pour les satisfactions globales, de .43 au niveau extrinsèque et de .47 en ce qui concerne la relation de compensation provenant des satisfactions intrinsèques.



En ce qui concerne les autres coefficients  $t$  provenant des relations entre d'une part, l'âge, l'ancienneté organisationnelle et l'ancienneté dans le poste (VI) et, d'autre part, l'intensité de la relation d'entraînement (VD), aucune association significative n'est présente et cela tant pour les satisfactions globales que pour les satisfactions dimensionnelles extrinsèques et intrinsèques. Les coefficients  $t$  pour chacune de ces relations sont très faibles (entre -1.177 et .178) et bien en-deçà du seuil minimal ( $p$ ) permettant le rejet de  $H_0$ .

La seconde série d'analyses bivariées s'attardant aux relations d'entraînement vérifie l'ascendance des variables socio-démographiques catégorielles (dichotomiques ou trichotomiques) sur la fluctuation de l'intensité (faible vs forte) de la relation. En fonction du type de variables en jeu (VI=catégorielles; VD= catégorielles), 18 analyses de khi-carré ( $\chi^2$ ) furent effectuées (6 VI X 3 relations) afin de cerner les liens relationnels (voir tableau VI.14).

Deux indicateurs socio-démographiques catégoriels démontrent une influence significative sur le classement des individus selon une faible ou une forte relation d'entraînement: le statut civil dans l'optique des satisfactions globales et le niveau salarial au niveau des satisfactions intrinsèques.

Tout d'abord, il appert que les gens mariés ont une relation d'entraînement globale plus intense que les individus célibataires. Preuve de cette affirmation, le coefficient de Pearson ( $\chi^2$ ) est de 6.340 et présente un niveau de signification près de 1% ( $p=.012$ ). De plus, l'analyse du tableau de contingence issu de cette relation nous permet aisément de constater que les gens mariés alimentent une relation d'entraînement plus intense ( $ra=2.5$ ) alors que les célibataires se classent davantage dans la relation de faible intensité ( $ra=-2.5$ ). Mentionnons que la puissance de cette association n'est pas élevée ( $\phi=171$ ;  $p=.012$ ) et qu'on se doit de considérer l'association entre le statut civil et l'intensité de la relation d'entraînement globale comme étant moyenne.

**Tableau VI.13: Association entre les indicateurs socio-démographiques continus (âge, ancienneté/organisation et ancienneté/poste) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations d'entraînement.**

Effet d'entraînement		Intensité	n	$\bar{x}$	Levene (F)	p	t	p
Satisfactions globales	Âge	Faible	111	37.29	5.475	.020	.210	.834
		Forte	105	36.99				
	Ancienneté organisation	Faible	111	8.07	1.307	.254	.380	.704
		Forte	103	7.66				
	Ancienneté poste	Faible	111	6.21	1.799	.181	.572	.568
		Forte	105	5.68				
Satisfactions extrinsèques	Âge	Faible	127	36.95	.768	.382	-3.86	.700
		Forte	128	37.44				
	Ancienneté organisation	Faible	127	8.41	.089	.765	.178	.859
		Forte	126	8.22				
	Ancienneté poste	Faible	126	6.53	11.196	.001 <sup>167</sup>	2.173	.031
		Forte	127	4.83				
Satisfactions intrinsèques	Âge	Faible	125	36.16	.208	.649	-1.171	.243
		Forte	119	37.75				
	Ancienneté organisation	Faible	124	8.70	.793	.374	.436	.663
		Forte	118	8.21				
	Ancienneté poste	Faible	122	5.36	2.806	.095	-1.177	.240
		Forte	118	6.38				

<sup>167</sup> Le test de Levene nous indique que dans le cas précis de l'ancienneté dans le poste (satisfactions extrinsèques), la variance entre le groupe possédant une faible intensité relationnelle et celui possédant une forte intensité n'est pas égale (Levine=11.196; p=.001). En fonction de cette constatation, le coefficient t et le niveau de signification y étant associé (p) dans le tableau sont calculés en fonction de groupes ne possédant pas de variance comparable (*equal variance not assumed*).

La seconde relation significative mise à jour par les analyses de khi-carré est celle qui unit le niveau salarial à l'intensité de la relation d'entraînement provenant des satisfactions intrinsèques ( $\chi^2=5.600$ ;  $p=.061$ ). Ainsi, dans l'optique intrinsèque, les individus gagnant plus de 50 000\$ par année auraient une relation d'entraînement moins intense ( $ra=-2.1$ ) que ceux se situant à un niveau salarial annuel entre 30 000\$ et 49 999\$ ( $ra=1.6$ ). Pour leur part, les personnes sous une rétribution de 29 999\$ seraient indifférenciées en fonction de l'intensité de leur relation d'entraînement ( $ra=.5$  vs  $-.5$ ). Comme en fait foi le coefficient phi ( $\phi=151$ ;  $p=.061$ ), l'association se veut de puissance moyenne.

Bien que la relation ne soit pas significative à un seuil d'acceptabilité de 10% ( $\chi^2=3.837$ ;  $p=.147$ ), l'association entre le niveau salarial et l'intensité de la relation d'entraînement globale est néanmoins intrigante. Ainsi, une analyse soignée du tableau de contingence de cette relation révèle qu'une influence inverse à celle observée au niveau intrinsèque est présente dans l'esprit des satisfactions globales. Alors que les individus classés dans la catégorie salariale de plus de 50 000\$ par année avaient une relation d'entraînement intrinsèque de faible intensité, ces mêmes individus possèdent une relation d'entraînement globale de forte intensité ( $ra=1.8$ ). Un tel renversement est aussi présent chez les salariés de 30 000\$ à 49 999\$: forte relation d'entraînement intrinsèque et faible relation d'entraînement globale ( $ra=1.2$ ).

**Tableau VI.14: Association entre les indicateurs socio-démographiques catégoriels (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations d'entraînement.**

Effet d'entraînement ( $\chi^2$ )		n	Pearson $\chi^2$	p	Phi / V Cramer	p
<b>Satisfactions globales</b>	Catégories d'emploi	207	1.546	.214	-.086	.214
	Taille de la ville	202	.320	.572	-.040	.572
	Niveau salarial	215	3.837	.147	.134 <sup>168</sup>	.147
	Scolarité	213	1.850	.174	.093	.174
	Sexe	217	.150	.698	-.026	.698
	Statut civil	216	6.340	.012	.171	.012
<b>Satisfactions extrinsèques</b>	Catégories d'emploi	247	.165	.684	-.026	.684
	Taille de la ville	245	.329	.566	.037	.566
	Niveau salarial	258	.143	.931	.024	.931
	Scolarité	257	1.407	.236	.074	.236
	Sexe	260	.915	.339	-.059	.339
	Statut civil	257	.068	.794	-.016	.794
<b>Satisfactions intrinsèques</b>	Catégories d'emploi	236	1.628	.202	.083	.202
	Taille de la ville	233	.041	.839	.013	.839
	Niveau salarial	246	5.600	.061	.151	.061
	Scolarité	241	.122	.727	.022	.727
	Sexe	246	.082	.775	.018	.775
	Statut civil	244	.312	.576	.036	.576

On est à même de constater, à la lumière de cette information, que le lien entre la catégorie salariale et l'intensité de la relation d'entraînement, bien qu'apparent, soit à tout le moins nébuleux. Ainsi, il n'existe pas de parallélisme ou de similitude entre les relations

<sup>168</sup> La puissance des relations entre le niveau salarial et l'intensité de la relation est identifiée par l'indice du V de Cramer puisqu'il s'agit, dans ce cas-ci, d'un tableau de contingence 3X2. Dans tous les autres cas, l'indice est celui du phi, puisqu'ils mettent en jeu des tableaux 2X2.

entretenues par ces deux variables en fonction des natures intrinsèques et globales des satisfactions. Même si les mieux payés démontrent une relation d'entraînement plus intense entre les satisfactions globales, ces mêmes hauts salariés ont une relation d'entraînement plus faible au niveau intrinsèque et vice versa pour les salariés mitoyens (entre 30 000\$ et 49 999\$). Devant un tel imbroglio, nous ne pouvons que conclure, à ce moment, à l'influence certaine du niveau salarial dans la détermination de l'intensité de la relation d'entraînement intrinsèque sans pour autant saisir les particularités précises de cette relation.

### 6.3.1.2 Relation de compensation

Nous avons utilisé une procédure analogue à celle mise de l'avant pour cerner les déterminants socio-démographiques de l'intensité de la relation d'entraînement, dans le cas de l'intensité de la relation de compensation. L'indice D2 propre aux individus catégorisés comme "compensateurs" sera de nouveau utilisé comme indicateur de l'intensité de la relation; cependant, cette fois-ci, plus le coefficient D2 est élevé et plus l'intensité de la relation augmente proportionnellement. L'indice D2 propre aux "compensateurs" a été dichotomisé à partir de la médiane de la distribution<sup>169</sup>, identifiant ainsi les individus ayant une faible intensité et ceux ayant une forte intensité.

La première série d'analyses a trait à l'influence des déterminants socio-démographiques de type continu. À l'aide des coefficients t issus des relations entre ces variables indépendantes (âge, ancienneté organisationnelle et ancienneté dans le poste) et l'intensité de la relation de compensation (VD), on peut s'apercevoir que seuls l'ancienneté organisationnelle au niveau globale ( $t=1.655$ ;  $p=.101$ ) et l'âge ( $t=-1.695$ ;  $p=.096$ ) dans le contexte intrinsèque affectent la fluctuation de l'intensité (voir tableau VI.15).

---

<sup>169</sup> La médiane de la distribution D2 (compensation) est respectivement de 1.19 pour les satisfactions globales, de 1.31 au niveau extrinsèque et de 1.28 en ce qui concerne la relation de compensation provenant des satisfactions intrinsèques.

**Tableau VI.15: Association entre les indicateurs socio-démographiques continus (âge, ancienneté/organisation et ancienneté/poste) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations de compensation.**

Effet de compensation		Intensité	n	$\bar{x}$	Levene (F)	p	t	p
Satisfactions globales	Âge	Faible	49	35.32	.025	.875	.091	.927
		Forte	48	35.13				
	Ancienneté organisation	Faible	48	9.19	3.659	.059	1.655	.101
		Forte	50	6.23				
	Ancienneté poste	Faible	48	5.19	.063	.802	.124	.902
		Forte	49	5.04				
Satisfactions extrinsèques	Âge	Faible	25	32.93	.040	.843	-.766	.447
		Forte	29	35.28				
	Ancienneté organisation	Faible	25	4.10	2.323	.134	-1.354	.182
		Forte	28	6.46				
	Ancienneté poste	Faible	25	2.96	2.876	.096	-1.257	.214
		Forte	29	4.93				
Satisfactions intrinsèques	Âge	Faible	26	34.44	.006	.940	-1.695	.096
		Forte	26	38.70				
	Ancienneté organisation	Faible	25	6.64	1.179	.283	-.213	.832
		Forte	25	7.04				
	Ancienneté poste	Faible	26	4.54	3.897	.054	-.758	.452
		Forte	26	5.73				

Particulièrement, l'ancienneté organisationnelle affecte négativement la force de la relation de compensation globale: les gens les plus anciens ( $\bar{x}=9.19$ ) présentant une intensité relationnelle plus faible que les "nouveaux" employés ( $\bar{x}=6.23$ ). Inversement, l'âge a une influence positive sur l'intensité de la relation de compensation intrinsèque. Alors que les moins âgés entretiennent une faible intensité ( $\bar{x}=34.44$ ), les plus âgés présenteront une relation de forte intensité ( $\bar{x}=38.70$ ).

Bien que significatif qu'à un seuil de 10%, les résultats concernant ces deux déterminants nous plongent dans une double réalité où deux facteurs progressifs, soit l'ancienneté organisationnelle et l'âge, opèrent des influences contraires. Connaissant le lien étroit entre l'ancienneté organisationnelle et l'âge ( $r=.51$ ;  $p=.000$ ), il appert, à prime abord, invraisemblable de constater cette réalité. Nous nous devons, pour le moment, de conclure à une certaine fluctuation temporelle de la relation de compensation globale et intrinsèque ainsi qu'à leur indépendance relative concernant la détermination de leur intensité par les indices socio-démographiques se rapportant à l'ancienneté organisationnelle et à l'âge.

Tous les autres indicateurs socio-démographiques continus ne présentent pas d'association significative avec l'intensité de la relation de compensation. En fait, ces autres indicateurs sont très peu influents comme en font état les faibles coefficients  $t$  enregistrés (entre  $.091$  et  $-1.354$ ) et les seuils de signification les accompagnant (entre  $.187$  et  $.927$ ).

Au niveau de nos variables socio-démographiques catégorielles, les analyses de khi-carré ( $\chi^2$ ) effectuées n'identifient qu'un unique lien significatif (à un seuil de 5%) entre l'ensemble des variables indépendantes (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité de la relation de compensation (voir tableau VI.16).

Cette relation significative se situe entre le niveau salarial et l'intensité de la relation provenant des satisfactions globales. Plus précisément, le coefficient de Pearson ( $\chi^2=7.687$ ;  $p=.021$ ) nous indique qu'il existe des différences significatives entre les trois catégories salariales et la classification des individus selon une forte intensité relationnelle ou une faible intensité relationnelle. Le tableau de contingence nous permet de comprendre que les travailleurs les mieux payés (plus de 50 000\$/année) possèdent une relation de faible intensité ( $ra=-2.7$ ) tandis que ceux gagnant entre 30 000\$ et 49 999\$ annuellement se retrouvent davantage avec une relation de compensation globale de forte intensité ( $ra=1.0$ ).

**Tableau VI.16: Association entre les indicateurs socio-démographiques catégoriels (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité (indice D2 dichotomisé) des relations de compensation.**

Effet de compensation ( $\chi^2$ )		n	Pearson $\chi^2$	p	Phi / V Cramer	p
<b>Satisfactions globales</b>	Catégories d'emploi	95	.506	.477	-.073	.477
	Taille de la ville	97	2.312	.128	-.154	.128
	Niveau salarial	100	7.687	.021	.277	.021
	Scolarité	100	.016	.901	-.012	.901
	Sexe	101	2.021	.155	.141	.155
	Statut civil	101	1.708	.191	-.130	.191
<b>Satisfactions extrinsèques</b>	Catégories d'emploi	53	.646	.422	-.110	.442
	Taille de la ville	51	.044	.833	-.030	.833
	Niveau salarial	54	2.383	.304	.210	.304
	Scolarité	54	.512	.474	-.097	.474
	Sexe	55	.259	.611	.069	.611
	Statut civil	53	1.003	.317	.138	.317
<b>Satisfactions intrinsèques</b>	Catégories d'emploi	49	.089	.765	-.043	.765
	Taille de la ville	51	.020	.886	.020	.886
	Niveau salarial	53	1.597	.450	.174	.450
	Scolarité	53	.034	.854	.025	.854
	Sexe	54	.037	.847	-.026	.847
	Statut civil	53	2.205	.138	-.204	.138

Pour leur part, les individus touchant un salaire de moins de 29 999\$ par année sont indifférenciables en fonction de l'intensité de leur relation de compensation ( $r_a = -.4$  vs  $.4$ ). L'indice V de Cramer ( $v = .277$ ;  $p = .021$ ) nous indique que cette association entre le niveau salarial et l'intensité de la relation de compensation globale est relativement solide puisqu'elle explique approximativement 8% (V de Cramer<sup>2</sup>) de la variance observée.



### 6.3.1.3 Relation de segmentation

Les dernières séries d'analyses statistiques bivariées effectuées s'attardent à la vérification de l'influence de nos indicateurs socio-démographiques sur la variation de l'intensité de la relation de segmentation. Contrairement aux relations d'entraînement et de compensation qui utilisaient l'indice D2 afin de saisir l'intensité relationnelle, l'intensité de la relation de segmentation repose sur l'indice D1: plus l'indice D1 est élevé et plus la relation se veut intense. Comme dans le cas de l'intensité des relations précédentes, l'indice D1 fut scindé en deux en fonction de la médiane<sup>170</sup> de sa distribution, afin d'identifier un groupe d'individus présentant une faible relation de segmentation et un second groupe où la relation se veut plus puissante. Notre variable dépendante se veut donc dichotomique, la valeur nominale 1 représentant une intensité faible et la valeur 2, une intensité élevée.

Le premier ensemble d'analyses se rapporte aux variables indépendantes continues et utilise, eu égard à la nature des variables en jeu (continus-dichotomiques), les tests t afin de vérifier les associations. Comme en fait état le tableau VI.17, un seul indicateur socio-démographique possède une association significative (à un seuil de rejet de H0 près de 5%) avec l'intensité de la relation et cela, tant pour les satisfactions globales ( $t=1.964$ ;  $p=.053$ ) que pour les satisfactions intrinsèques ( $t=1.959$ ;  $p=.055$ ).

Ainsi, de façon parallèle, les travailleurs les plus anciens dans leur poste possèdent des liens de segmentation de faible intensité et cela tant pour la relation issue des satisfactions globales ( $\bar{x}=5.98$ ) et de celles émanant des satisfactions intrinsèques ( $\bar{x}=5.09$ ). En contre partie, les travailleurs moins anciens dans leur occupation actuelle alimenteront une relation de segmentation globale ( $\bar{x}=3.88$ ) et intrinsèque ( $\bar{x}=2.97$ ) de forte intensité.

---

<sup>170</sup> La médiane de la distribution D1 (segmentation) est respectivement de 1.21 pour les satisfactions globales, de 1.31 au niveau extrinsèque et de 1.46 en ce qui concerne la relation de compensation provenant des satisfactions intrinsèques.

**Tableau VI.17: Association entre les indicateurs socio-démographiques continus (âge, ancienneté/organisation et ancienneté/poste) et l'intensité (indice D2) des relations de segmentation.**

Effet de segmentation		Intensité	n	$\bar{x}$	Levene (F)	p	t	p
Satisfactions globales	Âge	Faible	47	35.77	.030	.863	-.967	.336
		Forte	45	37.74				
	Ancienneté organisation	Faible	47	7.83	.105	.747	.743	.460
		Forte	43	6.77				
	Ancienneté poste	Faible	47	5.98	8.271	.005 <sup>171</sup>	1.964	.053
		Forte	43	3.88				
Satisfactions extrinsèques	Âge	Faible	38	35.44	4.199	.044	-.381	.704
		Forte	39	36.29				
	Ancienneté organisation	Faible	38	6.97	.001	.972	-.545	.587
		Forte	39	7.87				
	Ancienneté poste	Faible	38	5.89	3.214	.077	.673	.503
		Forte	39	4.92				
Satisfactions intrinsèques	Âge	Faible	32	35.41	4.424	.040	-.335	.739
		Forte	31	36.26				
	Ancienneté organisation	Faible	32	6.98	.022	.882	1.423	.160
		Forte	30	4.97				
	Ancienneté poste	Faible	32	5.09	.315	.577	1.959	.055
		Forte	31	2.97				

<sup>171</sup> Le test de Levene nous indique que dans le cas précis de l'ancienneté dans le poste (satisfactions globales), la variance entre le groupe possédant une faible intensité relationnelle et celui possédant une forte intensité n'est pas égale (Levine=8.271; p=.005). En fonction de cette constatation, le coefficient t et le niveau de signification y étant associé (p) dans le tableau sont ceux calculés en fonction de groupes ne possédant pas de variances comparables (*equal variance not assumed*).

Tous les autres indicateurs socio-démographiques continus ne sont pas significatifs. Mentionnons particulièrement l'absence d'association entre l'ancienneté dans le poste et l'intensité de la relation extrinsèque qui, malgré son corollaire global et intrinsèque, se veut clairement inexistante ( $t=-.545$ ;  $p=.587$ ).

Finalement, nous avons vérifié les liens entre les variables indépendantes catégorielles et l'intensité de la relation de segmentation. Aucune des 15 analyses de khi-carré ( $\chi^2$ ) ne recèle de différence significative à un seuil d'acceptabilité de 10% (voir tableau VI.18). Au-delà de cette constatation, il nous semble de rigueur de souligner, malgré l'erreur de type I probable ( $\chi^2=2.441$ ;  $p=.118$ ), une certaine tendance voulant que les individus les moins scolarisés (éducation primaire/secondaire) aient une relation de segmentation globale plus intense ( $r_a=1.6$ ) que ceux possédant une meilleure scolarisation (éducation collégiale/universitaire;  $r_a=-1.6$ ). Il ne s'agit que d'une relation "tendancielle" qui se veut néanmoins non significative.

De façon générale, nous sommes à même de constater, à la lumière des analyses bivariées, que les indicateurs socio-démographiques n'ont pas une influence dominante sur la fluctuation de l'intensité des relations entre les satisfactions au travail et les satisfactions hors travail. Au plus, nous pouvons percevoir deux tendances en fonction des résultats observés. Tout d'abord, il semble que les indicateurs évolutifs (ancienneté, âge, salaire) aient une incidence plus marquée sur l'intensité des relations que les facteurs socio-démographiques statiques (sexe, scolarité, statut civil). Cette tendance nous amène à concevoir la fluctuation inter-individuelle de l'intensité des relations comme étant déterminée par des facteurs contextuels évolutifs. Or, il ne s'agirait pas d'intensité stable, mais bien d'une intensité perméable à l'environnement et donc possiblement adaptative. La seconde constatation a trait à l'influence divergente des mêmes facteurs socio-démographiques en fonction du type de satisfactions en jeu. On constate, dans certains cas, qu'un même indicateur socio-démographique peut entretenir une relation changeante avec l'intensité du lien provenant de divers types de satisfactions.

**Tableau VI.18: Association entre les indicateurs socio-démographiques catégoriels (catégories d'emploi, taille de la ville, niveau salarial, scolarité, sexe et statut civil) et l'intensité (indice D2) des relations de segmentation.**

Effet de segmentation ( $\chi^2$ )		n	Pearson $\chi^2$	p	Phi / V Cramer	p
<b>Satisfactions globales</b>	Catégories d'emploi	86	.501	.479	.076	.479
	Taille de la ville	89	.652	.419	.086	.419
	Niveau salarial	94	.184	.912	.044	.912
	Scolarité	94	2.441	.118	-.161	.118
	Sexe	94	.443	.506	.069	.506
	Statut civil	92	2.161	.142	-.153	.142
<b>Satisfactions extrinsèques</b>	Catégories d'emploi	72	.445	.505	-.079	.505
	Taille de la ville	75	1.084	.298	.120	.298
	Niveau salarial	79	3.550	.169	.212	.169
	Scolarité	78	1.542	.214	-.141	.214
	Sexe	78	1.655	.198	-.146	.198
	Statut civil	78	.092	.761	-.034	.761
<b>Satisfactions intrinsèques</b>	Catégories d'emploi	58	.554	.457	-.098	.457
	Taille de la ville	62	.089	.765	.038	.765
	Niveau salarial	64	.313	.855	.070	.855
	Scolarité	63	.007	.932	.011	.932
	Sexe	63	.095	.758	-.039	.758
	Statut civil	62	.413	.520	-.082	.520

Cette observation générale nous porte à croire que les dynamiques structurelles internes des diverses natures relationnelles sont potentiellement asymétriques et qu'on ne peut considérer que l'intensité d'un type de satisfaction est régie par les mêmes déterminants qu'un autre type de satisfactions.

Afin de poursuivre notre réflexion sur les déterminants socio-démographiques de l'intensité des relations et pour vérifier l'effet croisé de l'ensemble des variables indépendantes disponibles, nous utiliserons, dans une perspective multivariée, l'analyse de régression logistique.

### 6.3.2 Analyses multivariées

Dans la même optique que les vérifications multivariées se rattachant à la vérification de notre première hypothèse de recherche, nous utiliserons de nouveau le cadre propre à la régression logistique afin de circonscrire l'effet combiné de nos variables indépendantes sur l'intensité des trois relations nous intéressant. Nos variables dépendantes (intensités des relations) ne possédant, dans ce cas-ci, que deux niveaux (faible intensité vs forte intensité), la régression logistique de type binaire sera utilisée plutôt que celle de type multinomiale se rapportant à une analyse concernant une variable dépendante de plus de deux niveaux. En tout, neuf régressions logistiques (3 relations X 3 types de satisfaction) seront mises à contribution afin de mieux comprendre l'influence des variables socio-démographiques pré-testées en bivarié sur l'intensité des relations. À ces variables, nous ajoutons nos deux facteurs de personnalité (extraversion et névrosisme) qui seront inclus aux équations de régression<sup>172</sup>.

Conformément à la procédure instituée dans la section précédente, nous regarderons à tour de rôle, les résultats concernant la relation d'entraînement, la relation de compensation et la relation de segmentation.

---

<sup>172</sup> Nous aimerions indiquer que la variable relative à la progression de carrière ne sera pas utilisée dans le cadre de nos analyses multivariées portant sur l'intensité des relations. Cette décision est sous-jacente au nombre important de cas manquants (25.2%) au niveau de cet indicateur. De plus, la progression de carrière ne semble n'avoir que peu d'influence sur l'intensité des relations comme en témoignent les analyses de khi-carré effectuées. En effet, aucune relation significative n'existe entre les étapes de carrière et l'intensité des relations et cela tant en ce qui concerne l'entraînement [globales ( $\chi^2=2.221$ ;  $p=.528$ ); extrinsèques ( $\chi^2=2.606$ ;  $p=.456$ ); intrinsèques ( $\chi^2=1.480$ ;  $p=.687$ )], la compensation [globales ( $\chi^2=1.584$ ;  $p=.663$ ); extrinsèques ( $\chi^2=1.711$ ;  $p=.634$ ); intrinsèques ( $\chi^2=2.300$ ;  $p=.513$ )] ou la segmentation [globales ( $\chi^2=3.854$ ;  $p=.278$ ); extrinsèques ( $\chi^2=2.387$ ;  $p=.496$ ); intrinsèques ( $\chi^2=2.165$ ;  $p=.537$ )].

### 6.3.2.1 Relation d'entraînement

Les trois régressions logistiques (voir tableaux VI.19, VI.20 et VI.21) portant sur les déterminants de l'intensité des relations d'entraînement (satisfactions globales, extrinsèques et intrinsèques) présentent des résultats à la fois concordants et différents. Tout d'abord, il importe de constater qu'aucun des modèles testés ne se veut parcimonieux et qu'une faible partie de la fluctuation de l'intensité (faible/forte) des relations peut être expliquée par ces modèles. Ainsi, les pseudo  $r^2$  de Nagelkerke (globales:  $r^2=.128$ ; extrinsèques:  $r^2=.111$ ; intrinsèques:  $r^2=.090$ ) sont tous limités et la capacité prédictive, telle qu'illustrée par le pourcentage total de prédictions correctes (cf. *classification table*), est modeste (globales: 65.1%; extrinsèques: 57.7%; intrinsèques: 59.4%). Néanmoins, chacune des régressions identifie certaines variables déterminant significativement l'appartenance à l'un ou l'autre des deux groupes d'intensité relationnelle.

Ainsi, au niveau de l'intensité de la relation d'entraînement prenant racine dans les satisfactions globales, le salaire (Wald=5.009;  $p=.078$ ) ainsi que le statut civil (Wald=4.505;  $p=.034$ ) démontrent une influence significative (à un seuil de 10%)<sup>173</sup>. Plus particulièrement, les individus gagnant entre 30 000\$ et 49 999\$ par année ont davantage une relation d'entraînement de faible intensité, en comparaison à ceux se situant au-delà de 50 000\$ annuellement (B=-1.109; Wald=2.913;  $p=.088$ ). Cette constatation n'avait pas été observée lors de nos analyses bivariées.

La seconde variable présentant une incidence sur la relation globale d'entraînement est le statut civil des répondants. Notre analyse de régression logistique vient en ce sens confirmer ce qui avait été observé au niveau du test t. Ainsi, les célibataires entretiennent une relation d'entraînement global moins intense (B=-.895) que les gens mariés ou vivant en union libre.

---

<sup>173</sup> Comme souligné par Hosmer et Lameshow (1989), il est d'usage d'utiliser un seuil de signification moins robuste ( $p=.10$ ) lors de la construction d'un modèle de régression logistique.

**Tableau VI.19: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation d'entraînement (satisfactions globales)<sup>174</sup>.**

Variables (n=166)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Âge	-.015	.020	.557	11	.455	.985
Ancienneté/organisationnelle	-.014	.045	.094	11	.760	.986
Ancienneté/poste	.025	.051	.253	12	.615	1.026
Extraversion	.013	.040	.114	11	.736	1.013
Névrosisme	.046	.038	1.433	01	.231	1.047
<b>Salaire:</b>			5.099	01	.078	.681
moins de 29 999\$	-.385	.704	.299	01	.585	.330
30 000\$ à 49 999\$	-1.109	.650	2.913	20	.088	.
plus de 50 000\$	0	.	.	00	.	.
<b>Emploi:</b>						
Techniciens	.570	.441	1.674		.196	1.769
Cols blancs	0	.	.		.	.
<b>Sexe:</b>						
Masculin	.524	.496	1.116		.291	1.689
Féminin	0	.	.		.	.
<b>Statut:</b>						
Célibataire	-.895	.422	4.505		.034	.409
Couple	0	.	.		.	.
<b>Niveau:</b>						
Inférieur	-.345	.408	.714		.398	.708
Supérieur	0	.	.		.	.
<b>Ville:</b>						
-15000	.179	.338	.281		.596	1.196
+15000	0	.	.		.	.
<b>Constante</b>	-20	1.513	.000		.989	.980
[Goodness of fit] -2 log likelihood=213.283; $\chi^2$ : 16.818 (p=.157); [Pseudo r <sup>2</sup> ] Nagelkerke= .128; [% de prédictions correctes] total:65.1%; faible:64.3%; forte; 65.5%						

<sup>174</sup> Afin d'identifier le modèle de régression logistique le plus parcimonieux, nous avons fait appel à la procédure *backward (LR)*. Nous sommes ainsi à même de constater que le modèle optimum [-2 log likelihood= 219.677;  $\chi^2$ : 10.424 (p=.015)] n'inclurait que les variables relatives au salaire (Wald=6.767; p=.034) et au statut civil (Wald=3.825; p=.051). Ce modèle permettrait d'expliquer 8% de la variance (pseudo r<sup>2</sup>=.081) et de prédire 60.8% des cas correctement.

**Tableau VI.20: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation d'entraînement (satisfactions extrinsèques)<sup>175</sup>.**

Variables (n=201)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Âge	.017	.018	.865	11	.352	.1017
Ancienneté/organisationnelle	.076	.040	3.641	11	.056	1.079
Ancienneté/poste	-.122	.047	6.804	12	.009	.885
Extraversion	.038	.034	1.287	11	.257	1.039
Névrosisme	-.039	.033	1.446	01	.229	.962
<b>Salaire:</b>			.095	01	.954	
moins de 29 999\$	.056	.971	.003	01	.954	1.058
30 000\$ à 49 999\$	-.055	.950	.003	20	.954	.946
plus de 50 000\$	0	.	.	00	.	.
<b>Emploi:</b>						
Techniciens	-.232	.352	.437		.509	.793
Cols blancs	0	.	.		.	.
<b>Sexe:</b>						
Masculin	.378	.451	.704		.401	1.460
Féminin	0	.	.		.	.
<b>Statut:</b>						
Célibataire	.070	.358	.039		.844	1.073
Couple	0	.	.		.	.
<b>Niveau:</b>						
Inférieur	-.582	.395	2.166		.141	.559
Supérieur	0	.	.		.	.
<b>Ville:</b>						
-15000	.179	.310	.334		.564	1.196
+15000	0	.	.		.	.
<b>Constante</b>	-.506	1.672	.091		.762	.603

[Goodness of fit] -2 log likelihood=260.981;  $\chi^2$ : 6.876 (p=.550); [Pseudo r<sup>2</sup>] Nagelkerke= .111; [% de prédictions correctes] total:57.7%; faible:57.1%; forte; 58.3%

<sup>175</sup> Le modèle de régression optimum pour la relation au niveau extrinsèque [-2 log likelihood= 265.557;  $\chi^2$ : 12.964 (p=.005)] se compose de l'ancienneté organisationnelle (Wald=4.397; p=.036), de l'ancienneté dans le poste (Wald=7.367; p=.007) et du facteur de névrosisme (Wald=4.002; p=.045). Ce modèle permet d'expliquer 8% de la variance (pseudo r<sup>2</sup>= .083) et de prédire 60.7% des cas correctement.



**Tableau VI.21: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation d'entraînement (satisfactions intrinsèques)<sup>176</sup>.**

Variables (n=192)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Âge	.012	.019	.358	11	.550	1.012
Ancienneté/organisationnelle	-.080	.037	4.624	11	.032	.923
Ancienneté/poste	.075	.042	3.287	12	.070	1.078
Extraversion	-.041	.034	1.423	11	.233	.960
Névrosisme	-.028	.031	.799	01	.371	.972
<b>Salaire:</b>			4.599	01	.030	
moins de 29 999\$	.278	.732	.144	01	.704	1.320
30 000\$ à 49 999\$	.945	.670	1.988	20	.159	2.573
plus de 50 000\$	0	.	.	00	.	.
<b>Emploi:</b>						
Techniciens	.009	.361	.001		.981	1.009
Cols blancs	0	.	.		.	.
<b>Sexe:</b>						
Masculin	-.312	.491	.406		.524	.732
Féminin	0	.	.		.	.
<b>Statut:</b>						
Célibataire	.213	.380	.315		.574	1.238
Couple	0	.	.		.	.
<b>Niveau:</b>						
Inférieur	-.004	.390	.000		.992	.996
Supérieur	0	.	.		.	.
<b>Ville:</b>						
-15000	-.276	.313	.777		.378	.759
+15000	0	.	.		.	.
<b>Constante</b>	.378	1.487	.065		.799	1.459

[Goodness of fit] -2 log likelihood=251.082;  $\chi^2$ : 7.679 (p=.465); [Pseudo r<sup>2</sup>] Nagelkerke= .090; [% de prédictions correctes] total:59.4%; faible:69.5%; forte; 47.1%

<sup>176</sup> Le modèle de régression optimum pour la relation au niveau intrinsèque [-2 log likelihood= 254.410;  $\chi^2$ : 10.068 (p=.039)] se compose de l'ancienneté organisationnelle (Wald=3.810; p=.051), de l'ancienneté dans le poste (Wald=3.469; p=.063) et du salaire (Wald=4.923; p=.085). Ce modèle permet d'expliquer près de 7% de la variance (pseudo r<sup>2</sup>=.068) et de prédire 59.9% des cas correctement.

Les régressions logistiques portant sur l'intensité de la relation d'entraînement extrinsèque et intrinsèque nous présentent des réalités similaires quoique différentes de celles prévalant au niveau global. Ainsi, dans les perspectives extrinsèque et intrinsèque des satisfactions, l'ancienneté organisationnelle (extrinsèque: Wald=3.641; p=.056; intrinsèque: Wald=4.624; p=.032) et l'ancienneté dans le poste (extrinsèque: Wald=6.804; p=.006; intrinsèque: Wald=3.287; p=.070) deviennent les principaux déterminants de l'intensité de la relation. Cependant, l'influence de ces deux variables se veut inverse dans le cas des relations issues de ces deux types de satisfaction: 1) l'ancienneté organisationnelle influence positivement l'intensité de la relation extrinsèque (B=.076), mais négativement l'intensité de la relation intrinsèque (B=-.080); 2) l'ancienneté dans le poste influencera négativement l'intensité de la relation extrinsèque (B=-.122) et positivement l'intensité de la relation intrinsèque (B=.075). Bien que la puissance de chacun de ces liens soit analogue eu égard aux coefficients B, il demeure que cette ambivalence des résultats nous renvoie inévitablement aux particularismes de chacune des relations.

Mentionnons aussi, dans le cas particulier de l'intensité de la relation d'entraînement venant des satisfactions intrinsèques, la contribution de la variable salaire à la détermination de l'intensité. Malgré qu'aucune catégorie salariale ne se démarque l'une de l'autre (Wald=.144; p=.704 et Wald=1.988; p=.159), cette variable présente, comme nous le constatons dans les analyses bivariées, une influence agrégée significative (Wald=4.599; p=.100).

### 6.3.2.2 Relation de compensation

Une particularité relative à notre échantillon est le petit nombre d'individus possédant un lien de compensation entre leurs satisfactions au travail et leurs satisfactions hors travail. Comme nous en faisons état au chapitre 5, nous retrouvons 104 répondants au niveau global, 58 au niveau extrinsèque et seulement 55 en ce qui concerne la relation de compensation intrinsèque. Ce découpage de notre échantillon limite de façon importante le nombre de variables pouvant être incluses dans les équations de régressions logistiques, un ratio de 10 cas par variable se voulant la règle habituelle à respecter.

Dans ce contexte, et afin de, quand même, examiner les relations dans une optique multivariée, nous avons adopté une approche plus parcimonieuse comparativement à celle utilisée pour les relations d'entraînement. Plutôt que d'intégrer l'ensemble des variables indépendantes (11) dans l'équation<sup>177</sup>, nous ne sélectionnons, dans le cas des relations de compensation, que les variables socio-démographiques ayant démontré une influence significative lors des analyses bivariées. À celles-ci, nous annexerons nos deux facteurs de personnalité (extraversion et névrosisme), excluant d'entrée de jeu la variable relative à la progression de carrière pour les raisons déjà évoquées.

Bien que plus limitatives dans leur portée, les analyses de régression portant sur les relations de compensation permettront néanmoins de vérifier la pertinence des indicateurs socio-démographiques pré-identifiés à la lumière des influences potentielles de l'extraversion et du névrosisme.

En ce qui concerne la relation de compensation provenant des satisfactions globales, quatre indicateurs ont été intégrés dans la régression logistique soit: l'ancienneté organisationnelle ( $t=1.655$ ;  $p=.101$ ) et le niveau salarial ( $\chi^2=7.687$ ;  $p=.021$ ), qui avaient démontré une certaine influence au niveau bivarié, ainsi que les deux facteurs de personnalité. Comme on le constate au tableau VI.22, aucune de ces variables n'est maintenant significativement liée à la fluctuation de l'intensité de la relation. Ainsi, l'ancienneté organisationnelle (Wald=.205;  $p=.651$ ) et le niveau salarial (Wald=.003;  $p=.954$ ) perdent, dans l'optique multivariée, leur capacité prédictive observée au niveau bivarié, preuve que cette dernière était plus apparente que réelle. De plus, aucun des deux facteurs de personnalité (Wald=.010;  $p=.834$  et Wald=-.065;  $p=.193$ ) n'opère d'influence sur la catégorisation de l'intensité de la relation. On

---

<sup>177</sup> Notons que l'inclusion des 11 variables indépendantes dans les équations de régression nous amènerait à n'utiliser que 80 cas au niveau global, 40 dans le contexte des satisfactions extrinsèques et 38 cas dans la perspective des satisfactions intrinsèques. Une telle réalité est naturellement loin de rencontrer les conditions de base relatives à l'utilisation de la régression logistique et permettant d'assurer la fiabilité des constatations.

devinera que le modèle de régression est très peu vraisemblant ( $\chi^2=2.255$ ;  $p=.689$ ) et qu'il ne possède pas une bonne capacité prédictive (pseudo  $r^2=.033$ ).

**Tableau VI.22: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation de compensation (satisfactions globales).**

Variables (n=89)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Ancienneté/organisationnelle	-.017	.037	.205	11	.651	.983
Extraversion	.010	.046	.044	11	.834	1.010
Névrosisme	-.065	.050	1.695	01	.193	.937
<b>Salaire:</b> <sup>178</sup>						
moins de 29 999\$	-.030	.526	.003		.954	.970
plus de 30 000\$	0	.	.		.	.
<b>Constante</b>	.802	1.200	.447		.504	2.231
[Goodness of fit] -2 log likelihood=121.024; $\chi^2$ : 2.255 (p=.689); [Pseudo $r^2$ ] Nagelkerke= .033; [% de prédictions correctes] total:55.1%; faible:48.8%; forte; 60.9%						

En ce qui concerne l'intensité de la relation de compensation provenant des satisfactions extrinsèques, nous n'avons pas effectué de régression logistique. Puisqu'aucune variable socio-démographique n'apparaît significative au niveau bivarié et étant donné que l'extraversion ( $t=-.933$ ;  $p=.355$ ) et le névrosisme ( $t=1.303$ ;  $p=.199$ ) n'ont pas d'incidence sur la fluctuation de l'intensité de cette relation, il nous semblait inutile d'effectuer une analyse de régression. Nous concluons simplement, à ce point-ci, qu'aucune des variables indépendantes investiguées n'a d'influence sur l'intensité de la relation de compensation de nature extrinsèque.

Au niveau des satisfactions intrinsèques, une seule variable avait démontré une influence sur l'intensité de la relation de compensation dans le cadre des analyses bivariées soit l'âge ( $t=$

<sup>178</sup> Pour les besoins de la vérification de l'influence du salaire sur l'intensité de la relation de compensation globale, la variable salaire a été fusionnée en deux catégories: les individus gagnant moins de 29 999\$ par année et ceux touchant plus de 30 000\$. Une telle opération était nécessaire à cause du très petit nombre de cas ( $n=6$ ) se retrouvant dans la strate salariale de plus de 50 000\$.

-1.695;  $p=.096$ ). Nous avons donc adjoint à cette variable nos deux facteurs de personnalité afin d'effectuer la régression logistique présentée au tableau VI.23. Encore une fois, notre prétention issue de l'analyse bivariée ne tient plus dans le contexte multivarié. En effet, l'âge (Wald=2.017;  $p=.117$ ), lorsque croisé simultanément avec l'extraversion et le névrosisme, ne présente plus de propriétés significatives sur la détermination de l'intensité de la relation de compensation intrinsèque. De plus, ni l'extraversion (Wald=.172;  $p=.678$ ) ni le névrosisme (Wald=.034;  $p=.854$ ) n'entretient de lien particulier avec l'intensité de la relation. Or, il appert donc qu'aucune de nos variables indépendantes n'affecte l'intensité de la relation de compensation intrinsèque, comme cela est aussi le cas au niveau global et extrinsèque.

**Tableau VI.23: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D2) de la relation de compensation (satisfactions intrinsèques).**

Variables (n=46)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Âge	.057	.036	2.458	11	.117	1.059
Extraversion	-.026	.064	.172	11	.678	.974
Névrosisme	.013	.069	.034		.854	1.013
<b>Constante</b>	-1.580	2.017	.613		.434	.206
[Goodness of fit] -2 log likelihood=60.653; $\chi^2$ : 2.769 ( $p=.429$ ); [Pseudo $r^2$ ] Nagelkerke= .078; [% de prédictions correctes] total:65.2%; faible:52.4%; forte; 76.0%						

### 6.3.2.3 Relation de segmentation

Nous utiliserons aussi une procédure ciblée, plutôt que globale, dans l'optique des régressions logistiques portant sur l'intensité des relations de segmentation. Le nombre de cas étant restreint<sup>179</sup>, comme dans le cas des relations de compensation, nous sommes contraints de limiter le nombre de variables insérées dans l'équation afin de ne pas outrepasser les limites de ce test statistique. Pour ce faire, et comme précédemment expliqué,

<sup>179</sup> Nous recensons 96 cas au niveau des satisfactions globales, 80 pour ce qui est de la dimension extrinsèque et 65 dans le contexte de la relation intrinsèque.

seules les variables socio-démographiques significatives (bivarié) et les deux facteurs de personnalité seront utilisés pour les fins des régressions.

La seule variable influençant significativement l'intensité des relations de segmentation est l'ancienneté dans le poste et cela, tant pour la relation en provenance des satisfactions globales ( $t=1.964$ ;  $p=.053$ ) que pour celle issue des satisfactions intrinsèques ( $t=1.957$ ;  $p=.055$ ). Notons qu'aucune de nos variables socio-démographiques n'avait d'incidence sur l'intensité de la relation extrinsèque<sup>180</sup>.

Nous avons donc procédé, dans l'optique d'une analyse multivariée parcimonieuse, à deux analyses de régression logistique (satisfactions globales et intrinsèques) incluant les indicateurs de l'ancienneté dans le poste, de l'extraversion et du névrosisme. Nos deux modèles de régression présentent des propriétés prédictives importantes (voir tableaux VI.24 et VI.25). Tant en ce qui concerne l'aspect global [ $\chi^2$ : 14.676 ( $p=.002$ );  $r^2=.231$ ] que l'aspect intrinsèque [ $\chi^2$ : 13.407 ( $p=.004$ );  $r^2=.271$ ] des relations de segmentation, les

**Tableau VI.24: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D1) de la relation de segmentation (satisfactions globales).**

Variables (n=77)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Ancienneté/poste	-.148	.057	6.633	11	.010	.863
Extraversion	-.103	.057	3.212	11	.073	.902
Névrosisme	-.089	.050	3.187		.074	.907
Constante	1.565	1.422	1.212		.271	2.784
[Goodness of fit] -2 log likelihood=92.055; $\chi^2$ : 14.676 ( $p=.002$ ); [Pseudo $r^2$ ] Nagelkerke= .231; [% de prédictions correctes] total:63.6%; faible:64.1%; forte; 63.2%						

<sup>180</sup> Étant donné l'absence de lien significatif au niveau bivarié et tenant compte de la faible influence de l'extraversion ( $t=-.298$ ;  $p=.767$ ) et du névrosisme ( $t=-.974$ ;  $p=.333$ ), aucune analyse multivariée (régression logistique) ne portera sur l'intensité de la relation de segmentation extrinsèque.

modèles se veulent vraisemblants et permettent de prédire l'appartenance individuelle à l'une des deux catégories d'intensité relationnelle.

**Tableau VI.25: Analyse de régression logistique (binaire) vérifiant l'association entre les variables modératrices et l'intensité (indice D1) de la relation de segmentation (satisfactions intrinsèques).**

Variables (n=59)	B	Erreur standard	Coefficient Wald	df	p	Exp(B)
Ancienneté/poste	-.180	.076	5.590	11	.018	.835
Extraversion	-.145	.070	4.349	11	.037	.865
Névrosisme	-.197	.081	5.898		.014	.821
<b>Constante</b>	5.533	1.991	7.720		.005	2.778
[Goodness of fit] -2 log likelihood=68.368; $\chi^2$ : 13.407 (p=.004); [Pseudo r <sup>2</sup> ] Nagelkerke= .271; [% de prédictions correctes] total:72.9%; faible:70.0%; forte; 75.9%						

Plus particulièrement, les trois variables incluses dans les deux modèles de régression sont toutes significatives à un seuil de 10%. Ainsi, dans chacun des cas, l'ancienneté dans le poste influence négativement l'intensité de la relation de segmentation, l'extraversion agit dans le même sens et le névrosisme interagit positivement avec l'intensité de la relation. Eu égard à ces résultats, et dans les paramètres des relations de segmentation globale et intrinsèque, nous pouvons considérer que les travailleurs les moins anciens ont davantage une relation de forte intensité, que les introvertis entretiennent un lien de même acabit et que les individus possédant un faible niveau de névrosisme alimentent aussi une forte relation de segmentation. Nous pouvons donc prétendre, à partir de ces résultats, qu'un individu possédant peu d'ancienneté dans son poste, étant introverti et stable émotionnellement possèdera une relation de segmentation globale et intrinsèque de forte intensité, une relation inverse étant évidemment le propre d'un travailleur possédant des caractéristiques opposées.

Somme toute, à la lumière de l'ensemble des analyses effectuées (bivariées et multivariées), il apparaît aisément que les indicateurs socio-démographiques mesurés dans notre étude sont loin de posséder l'influence que nous leur prêtions à l'origine. En fait, l'intensité des

relations entre les satisfactions au travail et les satisfactions hors travail n'est déterminée que très partiellement par les indices socio-démographiques, personnels et organisationnels. Bien qu'il ne soit pas complètement erroné d'affirmer que ces derniers opèrent une certaine influence, il serait faux de croire, selon les résultats tirés de notre échantillon, que les indices socio-démographiques sont le moteur de l'intensité relationnelle entre les satisfactions au travail et les satisfactions hors travail. Nous nous devons donc de conclure que les résultats ne vont pas dans le sens notre troisième hypothèse principale de recherche qui stipulait que l'intensité des relations était déterminée principalement par les caractéristiques socio-démographiques propres à chaque individu.

Cependant, dans l'optique de nos hypothèses secondaires de recherche, certaines d'entre elles s'avèrent néanmoins fondées. En fonction des résultats observés par le biais de notre échantillon, nous statuons que:

1. Les résultats soutiennent l'hypothèse H3a car le sexe (masculin/féminin) n'a aucune influence sur l'intensité des relations et cela peu importe la nature du lien étudié. Notons cependant, la faible proportion de femmes dans notre échantillon (n=67; 17%), ce qui peut limiter la portée des observations soutenant la confirmation de cette première hypothèse secondaire.
2. Les résultats ne soutiennent pas l'hypothèse H3b car l'âge n'entretient aucune forme de relation avec l'intensité des relations nous intéressant. Étant donné que nous estimions, selon les résultats présentés par la littérature, que l'intensité relationnelle variait en fonction de l'âge, l'hypothèse 3b se doit d'être rejetée.
3. Les résultats ne soutiennent pas l'hypothèse H3c car le niveau de scolarité (inférieur/supérieur) n'influence d'aucune façon l'intensité des relations entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle. Que ce soit au niveau de l'entraînement, de la compensation ou de la segmentation et peu importe le type de satisfaction en cause, la scolarité des individus se révèle toujours non significative.
4. Les résultats ne soutiennent pas l'hypothèse H3d car la catégorie occupationnelle (technicien/col blanc) ne s'avère d'aucune utilité dans la détermination de l'intensité relationnelle. Par le biais des analyses logistiques effectuées, on constate que la catégorie occupationnelle ne peut être considérée comme un facteur structurant l'intensité des liens unissant la satisfaction provenant du travail et du hors travail.



5. Les résultats soutiennent partiellement l'hypothèse H3e car le statut civil (marié/célibataire) ne démontre une influence que sur l'intensité de la relation d'entraînement issue des satisfactions globales et est inopérant dans tous les autres cas. Puisque l'hypothèse 3c supposait une absence totale de relation entre le statut civil et l'intensité relationnelle, et tenant compte de l'exception observée au niveau de l'entraînement global, nous ne pouvons accepter inconditionnellement cette hypothèse, mais en confirmons une partie.
  
6. Les résultats soutiennent partiellement l'hypothèse H3f car les années de service dans l'organisation et dans le poste sont les indicateurs socio-démographiques les plus importants dans la détermination de l'intensité relationnelle. L'hypothèse ne peut être entièrement confirmée puisque l'aspect curvilinéaire n'a pu être vérifié en fonction de la "dichotomisation" de la variable dépendante (intensité des relations). Pour s'assurer de la curvilinéarité, une variable dépendante continue est nécessaire. Cependant, l'ancienneté organisationnelle et l'ancienneté dans le poste agissent à titre de déterminants de la relation à plusieurs niveaux, notamment en ce qui concerne la relation d'entraînement globale et extrinsèque ainsi que la relation de segmentation globale et intrinsèque.
  
7. Les résultats ne soutiennent pas l'hypothèse H3g car la taille de la ville de résidence (- de 15 000/+ 15 000) n'interagit pas sur l'intensité des relations. Cet indicateur ne présente pas de propriétés inter-relationnelles significatives à aucun des niveaux explorés.
  
8. Les résultats soutiennent partiellement l'hypothèse H3h car effectivement le niveau salarial n'influence généralement pas l'intensité des relations entre les satisfactions, exception faite pour la relation d'entraînement issue des satisfactions globales. Eu égard à cette réalité particulière à la relation d'entraînement globale, nous ne pouvons inconditionnellement confirmer l'hypothèse 3f mais reconnaissons néanmoins une confirmation partielle.

Ceci étant dit et en guise de conclusion à ce chapitre, nous présentons au tableau VI.26, une rétrospective des résultats significatifs aux niveaux bivariés et multivariés émanant des deux hypothèses de recherche investiguées, résultats qui seront discutés dans le chapitre suivant.

**Tableau VI.26: Synthèse des liens significatifs en fonction des trois hypothèses principales de recherche concernant la nature (H1), la direction (H2) et l'intensité (H3) des relations.**

	Nature de la relation	Types de satisfaction	Analyses bivariées	Analyses multivariées
<b>H 1</b>		globales	aucune relation significative	extraversion [Wald=5.052; p=.025]
		extrinsèques	extraversion [F=6.026; p=.003]	extraversion [Wald=3.375; p=.006]
		intrinsèques	aucune relation significative	sexe [Wald=3.803; p=.051]
<b>H2</b>	Cette hypothèse n'a pas été vérifiée en fonction de la non rencontre d'un postulat théorique sous-jacent à cette dernière.			
<b>H3</b>	Entraînement	globales	Statut civil [ $\chi^2=6.340$ ; p=.012]	Salaire [Wald=5.009; p=.078] Statut civil [Wald=4.505; p=.034]
		extrinsèques	Anc./poste [t=2.173; p=.031]	Anc./org. [Wald=3.641; p=.056] Anc./poste [Wald=6.804; p=.009]
		intrinsèques	Salaire [ $\chi^2=5.600$ ; p=0.61]	Anc./org. [Wald=4.624; p=.032] Anc./poste [Wald=3.287; p=.070] Salaire [Wald=4.599; p=.100]
	Compensation	globales	Anc/org. [t=1.655; p=.101] Salaire [ $\chi^2=7.687$ ; p=.021]	aucune relation significative
		extrinsèques	aucune relation significative	aucune relation significative
		intrinsèques	Âge [t=-1.695; p=.096]	aucune relation significative
	Segmentation	globales	Anc./poste [t=1.964; p=.053]	Anc./poste [Wald=6.633; p=.010] Extraversion [Wald=3.212; p=.073] Névrosisme [Wald=3.187; p=.074]
		extrinsèques	aucune relation significative	aucune relation significative
		intrinsèques	Anc./poste [t=1.959; p=.055]	Anc./poste [Wald=5.590; p=.018] Extraversion [Wald=4.349; p=.037] Névrosisme [Wald=5.898; p=.014]

## DISCUSSION DES RÉSULTATS ET CONCLUSION

---

*On se persuade mieux, pour l'ordinaire, par les raisons qu'on a soi-même trouvées, que par celles qui sont venues dans l'esprit des autres.*

**Blaise Pascal**

Ce dernier chapitre se propose de fermer la boucle de notre réflexion sur l'interface entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail à partir des constats issus de l'enquête. Plus précisément, ce chapitre se veut l'aboutissement des réponses aux hypothèses de recherche concernant la nature, la direction et l'intensité des liens entre les satisfactions telles que formulées en début de parcours. Bien sûr, certaines questions demeureront sans réponse, pour l'instant, mais nous examinerons minutieusement chacune des facettes de nos interrogations originelles en délimitant le terrain arpenté et le chemin à parcourir.

Pour ce faire, nous avons subdivisé ce chapitre en trois sections principales allant ainsi graduellement des intérêts actuels aux questionnements futurs. Ainsi, la première section portera sur l'examen des faits tels que présentés par les analyses statistiques effectuées sur notre échantillon. Cette partie du texte permettra de cerner les explications sous-jacentes à la confirmation ou à l'infirmité des hypothèses de recherche et, du même coup, permettra de répondre aux interrogations initiales. Une attention particulière sera accordée, à cet égard, à la compatibilité empirique des deux modèles compétitifs orientant les réflexions sur les affinités attitudinales existant entre les sphères sociales d'activités: nommément, le modèle monomorphe s'appuyant sur une procédure corrélationnelle simple visant à identifier l'hypothèse relationnelle dominante ainsi que le modèle polymorphe inspiré de la méthode de séparation des liens corrélationnels et militant en faveur de l'idiosyncrasie des liens travail/hors travail.

La seconde section de ce chapitre présentera les limites inhérentes aux aspects méthodologiques et métriques de notre étude. Cet exercice auto-critique s'avère nécessaire

afin de recadrer les résultats tant dans une perspective scientifique que dans une visée pratique. Il s'agira alors de revisiter les aspects empirico-conceptuels de notre investigation en nuancant les constatations faites à la lumière des balises de notre enquête.

Nous concluons ce chapitre, et du même fait la thèse, par une discussion sur les perspectives de la recherche sur les interrelations entre la sphère d'activités professionnelles (travail) et l'espace privé de la vie (hors travail). Après avoir présenté les points saillants de notre réflexion sur le sujet, principalement en ce qui concerne l'importance du développement des connaissances en la matière, nous esquisserons les paramètres généraux d'un agenda de recherche permettant d'étayer et de compléter la compréhension du sujet.

### **7.1 Discussion des résultats de la recherche**

Il nous semble de rigueur, avant d'entamer la discussion à proprement parler des résultats, de faire un retour sur les deux modèles conceptuels sous-jacents à l'explication des liens entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Il est ainsi pertinent de rappeler que, contrairement à la tradition véhiculée par l'ensemble de la littérature concernant les rapports entre le travail et le non-travail, notre étude s'inscrit dans l'esprit du modèle polymorphique supposant la coexistence simultanée des trois hypothèses relationnelles: l'entraînement, la compensation et la segmentation. Cette optique marque une coupure conceptuelle importante avec les études jusqu'à maintenant effectuées sur le sujet puisque ces dernières s'inscrivaient dans la recherche d'un universel relationnel représenté par la prédominance absolue de l'un des trois liens suspectés (modèle monomorphique). Notre recherche, s'inspirant des prescriptions formulées par Judge et Watanabe (1993, 1994), marque ainsi le passage d'une conception où les trois liens potentiels sont considérés comme compétitifs, à une conception individualiste où les liens coexistent concurremment aux caractéristiques personnelles.

Cette précision s'avère nécessaire afin de bien comprendre les fondements et la portée réelle de nos hypothèses de recherche. Bien que chacune fut ancrée dans l'avancement et le prolongement des connaissances actuelles, la matière première les justifiant est issue d'une logique conceptuelle différente de celle empruntée par notre étude. En fait, tant la teneur que l'orientation première des hypothèses s'inspirent des découvertes provenant des recherches antérieures, recherches motivées par la quête d'une explication unique de l'interrelation travail/hors travail et soutenue par une simple procédure corrélacionnelle. Ainsi, bien qu'elles soient d'essence déductive, les hypothèses se veulent parallèlement inductives puisqu'elles sont formulées dans l'esprit d'un modèle conceptuel distinct. Cette réalité assigne à notre recherche un caractère exploratoire sans pour autant en affecter la méthodologie qui se veut, pour sa part, confirmatoire. Naturellement, dans l'optique d'une convergence des modèles conceptuels, les hypothèses trouveront un certain fondement dans les prétentions antérieures, dans l'optique inverse, elles ne posséderont qu'un caractère exploratoire. Nous discuterons plus longuement de la convergence possible des deux modèles conceptuels à l'intérieur de la section 7.3 du présent chapitre.

### **7.1.1 Véracité des hypothèses principales et secondaires de recherche**

Nous discuterons, dans la présente section, de chacune des hypothèses de recherche en fonction des résultats mis en lumière par l'investigation statistique. Il s'agit en fait de commenter la confirmation ou l'infirmité des hypothèses principales et secondaires de recherche dans les balises empiriques présentées par notre échantillon. Pour ce faire, une synthèse des résultats sera esquissée pour chacune des dimensions de la relation (nature, direction et intensité) pour permettre, par la suite, la genèse d'un regard intégratif sur les particularités des rapports entre les satisfactions. Un retour sera naturellement effectué, dans cet esprit, sur les cadres théoriques préalablement exposés auxquels seront annexés, au besoin, d'autres faits conceptuellement pertinents à notre compréhension des phénomènes mis à jour.

### 7.1.1.1 Hypothèse concernant la nature de la relation (hypothèse 1)

La première hypothèse de recherche se rapportait à l'influence de la structure de la personnalité sur la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Cet intérêt de recherche venait faire écho aux conclusions de Champoux (1981), Rain et al. (1991) et Judge et Watanabe (1994) qui présentaient que la personnalité était l'un des principaux déterminants des rapports entretenus entre le travail et le hors travail. Il convient de rappeler, qu'aucune étude n'avait jusqu'alors exploré empiriquement l'effet réel de la personnalité sur la fluctuation de la nature de la relation entre les satisfactions et qu'en ce sens cette hypothèse se voulait largement exploratoire ainsi que strictement soutenue par les recommandations émanant de la littérature. Mentionnons aussi, que cette hypothèse subira une transformation importante, mutation forcée par les propriétés psychométriques relatives à la mesure de la personnalité. En fonction de la faible consistance interne enregistrée au niveau des divers traits de personnalité mesurés, l'hypothèse passera alors d'une optique structurelle à une perspective factorielle, s'intéressant maintenant à l'influence des types de personnalité plutôt qu'à celle de la structure de cette dernière.

Afin de vérifier le bien fondé de cette hypothèse, une stratégie de vérification en trois étapes fut mise de l'avant. Les deux premiers moments de l'investigation se concentrèrent sur l'aspect bivarié des relations en vérifiant successivement l'effet du type de personnalité et l'effet, dans une optique désagrégée, des facteurs de personnalité sur la nature de la relation. La troisième étape faisait état, pour sa part, de la réalité multivariée des relations en intégrant simultanément les variables cibles (facteurs de personnalité), mais aussi l'ensemble des indicateurs circonscrits par notre enquête.

La première série d'analyses se concentrait sur l'influence des types de personnalité sur la détermination de la nature de la relation entre les satisfactions. Ayant recréé *in extenso* la typologie de Eysenck (1967) issue de son modèle des deux facteurs, quatre types de personnalité étaient disponibles grâce au croisement de l'extraversion et du névrosisme soit: le pessimiste, l'optimiste, l'impulsif et l'impassif. Les trois analyses du khi-carré effectuées

se révélèrent toutes non significatives, nous indiquant que les types de personnalité n'ont globalement que peu d'influence sur la nature spécifique de la relation entretenue par les individus. Néanmoins, par-delà ce fait, les tableaux de contingence à l'origine du test de khi-carré permettront de reconnaître quelques effets isolés des types de personnalité sur certaines natures spécifiques de la relation. Principalement, il appert que le type "optimiste" prédispose à posséder un lien de segmentation contrairement à un rapport d'entraînement. Cette réalité est évidente tant en ce qui concerne les aspects extrinsèques qu'intrinsèques des satisfactions, bien qu'elle soit inexistante dans la perspective globale. De plus, même si moins probant, le type "pessimiste" semble favoriser le développement d'un lien d'entraînement plutôt que de compensation pour les satisfactions extrinsèques et globales; alors que le type "impassif" s'oriente plus vers la compensation et moins vers l'entraînement dans l'esprit global des satisfactions. Somme toute, malgré leur insignifiance statistique première, cet ensemble d'analyses nous indiquait néanmoins que le type de personnalité n'était pas totalement étranger à la détermination de la nature de la relation. Les influences étaient, et nous le reconnaissons d'emblée, limitées, mais suffisantes pour pousser plus à fond l'investigation bivariée.

La poursuite de l'examen bivarié a porté sur l'influence des facteurs de personnalité sur la nature de la relation. Intrigué par les résultats mitigés de la première série d'analyses, nous avons alors désagrégé les types de personnalité en fonction de leurs facteurs constitutifs. Ainsi, la seconde série d'analyses bivariées se concentrait sur l'effet de l'extraversion et du névrosisme sur la variation interindividuelle du lien entre le travail et le hors travail. Six analyses de variance furent utilisées à cette fin, vérifiant ainsi l'association entre les deux facteurs de personnalité et les trois dimensions des satisfactions (globales, extrinsèques et intrinsèques). Les analyses de variance nous indiquent clairement que les facteurs de personnalité n'affectent nullement la nature des relations globales et intrinsèques, mais que l'extraversion permet de distinguer les gens segmentés de ceux privilégiant un lien d'entraînement dans le cas des satisfactions extrinsèques. Ainsi, l'extraversion serait un déterminant significatif de la nature de la relation dans le cas des satisfactions extrinsèques:

les extravertis étant segmentés et les introvertis (moins extravertis) préconisant l'entraînement d'une sphère d'activités sur l'autre. Bien que spécifique aux satisfactions extrinsèques qui sont, on le sait, associées à l'assouvissement des besoins inférieurs, la personnalité détient, via le facteur d'extraversion, un réel pouvoir d'influence sur la nature relationnelle. Afin de poursuivre notre quête et de mettre à l'épreuve cette évidence bivariée, la troisième et dernière étape de l'exploration statistique s'est concentrée sur les effets simultanés, c'est-à-dire multivariés, de l'ensemble des variables.

Dans le respect des paramètres caractérisant les variables dépendantes (nature trichotomique), les analyses multivariées se sont faites par le truchement de la régression logistique multinomiale. Ainsi, trois modèles de régression furent testés, soit un modèle pour chacun des types de satisfactions investiguées. Ces analyses nous permirent de constater que l'extraversion représente le seul indicateur statistiquement fiable permettant de prédire partiellement la fluctuation de la nature des relations. On observe ainsi que l'extraversion permet de distinguer les personnes segmentées de celles ayant un lien d'entraînement au niveau extrinsèque et permet aussi de scinder les segmentés des compensateurs dans l'optique globale. Plus particulièrement, en ce qui concerne les liens extrinsèques, les résultats multivariés confirment que les extravertis sont habituellement des gens séparant leurs sphères de vie (segmentation) alors que les introvertis (ou moins extravertis) ont tendance à fusionner leurs satisfactions au travail et hors travail (entraînement). Du côté des satisfactions globales, on observe une réalité concordante où les extravertis possèdent un lien de segmentation et les introvertis (ou moins extravertis) un rapport de compensation. Notons, dans le cas des satisfactions intrinsèques, qu'aucune variable, exception faite du sexe et des limites inhérentes à cet indicateur, n'influence la fluctuation de la nature relationnelle.

Ainsi, la réalité, telle que présentée par les analyses multivariées, prête à l'extraversion un pouvoir de discrimination entre les individus liant, d'une façon ou d'une autre, leurs sphères d'activités (entraînement ou compensation) et ceux préconisant une différenciation entre les sphères de la vie (segmentation). Cette affirmation est vraie dans le cas de la relation globale



et extrinsèque entre les satisfactions, excluant cependant la relation en provenance des satisfactions intrinsèques.

L'ensemble des constatations émanant des analyses concernant l'influence de la personnalité sur la nature de la relation nous amène à constater que nos résultats soutiennent partiellement la première hypothèse de recherche. Il appert de façon évidente que les types de personnalité, tels que présentés par Eysenck (1967), ne constituent que de très faibles prédicteurs de la nature des liens entre les satisfactions professionnelles et personnelles. Cependant, la personnalité des individus permet néanmoins, principalement via le facteur d'extraversion, de démarquer dans une large mesure les individus soudant leurs satisfactions de ceux les scindant. Les résultats, pris globalement, nous permettent de considérer que le facteur d'extraversion permet de favoriser la segmentation et donc, de mettre de l'avant une gestion isolée des sphères d'activités. De l'autre côté, l'introversion agirait comme élément de fusion entre les domaines de la vie, incitant ainsi les personnes ayant cette caractéristique à interrelier leurs sources de satisfactions les amenant ainsi vers une relation d'entraînement ou de compensation.

Cette influence de l'extraversion/introversion trouve explication dans les différences de prégnance cognitive des événements distinguant les personnes extraverties de celles étant introverties. Ainsi, l'extraversion, par l'ouverture qu'elle sous-tend au monde environnant, prédispose à une faible prégnance cognitive des événements. L'individu extraverti, entretenant des rapports serrés avec autrui, réussit aisément à liquider toute charge émotive par le partage et l'expression de ses sentiments (Watson et Clark, 1992). Il s'en suit que ce dernier a la capacité de séparer les contextes et, par la même occasion, les satisfactions les animant.

Dans l'optique inverse, la personne introvertie alimente une indifférenciation des satisfactions causée par une prégnance importante des affects faisant fi des contextes (Watson et al., 1994; Clark et Watson, 1991; Tellegen, 1985). Une satisfaction/insatisfaction

dans une sphère d'activités se répercutera automatiquement dans l'ensemble de la vie en fonction des faibles possibilités d'externalisation des sentiments. L'individu introverti sera prisonnier de ses affects, particulièrement les négatifs, plus longuement en fonction de l'isolement social relatif le caractérisant (Suls et al, 1998). Cette explication se veut particulièrement concordante avec le phénomène de généralisation de la réponse soutenue par le modèle béhavioriste.

Dans une perspective plus pragmatique, mentionnons qu'il devient maintenant possible, grâce à ces résultats, de distinguer les gens interreliant leurs sphères d'activités de ceux les séparant. Se servant de l'extraversion/introversion comme base d'extrapolation et par le concours d'un syllogisme, certains groupes professionnels peuvent dès lors être répartis dans l'une ou l'autre de ces deux catégories. Ainsi nous savons maintenant que les gens extravertis différencient leurs contextes de vie alors que les introvertis les lient; ceci constitue la première prémisse.

**Prémisse 1**

Les individus entretenant une relation entre les satisfactions sont davantage introvertis, alors que ceux séparant les satisfactions sont davantage extravertis.

De l'autre côté, certaines études (Tokar et Swanson, 1995; Tokar et al., 1995; Gottfredson et al., 1993) identifient que les gens extravertis occupent des emplois à dominance "entrepreneuriale" alors que les introvertis se regroupent dans des emplois mettant en évidence le caractère "réaliste"<sup>181</sup>; ceci constitue la seconde prémisse.

**Prémisse 2**

Les individus possédant une personnalité vocationnelle "*entrepreneur*" sont davantage extravertis alors que ceux possédant une personnalité vocationnelle "*réaliste*" sont davantage introvertis.

---

<sup>181</sup> Holland (1966) identifie six types de personnalité (réaliste, investigateur, artistique, social, entrepreneur et conventionnel) représentant autant de dominantes vocationnelles. Chaque type de personnalité se regroupe spécifiquement dans des emplois cibles. Il est donc possible d'identifier des emplois relatifs à chaque type de personnalité.

Il devient donc possible, en fonction de ces deux prémisses fondamentales de conclure que les gens occupant des emplois de type "réaliste" seront sujet à transporter leurs satisfactions d'un contexte à l'autre tandis que les individus dans des vocations à caractère "entrepreneurial" ne seront sensibles qu'aux éléments de satisfactions ciblés sur les contextes.

**Conclusion**

Les individus entretenant une relation d'entraînement possèdent davantage une personnalité vocationnelle "*réaliste*" alors que les individus entretenant une relation de segmentation " sont davantage "*entrepreneur*".

Par ce syllogisme, il est possible de considérer que certains groupes professionnels répondront mieux à un investissement dans la satisfaction hors travail que d'autres. Ainsi, l'amélioration de la satisfaction hors travail chez des travailleurs possédant une dominance entrepreneuriale (ex.: gestionnaires, professionnels, etc.) pourrait n'avoir que peu de répercussions sur leur satisfaction au travail en raison de l'indépendance des sphères d'activités. À l'inverse, une amélioration de la satisfaction personnelle aurait une incidence plus probable au travail dans le cas de travailleurs possédant une dominance réaliste (ex.: cols bleus, travail manuel, etc.). Cet état de fait, bien qu'il demeure à ce point-ci hypothétique, pourrait inviter les organisations à calibrer judicieusement leurs investissements hors travail en fonction des groupes de travailleurs auxquels elles s'intéressent. Cependant, des vérifications empiriques, en fonction de diverses populations, seront nécessaires pour attester de la véracité de ce syllogisme qui conserve, pour le moment, un caractère largement spéculatif.

Finalement, au-delà de la validation partielle de la première hypothèse et des retombées potentielles pouvant y être associées, l'esprit de nos résultats nous amène à trois constatations:

1. Le modèle polymorphique, par opposition au modèle monomorphique, possède des assises certaines et il existe indéniablement une idiosyncrasie à l'origine de chacune des natures de la relation entre les satisfactions.
2. Les recommandations de certains auteurs concernant la prédominance de la personnalité comme déterminant de la nature de la relation ne s'avèrent pas fondées. Ainsi, la personnalité se doit d'être considérée davantage comme un déterminant secondaire sous lequel se cache probablement des variables ou des processus plus signifiants (ex.: processus de pensée, évaluations centrales, etc.).
3. Les natures de la relation provenant des trois types de satisfactions investiguées (globales, extrinsèques et intrinsèques) se doivent d'être considérées comme indépendantes en raison des variables les déterminant. On ne peut établir de parallèle direct pour une même nature relationnelle en fonction des divers types de satisfactions.

#### **7.1.1.2 Hypothèse concernant la direction de la relation (hypothèse 2)**

La seconde hypothèse de recherche concentrait son attention sur la directionnalité de la relation entre les satisfactions. Par cette hypothèse, nous cherchions à alimenter le débat traditionnel identifiant tantôt la relation comme allant du travail vers le hors travail (Kornhausser, 1965; Friedlander, 1966; Iris et Barrett, 1972; Gechman et Wiener, 1975; Near et al., 1978; Chacko, 1983; Judge et al., 1998), tantôt une relation opposée prenant source dans le hors travail pour aboutir dans la sphère du travail (McDonald et Gunderson, 1974; Schmitt et Mellon, 1980; Schmitt et Bedeain, 1982; Crouter, 1984). Plus spécifiquement, nous adoptons l'idée faisant actuellement consensus que la relation se veut bidirectionnelle, c'est-à-dire bipolarisée en fonction de sa source. Nous mettons de l'avant que cette bidirectionnalité était cependant temporellement délimitée par l'étape de carrière dans laquelle un individu se situait, les premières étapes de carrière prédisposant à une relation travail/hors travail (H2a) et les dernières étapes amenant une relation inverse s'établissant du hors travail vers le travail (H2b). Ainsi, l'hypothèse principale (H2) stipulait que la progression de carrière déterminait l'orientation de la relation entre les satisfactions.

Afin d'identifier la direction de la relation, nous postulions, de concert avec certains auteurs, que la satisfaction globale au travail/hors travail était un indicateur plus sensible aux contextes externes que ne l'était la satisfaction dimensionnelle au travail/hors travail. Il nous était donc permis de croire qu'il serait possible de vérifier conceptuellement la direction de la relation et cela malgré l'utilisation d'un design strictement transversal de recherche.

Avant même de nous attarder à l'identification de la direction de la relation pour chacun des cas, étape préliminaire à l'examen de l'influence de la progression de carrière sur cette dernière, nous avons vérifié le bien fondé de ce postulat en regardant l'association entre les types de satisfactions (globales vs dimensionnelles), sachant que l'association devrait être très forte pour les personnes présentant un lien de segmentation et davantage différenciée pour les individus présentant une relation d'entraînement. À notre grande surprise, tel n'était pas le cas. Les corrélations entre les types de satisfactions étaient aussi élevées tant pour le groupe des segmentés que pour celui présentant un lien d'entraînement. Cet état de fait invalidait le postulat, dans le cadre de notre échantillon, et rendait invérifiable la seconde hypothèse de recherche ainsi que les hypothèses secondaires s'y rattachant.

Dans ce contexte, nous n'avons nul autre choix que de statuer que la deuxième hypothèse de recherche était caduque, c'est-à-dire ni confirmé ni infirmé. Il nous est impossible de vérifier l'influence de la progression de carrière sur la direction de la relation puisque nous sommes dans l'impossibilité de connaître l'orientation de la relation.

Il nous est cependant possible d'affirmer, *a contrario* de Foucher (1983), Highhouse et Becker (1993) et bien d'autres, que les différences observées entre les mesures globales et dimensionnelles des satisfactions ne semblent pas être expliquées par des facteurs exogènes au contexte de la mesure. L'hypothèse de la contamination externe ne trouve pas d'appui dans les résultats et il appert que d'autres avenues d'explication se devront d'être explorées afin de rendre compte des écarts empiriques observés entre les concepts de satisfaction globale et de satisfaction dimensionnelle.

### 7.1.1.3 Hypothèse concernant l'intensité des relations (hypothèse 3)

La troisième et dernière hypothèse de recherche investiguait l'influence des indicateurs socio-démographiques sur l'intensité relative à chacune des natures relationnelles. Huit hypothèses secondaires accompagnaient cette hypothèse principale, chaque hypothèse secondaire étant directement couplée à un indicateur socio-démographique précis. Comme c'était le cas pour la première hypothèse de recherche, l'intensité des relations a été circonscrite dans l'esprit du modèle polymorphique en se basant sur l'importance rapportée par les indices D1 et D2 provenant de la méthode de séparation des liens corrélationnels. Il convient donc de rappeler, comme pré-mentionné, que les données empiriques soutenant chacune des hypothèses (principale et secondaires) sont issues du modèle monomorphique et qu'une certaine précaution est donc de rigueur concernant le bien fondé déductif de ces dernières.

La stratégie de vérification statistique préconisée se divise en deux segments distincts soit: un regard bivarié par l'utilisation des khi-carrés et des tests t ainsi qu'une investigation multivariée utilisant la régression logistique. Nous ferons état dans les prochaines lignes des faits saillants identifiés par chacun de ces tests en fonction de l'influence des caractéristiques socio-démographiques sur l'intensité du lien relationnel spécifique à chaque groupe d'individus.

En fonction des analyses bivariées, seulement cinq des huit indicateurs socio-démographiques utilisés démontreront une influence significative sur la fluctuation de l'intensité des diverses relations examinées. Ainsi, l'âge, l'ancienneté organisationnelle, l'ancienneté dans le poste, le salaire et le statut civil démontrent un certain effet à un niveau ou à un autre, alors que le sexe, la taille de la ville de résidence et la scolarisation ne présentent aucune influence sur les intensités relationnelles. Malgré cette apparente concentration des déterminants de l'intensité, il appert cependant qu'une diffusion importante est constatée en ce qui a trait à l'association entre les indicateurs et leur effet en fonction de la nature relationnelle ou encore du type de satisfaction qu'ils affectent. Ainsi,

nous observons un manque évident d'uniformité et de consistance dans l'influence des déterminants socio-démographiques.

Au niveau de la relation d'entraînement, on constate une forte intensité chez les gens mariés en ce qui concerne les satisfactions globales, chez les moins anciens dans l'organisation pour ce qui est des satisfactions extrinsèques et chez les individus gagnant entre 30 000\$ et 49 999\$ annuellement dans l'optique des satisfactions intrinsèques. Au niveau de la relation de compensation, un fort lien est observé chez les moins anciens dans l'organisation et ceux touchant entre 30 000\$ et 49 000\$ par année en ce qui concerne les satisfactions globales et chez les employés les plus âgés dans l'esprit des satisfactions intrinsèques. Notons qu'aucun indicateur socio-démographique n'affecte l'intensité de la relation de compensation issue des satisfactions extrinsèques. En dernier lieu, une relation de segmentation de forte intensité sera dénotée chez les travailleurs les moins anciens dans leur poste et cela, tant au niveau des satisfactions globales qu'extrinsèques. Encore une fois, aucune variable socio-démographique n'intervient sur l'intensité du lien de compensation d'origine extrinsèque.

Force est de constater que la réalité bivariée des liens entre les caractéristiques socio-démographiques et l'intensité des différentes relations présente un cafouillis relativement dense. Il est difficile, voire impossible, à partir des résultats observés, de formuler certaines tendances ou encore d'identifier des variables clefs déterminant la fluctuation de l'intensité. Au mieux, il nous est loisible de reconnaître l'indépendance, tant en fonction des natures de la relation que des types de satisfactions en jeu, des facteurs modelant l'intensité des liens. De plus, bien que spéculatif, la nature des variables opérant une influence nous permet de soulever l'hypothèse de la possible fluctuation temporelle de l'intensité des relations. L'intensité relationnelle ne serait donc pas stable, mais varierait au gré de certains attributs statutaires progressifs (ex.: âge, ancienneté, salaire).

Afin de poursuivre l'examen des données et dans l'espoir de localiser des évidences plus structurées, nous avons fait appel à la régression logistique pour délimiter l'aspect multivarié

de l'intensité des relations. Cependant, mentionnons, d'entrée de jeu, que nos espoirs demeureront vains, la réalité multivariée étant aussi éclatée et désordonnée que celle qui a été précédemment observée.

Ainsi, l'intensité des relations d'entraînement sera façonnée par quatre variables spécifiques: le salaire, l'ancienneté organisationnelle, l'ancienneté dans le poste et le statut civil. Un salaire de 50 000\$ et plus par année et une situation maritale prédisposant à un fort lien au niveau des satisfactions globales, une grande ancienneté organisationnelle et une faible ancienneté dans le poste caractérisant une relation de compensation extrinsèque intense et, en ce qui concerne l'aspect intrinsèque des satisfactions, une faible ancienneté organisationnelle, une grande ancienneté dans le poste et un salaire élevé étant garants d'un puissant lien.

Une ambivalence évidente rejailit de ces résultats, particulièrement en ce qui concerne l'effet de l'ancienneté organisationnelle et de celle relative au poste. Ainsi, ces indicateurs présentent une double inversion. Tout d'abord, leur effet se veut "internement" contraire par rapport aux satisfactions extrinsèques et intrinsèques. Ensuite, une deuxième inversion peut être observée au niveau externe, c'est-à-dire entre les satisfactions extrinsèques et intrinsèques. Ces résultats demeurent équivoques et nous ne pouvons que conclure, pour l'instant, à l'indépendance de la dynamique des déterminants structurant chaque type de satisfaction. Au-delà de ce fait, soulignons, dans l'optique de la relation d'entraînement globale et intrinsèque, l'effet du salaire qui tend à favoriser une forte intensité relationnelle chez les hauts salariés et aussi l'influence ciblée du statut civil dans le cas précis de la relation provenant des satisfactions globales.

Au niveau de l'intensité de la relation de compensation, les régressions effectuées nous indiquent clairement qu'aucun des indicateurs socio-démographiques utilisés n'influence cette dernière et cela, tant pour les relations tirant racines des satisfactions globales que dans les contextes propres aux satisfactions extrinsèques et intrinsèques. Ainsi, les résultats



bivariés observés préalablement ne trouvent pas de fondement dans la perspective des analyses multivariées. Il appert que le croisement via les équations de régression des indicateurs socio-démographiques ainsi que les deux facteurs de personnalité font perdre leurs influences à l'ancienneté organisationnelle et au salaire du point de vue des satisfactions globales et à l'âge sous l'angle intrinsèque.

Cette absence de déterminants significatifs concernant l'intensité de la relation de compensation nous amène à requestionner la pertinence même du concept d'intensité relationnelle dans le cas de cette nature précise de la relation. Alors que la possibilité d'entrevoir les relations d'entraînement et de segmentation sous l'angle de leur intensité est évidente, cette particularité ne sied pas aussi naturellement à une logique compensatrice. Ainsi, bien que l'indice D2 provenant de la méthode de séparation des liens corrélationnels nous offre une latitude permettant d'estimer l'intensité des relations de compensation, cette façon de faire est-elle conceptuellement fondée? Les individus sont-ils plus ou moins compensateurs ou plutôt sont-ils compensateurs ou non compensateurs? Peut-on compenser un peu, moyennement, beaucoup? Il est difficile de répondre à ces questions mais les résultats nous indiquent que les attributs de l'intensité des relations de compensation sont inaccessibles via les indices socio-démographiques alors que ces mêmes indices permettent d'expliquer partiellement la fluctuation de l'intensité des relations d'entraînement et de segmentation. Ce fait est-il une preuve de l'invalidité du concept d'intensité relationnelle dans le cas de la compensation? Bien sûr que non. Il alimente cependant un doute conceptuel trouvant réponse dans une perspective empirique.

Les déterminants de l'intensité des relations de segmentation présenteront, pour leur part, une logique passablement structurée et feront entrer en scène deux variables absentes jusqu'à maintenant du tableau, c'est-à-dire les facteurs de personnalité rattachés à l'extraversion et au névrosisme. Faisant abstraction de l'intensité de la relation de segmentation mettant en jeu les satisfactions extrinsèques qui n'est influencée par aucune variable, les satisfactions globales et intrinsèques présentent des contextes tout à fait analogues en ce qui concerne la

variation de leur intensité. Ainsi, dans ces deux cas, les individus possédant peu d'ancienneté dans leur poste, étant peu extravertis et possédant une bonne stabilité émotionnelle auront une relation de segmentation de forte intensité. Cette situation s'explique aisément puisque'une faible ancienneté dans le poste limite l'engagement dans le travail, une faible extraversion permet de ne pas entremêler les contextes sociaux et un faible névrosisme favorise le confinement des affects. Toutes ces caractéristiques facilitent la séparation des sphères sociales d'activités et ainsi préconisent une relation de segmentation globale et intrinsèque de forte intensité.

À la lumière de l'ensemble des résultats décrivant les origines de l'intensité des relations, nous sommes forcé de constater que nos résultats ne soutiennent pas la troisième hypothèse principale qui prétendait que "*l'intensité des liens relationnels entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail était déterminée par les caractéristiques socio-démographiques propres à chaque individu*". Il apparaît clairement, selon notre enquête, que les indicateurs socio-démographiques n'ont qu'une très faible emprise sur la détermination de l'intensité des relations. Ainsi, malgré certains effets significatifs parsemés, il convient de reconnaître que les variables socio-démographiques, tant organisationnelles qu'individuelles, n'ont qu'une influence minime sur la force des relations. Malgré ce fait général, certaines hypothèses secondaires trouvent néanmoins un certain support dans nos résultats de recherche. Ceci est particulièrement le cas pour l'hypothèse H3a qui proposait une absence d'influence du sexe et pour les sous-hypothèses H3e, H3f et H3h qui, pour leur part, se voient partiellement soutenues par les résultats. Rappelons que ces trois hypothèses concernaient respectivement l'influence du statut civil, des années de service dans l'organisation/poste et du salaire. En ce qui se rapporte aux autres hypothèses secondaires H3b, H3c, H3d et H3g, les résultats de la recherche ne vont pas dans le sens de celles-ci. Ce fait vient confronter les résultats provenant de la littérature qui justifiaient de telles hypothèses et ainsi marquer l'écart empirique existant entre le modèle monomorphe et la conception polymorphe.

Néanmoins, malgré la faiblesse des liens entre les indices socio-démographiques et l'intensité des relations, les quelques résultats significatifs observés nous permettent de constater la possible fluctuation temporelle des intensités relationnelles. En effet, les indices affectant les intensités ont tous, exception faite du statut civil, une nature évolutive. Cet élément nous amène à supposer que l'intensité du lien des diverses natures des relations se transforme en fonction de certains changements contextuels, ce qui expliquerait l'effet particulier de l'âge, de l'ancienneté organisationnelle, de l'ancienneté dans le poste et du niveau salarial. Sachant que ces indices socio-démographiques ne sont pas des déterminants majeurs de l'intensité, il faudra maintenant rechercher le moteur de la fluctuation des intensités dans des variables à incidence temporelle ou à portée événementielle.

### **7.1.2 Réponses aux questions de recherche**

Il nous semble primordial, à ce moment-ci de notre réflexion, de faire un retour sur les interrogations initiales ayant dirigé notre enquête. Nous répondrons ainsi, dans les paragraphes qui suivent et dans les limites des connaissances mises à jour, à chacune des deux questions de recherche délimitant les balises ainsi que la portée de l'investigation. Afin de permettre une ouverture éclairée du sujet, nous répondrons successivement à la question spécifique de recherche pour ensuite aborder la question générale de recherche, allant ainsi du proximal au distal.

#### **7.1.2.1 Question spécifique de recherche**

La question spécifique de recherche était:

*Quelle est l'influence respective de la structure de la personnalité, de la progression de carrière et des caractéristiques socio-démographiques sur la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant les concepts de satisfaction au travail et de satisfaction hors travail?*

D'entrée de jeu, il convient de mentionner que l'influence de la structure de la personnalité n'a pu être vérifiée en raison des propriétés psychométriques des traits de personnalité mesurés. Contraint par cette particularité de la mesure, nous nous sommes retranché sur

l'examen de l'effet des types et des facteurs de personnalité sur la détermination de la nature de la relation. Après nous être aperçu que les types de personnalité n'avaient que très peu d'influence sur l'appartenance à une catégorie relationnelle, les analyses ciblant les facteurs de personnalité permirent de constater que l'extraversion possédait la capacité de discriminer les individus entretenant une relation entre leurs satisfactions de ceux qui les segmentent.

Il convient, dans ce contexte, de reconnaître l'effet partiel de la personnalité sur la détermination de la nature des relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Néanmoins, l'influence particulière du facteur d'extraversion nous permet de répondre par l'affirmative au premier segment de la question spécifique de recherche puisque nous sommes en mesure, par le concours de ce facteur de personnalité, de distinguer le groupe d'individus favorisant l'unification des sphères d'activités de celui qui préfère scinder les contextes de vie. Ainsi, l'influence de la personnalité se veut, bien sûr, limitée mais néanmoins fortement probable.

La seconde partie de la question de recherche ne pourra trouver réponse par le biais de notre recherche. Ayant été dans l'impossibilité méthodologique de départir l'orientation des relations, toute la question de l'effet de la progression de carrière sur la directionnalité relationnelle demeure ouverte. De cet état de fait découle notre mutisme concernant cette dimension de la question spécifique, ne pouvant qu'au mieux avouer notre impuissance à y répondre.

La dernière proposition de la question spécifique se verra, quant à elle, totalement clarifiée. Les caractéristiques socio-démographiques n'ont qu'une influence modérée sur la détermination de l'intensité des relations. Même si certains indicateurs démontrent des liens significatifs avec l'une ou l'autre des intensités relationnelles, la grande inconsistance des observations nous force à la prudence et nous pousse à désavouer l'influence prédominante des caractéristiques socio-démographiques sur l'intensité des relations.

### 7.1.2.2 Question générale de recherche

La question générale de recherche était:

*Quels sont les déterminants psycho-individuels régissant la nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail?*

Avec un certain recul et malgré la découverte de diverses relations significatives, peu de certitudes peuvent être formulées en guise de réponse à la question générale de recherche. Au mieux, les résultats permettent d'établir que les facteurs de personnalité, particulièrement l'extraversion, sont une voie prometteuse, mais définitivement incomplète afin d'expliquer la détermination de la nature de la relation entre les sphères de vie professionnelle et personnelle. De plus, cette évidence nous porte à croire à la stabilité temporelle de la nature relationnelle entretenue par un individu. L'extraversion étant une caractéristique personnelle relativement stable, il y a lieu de présumer que l'adoption d'une nature relationnelle est intrinsèquement déterminée et ainsi invariable tant du point de vue évolutif que contextuel.

De plus, bien qu'il nous soit impossible d'identifier formellement les déterminants de l'intensité des relations en raison de la relative inefficacité des indicateurs socio-démographiques, il demeure que certaines relations furent néanmoins précisées. Ainsi, les indices socio-organisationnels à teneur temporelle démontrent une certaine ascendance particulièrement sur la relation d'entraînement alors que la relation de segmentation semble plus dépendante des facteurs de personnalité.

Malgré cela, nous considérons prématuré et hasardeux, en raison de la fragilité de ces observations, de reconnaître la causalité de ces liens. En ce sens, nous statuons plutôt que les indices socio-démographiques ne représentent que des adjuvants d'indicateurs beaucoup plus influents dans la perspective des relations d'entraînement. Il nous est néanmoins permis de croire que les principaux déterminants de l'intensité des relations d'entraînement arborent une perspective temporelle puisque leurs alliés associatifs sont de cette nature. En contrepartie, l'intensité des relations de segmentation semble présenter une plus grande stabilité

en fonction des influences reliées aux facteurs de personnalité. D'autres investigations seront cependant nécessaires pour valider cette information.

## **7.2 Limites empirico-conceptuelles de la recherche**

Toute étude scientifique, aussi rigoureuse soit-elle, comporte des limites conceptuelles et méthodologiques, la nôtre ne fait naturellement pas exception à cette règle. Ainsi, les résultats de notre étude se doivent d'être pondérés à la lumière de certaines faiblesses qui pondèrent, sans pour autant les invalider, les aboutissants de l'enquête.

La limite la plus importante de l'étude est sans aucun doute la mesure de la variable de personnalité. Comme amplement discuté à divers moments dans la thèse, les dix traits de personnalité initialement mesurés ont tous, sans exception, échoué l'épreuve de la consistance interne. Aucun des dix traits explorés à partir de l'inventaire de personnalité 16PF n'a présenté un coefficient alpha acceptable. Ce fait est étonnant et nous avons encore peine à nous l'expliquer. Néanmoins, nous pouvons d'emblée éliminer la possibilité de l'effet singulier de certaines caractéristiques de l'échantillon. En effet, même à la suite du contrôle de l'âge, du sexe ou encore du niveau de scolarité, tous les traits sont demeurés inconsistants. Seule possibilité restante pour éclairer ce phénomène, la qualité intrinsèque de l'instrument de mesure. Ainsi, il appert que malgré une ample littérature faisant état des mérites du 16PF, une autre documentation, presque aussi abondante, nous invite à la prudence dans l'utilisation de cet instrument. Il appert donc que le 16PF, principalement en raison du nombre restreint de questions concernant chacun des traits, est un instrument fragile quant à sa fidélité. Néanmoins, la reconstitution des facteurs de personnalité de second niveau (*second order factors*), relatifs à l'extraversion et au névrosisme, présente des variables ayant des propriétés acceptables et conformes aux prescriptions faites par la littérature. Il s'agit cependant d'une alternative de secours permettant de sauvegarder la variable de personnalité et n'ayant aucunement été planifiée en début de parcours.

Allant de pair avec la débâcle psychométrique des traits de personnalité, l'indicateur de désirabilité sociale (distorsion motivationnelle), se voulant un corollaire du 16PF, est lui aussi inutilisable en fonction de sa très faible consistance interne. Cette dimension avait été incluse dans l'étude afin de corriger, si le besoin s'en faisait sentir, les variables sensibles aux biais occasionnés par le désir de se conformer ou par le besoin d'être socialement désirable. Au chapitre des variables de cet acabit, indiquons, en premier lieu, les facteurs de personnalité, mais aussi, dans une perspective cependant plus restreinte, les indicateurs de satisfaction. Malgré notre volonté initiale, il nous a été impossible de contrôler méthodologiquement ou statistiquement le phénomène de variance commune. Il appert donc que les vices relatifs à la variance commune occasionnés par la simultanéité des mesures (cf. devis transversal) sont à l'oeuvre dans notre étude et que l'interprétation des résultats doit se faire dans ces paramètres.

La population à l'étude propose elle aussi certaines restrictions en raison des particularités propres aux participants. Ainsi, les 846 travailleurs oeuvrant chez les concessionnaires d'automobiles de l'Abitibi-Témiscamingue possèdent des caractéristiques, comme c'est aussi le cas dans plusieurs secteurs d'activités, particulières. Entre autres, culture régionaliste, grande concentration rurale, emploi majoritairement masculin et éventail limité de classes d'emploi, pour n'en nommer que quelques-unes. Ainsi, il se peut que nos conclusions concernant les relations entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail ne s'appliquent que dans le cas particulier de cette population de travailleurs. Soulevons néanmoins l'apparente validité externe de l'étude pouvant être appréciée par le haut taux de réponse et par les similitudes, individuelles et organisationnelles, enregistrées entre l'échantillon et la population globale. Cependant, malgré la ressemblance évidente entre notre échantillon et la population globale des travailleurs du secteur de l'automobile québécois, une généralisation des résultats à ce niveau nous semble hasardeuse principalement en fonction des différences culturelles (région vs métropole). En dernier lieu, mentionnons que les caractéristiques des non-répondants n'ont pu être vérifiées en raison de

la technique de distribution des questionnaires (distribution par groupe) qui compromettrait grandement l'identification des non-répondants.

Une autre limite inhérente à l'étude prend sa source dans la méthode utilisée pour la cueillette des données. Une cueillette de données effectuée à l'aide d'un questionnaire auto-administré comporte intrinsèquement plusieurs limites. Entre autres, la compréhension des questions posés, la franchise des réponses et l'identité du répondant réel, sont autant d'obstacles à la qualité des données recueillis. Naturellement, nos données ne sont pas exemptes de ces biais potentiels. Cependant, plusieurs précautions furent prises afin de réduire au minimum les inconvénients relatifs à ce type de passation du questionnaire. Ainsi, le pré-test a permis de s'assurer de la compréhension des questions posées, les entretiens exploratoires nous ont convaincu de la motivation des travailleurs à participer avec honnêteté à l'étude et le fait que le questionnaire était complété à domicile, et non sur les lieux du travail, nous rassure sur l'identité du répondant. Mentionnons que d'autres modes de cueillette de données (ex.: entrevues semi-structurées, questionnaires face à face, etc.) auraient pu être mis à contribution dans notre étude. Cependant, la quantité de cas nécessaires, le besoin d'assurer l'anonymat, en raison de la nature des mesures, ainsi que le cadre logistique de la recherche prédisposaient à l'utilisation d'un questionnaire auto-administré.

Finalement, toujours dans la perspective des limites de la recherche, il est de rigueur de soulever l'aspect synchronique de l'étude qui est partiellement sous-jacent, rappelons-le, à l'impossibilité de vérifier la seconde hypothèse de recherche. Ainsi, un devis de recherche longitudinal aurait permis d'investiguer sans risque la direction des relations entre le travail et le hors travail. Cependant, les recherches diachroniques demandent des investissements majeurs de ressources et de temps, ce qui ne cadrerait pas spécialement bien avec les obligations académiques de notre démarche.



### 7.3 Prospective du sujet et agenda de recherche

Nous avons définitivement le sentiment d'avoir davantage ouvert une boîte de Pandore plutôt que d'avoir répondu aux interrogations persistantes sur le sujet concernant l'interface satisfaction au travail/satisfaction hors travail; cela était pourtant notre motivation première. Comme nous le mentionnions en début de parcours, notre objectif premier était de ne pas *“proposer une remise en question des résultats précédemment obtenus”* mais de favoriser *“une reconstruction des connaissances permettant à la fois de prolonger le débat et d'apporter certaines réponses tangibles aux interrogations existantes”*.

Nous ajoutions, dans cette même veine, que *“notre but n'est donc pas de découvrir de nouveaux faits mais plutôt de reconceptualiser, de résumer et de documenter les hypothèses précédemment soulevées.”*

Pour ce faire, nous nous sommes inspiré des recommandations faites par Judge et Watanabe (1994, 1993) et avons actualisé empiriquement, pour une première fois, le modèle conceptuel polymorphique voyant dans les trois hypothèses relationnelles (entraînement, compensation et segmentation) autant de réalités vraisemblables.

À la lumière de nos constatations et avec une certaine maturité réflexive sur le sujet, nous ne pouvons que conclure, comme Kuhn (1972) l'indiquait pertinemment<sup>182</sup>, que l'évolution scientifique ne se fait pas à petit pas mais par sauts; Judge et Watanabe (1993), par la formulation de la logique polymorphique, ont fait faire un bond à l'étude de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, notre étude à simplement fait la preuve que, bon gré, mal gré, ce saut se veut par en arrière.

---

<sup>182</sup> En ce sens, Kuhn (1972; 21) mentionnait: *“une nouvelle théorie, quelque particulier que soit son champ d'application, est rarement ou n'est jamais un simple accroissement de ce qu'on connaissait déjà. Son assimilation exige la reconstruction de faits antérieurs, processus intrinsèquement révolutionnaire qui est rarement réalisé par un seul homme et jamais du jour au lendemain.”*

Ainsi, il existe une antinomie évidente entre les deux modèles jusqu'à maintenant proposés pour rendre compte des réalités unissant la sphère professionnelle et personnelle. Cette affirmation tire toute sa justesse de l'écart notable séparant les observations traditionnelles découlant du modèle monomorphique, de celles émanant de l'application du modèle polymorphique. En effet, il appert qu'il existe de larges différences entre les variables influençant les paramètres des relations issues du modèle de relation unique (monomorphique), telles que rapportées par de nombreuses études, comparativement à celles en provenance de la séparation des liens corrélationnels (polymorphique). Particulièrement, certaines variables socio-démographiques (ex.: âge, niveau occupationnel, salaire) qui avaient été identifiées comme des déterminants importants de la nature et de l'intensité de la relation dans les recherches antérieures, ne présentent que peu d'influence sous l'angle du modèle polymorphique. Cette réalité soutient que les deux modèles se veulent contradictoires et donc, que les savoirs passés, en provenance des recherches utilisant une logique monomorphique, se veulent obsolètes. En fait, les résultats démontrent clairement, comme l'estimait Stiles (1985), que la désagrégation des échantillons en fonction des liens corrélationnels particuliers (corrélation positive, corrélation négative et absence de corrélation) brise les illusions traditionnelles se rapportant aux déterminants des paramètres de la relation entre le travail et le hors travail.

C'est donc un sujet passablement vierge qui s'ouvre malgré plus de cinquante années d'étude sur les relations entre la satisfaction professionnelle et personnelle. Sujet neuf mais aussi brûlant d'actualité en fonction de l'intérêt croissant pour le réaménagement des temps sociaux et psychologiques. Citons à titre d'exemple Goldfinger (1998;29-30) qui souligne que:

*“les changements de la nature du travail et de la façon de travailler sont accompagnés et accentués par un bouleversement profond des relations entre le travail et le hors-travail.”*

Ou encore, plus récemment, Elchardus (2000; 65-66) qui propose qu'une:

*“société «mobilisée» s'est mise en place sous l'influence d'évolution qui ont bouleversé notre paysage temporel depuis la fin de la seconde guerre. Des difficultés de conciliation entre différents rythmes temporels -impulsés par la famille, l'école, le travail, etc.- en ont alors résulté. Ces difficultés s'inscrivent dans une problématique plus large, celle de la coordination. La problématique de la coordination présente une dimension interne: comment les individus peuvent-ils concilier leurs aspirations avec les marges de manoeuvre qui s'offrent à eux? Elle présente aussi une dimension externe: comment conjuguer les comportements des différents individus dans le temps et dans l'espace physique et social.”*

Ces constatations nous amènent à appuyer fortement toutes les initiatives de recherche visant à démystifier les tenants et les aboutissants des liens dynamisant l'interface entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Plus spécifiquement, nous identifions quatre axes prioritaires de recherche:

1. Compte tenu du caractère quasi-exploratoire de l'étude et sachant qu'il s'agit d'une première mise à l'épreuve du modèle polymorphique, nous proposons de ré-expérimenter l'influence des facteurs de personnalité ainsi que des indices socio-démographiques sur la nature et l'intensité des relations unissant la satisfaction au travail et hors travail. Dans une perspective confirmatoire, la duplication de l'étude permettrait de valider nos résultats dans l'optique de populations différentes.
2. Compte tenu des influences mitigés des facteurs de personnalité et des indices socio-démographiques, nous invitons les chercheurs à adjoindre de nouvelles variables afin de cerner les déterminants de la fluctuation de la nature et de l'intensité des relations. Plus particulièrement et dans l'esprit de nos résultats, nous encourageons l'exploration de l'effet d'indicateurs temporellement statiques en fonction de la variation de la nature relationnelle et d'indicateurs temporellement évolutifs en ce qui concerne les changements relatifs aux intensités relationnelles.
3. Compte tenu de notre incapacité à vérifier l'influence de la progression de carrière sur la direction des relations, nous croyons, comme le prescrit la littérature, que cette hypothèse devrait être reconduite. Pour ce faire, un design longitudinal de recherche serait nécessaire afin de mesurer isolément le niveau des besoins et l'assouvissement de ces derniers. Une telle procédure permettrait d'identifier conceptuellement la direction des relations et d'ainsi permettre la vérification de l'influence hypothétique de la progression de carrière sur cette dernière.

4. Finalement et dans une visée plus prospective, nous encourageons les chercheurs à examiner les conséquences associées à chacune des natures définissant le lien entre le travail et le hors travail. Il serait intéressant de vérifier la réaction des travailleurs à diverses situations organisationnelles en fonction de leur appartenance à une catégorie relationnelle. Entre autres, les différences enregistrées en ce qui a trait à la résistance au stress, à l'engagement dans le travail ou à la loyauté envers l'entreprise seraient autant de pistes intéressantes de recherche.

## Liste des références

- Abouserie, R.** "Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff." 1996.
- Abramis, D.J.** "Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analysis and review." Psychological Reports, Vol.75, 1994, pages 1411-1433.
- Adams, J.S.** "Toward an understanding of inequity." Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.68, 1963, pages 422-436.
- Adams, J.S.** "Inequity in social exchange." dans **Berkowitz, L. (Ed)**, Advances in experimental social psychology. Academic Press, New York, 1965, pages 267-299.
- Adcock, N.V. & Adcock, C.J.** "The validity of the 16PF personality structure: A large New Zealand sample items analysis." Journal of Behavioral Science, Vol.2, 1977, pages 227-237.
- Ahmadi, K.S., Speedling, E.J. & Kuhn-Weissman, G.** "The newly hired hospital staff nurse's professionalism, satisfaction and alienation." International Journal of Nursing Studies, Vol.24, 1987, pages 107-121.
- Alderfer, C.P.** "Job enlargement and the organisational context." Personal Psychology, Vol.22, 1969, pages 418-426.
- Aldwin, C.M. & Stokols, D.** "The effects of environmental change on individuals and groups: Some neglected issues in stress research." Journal of Environmental Psychology, Vol.8, 1988, pages 57-75.
- Allodi, F. & Montgomery, R.** "Psychosocial aspects of occupational injury." Social Psychiatry, Vol.14, 1979, pages 25-29.
- Allport, F.H.** Institutional behavior. University of North Carolina Press, Chapel, Hill, 1933.
- Allport, F.H.** "Attitudes." dans **C. Murchison (Ed.)**, Handbook of social psychology. Clark University Press, Worcester, 1935, pages 798-844.
- Andrews, F.A. & Withey, S.B.** "Developing measures of perceived life quality." Social Indicators Research, Vol.1, 1974, pages 1-26.
- Andrews, F.M. & Withey, S.B.** Social indicators of well-being. Plenum Press, New York, 1976.
- Archambault, J.** La relation entre l'ancienneté et la satisfaction au travail. Thèse de doctorat, Département de psychologie, Université de Montréal, 1975.

**Argyle, M.** "L'effet des variables environnementales sur le bonheur." Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18, 1997, pages 75-98.

**Argyris, C.** Integrating the individual and the organization. Wiley, New York, 1964.

**Arnold, H.J. & Feldman, D.C.** "Social desirability response bias in self-report choice situation." Academy of Management Journal, Vol.24, 1981, pages 377-385.

**Arvey, R.D. & Dewhirst, H.D.** "Goal-setting attributes personality variables, and job satisfaction." Journal of Vocational Behavior, Vol.9, 1976, pages 179-189.

**Arvey, R.D., Dewhirst, H.D. & Boling, J.C.** "Relationships between goal clarity, participation in goal setting, and personality characteristics on job satisfaction in a scientific organization." Journal of Applied Psychology, Vol.61, 1976, pages 103-105.

**Arvey, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N.L. & Abraham, L.M.** "Job satisfaction: Environmental and genetic components." Journal of Applied Psychology, Vol.74, 1989, pages 187-192.

**Arvey, R.D., Carter, G.W. & Buerkley, .K.** Job satisfaction: Dispositional and situational influences. dans **C.L. Cooper et I.T. Robertson (Eds)** International review of industrial and organizational psychology. (Vol.6), New York, John Wiley & Sons, 1991, pages 359-383.

**Arvon, H.** La philosophie du travail. Presses Universitaires de France, Paris, 1961.

**Aubert, N. & De Gaulejac, V.** Le coût de l'excellence. Seuil, Paris, 1990.

**Aubert, N.** "L'entreprise comme instance de création existentielle: aspirations et désillusions." dans **Pauchant T.C. (Ed)** La quête de sens. Presses HEC, Montréal, 1996, pages 103-120.

**Austin, J.T. & Vancouver, J.F.** "Goal constructs in psychology: Structure, process, and content." Psychological Bulletin, Vol.120, 1996, pages 338-375.

**Babbie, E.R.** The practice of social research. Wadsworth, New York, 1995.

**Bacon, A.W.** "Leisure and alienated worker: A critical reassessment of three radical theories of work and leisure." Journal of Leisure Research, Vol.7, 1975, pages 179-190.

**Bae, K. & Chung, C.** Cultural values and work attitudes of Korean industrial workers in comparison with those of the Unites States and Japan. Work and Occupations, Vol.24, 1997, pages 80-96.

**Bamundo, P.J. & Kopelman, R.E.** "The moderating effect of occupation, age, and urbanization on the relationship between job and life satisfaction." Journal of Vocational Behavior, Vol.17, 1980, pages 106-123.

**Bamundo, P.J.** The relationship between job satisfaction and life satisfaction: an empirical test of three models on a national sample. Ph.D. dissertation, University of New York, 1977.

**Barkin, S.** "Human resources management examines itself and its limitations." Industrial Relations, Vol.44, 1989, pages 691-702.

**Barnard, C.I.** The functions of the executive. Harvard University Press, Cambridge, 1968.

**Baron, R.A. & Byrne, D.** "Agression: Its nature, causes, and control." dans **R.A. Baron & D. Byrne (Eds.)**, Social psychology: Understanding human interaction. Allyn and Bacon, Boston, 1984, pages 322-363.

**Becker, T.E. & Billings, R.S.** "Profile in commitment: An empirical test." Journal of Organizational Behavior, Vol.14, 1993, pages 177-190.

**Bedeian, A.C. & Marbert, L.D.** "Individual differences in self-perception and the job-life satisfaction relationship." Journal of Social Psychology, Vol.109, 1979, pages 111-118.

**Bedeian, A.G., Pizzolatto, A.B., Long, R.G. & Griffeth, R.W.** "The measurement and conceptualization of career stages." Journal of Career Development, Vol.17, 1991, pages 153-166.

**Bedeian, A.G., Ferris, G.R. & Kacmar, K.M.** "Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives." Journal of Vocational Behavior, Vol.40, 1992, pages 33-48.

**Beer, M. & Spector, B.** "Corporatewide Transformation in Human Resource Management" dans **Walton, R. & Lawrence, P. (Eds)**, Human Resource Management Trends and Challenges. Harvard Business Review, Boston, 1985.

**Begley, T.M. & Czajka, J.M.** "Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change." Journal of Applied Psychology, Vol.78, 1993, pages 552-556.

**Beiser, M.** "Components and correlates of mental well-being." Journal of Health and Social Behavior, Vol.15, 1974, pages 320-327.

**Ben-Porat, A.** "Event and agent: Toward a structural theory of job satisfaction." Personnel Psychology, Vol.34, 1981, pages 523-534.

**Berdie, D.R., Anderson, J.F. & Niebuhr, M.A.** Questionnaires: design and use. Scarecrow, Metuchen, 1986.

**Berger, C.L., Olson, C.A. & Boudreau, J.W.** "Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards." Organizational Behavior and Human Performance, Vol.32, 1983, pages 289-324.

**Berkowitz, L.** Agression: A social psychological analysis. McGraw-Hill, New York, 1962.

**Berkowitz, L.** "Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation." Psychological Bulletin, Vol.106(1), 1989, pages 56-73.

**Bhagat, R.S. & Chassie, M.B.** "The role of self-esteem and locus of control in the differential prediction of performance, program satisfaction and life satisfaction in educational organization." Journal of Vocational Behavior, Vol.13, 1978, pages 317-326.

**Bharati, T., Nagarathnamma, B. & Reddy, S.V.** "Effect of occupational stress on job satisfaction." Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.17, 1991, pages 81-85.

**Bilgic, R.** "The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers." Journal of Psychology, Vol.132, 1998, pages 549-557.

**Birdie, D.R., Anderson, J.F. & Niebuhr, M.A.** Questionnaires: Design and use. The Scarecrow Press, Metuchen, 1986.

**Blais, M.R., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. & Brière, N.M.** "L'échelle de satisfaction de vie: validation canadienne-française du *Satisfaction with life scale*." Revue Canadienne des Sciences du Comportement, Vol.2, 1989, pages 210-223.

**Blegen, M.A.** "Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables." Nursing Research, Vol.42, 1993, pages 36-41.

**Blood, M.R.** "The validity of importance." Journal of Applied Psychology, Vol.55, 1971, pages 487-488.

**Bluedorn, A.C.** "A unified model of turnover from organizations." Human Relations, Vol.35, 1982, pages 135-153.

**Bluen, S.D., Barling, J. & Burns, W.** "Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using achievement strivings and impatience-irritability dimensions of Type A behavior." Journal of Applied Psychology, Vol.75, 1990, pages 212-216.



**Bobbitt, H.R. & Behling, O.** "Defense mechanisms as an alternate explanation of Herzberg's motivator-hygiene results." Journal of Applied Psychology, Vol.56, 1972, pages 24-27.

**Bogg, J. & Cooper, C.L.** An examination of gender differences for job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior U.K. civil servants. International Journal of Stress Management, Vol 1, 1994, pages 159-172.

**Bogg, J. & Cooper, C.L.** "Job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior civil servants." Human Relations, Vol.48, 1995, pages 327-341.

**Bohman, J.** The new philosophy of social science. MIT Press, Cambridge, 1991.

**Borjas, G.J.** "Job satisfaction, wages, and unions." Journal of Human Resources, Vol.14, 1979, pages 1-40.

**Bouchet, J., Chanton, O., Kreel, V., Mazé, C., Ric, F. & Richard, G.** Psychologie sociale: Approches de sujet social et des relations interpersonnelles. Boréal, Paris, 1996.

**Bouffard, L.** "Variations sur le thème du bonheur." Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18, 1997, pages 3-12.

**Bouffard, L. & Lapierre, S.** "La mesure du bonheur." Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18, 1997, pages 271-310.

**Boyle, G.J.** "Re-examination of the major personality-type factors in the Cattell, Comrey and Eysenck scales: Were the factor solutions by Noller and al. optimal?" Personality Individual Difference, Vol.10, 1989, pages 1289-1299.

**Bradburn, N.M. & Caplovitz, D.** Reports of happiness. Aldine, Chicago, 1965.

**Bradburn, N.M.** The structure of psychological well-being. Adline, Chicago, 1969.

**Brayfield, A.H., Wells, R.V. & Strate, M.W.** "Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol. 41, 1957, pages 201-205.

**Brayfield, A.H. & Rothe, F.** "An index of job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.35, 1951, pages 307-311.

**Breckler, S.J.** "Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct attitude components." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.47, 1984, pages 1191-1205.

**Brett, J.F., Brief, A.P., Burke, M.J., George, J.M. & Webster, J.** "Negative affectivity and the reporting of stressful events." Health Psychology, Vol.9, 1990, pages 57-58.

**Brickman, P., Coates, D. & Janoff-Bulman, R.** "Lottery winners and accident victims: Is happiness relative?" Journal of Personality and Social Psychology, Vol.36, 1978, pages 917-927.

**Brief, A.P. & Roberson, L.** "Job attitude organization: An exploratory study." Journal of Applied Social Psychology, Vol.19, 1989, pages 717-727.

**Brief, A.P., Butcher, A.H., George, J.M. & Link, K.E.** "Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.64, 1993 pages 646-63.

**Brook, J.A.** The link between self-esteem and work/nonwork perceptions and attitudes. Applied Psychology: An International Review, Vol.40, 1991, pages 269-280.

**Brown, J.D. & Dutton, K.A.** "Truth and consequences: The costs and benefits of accurate self-knowledge." Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.21, 1995, pages 1288-1296.

**Brown, J.D. & Rogers, R.J.** "Self-serving attributions: The role of physiological arousal." Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 17, 1991, pages 501-506.

**Brunstein, J.C.** "Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.21, 1993, pages 1288-1296.

**Buehler, C.** Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem. Hirzel, Leipzig, 1933.

**Bujold, C.** Choix professionnel et développement de carrière: Théories et recherches. Gaëtan Morin Editeur, Boucherville, 1989.

**Burdsall, C. & Bolton, B.** "An item factoring of 16PF-E: Further evidence concerning Cattell's normal personality sphere." Journal of General Psychology, Vol.100, 1979, pages 103-109.

**Burke, R.J.** "Managerial satisfaction with various work and non-work life roles." Studies in Personnel Psychology, Vol.5, 1973, pages 53-62.

**Burke, R.J.** "Unit size, work experiences and satisfactions: An exploratory study." Psychological Reports, Vol 78, 1996, pages 763-767.

**Butt, D.S. & Beiser, M.** "Successful aging: A theme for international psychology." Psychology and Aging, Vol.2, 1987, pages 87-94.

**Buunk, B.P., Collins, R.L., Taylor, S.E., Van Yperen, N.W. & Dakof, G.A.** "The affective consequences of social comparison: Either direction has its ups and downs." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.59, 1990, pages 1238-1249.

**Caldwell, D.F. & O'Reilly, C.A.** "Measuring person-job fit with a profile-comparison process." Journal of Applied Psychology, Vol.75, 1990, pages 648-657.

**Cameron, P.** "Mood as an indicant of happiness: Age, sex, social class, and situational differences." Journal of Gerontology, Vol.30, 1975, pages 216-224.

**Campbell, D.T. & Fiske, D.W.** "Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix." Psychological Bulletin, Vol.56, 1959, pages 81-105.

**Campbell, A.P., Converse, E. & Rodgers, W.L.** The quality of american life: Perceptions, evaluations and satisfaction. Sage Foundation, New York, 1976.

**Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. & Weick, K.E.** Managerial behavior, performance, and effectiveness. McGraw-Hill, New York, 1970.

**Campbell, A.** The sense of well-being in America: Recent patterns and trends. McGraw-Hill, New York, 1981.

**Cantril, H.** The pattern of human concerns. Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, 1967.

**Carey, R.J. & Damianopoulos, E.N.** "Opponent-process theory and drug conditioning: An assesment for conditioned stimulant-induced movement." Behavioural Brain Research, Vol.51, 1992, pages 139-147.

**Carmel, S.** The professional self-esteem of physicians scale structures, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. Psychological Reports, Vol.80, 1997, pages 591-602.

**Cartwright, D.** "Some principles of mass persuasion." Human Relations, Vol.2, 1949, pages 253-267.

**Cattell, H.B.** The 16PF: Personality in depth. Institute for Personality and Ability Testing, Champaign, Illinois, 1989.

**Cattell, R.B.** "The description of personality: Basic traits resolved in clusters." Journal of Abnormal Social Psychology, Vol.38, 1943, pages 476-506.

**Cattell, R.B.** The description and measurement of personality. World Book Co., New York, 1946.

**Cattell, R.B.** Personality and motivation structure and measurement. World Book Co., New York, 1957.

**Cattell, R.B.** "The 16PF personality structure and Dr. Eysenck." Journal of Social Behavior and Personality, Vol.1, 1986, pages 153-160.

**Cattell, R.B., Eber, H.W. & Tatsuoka, M.M.** Handbook for the sixteen personality factor questionnaire (16PF). Institute for Personality and Ability Testing, Champaign, Illinois, 1970.

**Chacko, T.I.** "Job and life satisfaction : A causal analysis of their relationships." Academy of Management Journal, Vol.26, 1983, pages 163-169.

**Champoux, J.E.** "The world of nonwork: Some implications for job redesign efforts." Personnel Psychology, Vol.33, 1980, pages 61-75.

**Champoux, J.E.** "An exploratory study of the role of job scope, need for achievement and social status in the relationship between work and nonwork." Sociology and Social Research, Vol.65, 1981a, pages 153-176.

**Champoux, J.E.** "A sociological perspective on work involvement." International Review of Applied Psychology, Vol.30, 1981b, pages 65-86.

**Chaplain, R.P.** "Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers." Educational Psychology, Vol.15, 1995, pages 473-489.

**Chevrier, J-M.** 16 profils de personnalité. Institut de Recherches Psychologiques, Montréal, 1966.

**Chiu, R.K.** "Relationships among role conflicts, role satisfactions and life satisfaction: Evidence from Hong Kong." Social Behavior and Personality, Vol.26, 1998, pages 409-414.

**Clark, A.E.** Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Discussion Paper No 415, Department of Economics, University of Essex, 1993.

**Clark, A.E. & Oswald, A.J.** "Unhappiness and unemployment." Economic Journal, Vol.104, 1994, pages 648-659.

**Clarck, L.A. & Watson, A.** "Tripartite model of anxiety and depression: Psychometric evidence and taxonomic implications." Journal of Abnormal Psychology, Vol.100, 1991, pages 316-336.

**Clark, A., Oswald, A. & Warr, P.** "Is job satisfaction U-shaped in age?" Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.69, 1996, pages 57-81.

**Cohen, L.H., Towbes, L.C. & Flocco, R.** "Effect of induced mood on self-reported life events and perceived and received social support." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.55, 1988, pages 669-674.

**Comeau, Y.** Théories de la satisfaction au travail. Document de recherche 9205, Université Laval, 1992.

**Cooke, R.A. & Rousseau, D.M.** "Stress and strain from family roles and work role expectations." Journal of Applied Psychology, Vol.69, 1984, pages 252-260.

**Cooley, C.H.** Social organization: A study of the larger mind. Schocken Books, New York, 1962.

**Costa, P.T. & McCrae, R.R.** "Influence of extraversion and neurotism on subjective well-being: Happy and unhappy people." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.38, 1980, pages 668-678.

**Costa, P.T., McCrae, R.R. & Norris, A.H.** "Personal adjustment to aging: Longitudinal prediction from neurotism and extraversion." Journal of Gerontology, Vol.36, 1981, pages 78-85.

**Costa, P.T. & McCrae, R.R.** "From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.55, 1988, pages 258-265.

**Coutrot, T.** L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste? Éditions la découverte et Syros, Paris, 1998.

**Cramer, D.** "Life and job satisfaction: A two-wave panel study." Journal of Psychology, Vol.129, 1995, pages 261-267.

**Cranny, C.L., Smith, P. & Stone, E.F.** Job satisfaction: How people feel about their job and how it affects their performance. Lexington Books, New York, 1992.

**Crouter, A.S.** "Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface." Human Relations, Vol.37, 1984, pages 425-442.

**Csikszentmihalyi, M.** Beyond boredom and anxiety. Jossey-Bass, San Francisco, 1975.

**Csikszentmihalyi, M. & Mei-Ha Wong, M.** "The situational and personal correlates of happiness: A cross-national comparison." dans **Strack, D.** (Ed), Subjective well-being: An inter-disciplinary perspective. Pergamon Press, Oxford; UK, 1991, pages 193-221.

**Cummins, R.** "Locus of control and social support: Clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction." Journal of Applied Social Psychology, Vol.19, 1989, pages 772-788.

**Cummins, R.A., McCabe, M.P., Romeo, Y. & Gullone, E.** "The comprehensive quality of life scale: Instrument development and psychometric evaluation on tertiary staff and students." Educational and Psychological Measurement, Vol.54, 1994, pages 372-382.

**Cummins, R.A.** "The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos." Social Indicators Research, Vol.39, 1996a, pages 303-328.

**Cummins, R.A.** "Assessing quality of life." dans **Brown, R.I.** (Ed), Quality of life for handicapped people. Chapman & Hall, London, 1996b, pages 127-148.

**Dagenais, D.** "L'oedipe, le genre et la différence des genres." Revue Société, Vol.17, 1997, pages 157-186.

**Dalton, D.R. & Mesch, D.J.** "On the extent and reduction of avoidance absenteeism: An assesment of absence policy provisions." Journal of Applied Psychology, Vol.76, 1991, pages 810-817.

**Dawis, R.W., England, G.W. & Lofquist, L.H.** A theory of work adjustment. University of Minnesota Press, Minneapolis, 1964.

**Dawis, R.W. & Lofquist, L.H.** A psychological theory of work adjustment. University of Minnesota, Minneapolis, 1984.

**Debobes, L.** "The psychological factors in accident prevention." Personnel Journal, Vol.65, 1986, pages 34-38.

**Decker, R.L.** "A study of three specific problems in measurement and interpretation of employee attitudes." Psychological Monographs, No 69, 1955.

**DeNeve, K.M. & Cooper, H.** "The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being." Psychological Bulletin, Vol.124, 1998, pages 197-229.

**Derner, M., Cohen, S.J., Jacobsen, E. & Anderson, E.A.** "Evaluating judgments of aspects of life as a function of vicarious exposure to hedonic extremes." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.37, 1979, pages 247-260.

**Diener, E.** "Subjective well-being." Psychological Bulletin, Vol.95, 1984, pages 542-575.

**Diener, E.** "Assessing subjective well-being: Progress and opportunity." Social Indicators Research, Vol.31, 1994, pages 103-157.

**Diener, E. & Emmons, R.A.** "The independence of positive and negative affect." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.47, 1984, pages 1105-1117.

**Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S.** "The satisfaction with life scale." Journal of Personality Assessment, Vol.49, 1985, pages 71-75.

**Diener, E., Sandvik, W., Pavot, W. & Gallagher, D.** "Response artifacts in the measurement of subjective well-being." Social Indicators Research, Vol.24, 1991, pages 35-56.

**Diener, E. & Larsen, R.J.** "The experience of emotional well-being." dans **Lewis, M. & Haviland, J.M.** (Eds), Handbook of emotions. Guilford, New York, 1993, pages 405-415.

**Diener, E., Smith, H. & Fujita, F.** "The personality structure of affect." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.69, 1995, pages 130-141.

**Diener, E. & Suh, E.** "Age and subjective well-being: An international analysis." Annual Review of Gerontology and Geriatrics, Vol.17, 1998, pages 304-324.

**Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L.** "Subjective well-being: Three decades of progress." Psychological Bulletin, Vol.125, 1999, pages 276-302.

**Digman, J.M.** "Personality structure: Emergence of the five factors model." Annual Review of Psychology, Vol.41, 1990, pages 417-440.

**Dillard, B.G. & Feather, B.L.** "The association between attitudes and job satisfaction: A study of in-home care aides." Educational Gerontology, Vol.17, 1991, pages 209-218.

**Dillman, D.A.** Mail and telephone surveys: The total design method. John Wiley & Sons, New York, 1978.

**Doering, M., Rhodes, S.R. & Schuster, M.** The aging worker. Sage, Beverly Hills, CA, 1983.

**Dolan, S.L. & Arsenault, A.** Stress, santé et rendement au travail. École de relations industrielles, Université de Montréal, Monographie 5, 1980.

**Dolan, S.L., Lamoureux, G. & Gosselin, E.** Psychologie du travail et des organisations. Gaëtan Morin Éditeur, Boucherville, 1996.

**Dollard, J., Doob, L.W., Miller, N.E., Mowrer, O.H. & Sears, R.P.** Frustration and aggression. Yale University Press, New Haven, Connecticut, 1939.

**Doyle, A.B. & Markiewicz, D.** "Parents' interpersonal relationships and children's friendship." dans **Bukowski, W.M. & Newcomb, A.F.** (Eds), The company they keep: Friendship in childhood and adolescence. Cambridge University Press, Cambridge, 1998, pages 115-136.

**Dubé, L., Kairouz, S. & Jodoin, M.** "L'engagement: un gage de bonheur?" Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18, 1997, pages 211-237.

**Dubin, R.** "Work and non-work: Institutional perspective." in **M.D. Dunnette** (Ed.), Work and nonwork in the year 2001. Brooks/Coles, Monterey, 1973.

**Dubin, R.** "Industrial research and the discipline of sociology." Proceedings of the Eleventh Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association, 1959, pages 151-172.

**Dubin, J.** "Industrial workers' World: A study of 'central life interests' of industrial workers." Social Problems, Vol.3, 1956, pages 131-142.

**Dumazedier, J.** Vers une société des loisirs? Seuil, Collection "Esprit", Paris 1962.

**Dunbar, E.** "The German executive in the U.S. work and social environment: Exploring role demands." International Journal of Intercultural Relations, Vol.18, 1994, pages 277-291.

**Dupont, P., Gingras, M. & Tétrau, B.** Inventaire des préoccupations de carrière. Traduction et adaptation de l'Adult Career Concerns Inventory (ACCI) de **D.E. Super, A.S. Thompson & R.H. Lindeman** (1988), Centre de recherche sur l'éducation et le travail, Université de Sherbrooke, 1991.

**Durkheim, E.** De la division du travail social. Presses Universitaires de France, Paris, 1973 (1<sup>ière</sup> édition 1893).

**Easterlin, R.A.** "Will raising the incomes of all increase the happiness of all?" Journal of Economic Behavior and Organization, Vol.27, 1995, pages 35-47.



**Eden, D. & Leviatin, V.** "Implicit leadership theory as a determinant of the factor structure underlying supervisory behavior scales." Journal of Applied Psychology, Vol.60, 1975, pages 736-740.

**Eichman, C.** "Surveys reveal needs for work/family benefits -by both employees and employers." Employment Relations Today, Vol.19, 1992, pages 389-395.

**Eisenberg, N., Fabes, R.A., Murphy, B., Maszk, P., Smith, M. & Karbon, M.** "The role of emotionality and regulation in children's social functioning: A longitudinal study." Child Development, Vol.66, 1995, pages 1360-1384.

**Elchardus, M.** Travail et non-travail: vers la pleine participation. De Boeck Université, Paris, 2000.

**Emmons, R.A. & Diener, E.** "Factors predicting satisfaction judgments: A comparative examination." Social Indicators Research, Vol.16, 1985, pages 157-167.

**Emmons, R.A.** "La contribution des buts personnels au bonheur et au sens à la vie." Revue Québécoise de psychologie, Vol.18, 1997, pages 191-209.

**Emploi et Immigration Canada**, Inventaire des rôles de la vie. Ottawa, 1983.

**England, G.W.** The patterning of work meaning which are coterminous with work outcome levels for individuals in Japan, Germany and th USA. Applied Psychology: An International Review, Vol.39, 1999, pages 29-45.

**Enriquez, E.** "L'entreprise comme lieu social: Un colosse au pied d'argile." dans **Sainsaulieu, R.** (Ed) L'entreprise: Une affaire de société. ESPN, Paris, 1990, pages 203-228.

**Erdwins, C.J. & Mellinger, J.C.** "Reentry women after graduation." Journal of Genetic Psychology, Vol.147, 1986, pages 437-446.

**Erickson, E.** Identity: Youth ans crisis. Norton, New York, 1978.

**Evans, M.G. & Ondrack, D.A.** The role of job outcomes and values in understanding the union's impact on job satisfaction: A replication. Human Relations, Vol 43, 1990, pages 401-418.

**Evans, P. & Bartolome, F.** "The dynamics of work-family relationships in managerial ligne." International Review of Applied Psychology, Vol.35, 1986, pages 371-375.

- Evans, V. & Johnson, D.J.** "The relationship of principals' leadership behavior and teachers' job satisfaction and job-related stress." Journal of Instructional Psychology, Vol.17, 1990, pages 11-18.
- Ewen, R.B.** "Some determinants of job satisfaction: A study of the generality of Herzberg's theory." Journal of Applied Psychology, Vol. 48, 1964, pages 161-163.
- Ewen, R.B.** "Weighting components of job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.51, 1967, pages 68-73.
- Eysenck, H.J.** The biological basis of personality. Charles C. Thomas, Springfield, 1967.
- Eysenck, H.J.** The structure of human personality. Methuen, London, 1970.
- Eysenck, H.J.** "Primaries or second-order factors: A critical consideration of Cattell's 16PF battery." British Journal of Social and Clinical Psychology, Vol.11, 1972, pages 265-269.
- Eysenck, H.J.** Personality, genetics, and behavior: Selected papers. Praeger, New York, 1982.
- Eysenck, H.J.** Happiness: Facts and myths. Earlbaum, Hove East Sussex; UK, 1990.
- Eysenck, H.J. & Eysenck, S.B.G.** Manual of the Eysenck's personality inventory. University of London Press, London, 1964.
- Farh, J., Podsakoff, P.M. & Organ, D.W.** "Scouting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction." Journal of Management, Vol.16, 1990, pages 705-721.
- Faris, J.P.** A study of the determinants of job satisfaction. Ph.D. dissertation, Georges Washington University, 1976.
- Farrell, D. & Stamm, C.L.** "Meta-analysis of the correlates of employe absence." Human Relations, Vol.41, 1988, pages 211-227.
- Faunce, W.A. & Dubin, R.** "Individual investment in working and living." in **L.E. Davis & A. Cherns** (Eds.), The quality of working life. Free Press, New York, 1975.
- Feist, G.J., Bodner, T.E., Jacobs, J.F., Miles, M. & Tan, V.** "Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.68, 1995, pages 138-150.

**Feldman, J.** "Considerations in the use of causal-correlational techniques in applied psychology." Journal of Applied Psychology, Vol.60, 1975, pages 663-670.

**Festinger, L.** "A theory of social comparison processes." Human Relations, Vol.7, 1954, pages 117-140.

**Festinger, L.** A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press, Standford, 1957.

**Fisher, C.D.** "On the dubious wisdom of expecting job satisfaction to correlate with performance." Academy of Management Review, Vol.5, 1980, pages 607-612.

**Fisher, C.D. & Locke, E.A.** "The new look in job satisfaction research and theory." dans **Cranny, C.L., Smith, P. & Stone, E.F. (Eds)** Job satisfaction: How people feel about their job and how it affects their performance. Lexington Books, New York, 1992, pages 165-194.

**Fiske, D.W.** "Consistency of the factorial structures of personality rating from differents sources." Journal of Adnormal Social Psychology, Vol.44, 1949, pages 329-344.

**Flanagan, J.C.** "The critical incident technique." Psychological Bulletin, Vol.51, pages 327-358.

**Ford, R.N.** Motivation tthrough the work itself. American Management Association, New York, 1969.

**Forsyth, D.R. & McMillan, J.H.** "Attributions, affect, and expectations: A test of Weiner's three dimensional model." Journal of Educational Psychology, Vol.73, 1981, pages 393-403.

**Foucher, R.** Concept et mesure de la satisfaction au travail et des besoins reliés au travail: applications aux enseignants du niveau collégial québécois, secteur francophone. Thèse de doctorat, Université de Montréal, 1980.

**Foucher, R.** "Plus de cinquante années de recherches sur la satisfaction au travail ou les vicissitudes d'un concept." dans **Tarrab, G. et Coll. (Eds)**, La psychologie organisationnelle au Québec. Presses de l'Université de Montréal, 1983, pages 345-370.

**Fourastié, J.** Les trente glorieuses. Fayard, Paris, 1979.

**Fox, M.L., Dwyer, D.L. & Ganster, D.C.** "Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudianl outcomes in a hospital setting." Academy of Management Journal, Vol.36, 1993, pages 289-318.

**Frances, R.** "Job and educational level of company managers: Their relations with job satisfaction." Applied Psychology: An International Review, Vol.35, 1986, pages 513-531.

**Freeman, R.B.** "Job satisfaction as an economic variable." American Economic Review, Vol.68, 1978, pages 135-141.

**Freeman, R.B.** "Unionization and the dispersion of wages." Industrial and Labor Relations Review, Vol.34, 1980, pages 3-23.

**Freeman, R.B. & Medoff, J.L.** What do unions do? Basic Books, New York, 1984.

**Freud, S.** Abrégé de psychanalyse. Presses Universitaires de France, Paris, 1944.

**Friedlander, F.** "Importance of work versus nonwork among socially and occupationally stratified groups." Journal of Applied Psychology, Vol.50, 1966, pages 437-441.

**Friedmann, G.** Le travail en miettes: spécialisation et loisirs. Gallimard, Paris, 1964.

**Frost, T.F. & Wilson, H.G.** "Effects of locus of control and A-subpersonality type on job satisfaction within the health care field." Psychological Reports, Vol.53, 1983, pages 399-405.

**Fujita, F.** An investigation of the relation between extraversion, neuroticism, positive affect, and negative affect. Masters thesis, University of Illinois, Urbana-Champaign, 1991.

**Furnham, A. & Zacherl, M.** "Personality and job satisfaction." Personality and Individual Differences, Vol.7, 1986, pages 453-459.

**Gannon, M.J. & Reece, B.K.** "Personality characteristics, job satisfaction, and the for-day week." Proceedings of the Industrial Relations Research Association, 1971, pages 116-120.

**Gardner, G.** "Is there a valid test of Herzberg's two factor theory?" British Journal of Occupational Psychology, Vol.50, 1977, pages 197-204.

**Garner, W.R., Hake, H.W. & Eriksen, C.W.** "Operationism and the concept of perception." Psychological Review, Vol.63, 1956, pages 149-159.

**Gechman, A.S. & Wiener, Y.** "Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work." Journal of Applied Psychology, Vol.60, 1975, pages 521-523.

**George, L.K.** "The happiness syndrome: Methodological and substantive issues in the study of social-psychological well-being in adulthood." The Gerontologist, Vol.19, 1979, pages 210-216.

**George, L.K.** "Subjective well-being: Conceptual and methodological issues." Annual Review of Gerontology and Geriatrics, Vol.2, 1981, pages 345-382.

**Gerhart, B.** "How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs." Journal of Applied Psychology, Vol.72, 1987, pages 366-373.

**Ghiselli, E.E.** "The prediction of predictability." Educational and Psychological Measurement, Vol.20, 190, pages 3-8.

**Gibson, J.L. & Klein, S.M.** "Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization." Academy of Management Journal, Vol.13, 1970, pages 411-425.

**Gilmore, D.C., Fried, Y. & Ferris, G.R.** "The influence of unionization on job satisfaction and work perceptions." Journal of Business Psychology, Vol.3, 1989, pages 289-297.

**Gilovich, T.** "Biased evaluation and persistence in gambling." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.44, 1983, pages 1110-1126.

**Ginzberg, E., Ginsburg, S.W, Axelrad, S. & Herma, J.C.** Occupational choice. Columbia University Press, New York, 1951.

**Gingras, M., Tétrau, B. & Dupont, P.** "L'inventaire des préoccupations de carrière: Une adaptation canadienne de l'ACCI." Actes du CONAT, 1994, pages 100-110.

**Glass, S.P. & Wright, T.L.** "Sex differences in type of extramarital involvement and marital dissatisfaction." Sex Roles, Vol.12, 1985, pages 1101-1120.

**Glenn, N.D. & Weaver, C.N.** "The contribution of marital happiness to global happiness." Journal of Marriage and the Family, Vol.43, 1981, pages 161-168.

**Godard, J.** "Beyond Empiricism: Toward a reconstruction of IR theory and research." Advances in Industrial and Labor Relations, Vol. 6, 1994, pages 1-35.

**Godefroid, J.** Psychologie: Science humaine. Éditions HRW, Montréal, 1987.

**Goh, C.T., Koh, H.C. et Low, C.K.** Gender effects on the job satisfaction of accountants in Singapore. Work and Stress, Vol 5, 1991, pages 341-348.

**Goldberg, L.R.** "An alternative 'description of personality': The big five factor structure." Personality and Social Psychology, Vol.59, 1990, pages 1216-1229.

**Goldfinger, C.** Travail et hors-travail: vers un société fluide. Éditions Odile Jacob, Paris, 1998.

**Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhoffer, P. & Platt, J.** L'ouvrier de l'adondance. Seuil, Paris, 1972.

**Goldstein, K.** The organism. American Book, New York, 1939.

**Gottfredson, G.D., Jones, E.M. & Holland, J.L.** "Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality." Journal of Counseling Psychology, Vol.40, 1993, pages 518-524.

**Gouldner, A.W.** "Reciprocity and autonomy in functional theory." dans **L. Cross (Ed.)**, Symposium on sociological theory. Row & Peterson, Evanston, 1959, pages 123-134.

**Gove, W.R. & Shin, H.** "The psychological well-being of divorced and widowed men and women." Journal of Family Issues, Vol.10, 1989, pages 122-144.

**Gowler, D. & Legge, K.** "Personnel and Paradigms." Industrial Relations Journal, 1986, pages 225-235.

**Graney, M.J.** "Happiness and social participation in aging." Journal of Gerontology, Vol.30, 1975, pages 701-706.

**Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B.** Statistics for the behavioral sciences: A first course for students of psychology and education. West Publishing, St-Paul, 1988).

**Greene, C.N.** "Causal connections among managers' merit pay, job satisfaction, and performance." Journal of Applied Psychology, Vol.58, 1973, pages 95-100.

**Grove, J.R., Hanrahan, S.J. & McInman, A.** "Success/failure bias in attributions across involvement categories in sport." Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.17, 1991, pages 93-97.

**Gruneberg, M.M.** Job satisfaction: A reader. John Wiley & Sons, New York, 1976.

**Gruneberg, M.M.** Understanding job satisfaction. MacMillan Press, Wellingborough, 1979.

**Guérin, G., St-Onge, S., Trottier, R., Simard, M. & Hains, V.** "Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille: La situation du Québec." Revue Gestion, mai 1994, pages 74-84.

**Guion, R.M.** "Agenda for research and action." dans **Cranny, C.L., Smith, P. & Stone, E.F. (Eds)** Job satisfaction: How people feel about their job and how it affects their performance. Lexington Books, New York, 1992, pages 257-281.

**Guiot, J.M.** Organisation sociale et comportements. Éditions Agence d'Arc, Montréal, 1980.

**Gupta, N. & Beehr, T.** "Relationship among employee's work and nonwork responses." Journal of Occupational Behavior, Vol.2, 1981, pages 203-209.

**Gurin, G., Veroff, J. & Feld, S.** Americans view their mental health. Ann Arbor, University of Michigan, Survey Research Center, 1960.

**Guttman, D.** "Life events and decision making by older adults." The Gerontologist, Vol.8, 1978, pages 462-467.

**Gwanfogbe, P.N., Schumm, W.R., Smith, M. & Furrow, J.L.** "Polygyny and marital/life satisfaction: An exploratory study from rural Cameroon." Journal of Comparative Family Studies, Vol.28, 1997, pages 55-71.

**Hackett, R.D. & Guion, R.M.** "A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship." Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.35, 1985, pages 340-381.

**Hagedorn, R. & Labovitz, S.** "Participation in community associations by occupation: A test of three theories." American Sociological Review, Vol.33, 1968, pages 272-283.

**Hains, V.** Contribution à l'analyse des coûts et des bénéfices des pratiques d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille. Thèse de doctorat, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1995.

**Halfpenny, P.** "Laws, casualty, and statistics: Posivism, interpretivism and realism." Sociological Theory, No 5, 1987, page 33-36.

**Hall, C.** ABC de la psychologie freudienne. Éditions Montaigne, Paris, 1957.

**Hammer, T.H.** "Relationship between local union characteristics and worker behavior and attitudes." Academy of Management Journal, Vol.21, 1978, pages 560-577.

**Hammer, T.H. & Landau, J.** "Methodological issues in the use of absence date." Journal of Applied Psychology, Vol.66, 1981, pages 574-581.

**Handyside, J.D.** "Satisfactions and aspirations." Occupational Psychology, Vol.35, 1961, pages 213-243.

**Haring, M.J., Stock, W.A. & Okun, M.A.** "A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being." Human Relations, Vol.37, 1984, pages 645-657.

**Haring-Hidore, M., Stock, W.A., Okun, M.A. & Witter, R.A.** "Marital status and subjective well-being: A research synthesis." Journal of Marriage and the Family, Vol.47, 1985, pages 947-953.

**Harpaz, I.** The meaning of work in Israel: Its nature and consequences. Praeger, New York, 1990.

**Harris, F.J.** "The quantification of an industrial employee survey: Method." Journal of Applied Psychology, Vol.33, 1949, pages 103-111.

**Hart, A.** 15 principles for achieving happiness. Word, Dallas, 1988.

**Havighurst, R.J.** Developmental task and education. Davis McKay Company, New York, 1952.

**Hayes, B.E., Perandan, J., Smecko, T. & Trask, J.** "Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the Work Safety Scale." Journal of Safety Research, Vol.29, 1998, pages 145-161.

**Headey, B. & Wearing, A.** "Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, 1989, pages 731-739.

**Headey, B. & Wearing, A.** "Subjective well-being: A stock and flows framework." dans **Strack, F., Argyle, M. & Schwarz, N.** (Eds), Subjective well-being: An interdisciplinary perspective. Pergamon, Oxford; England, 1991, pages 49-71.

**Headey, B.W., Veenhoven, R. & Wearing, A.** "Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being." Social Indicators Research, Vol.24, 1991, pages 81-100.

**Helson, H.** "Current trends and issues in adaptation-level theory." American Psychologist, Vol.19, 1964, pages 26-38.

**Helson, H.** Adaptation-level theory: An experimental and systematic approach to behavior. Harper, New York, 1964.

**Heneman, H.G.** "Work and nonwork: Historical perspectives." dans **Dunnette, M.D.** (Ed) Work and nonwork in the year 2001. Brooks/Cole Publishing Company, Monterey, 1973.



**Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.O. & Capwell, D.F.** Job attitudes: Review of research and opinion. Psychological Services of Pittsburg, Pittsburg, 1957.

**Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.** The motivation to work. Wiley, New York, 1959.

**Herzberg, F.** Work and the nature of man. World Publishing, Cleveland, 1966.

**Hesketh, B. & Shouksmith, G.** "Job and non-job activities, job satisfaction, and mental health among veterinarians." Journal of Occupational Psychology, Vol.7, 1986, pages 325-339.

**Highhouse, S. & Becker, A.S.** "Facet measures and global job satisfaction." Journal of Business and Psychology, Vol.8, 1993, pages 117-127.

**Hinrichs, J.R. & Mischkind, L.A.** "Empirical and theoretical limitations of the two-factor hypothesis of job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.51, 1967, pages 191-200.

**Hirschman, A.O.** Exit, voice, and loyalty: Response to declines in firms, organizations and states. Harvard University Press, Cambridge, 1970.

**Hodson, R.** Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? Sociological Quarterly, Vol 30, 1989, pages 385-399.

**Hoffman, H.S. & Salomon, R.L.** "The opponent process theory of motivation: Some affective dynamics in imprinting." Learning and Motivation, Vol.5, 1974, pages 149-164.

**Holland, J.** The psychology of vocational choice. Blaisdell, Waltham, 1966.

**Homans, G.C.** Social behavior: Its elementary forms. Harcourt, Brace & World, New York, 1961.

**Hong, S.M. & Giannakopoulos, E.** "Effects of age, sex, and university status on life-satisfaction." Psychological Reports, Vol.74, 1994, pages 99-103.

**Hong, L.K. & Duff, R.W.** "Relative importance of spouses, children, and friends in the life satisfaction of retirement community residents." Journal of Clinical Geropsychology, Vol.3, 1997, pages 275-282.

**Hopkins, A.H.** Work and job satisfaction in the public sector. Rowman & Allanbeld, Totowa; NJ, 1983.

**Hoppock, R.** Job satisfaction. Harper & Row, New York, 1935.

**Horley, J. & Lavery, J.J.** "Subjective well-being and age." Social Indicators Research, Vol.34, 1995, pages 275-282.

**Hossain, M.M.** "Job satisfaction and job behavior of private sector industrial workers and supervisors in Bangladesh." Bangladesh Journal of Psychology, Vol.13, 1992, pages 33-44.

**Howard, E. & Browne, J.A.** "An item factor analysis of the 16PF." Personality, Vol.2, 1971, pages 117-139.

**Hoyt, D.R., Kaiser, M.A., Peters, G.R. & Babchuk, N.** "Life satisfaction and activity theory: A multi-dimensional approach." Journal of Gerontology, Vol.35, 1980, pages 935-941.

**Hulin, C.L.** "Sources of variation in job and life satisfaction: The role of community and job-related variables." Journal of Applied Psychology, Vol.53, 1969, pages 279-291.

**Hulin, C.L. & Blood, M.R.** "Job enlargement, individual differences, and worker responses." Psychological Bulletin, Vol.69, 1968, pages 41-55.

**Hunt, J.W & Saul, P.N.** "The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females." Academy of Management Journal, Vol.18, 1975, pages 690-702.

**Iaffaldano, M.T. & Muchinsky, P.M.** "Job satisfaction and job performance: A meta-analysis." Psychological Bulletin, Vol.97, 1985, pages 251-273.

**Indik, B.** "Some effects of organizational size on member attitudes and behavior." Human Relations, Vol.16, 1963, pages 369-384.

**Inglehart, R.** Culture shift in advanced industrial society. Princeton University Press, Princeton, 1990.

**Iris, B. & Barrett, G.V.** "Some relations between job and life satisfaction and job importance." Journal of Applied Psychology, Vol.56, 1972, pages 301-304.

**Ironson, G.H., Smith, P.C., Brannick, M.T., Gibson, W.M. & Paul, K.B.** "Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures." Journal of Applied Psychology, Vol.74, 1989, pages 193-200.

**Irvine, D.M. & Evans, M.G.** "Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies." Nursing Research, Vol.44, 1995, pages 246-253.

**Jackson, S.E. & Schuler, R.S.** "A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings." Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 36, 1985, pages 16-78.

**Jackson, W.** Research methods: Rules for survey design and analysis. Prentice-Hall, Scarborough, 1988, 290 pages.

**Jackofsky, E.F.** "Turnover and job performance: An integrated process model." Academy of Management Review, Vol.9, 1984, pages 267-277.

**Jacob, R. & Salomon, T.** "Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.62, 1977, pages 417-421.

**Jackson, D.N.** Basic personality inventory. Sigman Assesment Systems, Port Huron, 1989.

**Jamal, M. & Mitchell, V.F.** "Work, nonwork and mental health: A model and a test." Industrial Relations, Vol.19, 1980, pages 88-93.

**Jaques, E.** Equitable payment. Wiley, New York, 1961.

**Jason, P. & Martin, J.K.** "Job satisfaction and age: A test of two views." Social Forces, Vol.60, 1982, pages 1089-1102.

**Javeau, C.** L'enquête par questionnaire: Manuel à l'usage du praticien. Éditions de l'Université de Bruxelles et Éditions d'Organisation, Bruxelles, 1990.

**Jex, S.M. & Gudanowski, D.M.** "Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study." Journal of Organizational Behavior, Vol.13, 1992, pages 509-517.

**John, O.P.** "The Big Five factor taxonomy: Dimension of personality in the natural language and in questionnaires." dans **Pervin, L.A. (Ed)** Handbook of personality: Theory and research. Guliford Press, New York, 1990, pages 66-100.

**Jones, A.P., James, L.R., Bruni, J.R. & Sells, S.B.** "Blackhite differences in work environment perceptions and job satisfaction and its correlates." Personnel Psychology, Vol.30, 1977, pages 5-16.

**Judge, T.A.** "Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover?" Journal of Applied Psychology, Vol.78, 1993, pages 395-401.

**Judge, T.A. & Locke, E.A.** "Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.78, 1993, pages 475-490.

**Judge, T.A. & Watanabe, S.** "Another look at the job-life satisfaction relationship." Journal of Applied Psychology, Vol.78, 1993, pages 939-948.

**Judge, T.A. & Watanabe, S.** "Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction." Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.67, 1994, pages 101-107.

**Judge, A.J., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N.** "Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations." Journal of Applied Psychology, Vol.83, 1998, pages 17-34.

**Jung, C.G.** L'homme à la découverte de son âme. Payot, Paris, 1944.

**Kabanoff, B. & O'Brien, G.E.** "Work and leisure: A task analysis." Journal of Applied Psychology, Vol.65, 1980, pages 596-609.

**Kabanoff, B.** "Work and nonwork: A review of models, methods, and findings." Psychological Bulletin, Vol.88, 1980, pages 60-77.

**Kahn, H. & Cooper, C.L.** "Mental health, job satisfaction, alcohol intake and occupational stress among dealers in financial markets." Stress Medecine, Vol.6, 1990, pages 285-298.

**Kahneman, D., Slovic, P. & Tversky, A.** (Eds). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Cambridge University Press, New York, 1982.

**Kalleberg, A.L. & Ioscooco, K.A.** "Aging, values and rewards: Explaining age differences in job satisfaction." American Sociological Review, Vol.48, 1983, pages 78-90.

**Kammann, R.** "Objective circumstances, life satisfactions and sense of well-being: Consistencies across time and place." New Zealand Psychologist, Vol.12, 1983, pages 14-22.

**Kanter, R.M.** Men and women of the corporation. Basic Books, New York, 1977.

**Kasser, T. & Ryan, R.M.** "A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.65, 1993, pages 410-422.

**Kasser, T. & Ryan, R.M.** "Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals." Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.22, 1996, pages 280-287.

**Katz, D.** "Moral and motivation in industry." dans **W. Dennis (Ed)**, Currents trends in industrial psychology. University of Pittsburg Press, Pittsburg, 1949, pages 145-171.

**Katz, S.** "The science of quality of life." Journal of Chronic Disabilities, Vol.40, 1987, pages 459-463.

**Katz, D. & Kahn, R.L.** The social psychology of organization. Wiley, New York, 1978.

**Kavanagh, M.G. & Halpern, M.** "The impact of job level and sex differences on the relationship between life and job satisfaction." Academy of Management Journal, Vol.20, 1977, pages 66-73.

**Kay, P. & McDaniel, C.K.** "The linguistic significance of the meaning of basic color terms." dans **Byrne, A. & Hilbert, D.R. (Eds)**, Reading on color: The science of color. MIT Press, Cambridge, 1997, pages 399-441.

**Keller, L.M., Bouchard, T.J., Arvey, R.D. & Segal, N.L.** "Work values: Genetic and environmental influences." Journal of Applied Psychology, Vol.77, 1992, pages 79-88.

**Keon, T.L. & McDonald, B.** "Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evaluation of the interrelationship." Human Relations, Vol.35, 1982, pages 167-180.

**King, W.L. & Hautaluoma, J.E.** "Comparison of job satisfaction, life satisfaction, and performance of overeducated and other workers." Journal of Social Psychology, Vol.127, 1987, pages 421-433.

**King, N.** "A clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction." Psychological Bulletin, Vol.74, 1970, pages 19-31.

**King, N.** "Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction." dans **Gruneberg, M.M (Ed)**, Job satisfaction: A reader. John Wiley & Sons, New York, 1976, pages 33-55.

**Kirkcaldy, B.D., Cooper, C.L., Shephard, R.J. & Brown, J.S.** "Exercise, job satisfaction and well-being among superintendent police officers." European Review of Applied Psychology, Vol.44, 1994, pages 117-123.

**Klein, S.M. & Maher, J.R.** "Educational level and satisfaction with pay." Personnel Psychology, Vol.19, 1966, pages 195-208.

**Kleinmuntz, B.** Personality measurement: An introduction. Dorsey, Homewood, 1967.

**Kline, P. & Barrett, P.** "The factors in personality questionnaire among normal subjects." Advances in Behavioral Research and Therapy, Vol.5, 1983, pages 141-202.

**Kochan, T.A.** "Collective bargaining and organizational behavior research." dans **Staw, B.M. & Cummings, L.L.** (Eds), Research in organizational behavior. Vol.2, 1980, pages 129-176.

**Kochan, T.A. & Helfman, D.E.** "The effect of collective bargaining on economic and behavioral job outcomes." dans **Ehrenberg, R.G.** (Ed.), Research in labor economic. JAI, Greenwich; CT, 1981.

**Kohler, S.S. & Mathieu, J.E.** "Individual characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated absence criteria." Journal of Organizational Behavior, Vol.14, 1993, pages 515-530.

**Koob, G.F., Caine, S.B., Parsons, L. Markou, A. & Weiss, F.** "Opponent process model and psychostimulant addiction." Pharmacology, Biochemistry and Behavior, Vol.57, 1997, pages 513-521.

**Kornhausser, A.W. & Sharp, A.A.** "Employee attitudes: Suggestions from a study in a factory." Personnel Journal, Vol.10, 1932, pages 393-404.

**Kornhausser, A.W.** "The study of work feelings." Personnel Journal, Vol.8, 1930, pages 348-351.

**Kornhausser, A.W.** Mental health of the industrial worker: A Detroit study. John Wiley & Sons, New York, 1965.

**Kossek, E. et Grace, P.** "Taking a strategic view of employee child care assistance: A cost-benefit model." Human Resource Planning, Vol. 13, 1990, pages 189-202.

**Kouabenan, D.R.** "L'analyse des attributions causales des accidents." Travail Humain, Vol.48, 1985, pages 1-17.

**Kozma, A., Stones, M.J. & Reker, G.T.** "Le bonheur au cours de la vie." Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18, 1997, pages 143-166.

**Krug, S.E. & Johns, E.F.** "A large scale cross-validation of second-order personality structure defined by the 16PF." Psychological Reports, Vol.59, 1986, pages 683-693.

**Kruglanski, A.W., Webster, D.M. & Klein, A.** "Motivated resistance and openness to persuasion in the presence or absence of prior information." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.64, 1993, pages 861-876.

**Kruglanski, A.W.** "Motivated social cognition: Principles of the interface." in E.T. Higgins & A.W. Kruglanski (Eds.), Social psychology: Handbook of basic principles. The Guilford Press, New York, 1996, pages 493-520.

**Kuhn, T.S.** La structure des révolutions scientifiques. Flammarion, Paris, 1972.

**Kumari, P.** "Personality factors and job satisfaction among supervisors." Asian Journal of Psychology and Education, Vol.17, 1986, pages 33-37.

**Laflamme, R.** La vie dans les organisations: des indicateurs de succès. Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 1994.

**Laglaive, F.** "Validation du modèle de personnalité des *big five* dans une situation d'évaluation professionnelle." Revue européenne de psychologie appliquée, Vol.48, 1997, pages 43-54.

**Lalive d'Épinay, C.** "Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. dans **De Coster, M. & Pichault F. (Eds)**, Traité de sociologie du travail. De Boeck, Bruxelles, 1994, pages 55-82.

**Lance, C.E., Lautenschlager, C.J., Sloan, C.E & Varca, P.E.** "A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction." Journal of Personality, Vol.57, 1989, pages 601-624.

**Landy, F.J.** "An opponent process theory of job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.63, 1978, pages 533-547.

**Landy, F.J. & Trumbo, D.A.** Psychology of work behavior. Dorsey Press, Chicago, 1980.

**Larouche, V.** A multivariate investigation of biographical factors in job satisfaction. Ph.D. Thesis. Faculty of the graduate school of the University of Minnesota, 1972.

**Larouche, V.** "Inventaire de satisfaction au travail: validation." Relations Industrielles, Vol.30, 1975, pages 343-373.

**Larouche, V. & Delorme, F.** "Satisfaction au travail: reformulation théorique." Relations Industrielles, Vol.27, 1972, pages 567-602.

**Larsen, R.** "Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans." Journal of Gerontology, Vol.33, 1978, pages 109-125.

**Larsen, R.J. & Katelaar, T.** "Personality and susceptibility to positive and negative emotional states." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.61, 1991, pages 132-140.

**Lau, R.R.** "Dynamics of the attribution process." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.46, 1984, pages 1017-1028.

**Lawler, E.E. & Porter, L.W.** "The effect of performance on job satisfaction." Industrial Relations, Vol.8, 1969, pages 20-28.

**Lawler, E.E.** Motivation in work organizations. Brooks/Cole, Monterey, 1973.

**Lazarus, R.S.** Emotions and adaptation. Oxford University Press, New York, 1991.

**Lee, R. & Wilbur, E.R.** "Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis." Human Relations, Vol.38, 1985, pages 781-791.

**Lee, C., Ashford, S.J. & Bobko, P.** "Interactive effects of 'Type A' behavior, and perceived control on worker performance, job satisfaction, and somatic complaints." Academy of Management Journal, Vol.33, 1990, pages 870-881.

**Lee, G.R., Secombe, K. & Shehan, C.L.** "Marital status and personal happiness: An analysis of trend data." Journal of Marriage and the Family, Vol.53, 1991, pages 839-844.

**Lester, D.** "Job satisfaction, cynicism, education, and belief in an internal locus of control in police." Psychological Reports, Vol.50, 1982, pages 1214-1215.

**Lester, D. & Solis, A.** "Type A personality, stress, and job satisfaction in police officers." Perceptual and Motor Skills, Vol.51, 1980, pages 890-891.

**Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B.** The seasons of a man's life. Knopf, New York, 1978.

**Levinson, D.J.** "A conception of adult development." American Psychologist, Vol.4, 1986, pages 3-13.

**Lewin, K.** Field theory in social science. Harper, New York, 1951.

**Lewinsohn, P.M. & MacPhillamy, D.J.** "The relationship between age and engagement in pleasant activities." Journal of Gerontology, Vol.29, 1974, pages 290-294.



**Lewinsohn, P.M. & Amenson, C.S.** "Some relations between pleasant and unpleasant mood-related events and depression." Journal of Abnormal Psychology, Vol.87, 1978, pages 644-654.

**Liang, J., Kahana, E. & Doherty, E.** "Financial well-being among the aged: A further elaboration." Journal of Gerontology, Vol.35, 1980, pages 409-420.

**Lifter, M.L.** Relationship of job content characteristics to organizational satisfaction and life satisfaction. Unpublished dissertation, Wayne State University, 1973.

**Lindsay, P. & Lindsay, C.H.** "Teachers in preschools and child care centers: Overlooked and undervalued." Child and Youth Care Quarterly, Vol.16, 1987, pages 91-105.

**Lindsay, C.A., Marks, E. & Gorlow, L.** "The Herzberg theory: A critique and reformulation." Journal of Applied Psychology, Vol.51, 1967, pages 330-339.

**Locke, E.A.** "What is job satisfaction?" Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 4, 1969, pages 309-336.

**Locke, E.A.** "Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue collar employees." Journal of Applied Psychology, Vol.58, 1973, pages 67-76.

**Locke, E.A.** "The nature and causes of job satisfaction." dans Dunnette, M.D. (Ed), Handbook of industrial and organizational psychology. Rand McNally, Skokie, 1976.

**Loehlin, J.C., Willerman, L. & Horn, J.M.** "Human behavior genetics." Annual Review of Psychology, Vol.39, 1988, pages 101-133.

**Lofquist, L.H. & Dawis, R.V.** Adjustment to work. Appleton-Century-Crofts, New York, 1969.

**London, M., Crandell, R. & Seals, G.W.** "The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life." Journal of Applied Psychology, Vol.62, 1977, pages 328-334.

**Loscocco, K.A. et Bose, C.E.** Gender and job satisfaction in urban China: The early post-Mao period. Social Science Quarterly, Vol 79, 1998, pages 91-109.

**Lounsbury, J.W., Gordon, S.R., Bergermaier, R.L. & Francesco, A.M.** "Work and nonwork sources of satisfaction in relation to employee intention to turnover." Journal of Leisure Research, Vol.14, 1982, pages 285-294.

**Lounsbury, J.W. & Hoopes, L.L.** "A vacation from work: Changes in work and non work outcomes." Journal of Applied Psychology, Vol.71, 1986, pages 392-401.

**Lucas, R.E., Diener, E. & Suh, E.** "Discriminant validity of well-being measures." Journal of personality and Social Psychology, Vol.71, 1996, pages 616-628.

**Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. & Sirola, W.** "Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?" Journal of Organizational Behavior, Vol.19, 1998, pages 305-320.

**Lykken, D. & Tellegen, A.** "Happiness is a stochastic phenomenon." Psychological Science, Vol.7, 1996, pages 186-189.

**Lynn, R. & Hampson, S.L.** National differences in extraversion and neuroticism. British Journal of Social and Clinical Psychology, Vol.14, 1975, pages 223-240.

**MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. & Fetter, R.** "Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluation of salespersons' performance." Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.50, 1991, pages 123-150.

**Maddox, G.L.** "Activity and morale: A longitudinal study of selected elderly subjects." Social Forces, Vol.42, 1963, pages 195-204.

**Maher, J.R. (Ed)**, New perspective in job enrichment. Van Nostrand, New York, 1971.

**Malcuit, G. & Pomerleau, A.** Terminologie en conditionnement et apprentissage. Presses de l'Université de Québec, Montréal, 1977.

**Mansfield, R.** "Need satisfaction and need importance in and out of work." Studies in personnel psychology, Vol. 4, 1972, pages 21-27.

**Mansfield, R. & Evans, M.G.** "Work and non-work in two occupational groups." Industrial Relations, Vol. 6, 1975, pages 48-54.

**Marcic, D., Aiuppa, T.A. et Watson, J.G.** Personality type, organizational norms and self-esteem. Psychological Reports, Vol.65, 1989, pages 915-919.

**Markides, K.S. & Martin, H.W.** "A causal model of life satisfaction among the elderly." Journal of gerontology, Vol.34, 1979, pages 86-93.

**Markus, H. & Ruvolo, A.** "Possible selves: Personalized representations of goals." dans **Pervin, L.A. (Ed)**, Goal concepts in personality and social psychology. Erlbaum, Hillsdale; NJ, 1986, pages 211-241.

**Maruyama, G. & McGarvey, B.** "Evaluating causal models: An application of maximum-likelihood analysis of structural equations." Psychological Bulletin, Vol.87, 1980, pages 502-512.

**Maslow, A.H.** Motivation and personality. Harper & Row, New York, 1954.

**Maslow, A.H.** "A theory of human motivation." Psychological Review, Vol.50, 1943, pages 370-396.

**Mason, E.S.** Gender differences in job satisfaction. Journal of Social Psychology, Vol. 135, 1995, pages 143-151.

**Mastekaasa, A.** "Marriage and psychological well-being: Some evidence on selection into marriage." Journal of Marriage and Family Relations, Vol.54, 1992, pages 901-911.

**Mastekaasa, A.** "Psychological well-being and marital dissolution: Selection effects?" Journal of Family Issues, Vol.15, 1994, pages 208-228.

**Mastekaasa, A.** "Age variation in the suicide rates and self-reported subjective well-being of married and never married persons." Journal of Community and Applied Social Psychology, Vol.5, 1995, pages 21-39.

**Mayo, E.** "Supervision and morale." Journal of the National Institute of Industrial Psychology, Vol.5, 1931, pages 248-260.

**McClelland, D.C.** The achieving society. Van Nostrand, Princeton, 1961.

**McCloskey, J.C. & McCain, B.E.** "Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses." Journal of Nursing Scholarship, Vol.19, 1987, pages 20-24.

**McCord, J. (Ed).** Facts, frameworks, and forecasts: Advances in criminological theory. Transaction Publishers, New Brunswick, NJ, 1992, 337 pages.

**McCormick, E.J. & Ilgen, D.R.** Industrial psychology. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1980.

**McCrae, R.R. & Costa, P.T.** "The structure of interpersonal traits: Wiggins circumplex and the five factor model." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.56, 1989, pages 586-595.

**McCrae, R.R. & Costa, P.T.** "Adding *liebe und arbeit*: The full five-factor model and well-being." Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.17, 1991, pages 227-232.

**McDonald, B.W. & Gunderson, E.K.** "Correlates of job satisfaction in naval environments." Journal of Applied Psychology, Vol.59, 1974, pages 371-373.

**McGregor, D.** The human side of enterprise, McGraw-Hill, New York, 1960.

**McGuire, W.J.** "Cognitive consistency and attitude change." Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.60, 1960, pages 345-353.

**McFarland, C. & Ross, M.** "Impact of causal attributions on affective reactions to success and failure." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.43, 1982, pages 937-946.

**McIntosh, W.D. & Martin, L.L.** "The cybernetics of happiness: The relation between goal attainment, rumination, and affect." dans **Clack, M.S.** (Ed), Review of personality and social psychology. Sage, Newbury Park;CA, 1990, pages 222-246.

**Medley, M.L.** "Life satisfaction across four stages of adult life." International Journal of Aging and Human Development, Vol.11, 1980, pages 193-209.

**Meir, E.I.** "Elaboration of the relation between interest congruence and satisfaction." Journal of Career Assessment, Vol.3, 1995, pages 341-346.

**Meissner, M.** "The long arm of the job: A study of work and leisure." Industrial Relations, Vol.10, 1971, pages 239-260.

**Messine, P.** Les saturniens. Découverte, Paris, 1987.

**Meyer, J.M., Heath, A.C., Eaves, L.J., Mosteller, M. & Schieken, R.M.** "The predictive power of Cattell's personality questionnaire: An eighteen month prospective study." Personality and Individual Differences, Vol.9, 1988, pages 203-212.

**Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A.** "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization." Journal of Applied Psychology, Vol.78, 1993, pages 538-551.

**Michaels, C.E. & Spector, P.E.** "Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model." Journal of Applied Psychology, Vol.67, 1982, pages 53-59.

**Michalos, A.C.** "Multiple discrepancy theory." Social Indicators Research, Vol.16, 1985, pages 347-413.

**Mikes, P.S. & Hulin, C.L.** "Use of importance as a weighting component of job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.52, 1968, pages 394-398.

**Miller, H.E. & Terborg, J.R.** "Job attitudes of part-time and full-time employees." Journal of Applied Psychology, Vol.64, 1979, pages 380-386.

**Miller, D.C.** "Economic factors in the morale of college-trained adults." American Journal of Sociology, Vol.47, 1941, pages 139-156.

**Miller, M.L.** Adaptation and life satisfaction of the elderly. Doctoral dissertation, Boston College, 1980.

**Mills, C.W.** Les cols blanc: les classes moyennes aux États-Unis. Maspero, Paris, 1966.

**Mira, J.J., Vitaller, J., Aranaz-Jesus, B.J. & Herrero, J.** "Sources of stress and determinants of job satisfaction among general practitioners." dans **Schroeder, H. & Reschke, K. (Eds)**, Health psychology: Potential in diversity. Verlag, Rogensburg, 1993, pages 301-308.

**Mitra, A., Jenkins, G.D. & Gupta, N.** "A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover." Journal of Applied Psychology, Vol.77, 1992, pages 879-889.

**Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M.** "Review and conceptual analysis of the employee turnover process." Psychological Bulletin, Vol.86, 1979, pages 493-522.

**Moch, M.K.** "Racial differences in job satisfaction: Testing four common explanations." Journal of Applied Psychology, Vol.65, 1980, pages 299-306.

**Mohan, J. & Bali, S.** A study of job satisfaction of doctors in relation to their personality, values and self-esteem. Journal of Personality and Clinical Studies, Vol.4, 1988, pages 63-68.

**Mollon, J.D.** "On the basis of velocity clues alone: Some perceptual themes 1946-1996." Quarterly Journal of Experimental Psychology, Vol.50, 1997, pages 859-878.

**Montag, I. & Levin, J.** "The location of the self-monitoring scale in the factor space of the EPQ and the 16PF." Journal of Research in Personality, Vol.24, 1990, pages 45-56.

**Morse, N.C.** Satisfaction in the white collar job. Survey Research Center, University of Michigan, 1953.

**Mount, M.K.** "Managerial career stage and facets of job satisfaction." Journal of Vocational Behavior, Vol.24, 1984, pages 340-354.

**Mount, M.K. & Barrick, M.R.** "The big five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management." Research in Personnel and Human Resources Management, Vol.13, 1995, pages 153-200.

**Mroczek, D.K. & Kolarz, C.M.** "The effect of age on positive and negative affect: A developmental perspective on happiness." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.75, 1998, pages 1333-1349.

**Muchinsky, P.M.** "Employee absenteeism: A review of the literature." Journal of Vocational Behavior, Vol.10, 1977, pages 299-306.

**Muchinsky, P.M.** Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology. Dorsey Press, Chicago, 1987.

**Muchinsky, P.M. & Tuttle, M.L.** "Employee turnover: An empirical and methodological assesement." Journal of Vocational Behavior, Vol.14, 1979, pages 43-77.

**Muchinsky, P.M. & Morrow, P.C.** "A multidisciplinary model of voluntary employee turnover." Journal of Vocational Behavior, Vol.17, 1980, pages 263-290.

**Mullis, A.K., Ellet, C.H. & Mullis, R.L.** "Job satisfaction among child care workers." Journal of Child Care, Vol.2, 1986, pages 65-75.

**Mwamwenda, T.S.** "Marital status and teachers' job satisfaction." Psychological Reports, Vol.80, 1997, pages 521-522.

**Myers, M.S.** "Who are you motivated workers?" Harvard Business Review, Vol.42, 1964, pages 73-88.

**Myers, H.H. & Siegel, P.S.** "The motivation to breastfeed: a fit to the opponent-process theory?" Journal of Personality and Social Psychology, Vol.49, 1985, pages 188-193.

**Myers, D.G. & Diener, E.** "Who is happy?" Psychological Science, Vol.6, 1995, pages 10-19.

**Myers, D.G. & Diener, E.** "La poursuite scientifique du bonheur." Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18, 1997, pages 13-28.

**Near, J.P., Rice, R.W & Hunt, R.G.** "The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research." Academy of Management Review, Vol.5, 1980, pages 415-429.

**Near, J.P., Rice, R.W. & Hunt, R.G.** "Job satisfaction and life satisfaction: A profile analysis." Social Indicators Research, Vol.19, 1987, pages 383-401.

**Near, J.P., Smith, C.A., Rice, R.W. & Hunt, R.G.** "A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction." Academy of Management Journal, Vol.27, 1984, pages 184-190.

**Near, J.P. & Sorcinelli, M.D.** "Work and life away from work: Predictors of faculty satisfaction." Research in Higher Education, Vol.25, 1986, pages 377-394.

**Near, J.P., Smith, C.A., Rice, R.W. & Hunt, R.G.** "The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research." Academy of Management Review, Vol.5, 1980, pages 415-429.

**Near, J.P., Rice, R.W. & Hunt, R.G.** "Work and extra-work correlates of life and job satisfaction." Academy of Management Journal, Vol.21, 1978, pages 248-264.

**Near, J.P., Smith, C.A., Rice, R.W. & Hunt, R.G.** "Job satisfaction and nonwork satisfaction as components of life satisfaction." Journal of Applied Social Psychology, Vol.13, 1983, pages 126-144.

**Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. & Tobin, S.S.** "The measurement of life satisfaction." Journal of Gerontology, Vol.16, 1961, pages 134-143.

**Neugarten, B.L.** "Adaptation and the life cycle." Counselling Psychologist, Vol.6, 1976, pages 16-20.

**Nicholson, N., Brown, C.A. & Chadwick-Jones, J.K.** "Absence from work and job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.61, 1976, pages 728-737.

**Noller, P., Law, H. & Comrey, A.L.** "Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors compared: More evidence for the five robust factors?" Journal of Personality and Social Psychology, Vol.53, 1987, pages 775-782.

**Norman, W.T.** "Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings." Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.66, 1963, pages 574-583.

**Norman, W.T.** 2800 personality traits descriptors: normative operating characteristics for a university population. University of Michigan, Ann Arbor, 1967.

**Nunnally, J.C.** Psychometric theory. McGraw-Hill, New York, 1978.

**O'Brien, G.E. & Dowling, P.** "Age and job satisfaction." Australian Psychologist, Vol.16, 1981, pages 49-61.

**Ochberg, R.L.** "Patterns of unhappiness in men's careers." dans **Young, R. & Collin, A.** (Eds), Interpreting career: Hermeneutical studies of lives in context. Praeger/Greenwood, Westport, 1992, pages 98-116.

**Odaka, K.** "Work and leisure: The case of Japanese industrial workers'." Transactions of the sixth world congress of sociology, Vol.3, 1970, pages 169-188.

**O'Driscoll, M.P. & Beehr, T.A.** "Supervisors behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates." Journal of Organizational Behavior, Vol.15, 1994, pages 141-155.

**Okun, M.A., Stock, W.A., Haring, M.J. & Witter, R.A.** "Health and subjective well-being: A meta-analysis." International Journal of Aging and Human Development, Vol.19, 1984, pages 111-132.

**Okun, M.A., Olding, R.W. & Cohn, C.M.G.** "A meta-analysis of subjective well-being interventions among elders." Psychological Bulletin, Vol.108, 1990, pages 257-266.

**Olsen, J.K.** The effect of change in activity in voluntary associations on life satisfaction among people 60 and over who have been active through time. Doctoral dissertation, University of Maryland, 1980.

**O'Neill, K.G. & Tocco, A.L.** "Are child care assistance programs a crucial investment?" Financial Executive, Vol. 6, 1990, pages 19-23.

**O'Quin, K. & LoTempio, S.** "Job satisfaction and intentions to turnover in human services agencies perceived as stable or nonstable." Perceptual and Motor Skills, Vol.86, 1998, pages 339-344.

**O'Reilly, C.A. & Roberts, K.H.** "Individual differences in personality, position in the organization, and job satisfaction." Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.14, 1975, pages 144-150.

**Organ, D.W.** "A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis." Academy of Management Review, Vol.2, 1977, pages 46-53.

**Organ, D.W. & Ryan, K.** "A meta-analysis review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior." Personnel Psychology, Vol.48, 1995, pages 775-802.



**Ornstein, S., Cron, W.L. & Slocum, J.W.** "Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super." Journal of Organizational Behavior, Vol 10, 1989, pages 117-133.

**Orpen, C. & Ndlovu, J.** "Participation, individual differences, and job satisfaction among Black and White employees in South Africa." International Journal of Psychology, Vol.12, 1977, pages 31-38.

**Orpen, C.** "Work and nonwork satisfaction: A causal correlational analysis." Journal of Applied Psychology, Vol.63, 1978, pages 530-532.

**Osgood, C.E., Suci, G.J. & Tannenbaum, P.H.** The measurement of meaning. University of Illinois Press, Urbana, 1957.

**Parasuraman, S.** "Nursing turnover: An integrated model." Research in Nursing and Health, Vol.12, 1989, pages 267-277.

**Parducci, A.** Happiness, pleasure and judgment: The contextual theory and its applications. Earlbaum, Mahwah; NJ, 1995.

**Parker, S.** The future of work and leisure. Praeger Publishers, New York, 1971.

**Parson, F.** Choosing a vocation. Houghton Mifflin, Boston, 1909.

**Pavlov, I.P.** Conditioned reflexes. Gonthier, Genève, 1927.

**Pavot, W, Diener, E., Colvin, C.R. & Sandvik, E.** "Response artefacts in the measurement of subjective well-being." Social Indicators Research, Vol.24, 1991, pages 35-56.

**Pavot, W & Diener, E.** "The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being." Social Indicators Research, Vol.28, 1993, pages 1-20.

**Pelham, B.W. & Wachsmuth, J.D.** "The waxing and waning of the social self: Assimilation and contrast in social comparison." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, 1995, pages 825-838.

**Penner, L.A., Midili, A.R. & Kegelmeyer, J.** "Beyond job attitude: A personality and social psychology perspective on the causes of organization citizenship behavior." Human Performance, Vol.10, 1997, pages 111-131.

**Pestonjee, D.M., Singh, A.P. & Ahmad, N.** "Job satisfaction and accidents." Indian Journal of Industrial Relations, Vol.13, 1977, pages 65-71.

**Peters, T.** Thriving on chaos. Knopf, New York, 1987.

**Petty, M.M., McGee, G.W. & Cavender, J.W.** "A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance." Academy of Management review, Vol.9, 1984, pages 712-721.

**Pettygrove, W., Whitebook, M. & Weir, M.** "Beyond babysitting: Changing the treatment and image of child caregivers." Young Children, Vol.39, 1984, pages 14-21.

**Pfeffer, J. & Davis-Blake, A.** Unions and job satisfaction: An alternative view. Work and Occupations, Vol 17, 1990, pages 259-283.

**Phillips, J.S. & Lord, R.G.** "Notes on the practical and theoretical consequences of implicit leadership theories for the future of leadership measurement." Journal of Management, Vol.12, 1986, pages 31-41.

**Pierce, J.R.** The relationship between continuing education and life satisfaction in older adults. Doctoral dissertation, Georgia State University, 1981.

**Piliavin, J.A. & Callero, P.L.** Giving blood: The development of an altruistic identity. Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1991, 313 pages.

**Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B.** "Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research." Human Performance, Vol.10, 1997, pages 133-151.

**Porter, L.W. & Lawler, E.E.** Managerial attitude and performance. Dorsey, Homewood, 1968.

**Porter, L.W. & Steers, R.M.** "Organizational work, and personal factors in employee turnover and absenteeism." Psychological Bulletin, Vol.80, 1973, pages 151-176.

**Porter, L.W.** "A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs." Journal of Applied Psychology, Vol.45, 1961, pages 1-10.

**Porter, L.W.** "Job attitude in management: I.Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level." Journal of Applied Psychology, Vol.46, 1962, pages 376-384.

**Porter, L.W.** "Job attitude in management: II.Perceived importance of needs as a function of job level." Journal of Applied Psychology, Vol.47, 1963a, pages 141-146.

**Porter, L.W.** "Job attitude in management: III.Perceived importance of needs as a function of job level." Journal of Applied Psychology, Vol.47, 1963b, pages 267-275.

**Porter, L.W.** "Job attitude in management: IV. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of size of company." Journal of Applied Psychology, Vol.47, 1963c, pages 386-397.

**Powell, J.** Happiness is a inside job. Tabor, Valencia; CA, 1989.

**Prochaska, J.O. & DiClemente, C.,C.** The transtheoretical approach: Crossing traditional boundaries or therapy. Krieger Publishing Company, Malabar, Florida, 1994.

**Pronovost, G.** "Loisir et travail." dans **De Coster, M. & Pichault F.** (Eds), Traité de sociologie du travail. De Boeck, Bruxelles, 1994, pages 83-102.

**Queen, L. & Freitag, C.B.** "A comparison of externality, anxiety, and life satisfaction in two aged populations." Journal of Psychology, Vol.98, 1978, pages 71-74.

**Quinn, R.P. & Kabin, R.L.** "Organizational Psychology." Annual Review of Psychology, Vol.18, 1967, pages 437-466.

**Quinn, R.P. & Staines, G.** Quality of employment survey, 1973-1977: Panel. Inter-University Consortium for Political and Social Research, Ann Arbor, 1979.

**Quinn, R.P. & Mandilovitch, M.S.** "Education and job satisfaction: 1962-1977." Vocational Guidance Quarterly, Vol.29, 1980, pages 100-111.

**Raabe, P.H.** "The organizational effects of workplace family policies: Past weaknesses and recent progress toward improved research." Journal of Family Issues, Vol. 11, 1990, pages 477-491.

**Rand, A.** "Concepts of consciousness." The Objectivist, Vol.5, 1966, pages 1-8.

**Randolph, D.L., Caston, E.E. & Wright, J.** "Prediction of job satisfaction of psychologists via personality needs." Southern Journal of Educational Research, Vol.11, 1977, pages 229-239.

**Rain, J.S., Lane, I.M. & Steiner, D.D.** "A current look at the job satisfaction\life satisfaction relationship: Review and future considerations." Human Relations, Vol.44, 1991, pages 287-307.

**Rajecki, D.W.** Attitudes: Themes and advances. Sinauer Associates, Sunderland, Massachusetts, 1982.

**Rapkin, B.D. & Fisher, K.** "Framing the construct of life satisfaction in term of older adults' personal goals." Psychology and Aging, Vol.7, 1992, pages 138-149.

**Rapoport, R. & Rapoport, R.N.** Leisure and family life cycles. Routledge and Keegan Paul, London, 1975.

**Rawlinson, R. & Felner, R.** "Major life events, hassles and adaptation in dolescence: Confounding in the conceptualization and measurement of life stress and adjustment revisited." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.55, 1988, pages 432-444.

**Read, S.J. & Miller, L.C.** "Dissonance and balance in belief systems: The promise of parallel constraint satisfaction processes and connectionist modeling approaches." dans **R.C. Schank & E. Langer (Eds.)**, Beliefs, reasoning, and decision making. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 1994, pages 209-235.

**Ready, A.E., Boreskie, S.L., Law, S.A. & Russell, R.** "Fitness and lifestyle parameters fail to predict back injuries in nurses." Canadian Journal of Applied Physiology, Vol.18, 1993, pages 80-90.

**Reich, J.W. & Zautra, A.** "Life events and personal causation: Some relationships with satisfaction and distress." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.41, 1981, pages 1002-1012.

**Remontet, J.H. & Hansson, R.O.** "Job-related threats to control among older employees." Journal of Social Issues, Vol.47, 1991, pages 129-141.

**Rice, R., Near, J. & Hunt, R.** "Unique variance in job and life satisfaction associated with work-related and extra-workplace variables." Human Relations, Vol.32, 1979, pages 605-623.

**Rice, R.W., McFarlin, D.B. & Bennett, D.E.** "Standards of comparison and job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol 74, 1989, pages 591-598.

**Rice, R.W., McFarlin, D.B., Hunt, R.G. & Near, J.P.** "Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction." Basic and Applied Social Psychology, Vol.6, 1985, pages 297-316.

**Rice, R.W., McFarlin, D.B. & Hunt, R.G.** "Moderators of the relationship between job and life satisfaction." Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Washington, DC., 1982.

**Rice, R.W., Near, J.P. & Hunt, R.G.** "The job satisfaction\life satisfaction relationship: A review of empirical research." Basic and Applied Social Psychology, Vol.1, 1980, pages 37-64.

**Rice, R.W., Phillips, S.M. & McFarlin, D.B.** "Multiple discrepancies and pay satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.75, 1990, pages 386-393.

**Rice, R.W., Gentile, D.A. & McFarlin, D.B.** "Facet importance and job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.76, 1991, pages 31-39.

**Richford, M.L. & Fortune, J.C.** "The secondary principal's job satisfaction in relation to two personality constructs." Education, Vol.105, 1984, pages 17-20.

**Riesman, D.** La foule solitaire: anatomie de la société moderne. Arthaud, Collection "Notre temps", Paris, 1964.

**Riggio, R.E. & Cole, E.J.** "Agreement between subordinate and superior ratings of supervisory performance and effects on self and subordinate job satisfaction." Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.65, 1992, pages 151-158.

**Riverin-Simard, D.** Étapes de vie au travail. Éditions Saint-Martin, Montréal, 1984.

**Roe, A.** The psychology of occupations. Wiley, New York, 1956.

**Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J.** Management and the worker. Harvard University Press, Cambridge, 1939.

**Rogers, S.J.** "The nexus of job satisfaction, marital satisfaction and individual well-being: Does marriage order matter? dans **Hodson, R. & Parcel, T.L. (Eds)**, Research in the sociology of work: Work and family. Vol.7, 1999, pages 141-167.

**Rosellini, R.A. & Lashley, R.L.** "Opponent-process theory: Implication for criminality." dans **McCord, J. (Ed)**, Facts, frameworks, and forecasts: Advance in criminological theory. Transaction Publishers, New Brunswick, NJ, 1992, pages 47-62.

**Rosen, R.A. & Rosen, H.J.** "A suggested modification in job satisfaction surveys." Personnel Psychology, Vol.8, 1955, pages 303-314.

**Rosenberg, M.J. & Hovland, C.I.** "Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes." dans **C.I. Hovland & M.J. Rosenberg (Eds)**, Attitude organization and change. Yale University Press, New Haven, 1960, pages 1-14.

**Ross, C.E. & Reskin, B.F.** "Education, control at work, and job satisfaction." Social Science Research, Vol.21, 1992, pages 134-148.

**Rousseau, D.M.** "Relationship of work to nonwork." Journal of Applied Psychology, Vol.63, 1978, pages 513-517.

**Rubaii-Barrett, N. et Beck, A.C.** Minorities in the majority: Implication for managing cultural diversity. Public Personnel Management, Vol.22, 1993, pages 503-521.

**Ryff, C. & Essex, M.J.** "The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation." Psychology and Aging, Vol.7, 1992, pages 507-517.

**Sagie, A. & Elizur, D.** "The relationship between work values and values in multiple life areas: A structural analysis." Proceedings of the Fifth International Conference on Work Values and Behavior, Montréal, 1996, pages 30-39.

**Sah, B. & Ojha, H.** "A study of personality correlates of job-satisfaction among blue and white collar workers." Manas, Vol 36, 1989, pages 63-71.

**Saiyadain, M.S.** "Personal characteristics and job satisfaction: India/Nigeria comparison." International Journal of Psychology, Vol.20, 1985, pages 143-153.

**Salancik, G.R. & Pfeffer, J.** "An examination of need satisfaction models of job satisfaction." Administrative Science Quarterly, Vol.22, 1977, pages 427-456.

**Salomon, R.L. & Corbitt, J.D.** "An opponent process theory of motivation: Cigarette addiction." Journal of Abnormal Psychology, Vol.81, 1973, pages 158-171.

**Salomon, R.L. & Corbitt, J.D.** "An opponent process theory of motivation: Temporal dynamics of affect." Psychological Review, Vol.81, 1974, pages 119-145.

**Sauer, W.** "Morale of the urban aged: A regression analysis by race." Journal of Gerontology, Vol.32, 1977, pages 600-608.

**Sauer, W.J. & Warland, R.** "Morale and life satisfaction." dans **Mangen, D.J. & Peterson, W.A.** (Eds), Research instruments in social gerontology: Clinical and social psychology. University of Minnesota Press, Minneapolis, 1982, pages 195-240.

**Scarpello, V.G. & Campbell, J.P.** "Job satisfaction: Are all the parts there?" Personnel Psychology, Vol.36, 1983, pages 577-600.

**Schaffer, R.H.** "Job satisfaction as related to need satisfaction in work." Psychological Monographs, Vol.53, 1953.

**Schappe, S.P.** "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior." Journal of Psychology, Vol.132, 1998, pages 277-290.

**Schaubroeck, J., Ganster, D.C. & Fox, M.L.** "Dispositional affect and work-related stress." Journal of Applied Psychology, Vol.77, 1992, pages 322-335.

**Schaubroeck, J., Ganster, D.C. & Kemmerer, B.E.** "Job complexity, 'type A' behavior, and cardiovascular disorder: A prospective study. Academy of Management Journal, Vol.37, 1994, pages 426-439.

**Schell, B.H. & Loeb, A.S.** "An investigation of general happiness level, collective bargaining attitudes, job satisfaction, and university and union commitment of faculty members in Canada." Journal of Social Behavior and Personality, Vol.1, 1986, pages 537-556.

**Schermerhorn, J.R., Templer, A.J., Cattaneo, R.J., Hunt, J.G. & Osborn, R.N.** Comportement humain et organisation. ERPI, Saint-Laurent, 1994.

**Scherpenzel, A. & Saris, W.** "Causal direction in a model of life satisfaction: The top-down/bottom-up controversy." Social Indicators Research, Vol.36, 1994, pages 161-180.

**Schiemann, W.A.** "Satisfaction-Rewards-Performance: Review of the literature and a causal analysis." Paper presented at the meeting of the Midwestern Psychological Association, Chicago, 1975.

**Schmitt, N. & Mellon, P.M.** "Life and job satisfaction: Is the job central?" Journal of Vocational Behavior, Vol.16, 1980, pages 51-58.

**Schmitt, N. & Bedeian, A.G.** "A comparison of lisrel and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship." Journal of Applied Psychology, Vol.67, 1982, pages 806-817.

**Schnake, M.** "Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda." Human Relations, Vol.44, 1991, pages 735-759.

**Schneider, J. & Locke, A.** "A critique of Herzberg's incident classification system and a suggested revision." Organizational Behavior and Human Performance, Vol.6, 1971, pages 441-457.

**Schroeder, D.H. & Costa, P.T.** "Influence of life event stress on physical illness: Substantive effects or methodological flaws?" Journal of Personality and Social Psychology, Vol.46, 1984, pages 853-863.

**Schuler, R.** "Worker background and job satisfaction." Industrial and Labor Relations Review, Vol.26, 1973, pages 851-853.

**Schumacher, F.F.** Small is beautiful. Harper Torchbooks, New York, 1973.

**Schwab, D.P. & Cummings, L.L.** "Theories of performance and satisfaction: A review." Industrial Relations, Vol.9, 1970, pages 408-430.

**Schwab, D.P. & Heneman, H.G.** "Aggregate and individual predictability of the two-factor theory of job satisfaction." Personnel Psychology, Vol.23, 1970, pages 55-66.

**Schwarz, N. & Strack, N.** "Evaluating one's life: A judgement model of subjective well-being." dans **Strack et al.** (Eds), Subjective well-being: An interdisciplinary perspective. Pergamon Press, Oxford; UK, 1991, pages 27-48.

**Schwochau, S.** "Union effects on job attitudes." Industrial and Labor Relations Review, Vol.40, 1987, pages 209-224.

**Scott, W.F.** Organizations: Rational, natural and open systems. Prentice-Hall, Englewood Cliffs; NJ, 1992.

**Scott, K.D. & Taylor, G.S.** "An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis." Academy of Management Journal, Vol.28, 1985, pages 599-612.

**Seibel, H.P., Wallbrown, F.H., Reuter, E.K. & Barnett, R.W.** "Further evidence concerning motivational distortion on the sixteen personality factor primaries by male felons." Journal of Personality Assessment, Vol.55, 1990, pages 367-375.

**Seligman, M.E.P.** Learned optimism. Random House, New York, 1991.

**Sells, S.B., Demaree, R.G. & Will, D.P.** "Dimensions of personality: 1 congruent factor structure of Guilford and Cattell trait markers." Multivariate Behavioral Research, Vol.5, 1970, pages 391-422.

**Senge, P.M.** The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday Currency, New York, 1990.

**Seybolt, J.W.** "Work satisfaction as a function of the person-environment interaction." Organizational Behavior and Human Performance, Vol.17, 1976, pages 66-75.

**Shaffer, G.S.** "Patterns of work and nonwork satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.72, 1987, pages 115-124.

**Shaw, L. & Sichel, H.S.** Accident proneness: Research in the occurrence, causation, and prevention of road accidents. Pergamon, Oxford, 1971.



**Shedler, J., Mayman, M. & Manis, M.** "The illusion of mental health." American Psychologist, Vol.48, 1993, pages 1117-1131.

**Sheldon, K.M. & Kasser, T.** "Coherence and congruence: Two aspects of personality integration." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.68, 1995, pages 531-543.

**Shepard, J.** "Functional specialization, alienation and job satisfaction." Industrial and Labor Relations Review, Vol.23, 1970, pages 207-219.

**Sheridan, J. & Slocum, J.W.** "The direction of the causal relationship between job satisfaction and work performance." Organizational Behavior and Human Performance, Vol.14, 1975, pages 159-172.

**Shin, D.C. & Johnson, D.M.** "Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life." Social Indicators Research, Vol.5, 1978, pages 475-492.

**Shmotkin, D.** "Subjective well-being as a function of age and gender: A multivariate look for differentiated trends." Social Indicators Research, Vol.23, 1990, pages 201-230.

**Shultz, T.R. & Lepper, M.R.** "Cognitive dissonance reduction as constraint satisfaction." Psychological Review, Vol.103, 1996, pages 219-240.

**Sievers, B.** "La motivation: un ersatz de signification." dans **Chanlat, J.F.** (Ed), L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées. Presses de l'Université Laval/Eska, Québec, 1990, pages 337-361.

**Sillamy, N.** Dictionnaire de la psychologie. Larousse, Paris, 1965.

**Sillamy, N.** Dictionnaire encyclopédique de psychologie. Bordas, Paris, 1980.

**Sinacore-Guinn, A.L.** "Employed mothers: Job satisfaction and self-esteem." Canadian Journal of Counselling, Vol.32, 1998, pages 242-258.

**Skinner, B.F.** The behavior of organisms. Appleton-Century-Crofts, New York, 1938.

**Slocum, J.W. & Cron, W.L.** "Job attitudes and performance during three career stages." Journal of Vocational Behavior, Vol.26, 1985, pages 126-145.

**Smith, M.B.** "Personal values as determinants of a political attitude." Journal of Psychology, Vol.28, 1949, pages 477-486.

**Smith, P.C.** Cornell studies in job satisfaction: I. Strategy for the development of a general theory of job satisfaction. Cornell University, Ithaca, 1963.

**Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, P.J.** "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents." Journal of Applied Psychology, Vol.68, 1983, pages 653-663.

**Smith, A.P. & Endsley, R.C.** "Comparison of accredited and non-accredited family child care programs on program quality, provider professionalism and family support." Child and Youth Care Forum, Vol.25, 1996, pages 353-378.

**Soliman, H.M.** "Motivation-hygiene theory of job attitudes: An empirical investigation and an attempt to reconcile both the one and the two-factor theories of job attitudes." Journal of Applied Psychology, Vol.54, 1970, pages 452-461.

**Solomowitz, N.** Life styles, life satisfaction and ego development in late adulthood. Doctoral dissertation, University of Kentucky, 1979.

**Spector, P.A.** Job satisfaction: Application, assesment, cause, and consequences. SAGE Publications, London, 1997.

**Spirrison, C.L.** "Form E of the 16PF and adults with mental retardation: Internal consistency and validity." Journal of Personality Assesment, Vol.58, 1992, pages 525-536.

**Spreitzer, E. & Snyder, E.E.** "Correlates of life satisfaction among the aged." Journal of Gerontology, Vol.29, 1974, pages 454-458.

**Srivastava, S.K.** "To measure the level of job satisfaction in technical and non-technical employees with special reference to different personality characteristics in public sectors." Indian Journal of Applied Psychology, Vol.23, 1986, pages 1-5.

**Staines, G.L.** "Spillover versus compensation: A review of the litterature on the relationship between work and nonwork." Human Relations, Vol.33, 1980, pages 111-129.

**Staines, G.L., Pottick, K.L. & Fudge, D.A.** "Wive's employment and husband's attitudes toward work and life." Journal of Applied Psychology, Vol.71, 1986, pages 118-128.

**Staw, B.M. & Ross, J.** "Stability in the midst of change: A dispositional approach to job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.70, 1985, pages 469-480.

**Staw, B.J.** "Attribution of the 'causes' of performance: A new alternative interpretation of cross-sectional research in organizations." Organizational Behavior and Human Performance, Vol.13, 1975, pages 414-432.

**Steers, R.M. & Rhodes, S.** "Major influences on employee attendance: A process model." Journal of Applied Psychology, Vol.63, 1978, pages 391-407.

**Stein, B.Z.** Size efficiency, and community enterprise. Center for Community Economic Development, Cambridge; MA, 1974.

**Steiner, D.D. & Truxillo, D.M.** "Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship: A test of the disaggregation hypothesis." Journal of Occupational Behavior, Vol.8, 1987, pages 71-77.

**Stiles, D.M.** Family background as antecedent of job satisfaction. Ph.D. dissertation, University of Georgia, 1985.

**Stoetzel, J.** "La conception actuelle de la notion d'attitude en psychologie sociale." dans **Mendras, H.** (Ed) Éléments de sociologie: textes. Armand Colin, Paris, 1968, pages 74-92.

**Stouffer, S.A., Suchmann, E.A., DeVinney, L.C., Star, S.A. & Williams, R.M.** The american soldier. Princeton University Press, Princeton, 1949.

**Struempfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F. & Viviers, M.R.** "Personality dispositions and job satisfaction." South African Journal of Psychology, Vol.28, 1998, pages 99-100.

**Suh, E., Diener, E. & Fujita, F.** "Events and subjective well-being: Only recent events matter." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.70, 1996, pages 1091-1102.

**Sullivan, S.E. & Bhagat, R.S.** "Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here?" Journal of management, Vol.18, 1992, pages 353-374.

**Suls, J., Green, P. & Hillis, S.** "Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia, and neurotism." Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.24, 1998, pages 127-136.

**Super, D.E.** "A theory of vocational development." American Psychologist, Vol.8, 1953, pages 185-190.

**Super, D.E.** "Career choice and development." dans **Brown, D. & Brooks, L.** (Eds), Career choice and development. Jossey-Bass, San Francisco, 1984, pages 192-234.

**Super, D.E.** "Coming of age in Middletown: Careers in the making." American Psychologist, Vol.40, 1985, pages 405-414.

**Super, D.E.** "Travail et loisir dans une économie en flux." L'orientation scolaire et professionnelle, Vol.17, 1988, pages 23-32.

**Super, D.E., Thompson, A.S. & Lindeman, R.H.** Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling. Psychologists Press, Palo Alto, 1988.

**Super, D.E.** "The relative importance of work." Bulletin de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle, Vol.37, 1981, pages 26-36.

**Sweeney, P.D., Schaffer, D.E. & Golin, S.** "Pleasant events, unpleasant events, and depression." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.43, 1982, pages 136-144.

**Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S.** Using multivariate statistics. HarperCollins, New York, 1996.

**Tait, M., Padgett, M.Y. & Baldwin, T.T.** "Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study." Journal of Applied Psychology, Vol.74, 1989, pages 502-507.

**Taylor, J.B.** "What do attitude scales measure: The problem of social desirability." The Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.62, 1961, pages 386-390.

**Tellegen, A.** "Structures of mood and personality and their relevance in assessing anxiety, with an emphasis on self-report" dans **Tuma, A.H. & Maser, J.D.** (Eds), Anxiety and anxiety disorders. Erlbaum, Hillsdale; NJ, 1985, pages 681-716.

**Tetlock, P.E.** "The impact of accountability on judgment and choice: Toward a social contingency model." dans **M.P. Zanna (Ed.)**, Advances in experimental social psychology, Academic Press, New York, 1992, pages 331-376.

**Tett, R.P. & Meyer, J.P.** "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turn over: Path analyses based on meta-analytic findings." Personnel Psychology, Vol.46, 1993, pages 259-293.

**Tharenou, P.** "A test of reciprocal causality for absenteeism." Journal of Organizational Behavior, Vol.14, 1993, pages 269-290.

**Thériault, C. & Cyr, M.** "Relation entre les satisfactions liées à trois rôles sociaux et la satisfaction de vie chez les femmes au foyer." Canadian Journal of Behavioural Science, Vol.28, 1996, pages 79-85.

**Thibault, J.** La personnalité au travail comme facteur prédicteur de la performance en emploi. Mémoire de maîtrise, Département de relations industrielles, Université du Québec à Hull, 1998.

**Thierry, H. & Koopman-Iwema, A.** "Motivation and satisfaction" dans **Drenth, P.J.D., Thierry, H., Willems, P.J. & de Wolf, C.J. (Eds)**, Handbook of work and organizational psychology. John Wiley & Sons, New York, 1984, pages 131-174.

**Thomas, L.E. & Chambers, K.O.** "Phenomenology of life satisfaction among elderly men: Qualitative and quantitative views. Psychology and Aging, Vol.4, 1989, pages 284-289.

**Thomas, K.W. & Kilman, R.H.** "The social desirability variable in organizational research: An alternative explanation for reported findings." Academy of Management Journal, Vol.18, 1975, pages 741-752.

**Thompson, E.P.** "Temps, travail et capitalisme industriel." Past and Present, Vol.32, 1967, pages 56-97.

**Thompson, E.P.** The making of English working class. Penguin Books, Harmondsworth, 1980.

**Tokar, D.M., Vaux, A. & Swanson, J.L.** "Dimensions relating Holland's vocational personality typology and the five-factor model." Journal of Career Assessment, Vol.3, 1995, pages 57-74.

**Tokar, D.M. & Swanson, J.L.** "Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality." Journal of Vocational Behavior, Vol.46, 1995, pages 89-108.

**Tokar, D.M. & Mezydlo-Subich, L.** "Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction." Journal of Vocational Behavior, Vol.50, 1997, pages 482-491.

**Transberg, M., Slane, S. & Ekeberg, S.E.** "The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis." Journal of Vocational Behavior, Vol.42, 1993, pages 253-264.

**Triandis, H.C.** Attitude and attitude change. John Wiley & Sons, New York, 1971.

**Thurstone, L.L.** "Attitudes can be measured." American Journal of Sociology, Vol.20, 1928, pages 554-592.

**Turner, J.** "The promise of positivism." dans **Seidman, S. et Wagner, P.G. (Eds)** Postmodernism and social theory. Blackwell, Cambridge, 1992.

**Tzeng, O.C.S. & Gomez, M.** "Physiological paradigm of love." dans **Tzeng, O.C.S. (Ed)**, Theories of love development, maintenance, and dissolution: Octagonal cycle and differential perspectives. Praeger/Greenwood, New York, 1992, pages 102-116.

**Ushasree, S., Seshu-Reddy, B.V. et Vinolya, P.** Gender, gender-role and age effects on teachers' job stress and job satisfaction. Psychological Studies, Vol 40(2), 1995, pages 72-76.

**Vallerand, P.** Les fondements de la psychologie sociale. Gaëtan Morin Éditeur, Boucherville, 1994, 888 pages.

**Veenhoven, R.** Conditions of happiness. Reidel, Dordrecht; Netherlands, 1984.

**Veenhoven, R.** "The utility of happiness." Social Indicators Research, Vol.20, 1988, pages 333-354.

**Veenhoven, R.** "Progrès dans la compréhension du bonheur." Revue Québécoise de Psychologie, Vol.18(2), 1997, pages 29-74.

**Ventegodt, S., Hilden, J. & Zachau-Christiansen, B.** Measuring the quality of life: A methodological framework. 1991, 9 pages. (<http://home2.inet.tele.dk/fcl/mql2.html>)

**Vollmer, H.M. & Kinney, J.A.** "Age, education and job satisfaction." Personnel, Vol.32, 1955, pages 38-43.

**Voss, K., Markiewicz, D. & Doyle, A.B.** "Friendship, marriage and self-esteem." Journal of Social and Personal Relationship, Vol.16(1), 1999, pages 103-122.

**Vroom, V.H.** Work and motivation. Wiley, New York, 1964.

**Wall, T.D. & Stephenson, G.M.** "Herzberg's two-factor theory of job attitudes: A critical evaluation and some fresh evidence." Industrial Relations Journal, Vol.1, 1970, pages 41-65.

**Waluyo, L., Ekberg, K. et Eklund, J.** Assembly work in Indonesia and in Sweden: Ergonomics, health and satisfaction. Ergonomics, Vol.39(2), 1996, pages 199-212.

**Wanous, J.P. & Lawler III, E.E.** "Measurement and meaning of job satisfaction." Journal of Applied Psychology, Vol.56(2), 1972, pages 95-105.

**Wanous, J.P.** "A causal-correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship." Journal of Applied Psychology, Vol.59, 1974, pages 139-144.

**Wanous, J.P.** "Individual differences and reactions to job characteristics." Journal of Applied Psychology, Vol.59, 1974, pages 616-622.

**Wanous, J.P. & Reichers, A.E.** "Estimating the reliability of a single-item measure." Psychological Reports, Vol.78, 1996, pages 631-634.

**Wanous, J.P., Reichers, A.E. & Hudy, M.J.** "Overall job satisfaction: How good are single-item measure?" Journal of Applied Psychology, Vol.82, 1997, pages 247-252.

**Warr, P., Barter, J. & Brownbridge, G.** "On the independence of negative and positive affect." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.44, 1983, pages 644-651.

**Warr, P.B.** "Age and occupational well-being." Psychology and Aging, Vol.7, 1992, pages 37-45.

**Watson, G.** "Morale during unemployment." in G. Watson (Ed), Civilian morale. Reynal & Hitchcock, New York, 1942.

**Watson, D. & Clark, L.A.** "On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model." Journal of Personality, Vol.60, 1992, pages 441-476.

**Watson, D., Clark, A.L. & Tellegen, D.** "Development and validation of brief measure of positive and negative affect: The PANAS scale." Journal of Personality and Social Psychology, Vol.54, 1988, pages 1063-1070.

**Watson, D., Clark, L.A. & Harkness, A.K.** "Structures of personality and their relevance to psychopathology." Journal of Abnormal Psychology, Vol.103, 1994, pages 18-31.

**Weaver, C.N.** "Sex differences in the determinants of job satisfaction." Academy of Management Journal, Vol.21, 1978, pages 265-274.

**Weaver, C.N.** "Job satisfaction in the United States." Journal of Applied Psychology, Vol.65, 1980, pages 364-367.

**Webb, E.J., Campbell, D.T., Schwartz, R.D. & Sechrest, L.** Unobtrusive measures: Nonreactive research in the social sciences. Rand McNally, Chicago, 1966.

**Webb, G.R., Redman, S., Hennrikus, D.J. & Kelman, G.R.** "The relationships between high-risk and problem drinking and the occurrence of work injuries and related absences." Journal of Studies on Alcohol, Vol.55(4), 1994, pages 434-446.

**Weber, M.** The theory of social and economic organization. Free Press, Glencoe, 1947.

**Weeks, W.A. et Nantel, J.** The effects of gender and career stage on job satisfaction and performance behavior: A case study. Journal of Social Behavior and Personality, Vol 10(6), 1995, pages 273-288.

**Weiner, B.** Human motivation: Metaphors, theories and research. Sage, Newbury Park; CA, 1992.

**Weingarten, H. & Bryant, F.B.** "Marital status and the meaning of subjective well-being: A structural analysis." Journal of Marriage and the Family, Vol.49, 1987, pages 883-892.

**Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H.** Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. University of Minnesota, Minneapolis, 1967.

**Weiss, H.M. et Adler, S.** Personality and organizational behavior. dans **B.M. Staw (Ed)** Research in Organizational Behavior. (Vol.6), London, JAI Press, 1984, pages 1-50.

**Weitz, J.** "A neglected concept in the study of job satisfaction." Personnel Psychology, Vol.5, 1952, pages 201-205.

**Weitz, J. & Nuckols, R.C.** "The validity of direct and indirect questions in measuring job satisfaction." Personnel Psychology, Vol.6, 1953, pages 487-494.

**Weitz, J. & Nuckols, R.C.** "Job satisfaction and job survival." Journal of Applied Psychology, Vol.39, 1955, pages 294-300.

**Wesley, S.M.** "A quantitative study of job satisfaction in a sample of former University of Minnesota students." Unpublished master's thesis, University of Minnesota, 1939.

**White, J.M.** "Marital status and well-being in Canada." Journal of Family Issues, Vol.13, 1992, pages 390-409.

**Whitsett, D.A. & Winslow, E.K.** "An analysis of studies critical of the motivator-hygiene theory." Personnel Psychology, Vol.20, 1967, pages 391-415.

**Wild, R. & Dawson, J.A.** "The relationship of specific job attitudes with overall job satisfaction and the influence of biographical variables." Journal of Management Studies, Vol.9, 197, page 150-157.

**Wilensky, H.L.** "Labor and leisure: Intellectual traditions." Industrial Relations, Vol.1, 1962, pages 1-12.

**Wilensky, J.L.** "Work, careers and social integration." International Social Science Journal, Vol.12, 1960, pages 543-560.

**Wilensky, H.L. & Lebeaux, C.N.** Industrial society and social welfare. Russell Sage Foundation, New York, 1958.

**Wilson, W.** "Correlates of avowed happiness." Psychological Bulletin, Vol.67, 1967, pages 294-306.



**Wittenborn, J.R.** "Symptom patterns in a group of mental hospital patients." Journal of Consulting Psychology. Vol.15, 1951, pages 290-302.

**Witter, R.A., Okun, M.A., Stock, W.A. & Haring, M.J.** "Education and subjective well-being: A meta-analysis." Education Evaluation and Policy Analysis, Vol.6, 1984, pages 165-173.

**Whipp, R.** "Calhoun, Kinship and Community." International Journal of Sociology and Social Policy, Vol.7, 1987, pages 1-12.

**Wholey, D.** Are you happy? Houghton Mifflin, Boston, 1986.

**Wolf, M.G.** "Need gratification theory: A theoretical reformulation of job satisfaction/disatisfaction and job motivation." Journal of Applied Psychology, Vol.54, 1970, pages 87-94.

**Wood, W., Rhodes, N. & Whelan, M.** "Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status." Psychological Bulletin, Vol.106, 1989, pages 249-264.

**Wundt, W.M.** Outlines of psychology. W.Engelmann, Leipzig, 1897.

**Wyer, R.S. & Srull, T.K.** "Human cognition in its social context." Psychological Review, Vol.93, 1996, pages 322-359.

**Yankelovich, D.** New rules: Searching for self-fulfilment in a world turned upside down. Random House, New York, 1989.

**Yavas, U., Luqmani, M. et Quraeshi, Z.** Organizational commitment, job satisfaction, work values: Saudi and expatriate managers. Leadership and Organizational Development Journal, Vol 11(7), 1999, pages 3-10.

**Yoder, L.H.** " Staff nurses' career development relationship and self-reports of professionalism, job satisfaction, and intent to stay." Nursing Research, Vol.44(5), 1995, pages 290-297.

**Zanna, M.P. et Rempel, J.K.** "Attitudes: A new look at an old concept."  **dans Bar-Tal, D. et Kruglanski, A. (Eds) The social psychology of knowledge**. Cambridge University Press, New York, 1988, pages 315-334.

**Zanna, M.P., Haddock, G. et Esses, V.M.** The nature of prejudice. Texte présenté à la Nags Head Conference on Prejudice, Nags Head, NC, 1990.

- Zautra, A. & Reich, J.W.** "Positive life events and reports of well-being: Some useful distinctions." American Journal of Community Psychology, Vol.8, 1980, pages 657-670.
- Zedeck, S.** "Problems with the use of moderator variables." Psychological Bulletin, Vol.76, 1971, pages 295-310.

# **Annexe I**

## Structure de l'entrevue exploratoire

### Section 1: Modèle d'analyse

- Q1:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction au travail?
- Q2:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction hors travail?
- Q3:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait de votre travail.
- Q4:** Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction dans votre vie personnelle?
- Q5:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait au niveau de votre vie personnelle.
- Q6:** Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction au travail?
- Q7:** Si l'on augmentait votre salaire, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?
- Q8:** Si l'on augmentait votre autonomie au travail, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?
- Q9:** Si vous gagnez 10 000\$ au 6/49, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?
- Q10:** Si vous recevez une reconnaissance pour votre implication dans la communauté, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?

### Section 2: Questionnaire

- Q11:** Si vous receviez un questionnaire, seriez-vous intéressé à le remplir?
- longueur du questionnaire (temps)
  - confidentialité
  - honnêteté/sincérité du répondant

# **Annexe II**

## Transcriptions des entrevues exploratoires et analyses/synthèses

### Entretien exploratoire n° 1

**Date:** 24 février 1997  
**Poste:** Gérant de service  
**Âge:** 37 ans  
**Années de service:** 8 ans

**Question 1:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction au travail?

Réponse: *.Aimer ce que l'on fait (pour être heureux).  
 .Aimer son métier.*

**Question 2:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction hors travail?

Réponse: *.Faire ce qu'on aime (tout va bien).*

**Question 3:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait de votre travail.

Réponse: *.Quand tout le monde est satisfait.  
 .Quand ça bien été, y'a pas eu d'accroche.  
 .Quand l'ouvrage est sorti (bonne grosse journée).*

**Question 4:** Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quel était votre niveau de satisfaction dans votre vie personnelle?

Réponse: *.Ça va mieux parce que t'oublies tout (t'as pas eu de casse-tête).  
 .Tu penses à d'autres choses.  
 .T'as bien beau dire que quand tu traverses, tu sors d'la porte, tu barres la porte, tu dis que j'oublie tout le "pendant" du travail, c'est pas vrai.  
 .Ça te revient toujours.*

<p><u>COMMENTAIRE</u> :(interviewer)</p>	<p>QUAND ÇA VA BIEN AU TRAVAIL, TU RAMÈNES RIEN CHEZ VOUS. SI ÇA VA MAL, TU RAMÈNES LES PROBLÈMES QUE TU AS EU DANS LA JOURNÉE (approbation du répondant)</p>
--	---

**Question 5:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait au niveau de votre vie personnelle.

Réponse: *.Quand j'ai fait mon voyage en motoneige.*

**Question 6:** Au moment précis où cet événement/situation s'est produit, quel était votre niveau de satisfaction au travail?

Réponse: .T'es content de revenir au travail.  
 .T'as deux fois plus d'ouvrage quand tu reviens, le bureau est plein (c't'un peu décourageant pour ça).

**Question 7:** Si l'on augmentait votre salaire, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?

Réponse: .Toujours.  
 .Tu vas te payer des petites gâteries.

**Question 8:** Si l'on augmentait votre autonomie au travail, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?

Réponse: .D'après moi non.  
 .Je ne sais pas.

**Question 9:** Si vous gagniez 10 000\$ au 6/49, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?

Réponse: .C'est ben sûr que tu vas être heureux, c'est ben sûr.  
 .Est-ce que ça dure longtemps, d'après moi non.

**Question 10:** Si vous receviez une reconnaissance pour votre implication dans la communauté, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?

Réponse: .D'après moi, oui (parce que tu vas te sentir valorisé).  
 .Je ne sais pas, c't'un plus, d'après moi, pour le travail.

**Question 11:** Si vous receviez un questionnaire, seriez-vous intéressé à le remplir?

**Q11a:** Est-ce que tu te sens à l'aise de remplir un questionnaire?

Réponse: .Aucun problème pour remplir un questionnaire.

**Q11b:** Est-ce long 30 à 40 minutes pour remplir un questionnaire?

Réponse: .Non, ça va juste être bon pour l'entreprise.

**Q11c:** Est-ce que toi tu serais honnête dans tes réponses?

Réponse: .Oui, parce que ça peut améliorer le milieu de travail.  
 .Ça donne la chance de dire ce qu'on pense à la bonne personne.

**Q11d:** Est-ce que tu te sentirais à l'aise de dire des choses négatives dans le questionnaire?

Réponse: .Dans une affaire de même faut que tu sois honnête.  
 .Si t'es pas honnête, ça donne rien de le remplir.

### Commentaires sur l'entretien exploratoire n° 1

Par l'analyse du schème relationnel existant pour le répondant n° 1, on constate que ce dernier entretient principalement un lien relationnel d'entraînement (+/-) entre ses sphères d'activités professionnelle et personnelle. Tant en ce qui concerne l'influence globale que l'influence spécifique (désagrégation des facteurs extrinsèque et intrinsèque), on s'aperçoit qu'il existe une bidirectionnalité de nature directe entre le travail et le hors travail. Néanmoins nous considérons, en fonction des réponses notées ainsi que de leurs tons affectifs, que l'influence du travail sur le hors travail semble prépondérante, voire dominante. Cette observation est concordante avec notre hypothèse de recherche (H2a) qui propose une centralisation du travail dans la période d'établissement (37 ans). De plus, mentionnons en ce sens, la prédominance des facteurs extrinsèques en ce qui concerne l'effet d'entraînement travail/hors travail. En effet, le répondant considère que les facteurs intrinsèques, en l'occurrence l'autonomie au travail, n'ont que peu d'influence sur sa vie personnelle. Ce fait peut être expliqué par le niveau important d'autonomie préexistant dans le poste (gérant de service) et/ou par une certaine difficulté à conscientiser l'influence de facteurs moins objectivés.

### Analyse/synthèse de l'entrevue

#### **Influences globales** (questions 3 à 6)

Travail → Hors travail = spillover +/-

Travail ← Hors Travail = spillover + (mais de faible intensité)

#### **Influences spécifiques** (question 7 à 10)

Travail → Hors travail (salaire) = spillover +

Travail → Hors Travail (autonomie) = segmentation

Travail ← Hors travail (aspect monétaire) = spillover + (temporellement limité)

Travail ← Hors Travail (reconnaissance) = spillover +

### Entretien exploratoire n° 2

**Date:** 24 février 1997  
**Poste:** Directeur commercial  
**Âge:** 35 ans  
**Années de service:** 10 ans

**Question 1:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction au travail?

**Réponse:** *.Qu'il y ait un bon esprit d'équipe entre tout le monde.  
 .Il faut s'entraider, c'est-à-dire que t'es pas là pour caler ton voisin.  
 .Travailler le plus ensemble pour que le client soit le plus satisfait possible  
 et qu'il se rende compte qu'il y a un bon esprit d'équipe.*



<p><b>COMMENTAIRE</b> LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS :(interviewer) AMÈNE LA SATISFACTION DES CLIENTS</p>
--

*.C'est exactement ça!*

**Question 2:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction hors travail?

Réponse: *.C'est la même chose [qu'au travail].  
.Faut réussir à donner le plus qu'on peut pour que ça aille le mieux possible.  
.Faut aller au bout des choses.*

**Question 3:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait de votre travail.

Réponse: *.Quand tu réussis une transaction difficile (borderline).*

**Question 4:** Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction dans votre vie personnelle?

Réponse: *.C'est sûr, une journée que ça marche pas au travail, ça marchera pas...  
.T'as beau dire que tu laisses tout au bureau, mais quand tu arrives chez vous tu t'en ressens un peu. Tandis qu'une journée où ça bien été, t'arrives t'es de bonne humeur, ça se poursuit.*

**Question 5:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait au niveau de votre vie personnelle.

Réponse: *.Ça arrives-tu ça... [longue pause].*

<p><b>COMMENTAIRE:</b> PRÉFÈRES-TU PASSER À UNE AUTRE QUESTION. (interviewer)</p>
---

*.On va passer à une autre, peut-être y revenir tantôt.*

**2<sup>ième</sup> temps** *.Quand tu vois tes enfants faire des choses que tu t'attends pas qu'ils réussissent. Une performance qu'ils peuvent te donner, soit sur une glace ou note scolaire.*

**Question 6:** Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction au travail? (2<sup>ième</sup> temps)

Réponse: *.Ça c'est plus personnel.  
.Autant les bons côtés que les mauvais côtés, si les enfants ont des problèmes à l'école, veut, veut pas, ça te trotte dans la tête. Ça tu peux peut-être le ramener au travail.  
.L'autre inconsciemment aussi peut-être la satisfaction personnelle, je vais la transmettre au travail aussi.*

**Question 7: Si l'on augmentait votre salaire, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Oui c'est sûr, ça c'est un fait.  
.Pas nécessairement, mais plus que tu en as et plus tu peux te permettre d'autres choses à côté, en dehors de ton travail.  
.Si t'as 10 000 piastres de plus dans tes poches à la fin de l'année, ce 10 000 là, si tu te payes un voyage avec, c'est ta satisfaction personnelle qui ...[augmente].  
.Tu peux te payer des gâteries que tu as pas, que tu ne peux te payer.*

**Question 8: Si l'on augmentait votre autonomie au travail, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Ça l'aurait un impact sur ma vie personnelle, c'est sûr, au niveau des horaires de travail.  
.La partie de l'ouvrage que j'aime le moins, c'est les heures.*

**Question 9: Si vous gagniez 10 000\$ au 6/49, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Tu vas être plus heureux, c'est sûr.  
.L'enthousiasme va se transférer, comme il peut se faire l'inverse, du travail à la maison. Ça marche des deux côtés.*

**Question 10: Si vous receviez une reconnaissance pour votre implication dans la communauté, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Oui, parce que la vie c'est cela, c'est de se faire revaloriser et de le faire du mieux qu'on peut pour réussir.*

**COMMENTAIRE** SELON TOI, S'IL SE PASSE QUELQUE CHOSE AU TRAVAIL  
:(interviewer) OU HORS TRAVAIL, ÇA COMMUNIQUE ENSEMBLE.  
(approbation du répondant, autant du côté positif que négatif)

**Question 11: Si vous receviez un questionnaire, seriez-vous intéressé à le remplir?**

**Q11a: Est-ce que tu te sens à l'aise de remplir un questionnaire?**

Réponse: *.Aucun problème.*

**Q11b: Est-ce long 30 à 40 minutes pour remplir un questionnaire?**

Réponse: *.Y'a pas de problème.*

**Q11c: Est-ce que toi tu serais honnête dans tes réponses?**

Réponse: *.Ça va être exactement ce que je pense.  
.De toute façon le questionnaire c'est dans le but d'améliorer les relations de travail dans l'entreprise.*

**Q11d: Est-ce que tu te sentirais à l'aise de dire des choses négatives dans le questionnaire?**

Réponse: *Aucun problème.  
Ce qui est négatif de mon côté vas être écrit.*

**Commentaires sur l'entretien exploratoire n° 2**

La nature de la relation présente chez le deuxième répondant se veut un effet d'entraînement (*spillover effect*). La teneur de ses réponses nous permet de constater que cet effet est prépondérant lorsqu'on regarde l'influence s'opérationnalisant sur la sphère hors travail. Ainsi, bien que ce répondant confirme une certaine bidirectionnalité de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail, il présente néanmoins une certaine ambivalence concernant le transfert de sa satisfaction hors travail sur celle vécue en milieu de travail. En fonction de l'âge de ce répondant (période d'établissement), cette constatation vient appuyer partiellement notre hypothèse sur l'influence de la progression de carrière sur cette relation (H2a). Au niveau désagrégé, la réalité de ce travailleur est simple et claire. Tant en ce qui concerne les facteurs extrinsèques (salaire et aspect monétaire) que les facteurs intrinsèques (autonomie et reconnaissance), le travail et le hors travail entretiennent une relation d'entraînement. En ce sens, les réponses sont sans équivoque et dépeignent clairement l'enchaînement au niveau des satisfactions entre les deux sphères d'activités chez ce travailleur.

**Analyse/synthèse de l'entrevue**

**Influences globales** (questions 3 à 6)

Travail → Hors travail = spillover +/-

Travail ← Hors Travail = spillover +/- (mais d'intensité ambivalente)

**Influences spécifiques** (question 7 à 10)

Travail → Hors travail (salaire) = spillover +

Travail → Hors Travail (autonomie) = spillover positif mais très focalisé

Travail ← Hors travail (aspect monétaire) = spillover +

Travail ← Hors Travail (reconnaissance) = spillover +

<b>Entretien exploratoire n° 3</b>
------------------------------------

**Date:** 24 février 1997  
**Poste:** Comptable  
**Âge:** 40 ans  
**Années de service:** 12 ans

**Question 1: En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction au travail?**

Réponse: *.Premièrement, c'est...d'être satisfait de son propre travail.  
 .Être satisfait de régler les problèmes courants.  
 .C'est de temps en temps de sortir de la routine, là c'est plus le fun un peu, c'est plus drôle, c'est plus trippant (sortir de l'ordinaire).  
 .Pouvoir s'en aller une fois de temps en temps et être fier de ce que tu as fait.*

**Question 2: En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Dans la vie personnelle, c'est plus difficile un peu.*

<u>COMMENTAIRE</u> : (interviewer)	EST-CE QU'ON PEUT APPLIQUER LE CONCEPT DE ROUTINE À LA SATISFACTION PERSONNELLE COMME DANS LE CAS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL?
---------------------------------------	--

*.Le fait de dire que je ne me suis pas ennuyé cette semaine, c'est assez pour être un élément satisfaisant.*

*.Au niveau de la vie personnelle, dans mon cas, ça implique un peu plus le social. L'important, au niveau psychologique, c'est d'avoir la chance de faire partie d'un groupe, d'avoir des amis et compter dans le groupe.*

**Question 3: Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait de votre travail.**

Réponse: *.Quand j'ai fini ma fin d'année, à ce moment, j'étais content de ma job.  
 .À part de ça, l'an dernier il y a eu une série de meetings avec tous les employés, on a commencé les cadres ensemble, on s'est réuni pour tracer la voie et certaines procédures de la compagnie. On a essayé de régler beaucoup de petits différends. Ça c'est assez satisfaisant parce que c'est moi qui a orienté les meetings avec les cadres et avec les employés.*

**Question 4: Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction dans votre vie personnelle?**

Réponse: *.Effectivement, tu arrives, c'est normal, tout est relié, si t'es content de ta journée, t'as réussi et tu es de bonne humeur, tout est définitivement relié.  
 .Engueule-toi avec un autre employé, tu vas arriver chez vous, tu vas être*

*marabout, ça va se refléter sur ta vie personnelle.*

*.Et vice versa, si chez vous ça va pas bien, tu commences, t'arrives, paf... c'est d'la merde, tu rentres ici, t'es marabout pour une heure ou deux.*

*.Ça prend une ou deux heures avant de faire la séparation, avant dans ton esprit de diviser cela totalement. Cela n'influence pas la qualité de ton travail, par la bande oui parce que si t'es marabout c'est pas agréable pour ceux qui travaillent avec toi et ça réduit l'efficacité de tout le monde. Si t'es pas parlable, y voudront pas te poser une question, y vont chercher plus longtemps et ils vont perdre du temps.*

*.De toute façon, que ce soit à la maison ou ici, l'effet n'est que temporaire.*

NB: LES QUESTIONS 5 ET 6 N'ONT PAS ÉTÉ DIRECTEMENT POSÉES PUISQUE LEUR CONTENU ONT ÉTÉ DISCUTÉ DANS LE FLOT DE LA RÉPONSE À LA QUESTION 4.

**Question 7: Si l'on augmentait votre salaire, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Ça va avoir un impact uniquement si t'es pas satisfait de ton salaire.  
.Si tout le monde obtient la même augmentation que toi, ça n'aura, d'après moi, pas d'impact. Parce que tu vas avoir machinalement dans ta tête, c'est chose courante, c'est normal.*

**Question 8: Si l'on augmentait votre autonomie au travail, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

NB: CETTE QUESTION N'A PAS ÉTÉ POSÉE AU RÉPONDANT PUISQU'ELLE N'AVAIT PAS DE PERTINENCE EN FONCTION DE LA GRANDE AUTONOMIE PRÉ-EXISTENCE DANS LE POSTE DE CE TRAVAILLEUR (COMPTABLE).

**Question 9: Si vous gagniez 10 000\$ au 6/49, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Pas nécessairement, tu vas être plus de bonne humeur, ça évite certaines frictions, ça enlève quelques soucis.  
.C'est pas quelque chose qui est susceptible d'améliorer ton rendement, pour ton humeur oui....c'est un élément de bonheur, c'est un élément de joie, mais pas qui a une influence à long terme, seulement à très court terme.*

**Question 10: Si vous receviez une reconnaissance pour votre implication dans la communauté, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Sûrement, sur la satisfaction au travail, peut-être, c'est dans le même moule que gagner à la 6/49. Ça va avoir un peu d'impact, oui, parce que tu vas être*

*plus de bonne humeur. Cela est directement un élément de satisfaction dans la vie personnelle. Ça influence plus ton humeur que ta satisfaction au travail, ton humeur influence ton rendement. Tout est relié dans ça.*

**Question 11: Si vous receviez un questionnaire, seriez-vous intéressé à le remplir?**

**Q11a: Est-ce que tu te sens à l'aise de remplir un questionnaire?**

**Q11b: Est-ce long 30 à 40 minutes pour remplir un questionnaire?**

Réponse: *.Ça me dérangerait pas du tout de faire une légère contribution. En autant qu'il y ait une utilité.*

**Q11c: Est-ce que toi tu serais honnête dans tes réponses?**

Réponse: *.Pas du tout, je pense que ça me donnerait rien de pas dire directement ce que je pense.*

*.De toute façon mes supérieurs savent ce que je pense. Ça me dérangerait pas de l'écrire.*

**Q11d: Est-ce que tu te sentirais à l'aise de dire des choses négatives dans le questionnaire?**

Réponse: *.Aucun problème.*

*.Ce qui est négatif de mon côté va être écrit.*

### **Commentaires sur l'entretien exploratoire n° 3**

Le répondant n° 3 a comme caractéristique d'être le plus scolarisé (formation universitaire) parmi les cinq travailleurs rencontrés. De façon générale, on remarque que la relation entretenue par ce répondant entre le travail et le hors travail est minimale. Bien qu'il semble y avoir un lien d'entraînement, cet effet est néanmoins très éphémère. En effet, l'entraînement de la satisfaction d'une sphère d'activités à l'autre s'opère sur une très courte période de temps, ne laissant aucun résidu à plus long terme. Ainsi, l'effet d'entraînement n'est que temporaire et il est rapidement supplanté par un effet de segmentation. Au niveau des influences spécifiques l'on rencontre une dynamique fort similaire. Que ce soit dans l'optique des facteurs extrinsèques ou dans celle des facteurs intrinsèques de satisfaction, l'effet d'entraînement, bien que présent, est instable. Cet effet se voudra contingenciel en ce qui concerne l'influence de la satisfaction extrinsèque au travail sur les activités hors travail. Il deviendra temporaire lorsqu'on regarde les conséquences des facteurs extrinsèques dans la direction opposée (hors travail → travail). Finalement, un lien de faible intensité sera dénoté au niveau des répercussions de facteurs maximisant l'estime de soi dans les activités personnelles sur la satisfaction au travail. Somme toute, la relation existant pour ce candidat entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction personnelle est ambivalente. Elle oscille entre l'entraînement d'une sphère sur l'autre et la segmentation des satisfactions.

## Analyse/synthèse de l'entrevue

### **Influences globales** (questions 3 à 6)

Travail → Hors travail = spillover +/- (mais temporaire; relation quasi-segmentée)  
 Travail ← Hors Travail = spillover +/- (mais temporaire; relation quasi-segmentée)

### **Influences spécifiques** (question 7 à 10)

Travail → Hors travail (salaire) = spillover + (mais contingentiel; effet distinctif)  
 Travail → Hors Travail (autonomie) = cette question n'a pas été posée

Travail ← Hors travail (aspect monétaire) = spillover + (mais temporellement limité)  
 Travail ← Hors Travail (reconnaissance) = spillover + (mais d'intensité ambivalente)

## Entretien exploratoire n° 4

**Date:** 24 février 1997  
**Poste:** Secrétaire  
**Âge:** 36 ans  
**Années de service:** 1 ans

**Question 1:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction au travail?

Réponse: *.Avoir un bon climat de travail que ce soit au niveau des copains de travail ou au niveau du travail que tu fais s'il est plaisant, s'il est valorisant, si ça rejoint ce que tu espères faire tout le temps aussi et ce que tu aimes faire. .Si ça répond aux besoins que tu as justement comme la valorisation, pour t'accomplir si tu veux, la [?] de soi-même.*

**Question 2:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction hors travail?

Réponse: *.Un peu la même affaire par contre. .Être entouré des gens qui t'apprécient, qui te respectent.*

**Question 3:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait de votre travail.

Réponse: *.Quand j'ai rentré, peut-être, ici. .J'ai bien entré dans la gang, l'intégration a été bonne. .J'ai réussi à faire le travail qui était demandé au moment où j'ai entré.*

**Question 4:** Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction dans votre vie personnelle?

Réponse: *.Ah! oui, c'est certain.*

*.Si t'es pas satisfait t'es toujours, ça reste qu'au travail tu te demandes est-ce que je suis à la bonne place pis tu vas-tu faire cela tout le temps, toute ma vie.*

*.Tandis que quand tu es bien tu ne cherches pas ailleurs, tu le fais, t'es content de le faire, t'es content de revenir le lendemain matin. Tu te vois encore pour plusieurs années au même endroit.*

**Question 5: Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait au niveau de votre vie personnelle.**

Réponse: *.Avoir des enfants qui fonctionnent bien.*

**Question 6: Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction au travail?**

Réponse: *.Oui, parce que si eux sont bien, toi tu es bien, tu pars travailler, eux partent à l'école.*

**Question 7: Si l'on augmentait votre salaire, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Peut-être un peu, c'est pas surtout cela, surtout que l'impôt nous en mange tellement que...c'est pas vraiment...*

*.Oui, c'est toujours une satisfaction le salaire parce que tu te dis que bon probablement qu'il m'apprécie, mais c'est pas juste cela, je ne croirais pas que ce soit...mais c'est un, ça l'a un effet positif.*

*.Il t'augmenterait pas une autre année mais il t'expliquerait pourquoi et tu comprendrais, c'est sûr qu'un moment donné, si les autres, t'as connaissance que tout le monde a augmenté et pas toi et bien là tu vas te poser des questions mais y'a pas uniquement le salaire.*

*.C'est sûr que c'est un bon point parce que c'est ta force aussi qui va te donner la chance aussi d'avoir plus de qualité de vie, y reste que quand même t'as d'autres besoins, la vie est là, pis...*

**Question 8: Si l'on augmentait votre autonomie au travail, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Ah! sûrement parce que ça reste que ce qui te plaît peut-être plus c'est l'autonomie et aussi t'es capable de choisir, y'a des jours qui nous tentent moins de faire des choses, on le fera pas et on peut quand même le reporter, par contre t'es conscient que tu dois le faire quand même.*

**Question 9: Si vous gagniez 10 000\$ au 6/49, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Je vais être contente, j'pense que oui, je vais être aussi contente.  
.Ça va me donner mon pouvoir d'achat pis je vais être aussi contente.*



**Question 10: Si vous receviez une reconnaissance pour votre implication dans la communauté, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Pas vraiment au travail, je ne penserais pas parce que, je veux dire qui en a qui en font pas du tout du bénévolat puis...  
 .C'est pas le même groupe, fait que je me dis ce n'est pas les mêmes gens.  
 .Si on reconnaît mon travail, je vais être bien au travail  
 .C'est sûr que, c'est pas pris ensemble mais ça pourrait se ressentir au travail.  
 .Je crois que oui, probablement que si t'es reconnu, t'es valorisé, tu te sens pas mal plus sûr de toi, ça te donne...*

**Question 11: Si vous receviez un questionnaire, seriez-vous intéressé à le remplir?**

**Q11a: Est-ce que tu te sens à l'aise de remplir un questionnaire?**

Réponse: *.Oui, oui. Si ça donne une bonne chance aux gens de s'exprimer, ceux qui oseraient pas, face aux patrons des fois y'ont pas la chance, ils les voient jamais les patrons.*

**Q11b: Est-ce long 30 à 40 minutes pour remplir un questionnaire?**

Réponse: *.30 minutes. Peut-être plus de 30 minutes, je ne le sais pas.*

**Q11c: Est-ce que toi tu serais honnête dans tes réponses?**

**Q11d: Est-ce que tu te sentirais à l'aise de dire des choses négatives dans le questionnaire?**

Réponse: *.Je le remplirais probablement pareil, bon il le demande. Ou peut-être j'essayerais d'expliquer peut-être.*

#### **Commentaires sur l'entretien exploratoire n° 4**

Une relation fort simple apparaît chez le répondant n° 4. Une relation d'entraînement semble s'opérationnaliser dans l'ensemble de la relation qu'il entretient entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Tant dans les influences globales que dans les influences spécifiques (désagrégées), le lien d'entraînement est prédominant, bien que son intensité varie d'une dimension à l'autre. Exception faite, cependant, de l'influence de la reconnaissance hors travail sur la satisfaction au travail. En cette matière, les commentaires du répondant soulèvent une absence de relation c'est-à-dire un effet de segmentation. Comme il le mentionne lui-même en fonction de cette dimension: "*c'est pas le même groupe, fait que je me dis ce n'est pas les même gens*". Il semble ainsi s'opérer un cloisonnement de l'effet de la reconnaissance en fonction de son secteur d'origine. La reconnaissance au travail entraînant la satisfaction au travail et la reconnaissance hors travail étant tributaire de la satisfaction hors travail. Notons cependant qu'aucun élément spécifique de cet entretien ne permet d'estimer la prépondérance de la direction de la relation. Eu égard aux commentaires généraux, nous nous devons de conclure qu'il existe une bidirectionnalité simultanée sans aucun secteur d'ancrage.

### Analyse/synthèse de l'entrevue

#### **Influences globales** (questions 3 à 6)

Travail → Hors travail = spillover + (la dimension négative ne peut être confirmée)

Travail ← Hors Travail = spillover + (la dimension négative ne peut être confirmée)

#### **Influences spécifiques** (question 7 à 10)

Travail → Hors travail (salaire) = spillover + (de faible intensité; axé sur la reconnaissance)

Travail → Hors Travail (autonomie) = spillover +

Travail ← Hors travail (aspect monétaire) = spillover + (très faible; près de la segmentation)

Travail ← Hors Travail (reconnaissance) = segmentation

### Entretien exploratoire n° 5

**Date:** 24 février 1997

**Poste:** Technicien

**Âge:** 38 ans

**Années de service:** 8 ans

**Question 1:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction au travail?

Réponse: *.C'est pas bien compliqué, quand t'es heureux de rentrer le matin travailler parce que tout va bien. T'as pas de conflit ni à l'intérieur, ni avec les patrons, ça, tu peux pas demander mieux que ça.*

**Question 2:** En vos propres mots, et selon votre vision des choses, décrivez ce qu'est pour vous la satisfaction hors travail?

Réponse: *.Ben moi vois-tu je me suis fait tout des..., je me suis tout visé des buts. Comme c'est là, je les atteints un en arrière de l'autre. Fait que ça va bien. Je voulais me marier, avoir des enfants, une maison à moi, un terrain, tout ça. Ça se concorde tout avec les années, tout va bien sur ce sens là aussi. Il faut se faire des buts. Je me suis fait des buts et j'atteints mes buts un en arrière de l'autre. Des fois c'est plus long, des choses plus longues que d'autres à avoir mais on vient par les avoir.*

**Question 3:** Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait de votre travail.

Réponse: *.Eh! mon dieu...la plupart du temps c'est des problèmes qui sont deux trois à avoir checkés, pis toi tu trouves le trouble en particulier.*

*.Ou de quoi de spécial comme Alain la semaine passée m'a demandé de programmer des ouvre-portes d'Aurora, qui sont dans le plafond asteure, fait que là je leur ai montré comment programmer ça. Je l'ai appris en même temps pis j'étais quand même assez fier de réussir à le faire.  
.J'ai réussi à faire le travail qui était demandé au moment où j'ai entré.*

**Question 4: Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction dans votre vie personnelle?**

Réponse: *.Ah! ben c'est sûr et certain.  
.Quand t'es heureux icitte, t'es heureux ben plus chez vous.  
.Même si tu veux pas c'est branché ensemble. Moi je suis le genre de gars qui ne se débranche pas du travail fait que c'est encore pire. Il y a en a d'autres qui ferment leur coffre à cinq heures, la journée est finie, y s'en vont, ce qui s'est passé icitte aujourd'hui c'est fini.  
.J'pas ce genre de gars là. Les gars m'appellent icitte au garage le service 24hres. Si un client m'appelle chez nous, je réponds, des fois je vais voir quand je suis dans la possibilité de le faire. Je suis resté branché au travail, c'est pas une bonne chose pour des choses mais pour du monde c'est bien dépannable.*

**Question 5: Décrivez une situation ou un événement qui vous a particulièrement rendu satisfait au niveau de votre vie personnelle.**

Réponse: *.Ben vois-tu, en fin de semaine j'ai fait du tir à l'arc, justement, pis j'ai modifié mon équipement, je me suis acheté un déclencheur, pis j'ai augmenté passablement mon pointage. Admettons que ça m'a mis heureux pour de vrai.*

**Question 6: Au moment précis où cette situation/événement s'est produit, quelle était votre niveau de satisfaction au travail?**

Réponse: *.Je croirais que oui parce qu'en ayant une bonne fin de semaine que t'as l'impression d'avoir rempli quelque chose d'intéressant, tu rentres le matin, t'as l'impression d'avoir... comment je dirais bien ça... profité de ta fin de semaine, te faite quelque chose de bien, le lundi tu rentres t'en a profité, t'es content.  
.Si tu fais rien de ta fin de semaine, quand tu rentres le lundi, on dirait que c'est encore plate, c'est la routine qui continue. T'as pas l'impression d'en avoir profité.*

**Question 7: Si l'on augmentait votre salaire, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.Sérieusement, je ne pense pas. Non.  
.C'est sûr que ça dépend dans quel contexte ça va arriver. Si c'est une demande que je vais te faire admettons que moi j'trouve que je prends plus de place dans le garage, là je demande une augmentation, je l'aie. Sûrement*

que oui.

*.Mais si tu me donnes une augmentation, comme on a eu notre augmentation à la fin de l'année, chez nous ça rien changé. Assez que j'fallais aller voir comment je gagnais avant pour savoir comment je gagne aujourd'hui. L'augmentation annuelle que tout le monde a, non, ça ça change rien pour moi.*

**Question 8: Si l'on augmentait votre autonomie au travail, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction hors travail?**

Réponse: *.C'est sûr et certain, je travaille toujours rien que pour ça. J'essaye tout le temps de me dépasser et de prendre le plus de place possible.*

**Question 9: Si vous gagniez 10 000\$ au 6/49, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *.Non, je ne crois, je ne crois pas que cela ait un impact direct avec ça. Peut-être plus de bonne humeur.*

COMMENTAIRE: *MAIS PAS PLUS SATISFAIT?*  
(interviewer)

*.Non!*

**Question 10: Si vous receviez une reconnaissance pour votre implication dans la communauté, est-ce que cela aurait une influence quelconque sur votre satisfaction au travail?**

Réponse: *..Non, non je ne sais pas.*

**Question 11: Si vous receviez un questionnaire, seriez-vous intéressé à le remplir?**

**Q11a: Est-ce que tu te sens à l'aise de remplir un questionnaire?**

**Q11b: Est-ce long 30 à 40 minutes pour remplir un questionnaire?**

Réponse: *.C'est sûr et certain. Je le fais assez souvent sur internet. Sans problème.*

**Q11c: Est-ce que toi tu serais honnête dans tes réponses?**

Réponse: *.Y faut que tu sois assez objectif. Ça donne rien de répondre si....eh!*

**Q11d: Est-ce que tu te sentirais à l'aise de dire des choses négatives dans le questionnaire?**

Réponse: *.T'es mieux d'pas répondre, tout simplement. Si vraiment ça te met mal à l'aise c'est pas, t'es pas à l'aise avec ça...*

### Commentaires sur l'exploratoire n° 5

La dynamique relationnelle entretenue par le répondant n° 5 est particulière. En ce qui concerne les influences globales, la relation se veut une relation d'entraînement similaire à celle rencontrée chez les autres participants. Bien qu'on ne puisse juger de l'entraînement négatif, il demeure que l'influence positive est de forte intensité. De plus, bien qu'une certaine bidirectionnalité soit présente, la sphère du travail semble plus déterminante sur la sphère d'activités personnelles que l'inverse. Une telle constatation soutient notre deuxième hypothèse (H2a) considérant l'âge du répondant (38 ans). En ce qui a trait aux influences spécifiques, il existe une prédominance de l'interaction des facteurs intrinsèques de travail (autonomie) sur la vie personnelle comparativement à l'influence des facteurs extrinsèques (salaire). Ainsi l'autonomie au travail est, dans ce cas-ci, un déterminant puissant de la satisfaction hors travail (effet d'entraînement) alors que le salaire n'opère aucune conséquence sur la vie personnelle (effet de segmentation). Dans une logique inverse, concernant l'influence des dimensions hors travail sur la satisfaction au travail, il existe chez ce répondant une fragmentation parfaite. Ni l'aspect monétaire (facteur extrinsèque) ni la reconnaissance (facteur intrinsèque) n'a de répercussion sur la satisfaction au travail. Une telle constatation va quelque peu à l'encontre de notre première hypothèse (H1) puisqu'il semble exister, chez cet individu, une polymorphie concernant la nature de la relation qui s'ajuste non pas à la personnalité, mais à la nature des facteurs en cause.

### Analyse synthèse de l'entrevue

#### **Influences globales** (questions 3 à 6)

Travail → Hors travail = spillover (relation + de forte intensité)

Travail ← Hors Travail = spillover +

#### **Influences spécifiques** (question 7 à 10)

Travail → Hors travail (salaire) = segmentation (sauf si facteur de reconnaissance)

Travail → Hors Travail (autonomie) = spillover (relation + de forte intensité)

Travail ← Hors travail (aspect monétaire) = segmentation

Travail ← Hors Travail (reconnaissance) = segmentation

### Portrait d'ensemble de l'information

À la lumière des commentaires recueillis lors des entretiens exploratoires, il appert qu'une certaine variabilité existe dans la nature, la direction et l'intensité de la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail. Bien que notre échantillon soit plus que limitatif (seulement cinq cas), il demeure que les réponses démontrent une certaine variance, épaulant ainsi l'hypothèse de la polymorphie relationnelle entre ces deux types de satisfaction. Bien sûr, il est difficile, voire hasardeux, dans de tels entretiens d'évaluer l'influence de la personnalité sur un phénomène. Néanmoins, dans l'esprit de notre première hypothèse (H1) concernant la variabilité de la nature de la relation en fonction des structures individuelles de personnalité, une certaine influence demeure probable.

C'est principalement notre deuxième groupe d'hypothèses qui trouvent réconfort par le biais de nos entretiens. Ces hypothèses (H2a et H2b) s'arrêtent à déterminer l'influence potentielle de la progression de carrière sur la modification de la directionnalité de la relation entre la vie professionnelle et personnelle. Bien que l'étendue proposée par notre échantillon soit restreinte, tous les répondants, eu égard à leur âge, se situant dans la période d'établissement (25-45 ans), l'hypothèse H2a trouve un certain soutien dans le vécu de ces répondants. Ainsi, les propos des répondants nos 1, 2 et 5 illustrent une relation entre les satisfactions allant de la sphère du travail vers celle du hors travail. Bien que cela ne constitue pas une confirmation formelle de cette hypothèse, ces faits permettent néanmoins de soutenir la présomption de sa véracité.

Finalement, le troisième bloc d'hypothèses se concentrant sur l'influence des variables socio-démographiques sur l'intensité du lien unissant la satisfaction au travail et hors travail peut difficilement être éclairée par des données qualitatives aussi partielles. Entre autres, il existe un manque de variance totale en ce qui a trait aux hypothèses s'orientant sur l'effet du sexe (H3a), de la taille de la ville d'attache (H3g) et de la catégorie occupationnelle (H3d): tous les répondants oeuvrant dans une même organisation et un seul individu ayant été interviewé dans chacune des catégories occupationnelles. Les hypothèses s'attardant à l'influence du statut civil (H3e) et du salaire (H3h) ne peuvent être commentées puisque cette information n'a pas été recueillie lors des entretiens: de telles questions pouvant, selon nous, indisposer les répondants en fonction d'une intrusion dans leur vie personnelle. Il ne reste donc que l'effet de l'âge (H3b), de la scolarisation (H3c) et des années de service (H3f) qui peut être estimé. Naturellement, pour estimer l'à-propos de ces hypothèses concernant l'intensité de la relation, une certaine variance au niveau de cette variable est nécessaire. L'analyse des entretiens nous permet de relever trois cas où l'intensité de la relation est moyenne ou difficilement estimable, ce sont les cas nos 1, 2 et 4. Naturellement, il est impossible d'utiliser ces cas comme éléments discriminants. Cependant, le cas n° 3 présente clairement une faible intensité dans la relation qu'il entretient entre le travail et le hors travail et le cas n° 5 dessine une réalité inverse, c'est-à-dire une relation de très forte intensité. Notre appréciation des hypothèses se basera donc sur ces deux cas limites.

L'analyse des caractéristiques des répondants identifiés comme cas limites ne permet de soutenir aucune de nos hypothèses. L'âge (H3b) ne semble pas être un facteur distinctif (38 ans vs 40 ans) dans la détermination de l'intensité. La scolarisation propose un effet indirectement proportionnel où la relation la plus intense est présente chez le répondant le moins scolarisé (cas n° 5) et le lien le moins intense allant de pair avec le répondant le plus scolarisé (cas n° 3). Une telle constatation vient donc, très partiellement, infirmer notre hypothèse H3c. En ce qui a trait à l'influence des années de service, encore une fois, cette caractéristique ne semble pas être discriminante, nos deux cas limites ayant un nombre d'années de service similaire (8 ans vs 12 ans). Une telle appréciation de la confirmation ou de l'infirmité des hypothèses concernant l'intensité de la relation se veut naturellement fort élémentaire. Une prudence interprétative est donc de rigueur.

# Annexe III

## À lire attentivement avant de compléter le questionnaire

Le but du questionnaire ci-joint consiste principalement à vérifier votre satisfaction tant dans le domaine du travail que dans le domaine de votre vie personnelle (hors travail). Cette recherche, pilotée par l'École de Relations Industrielles (Université de Montréal) et subventionnée par la Corporation des Concessionnaires Automobiles du Nord-Ouest, vise à connaître le niveau de satisfaction global des travailleurs du secteur de l'automobile. Vous avez été choisi, ainsi que tous les travailleurs oeuvrant au sein des concessionnaires automobiles dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue, afin de participer à cette étude. Votre participation est donc essentielle et primordiale pour la réussite de cette recherche. Ce questionnaire représente une bonne occasion pour exprimer vos satisfactions et vos insatisfactions et cela tant au niveau de votre travail que de votre vie personnelle. L'analyse de l'ensemble des réponses pourra ultérieurement amener certaines modifications au sein de votre environnement de travail, modifications visant à améliorer votre qualité de vie et votre bien-être général au travail. Soyez assuré de la plus grande confidentialité de vos réponses. De plus, ni votre employeur, ni aucun membre de l'équipe de recherche ne pourra vous identifier personnellement, ce questionnaire étant strictement anonyme.

Directives pour compléter le questionnaire:

- ◆ Lisez *attentivement* les directives de chacune des sections avant de répondre.
- ◆ Répondez de façon *franche et honnête* à toutes les questions du questionnaire.
- ◆ Répondez *rapidement* à chacune des questions; ne vous attardez pas inutilement sur une question et indiquez la réponse qui vous vient *naturellement* à l'esprit.
- ◆ Certaines questions peuvent vous sembler bizarres ou identiques; répondez-y de votre mieux et *ne revenez pas* sur des questions déjà répondues. Répondez plutôt aux questions les unes à la suite des autres.
- ◆ Une fois le questionnaire bien complété, *insérez* le dans l'enveloppe identifiée "**Enveloppe pour le retour du questionnaire**". Vous devez cacheter cette enveloppe et cette dernière ne sera ouverte que par les membres de l'équipe de recherche à l'Université de Montréal.
- ◆ *Remettez* l'enveloppe contenant le questionnaire à la personne qui vous a distribué le questionnaire. Cette dernière se chargera de nous le faire parvenir.
- ◆ Pour toutes informations ou renseignements additionnels vous pouvez communiquer avec Eric Gosselin au numéro de téléphone (514) 344-6162.

Merci de votre collaboration, elle est essentielle et précieuse!

Eric Gosselin  
Candidat au doctorat  
Université de Montréal

Shimon L. Dolan  
Professeur titulaire  
Université de Montréal



# **Annexe IV**

## Liste des entreprises participant à l'étude

Nom de l'entreprise	Localité	Manufacturier
Accès Toyota Inc.	Rouyn-Noranda	Toyota
Amos Toyota Inc.	Amos	Toyota
Aubé Pontiac Buick Ltée	Val-D'Or	General Motors
Autoroule Inc.	Val-D'Or	Honda
Barraute Automobile Ltée	Val-D'Or	Chrysler Jeep/Eagle
Beaudry & Lapointe Ltée	La Sarre	Ford
Boulevard Automobiles Amos Inc.	Amos	Hyundai
Automobiles Carella Inc.	Amos	Honda
Clément Chrysler Dodge Ltée	Lorrainville	Chrysler Jeep/Eagle
H. Cloutier Automobiles Inc.	Amos	Mazda
Contact Chevrolet Géo Olds. Inc.	Macamic	General Motors
Dynastie Automobile Ltée	Rouyn-Noranda	Hyundai
Gareau Auto Inc.	Val-D'Or	General Motors
Gareau Pontiac Buick Inc.	Amos	General Motors
Gareau Toyota Inc.	Val-D'Or	Toyota
Gervais Dodge Chrysler	Rouyn-Noranda	Chrysler
Hardy & Ringuette Automobiles Inc.	Val-D'Or	Ford
L'Ami Honda	Rouyn-Noranda	Honda
La Sarre Auto Inc.	La Sarre	Chrysler
Nicol Auto Inc.	La Sarre	General Motors
Norauto Inc.	Amos	Volkswagen
N. Paquin Auto Inc.	Amos	Jeep/Eagle
Paquin Automobile Ltée	St-Bruno de Guigues	Ford
Garage A.L. Poirier Inc.	Rouyn-Noranda	Nissan/Hyundai
Garage Poirier & Fils Ltée	Val-D'Or	Chrysler

Roc D'Or Automobiles Ltée	Malatic	General Motors
Les Automobiles Sar-Houle Inc.	Rouyn-Noranda	Volkswagen
Senex Automobiles Ltée	Senneterre	General Motors
Soma Auto Inc.	Amos	Ford
Garage Tardif Ltée	Anos	General Motors
Théberge Pontiac Buick Inc.	Rouyn-Noranda	General Motors
R. Thibault Automobiles Inc.	Amos	Chrysler
Thibault Chevrolet Olsmobile Ltée	Rouyn-Noranda	General Motors
Garage B. Trottier & Fils Ltée	La Sarre	Ford
Val D'OR Performance Enr.	Val D'Or	Suzuki/Subaru/Mercedes
Veillette & Johnson	Val D'Or	Ford

# **Annexe V**

Rouyn-Noranda, le 22 novembre 1996

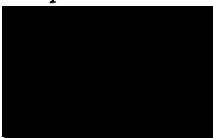
Monsieur Éric Gosselin  
Université de Montréal  
École de relations industrielles  
C.P. 6128, succursale Centre-Ville  
Montréal, Québec  
H3C 3J7

Monsieur,

Votre requête concernant un projet d'étude relatif à la satisfaction au travail des employés a été présentée aux membres de notre corporation lors de l'assemblée du 18 novembre dernier.

Ceux-ci ont accepté que vous présentiez plus en détails votre projet d'étude devant l'ensemble de nos membres, le 11 décembre prochain à l'occasion de leur assemblée annuelle. Les concessionnaires intéressés à ce que leurs employés prennent part à cette étude vous offriront alors leur collaboration dans cette démarche. En ce qui a trait aux coûts inhérents à cette dernière, soit d'environ 2 600\$, la corporation vous accordera son soutien à cet égard.

Au plaisir de vous rencontrer le 11 décembre prochain, veuillez recevoir, Monsieur Gosselin, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Jean Dion  
Président

**Corporation des Concessionnaires Automobiles du Nord-Ouest**

1355, avenue Larivière, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 6M6 • Téléphone: (819) 762-5000 Télécopieur: (819) 762-0062

# **Annexe VI**

## Directives concernant la distribution du questionnaire

Le but du questionnaire ci-joint consiste principalement à vérifier la satisfaction tant dans le domaine du travail que dans le domaine de la vie personnelle (hors travail) chez vos travailleurs. Cette recherche, pilotée par l'École de Relations Industrielles (Université de Montréal) et subventionnée par la Corporation des Concessionnaires Automobiles du Nord-Ouest, vise à connaître le niveau de satisfaction global des travailleurs du secteur de l'automobile. Vous avez été choisi, ainsi que tous les concessionnaires automobiles dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue, afin de participer à cette étude. Votre participation est donc essentielle et primordiale pour la réussite de cette recherche. Ce questionnaire représente une bonne occasion de connaître les satisfactions et les insatisfactions de vos travailleurs. L'analyse de l'ensemble des réponses, qui vous sera transmise via l'assemblée annuelle de votre Corporation, pourra ultérieurement vous permettre d'améliorer votre environnement de travail et d'ainsi, accroître la rentabilité de votre organisation. Soyez assuré de la plus grande confidentialité des réponses offertes par vos travailleurs. Le nom de votre entreprise ne sera en aucun temps divulgué et vous serez les seuls à connaître les résultats particuliers (relatifs à votre organisation) de cette enquête.

- ◆ Vous devez distribuer ce questionnaire à *tous les travailleurs* de votre entreprise, sans aucune exception.
- ◆ Une seule et unique personne doit se charger de la distribution du questionnaire; nous vous conseillons fortement que cette distribution soit faite par une personne autre que le ou les propriétaire(s) de l'entreprise.
- ◆ La personne responsable de la distribution du questionnaire doit aussi se charger de la collecte de ce dernier. Il est important de faire plusieurs rappels auprès des travailleurs jusqu'à temps que tous ou la grande majorité des questionnaires aient été remplis. La qualité et la précision des résultats est directement reliées au nombre de questionnaires dûment complétés par votre organisation.
- ◆ Une fois que *tous ou la majorité* des questionnaires auront été recueillis, vous devez les faire *parvenir* à la **Corporation des Concessionnaires Automobiles du Nord-Ouest** à l'attention de Madame Eve Tousignant. Les questionnaires doivent nous parvenir, au plus tard, *le 26 septembre 1997*.

1355, avenue Larivière  
Rouyn-Noranda (Québec)  
J9X 6M6
- ◆ Pour toutes informations ou renseignements additionnels vous pouvez communiquer avec Eric Gosselin au numéro de téléphone (514) 344-6162.

Merci de votre collaboration, elle est essentielle et précieuse!

Eric Gosselin  
Candidat au doctorat  
Université de Montréal

Shimon L. Dolan  
Professeur titulaire  
Université de Montréal

Questionnaire sur  
la satisfaction au travail  
et  
la satisfaction dans la vie

Éric Gosselin, candidat au doctorat  
Shimon L. Dolan, professeur titulaire

Une collaboration  
Université de Montréal  
Corporation des concessionnaires automobiles du Nord-Ouest

©1997



Répondez avec franchise et honnêteté à toutes les questions posées. Vos réponses sont strictement confidentielles et il est impossible de vous identifier personnellement.



Cette section concerne votre **satisfaction globale hors travail**. Répondez aux cinq questions suivantes en encerclant la réponse qui correspond à la façon dont vous percevez votre **situation de vie actuelle**.

- 1. *Totalement en désaccord*
- 2. *Assez en désaccord*
- 3. *Ni en désaccord, ni en accord*
- 4. *Assez en accord*
- 5. *Totalement en accord*

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. De façon générale, ma vie est très proche de l'idéal que je me suis fixé           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mes conditions de vie sont excellentes   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Je suis satisfait(e) de ma vie.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais dans ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Cette section concerne votre **satisfaction globale au travail**. Répondez aux trois questions suivantes en encerclant la réponse qui correspond à la façon dont vous percevez votre **situation d'emploi actuelle**.

1. Dans l'ensemble, est-ce que vous considérez que votre organisation est un bon endroit pour travailler?

- |                        |                 |              |                     |                            |
|------------------------|-----------------|--------------|---------------------|----------------------------|
| <i>Extrêmement bon</i> | <i>Très bon</i> | <i>Moyen</i> | <i>Très mauvais</i> | <i>Extrêmement mauvais</i> |
| <b>1</b>               | <b>2</b>        | <b>3</b>     | <b>4</b>            | <b>5</b>                   |

2. Considérant ce que vous savez maintenant, si vous aviez à décider à nouveau de reprendre ou non le type d'emploi que vous avez actuellement, que décideriez-vous?

- |  |   |                                |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|
| <i>Sans hésitation de garder le même type d'emploi</i> | <i>Probablement de garder le même type d'emploi</i> | <i>D'y réfléchir à nouveau</i> | <i>Probablement de ne pas reprendre ce type d'emploi</i> | <i>Définitivement de ne pas reprendre ce type d'emploi</i> |
| <b>1</b>   | <b>2</b>  | <b>3</b>                       | <b>4</b>   | <b>5</b>   |

3. Concernant les tâches que vous effectuez dans le cadre de votre travail, ces dernières sont selon vous?

- |                            |                       |                                   |                           |                                |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| <i>Très satisfaisantes</i> | <i>Satisfaisantes</i> | <i>Moyennement satisfaisantes</i> | <i>Peu satisfaisantes</i> | <i>Très peu satisfaisantes</i> |
| <b>1</b>                   | <b>2</b>              | <b>3</b>                          | <b>4</b>                  | <b>5</b>                       |

**3**

Cette section concerne  **votre profil personnel**. Pour chacun des énoncés choisissez l'alternative qui vous  **définit le mieux**. **Inscrivez** la réponse qui la première vous viendra spontanément. Toutes les réponses sont bonnes car il s'agit de mesurer votre personnalité propre. **Évitez** le plus possible le choix intermédiaire (*b*) qui doit être choisi seulement lorsque les deux autres alternatives (*a* et *c*) ne cadrent absolument pas avec vous. **Répondez** à tous les énoncés avec franchise et honnêteté.

1. Je crois que ma mémoire m'est plus fidèle que jamais.
  - a. oui
  - b. dans l'entre-deux
  - c. non
2. Comme un ermite, je pourrais vivre heureux dans la solitude et à l'écart du monde.
  - a. oui
  - b. de temps à autre
  - c. non
3. Lorsque je me mets au lit:
  - a. je m'endors rapidement
  - b. dans l'entre-deux
  - c. j'ai de la difficulté à m'endormir
4. Lorsque je suis au volant d'une voiture qui se trouve dans une file de véhicules, je suis content:
  - a. de suivre la plupart des autres véhicules
  - b. dans l'entre-deux
  - c. seulement lorsque j'ai pris la tête de la file
5. Lorsque j'assiste à une fête, je laisse à autrui le soin de raconter blagues et histoires.
  - a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
6. Il m'importe beaucoup de ne pas vivre dans le désordre.
  - a. vrai
  - b. douteux
  - c. faux
7. Il ne fait pas de doute que la plupart des invités sont heureux de me voir aux fêtes où je me rends.
  - a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
8. L'écart considérable que je remarque entre ce que les gens disent et ce qu'en réalité ils accomplissent me fait sourire.
  - a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
9. Lorsque je lis le compte rendu d'un accident, j'aime découvrir comment les choses se sont précisément passées.
  - a. toujours
  - b. à l'occasion
  - c. rarement
10. Lorsqu'on s'adresse à moi sous l'empire de la colère, j'ai tôt fait d'oublier l'incident.
  - a. vrai
  - b. douteux
  - c. faux
11. Lorsque je forme un projet, je préfère agir seul et me dispenser de l'aide de qui que ce soit.
  - a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non

12. Il m'est arrivé, quoique "passagèrement", de détester mes parents.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
13. Je préférerais confier mes pensées les plus intimes:
- a. à mes meilleurs amis  
b. douteux  
c. à mon journal
14. J'ai toujours des réserves d'énergie lorsque les circonstances l'exigent.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
15. Je suis surtout contrarié par quelqu'un qui:
- a. raconte des blagues osées qui embarrassent les gens  
b. douteux  
c. m'incommode parce qu'il se met en retard à un rendez-vous
16. J'adore recevoir des invités et les divertir.
- a. vrai  
b. douteux  
c. faux
17. J'estime:
- a. qu'il est inutile d'accomplir toutes tâches avec un soin égal  
b. dans l'entre-deux  
c. que tout travail qui mérite d'être fait doit être bien fait
18. Depuis toujours, je dois lutter contre mon excessive timidité.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
19. Si un voisin me trompait sans que ce fût grave, je le supporterais et le passerais sous silence.
- a. oui  
b. à l'occasion  
c. non
20. Je préfère un ami qui:
- a. fasse preuve d'efficacité et de sens pratique dans ses affaires  
b. dans l'entre-deux  
c. réfléchit bien à sa façon d'envisager la vie
21. Ma conscience trop sévère me reproche des gestes que j'ai posés ou des erreurs que j'ai commises par le passé.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
22. J'aime m'associer à des gens qui manifestent beaucoup d'enthousiasme collectif.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
23. J'ai beaucoup de mal à reconnaître que je puisse avoir tort.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
24. Si je travaillais en usine, il serait plus intéressant pour moi:
- a. d'être responsable des machines ou chargé de tenir les dossiers à jour  
b. dans l'entre-deux  
c. de m'entretenir avec les candidats aux emplois et de les embaucher

25. Il semble que les petites distractions:
- m'agacent
  - dans l'entre-deux
  - ne m'atteignent pas du tout
26. En temps opportun, il ne me déplait pas du tout de me faire servir par des domestiques attachés à ma personne.
- fréquemment
  - à l'occasion
  - jamais
27. Je préférerais habiter une ville:
- aménagée avec goût quoique plutôt pauvre
  - douteux
  - prospère en plein essor et peuplée de gens rudes
28. Il faudrait qu'à l'avenir les gens exigent un plus grand respect des lois morales.
- oui
  - à l'occasion
  - non
29. Je me suis laissé dire que lorsque j'étais enfant, j'étais plutôt:
- tranquille et peu communicatif
  - dans l'entre-deux
  - vif et toujours alerte
30. Je crois que la plupart des témoins disent la vérité, même si cela peut devenir gênant.
- oui
  - dans l'entre-deux
  - non
31. Lorsque je fais la connaissance de quelqu'un, je préfère:
- parler de ses opinions politiques et sociales
  - dans l'entre-deux
  - l'entendre me raconter de bonnes blagues que je ne connais pas
32. Je ne me sens jamais malheureux au point de me trouver au bord des larmes.
- vrai
  - douteux
  - faux
33. L'été, je préférerais passer deux semaines:
- à étudier les moeurs des oiseaux et à me promener dans la campagne en compagnie d'un ou deux camarades
  - douteux
  - à me retrouver chef de groupe dans un camp
34. Lorsque j'ai l'assurance de faire ce que je dois, le travail m'apparaît facile.
- toujours
  - à l'occasion
  - rarement
35. Je préférerais:
- travailler dans un bureau, brasser des affaires et rencontrer des gens
  - dans l'entre-deux
  - être architecte et tracer des plans dans un bureau où règne le calme
36. Mes affaires se gâtent:
- rarement
  - à l'occasion
  - fréquemment
37. Dans la plupart des affaires de ma vie, je crois:
- qu'il faut miser sur la chance
  - dans l'entre-deux
  - qu'il faut miser sur des certitudes

38. Il se peut qu'aux yeux de certains, je passe pour avoir la langue trop longue.
- a. vraisemblable  
b. douteux  
c. invraisemblable
39. J'admire surtout:
- a. un homme intelligent, mais auquel on peut se fier  
b. dans l'entre-deux  
c. l'homme moyen mais qui sait résister aux tentations
40. Je me résous:
- a. plus vite que la plupart  
b. douteux  
c. moins vite que la plupart
41. Je passe pour quelqu'un qui coopère volontiers.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
42. Je préfère causer avec des gens polis et à l'esprit subtil plutôt que de m'entretenir avec des gens terre-à-terre qui ne mâchent pas leurs mots.
- a. oui  
b. dans l'entre-deux  
c. non
43. Lorsqu'on reste indifférent à l'une de mes suggestions, j'ai l'impression d'avoir proféré quelque sottise.
- a. vrai  
b. dans l'entre-deux  
c. faux
44. Je décline toute responsabilité sociale et fuis les associations.
- a. vrai  
b. à l'occasion  
c. faux
45. Je n'ai pas toujours la même lucidité d'esprit.
- a. vrai  
b. dans l'entre-deux  
c. faux
46. Pour accommoder les gens, il me fait plaisir de leur fixer des rendez-vous à l'heure qui leur convient, même si cela me gêne un peu.
- a. oui  
b. à l'occasion  
c. non
47. Il m'est arrivé à l'occasion de sentir de légères faiblesses, étourdissements ou vertiges apparemment inexplicables.
- a. oui  
b. douteux  
c. non
48. J'aimerais mieux me passer de quelque chose plutôt que de compliquer de beaucoup la tâche d'un garçon ou d'une fille de table.
- a. oui  
b. à l'occasion  
c. non
49. Plus que la plupart, je vis pour l'instant présent.
- a. vrai  
b. douteux  
c. faux
50. Lorsque j'assiste à une fête, il me plaît:
- a. d'entamer une conversation qui en vaille la peine  
b. dans l'entre-deux  
c. de voir les gens se détendre et se laisser aller complètement
51. Je dis ce que je pense, quel que soit le nombre de personnes présentes.
- a. oui  
b. à l'occasion  
c. non

52. Il faut que je cesse de trop chercher à aplanir les difficultés d'autrui.
- a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
53. Dans un centre d'achat, je préférerais:
- a. créer et exécuter des étalages de montre
  - b. douteux
  - c. tenir la caisse
54. Si un vieil ami se montre froid et distant à mon égard, d'ordinaire:
- a. je me contente de penser "Il est de méchante humeur"
  - b. douteux
  - c. je me demande quelle maladresse j'ai bien pu commettre
55. Je prends beaucoup de plaisir à m'entretenir avec les gens des problèmes de l'endroit.
- a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
56. Il se peut que je n'aie pas autant d'égards envers autrui qu'on en a pour moi.
- a. vrai
  - b. à l'occasion
  - c. faux
57. Si j'appartenais à une association, je préférerais que ce soit le voisin qui porte tout le fardeau de la direction.
- a. vrai
  - b. douteux
  - c. faux
58. Je m'ennuie:
- a. souvent
  - b. à l'occasion
  - c. rarement
59. Les gens disent que j'aime que les choses aillent à mon gré.
- a. vrai
  - b. à l'occasion
  - c. faux
60. Je crois prudent de ne pas m'exposer à trop d'émotions vives parce qu'elles sont de nature à m'épuiser.
- a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
61. Chez moi, lorsque j'ai un peu de temps libre:
- a. je le passe à bavarder et à me détendre
  - b. dans l'entre-deux
  - c. je tâche de vaquer à des travaux spéciaux.
62. Lorsqu'il s'agit de nouer de nouvelles amitiés, je suis timide et prudent.
- a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
63. Je soupçonne les personnes qui me témoignent ouvertement de l'amitié d'être capables de me trahir à mon insu.
- a. oui, le plus souvent
  - b. à l'occasion
  - c. non, rarement
64. Je crois que les situations, même les plus dramatiques, que je vis durant l'année n'influent pour ainsi dire en rien sur ma personnalité.
- a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non
65. J'éprouve des craintes et des dégoûts exagérés à l'égard de certaines choses, par exemple, tel ou tel animal, tel ou tel endroit, et le reste.
- a. oui
  - b. à l'occasion
  - c. non

66. Les jeux que je préfère sont ceux où:

- a. le joueur fait partie d'une équipe ou est associé à un partenaire
- b. douteux
- c. l'on joue chacun pour soi

67. Il se peut que je dupe les gens en me montrant aimable à leur endroit alors que je les déteste franchement.

- a. oui
- b. à l'occasion
- c. non

4

Cette section concerne votre **satisfaction au travail** comme telle. Nous aimerions savoir si vous êtes satisfait(e) des différentes dimensions relatives à votre **emploi actuel**. Pour répondre à chacune des questions **demandez-vous**: *Jusqu'à quel point vous êtes satisfait(e) de cette dimension de votre emploi?*

## Dimensions d'emploi

- 1. Pas du tout satisfait(e)
- 2. Peu satisfait(e)
- 3. Satisfait(e)
- 4. Très satisfait(e)
- 5. Extrêmement satisfait(e)

1. De la distribution des tâches selon les capacités de tous les travailleurs.	1	2	3	4	5
2. De l'attrait de mon travail.	1	2	3	4	5
3. De la possibilité d'être indépendant dans l'organisation de mon travail.	1	2	3	4	5
De l'occasion de diriger d'autres personnes sous mon autorité.	1	2	3	4	5
5. Des possibilités d'avancement dans mon travail.	1	2	3	4	5
6. De l'information que me donne mon supérieur.	1	2	3	4	5
7. De la facilité de communiquer avec mes compagnons (gnes) de travail.	1	2	3	4	5
8. Du milieu matériel (chaleur, aération, bruit, éclairage, etc.) dans lequel je travaille.	1	2	3	4	5
9. Des responsabilités que comporte mon emploi.	1	2	3	4	5
10. De l'occasion d'utiliser mes nouvelles idées dans mon travail.	1	2	3	4	5
11. Des compliments qui me sont faits pour un bon travail.	1	2	3	4	5
12. De la manière d'administrer l'organisation pour laquelle je travaille.	1	2	3	4	5
13. Du salaire que je reçois pour le travail que je fais.	1	2	3	4	5
14. Du degré de sécurité attaché à mon emploi.	1	2	3	4	5
15. Des risques d'accidents durant mon travail.	1	2	3	4	5
16. Des relations humaines entre mon supérieur et ses employés.	1	2	3	4	5
17. De la compétence technique de mon supérieur.	1	2	3	4	5
18. De l'occasion de ne pas toujours faire la même chose dans mon travail.	1	2	3	4	5
19. De la répartition des employés d'après les exigences du travail.	1	2	3	4	5
De la façon dont mon travail m'attire.	1	2	3	4	5
21. De la liberté que j'ai pour organiser un travail.	1	2	3	4	5
22. D'avoir le droit de commander à d'autres personnes dans mon travail.	1	2	3	4	5



23. De mes chances de promotion.	1	2	3	4	5
24. Des renseignements que mon supérieur me communique.	1	2	3	4	5
25. Des communications avec mes compagnons (gnes) de travail.	1	2	3	4	5
26. Du milieu physique (chaleur, aération, bruit, éclairage, etc.) où je travaille.	1	2	3	4	5
27. Des responsabilités rattachées à mon emploi.	1	2	3	4	5
28. De l'occasion d'employer mes nouvelles méthodes de travail.	1	2	3	4	5
29. De la reconnaissance qu'on me témoigne pour un travail bien fait.	1	2	3	4	5
30. De la façon dont le(s) dirigeant(s) gouverne(nt) l'organisation pour laquelle je travaille.	1	2	3	4	5
31. De mon salaire pour le travail que je fais.	1	2	3	4	5
32. De la stabilité de mon emploi.	1	2	3	4	5
33. De la prévention des accidents durant mes heures de travail.	1	2	3	4	5
34. De l'attention que mon supérieur porte à l'égard de ses employés.	1	2	3	4	5
35. De la compétence technique de mon supérieur à bien juger des problèmes de travail.	1	2	3	4	5
36. De la variété dans mon travail.	1	2	3	4	5

**5**

Cette section concerne **les préoccupations ou les inquiétudes au cours d'une vie de travail**. Pour chacune des questions, indiquez dans quelle mesure **l'énoncé vous préoccupe actuellement** en encerclant une des réponses proposées. Il peut sembler difficile de répondre à certaines questions, mais répondez quand même le mieux possible à toutes les questions.

## Est-ce que cela vous préoccupe actuellement?

1. Pas du tout  
2. Un peu  
3. Moyennement  
4. Fortement  
5. Très fortement

1. Avoir des idées plus claires sur le genre de travail que j'aimerais vraiment faire.					
2. Décider ce que je veux faire pour gagner ma vie.	1	2	3	4	5
3. Découvrir le genre de travail qui me convient le mieux.	1	2	3	4	5
4. Connaître des emplois de débutant(e)s qui pourraient m'être ouverts.	1	2	3	4	5
5. Identifier les habiletés requises pour les emplois qui m'intéressent.	1	2	3	4	5
6. Choisir la meilleure des occupations parmi celles auxquelles je pense.	1	2	3	4	5
7. Choisir l'emploi qui offre le plus de défis parmi ceux qui m'intéressent.	1	2	3	4	5
8. Trouver un genre de travail qui m'intéresse vraiment.	1	2	3	4	5
9. Être certain(e) de mon choix d'occupation.	1	2	3	4	5
10. Choisir un emploi qui pourrait vraiment me satisfaire.	1	2	3	4	5
11. Débuter dans le domaine professionnel que j'ai choisi.	1	2	3	4	5
12. Décider comment me qualifier pour le travail que je veux faire.	1	2	3	4	5

13. Rencontrer des gens qui peuvent m'aider à démarrer dans le domaine que j'ai choisi.	1	2	3	4	5
14. Trouver des occasions de faire du travail que j'aime vraiment.	1	2	3	4	5
15. Faire des plans précis pour atteindre les buts que je me propose actuellement pour ma carrière.	1	2	3	4	5
16. Me trouver un emploi stable.	1	2	3	4	5
17. Me tailler une place dans l'endroit où je travaille.	1	2	3	4	5
18. Faire des choses qui vont m'aider à m'assurer un emploi dans le domaine où j'ai déjà commencé.	1	2	3	4	5
19. Acquérir de la stabilité dans mon occupation.	1	2	3	4	5
20. M'établir dans mon travail.	1	2	3	4	5
21. Renforcer ma position actuelle.	1	2	3	4	5
22. Me faire une bonne réputation dans mon domaine de travail.	1	2	3	4	5
23. Devenir un(e) travailleur(euse) productif(ve), digne de confiance.	1	2	3	4	5
24. Devenir un individu particulièrement connaisseur ou habile dans mon travail.	1	2	3	4	5
25. Gagner l'appui des gens qui m'emploient, de mes collègues ou de ma clientèle.	1	2	3	4	5
26. Planifier comment obtenir de l'avancement dans le domaine de travail ou je suis établi(e).	1	2	3	4	5
27. Améliorer mes chances d'avancement dans mon occupation actuelle.	1	2	3	4	5
28. Faire ce qu'il faut pour que les gens tiennent à me garder dans mon travail.	1	2	3	4	5
29. Trouver les moyens de faire reconnaître ma compétence.	1	2	3	4	5
30. Progresser vers une position de plus grande responsabilité.	1	2	3	4	5
31. Me maintenir dans la position que j'ai atteinte dans mon occupation.	1	2	3	4	5
32. Me maintenir en place malgré la compétition des nouvelles personnes qui entrent dans le domaine.	1	2	3	4	5
33. M'adapter aux changements apportés dans mon occupation depuis que je m'y suis établi(e).	1	2	3	4	5
34. M'entendre avec les gens qui travaillent avec moi.	1	2	3	4	5
35. Conserver le respect des gens de mon domaine.	1	2	3	4	5
36. Me tenir au courant des nouvelles connaissances, du nouvel équipement et des nouvelles méthodes dans mon domaine.	1	2	3	4	5
37. Participer à des rencontres et des groupes d'étude sur les nouvelles méthodes.	1	2	3	4	5
38. Visiter des endroits où je peux voir de nouveaux développements.	1	2	3	4	5
39. Parvenir à connaître des gens importants dans mon domaine.	1	2	3	4	5
40. Prendre du perfectionnement pour me tenir à jour.	1	2	3	4	5
41. Identifier des nouveaux problèmes à résoudre.	1	2	3	4	5
42. Chercher de nouvelles ouvertures à mesure que mon domaine change.	1	2	3	4	5
43. Décider quels nouveaux domaines ouvrir.	1	2	3	4	5
44. Développer de nouvelles habilités pour faire face aux changements dans mon domaine.	1	2	3	4	5
45. Développer de nouvelles connaissances ou habilités pour m'aider à m'améliorer dans mon travail.	1	2	3	4	5
46. Développer des méthodes plus faciles de faire mon travail.	1	2	3	4	5

47. Réfléchir aux choses que je peux faire au fur et à mesure que je vieillis. 1 2 3 4 5
48. Réduire mes heures de travail. 1 2 3 4 5
49. Éviter les pressions de travail que je surmontais plus facilement auparavant. 1 2 3 4 5
50. Développer plus de passe-temps pour combler le manque d'intérêt dans le travail. 1 2 3 4 5
51. Trouver des activités que j'aimerais faire à la retraite. 1 2 3 4 5
52. Bien planifier ma retraite. 1 2 3 4 5
53. M'assurer que j'aurai une belle vie à la retraite. 1 2 3 4 5
54. Parler de la retraite avec des ami(e)s retraité(e)s ainsi que de la façon de s'y adapter. 1 2 3 4 5
55. Mettre assez d'argent de côté pour la retraite. 1 2 3 4 5
56. Avoir un bon endroit où vivre à la retraite. 1 2 3 4 5
57. Mener une belle vie à la retraite. 1 2 3 4 5
58. Avoir des ami(e)s que je peux apprécier à la retraite. 1 2 3 4 5
59. Savoir profiter du temps libre qu'apporte la retraite. 1 2 3 4 5
60. Faire des choses que j'ai toujours voulu faire mais que je n'ai jamais eu le temps de faire. 1 2 3 4 5

61. Après avoir travaillé dans un domaine pendant un certain temps, plusieurs personnes changent d'emploi pour diverses raisons: le salaire, la satisfaction, la chance de se développer, la fermeture de l'entreprise, etc. Si une personne change complètement de domaine de travail, on dit qu'elle fait un changement dans sa carrière. Encerclez l'étape 1, 2, 3, 4 ou 5 ci-dessous qui décrit le mieux votre état actuel.

1. Je n'envisage pas faire un changement dans ma carrière.
2. Je me demande si je dois faire un changement dans ma carrière.
3. Je projette faire un changement dans ma carrière et je suis en train de choisir le domaine dans lequel je devrais me diriger
4. J'ai choisi un nouveau domaine et j'essaie de m'y engager.
5. J'ai fait récemment un changement dans ma carrière et je suis en train de m'installer dans le nouveau domaine.

**6** Cette section concerne votre satisfaction hors travail comme telle. Nous aimerions savoir si vous êtes satisfait(e) des différentes dimensions relatives à votre **vie hors travail**. Pour répondre à chacune des questions **demandez-vous: *Jusqu'à quel point vous êtes satisfait(e) de cette dimension?***

## Dimensions hors travail

1. Pas du tout satisfait(e)
2. Peu satisfait(e)
3. Satisfait(e)
4. Très satisfait(e)
5. Extrêmement satisfait(e)

1. De la ville (ou du village) dans laquelle vous vivez. 1 2 3 4 5
2. De la maison ou de l'appartement dans lequel vous habitez. 1 2 3 4 5
3. Du quartier de la ville (ou du village) dans lequel vous vivez. 1 2 3 4 5
4. Des diverses écoles que vous avez fréquentées. 1 2 3 4 5
5. Des conditions climatiques de votre région. 1 2 3 4 5
6. Des films qui sont produits. 1 2 3 4 5

7. De la situation politique régionale.	1	2	3	4	5
8. De la situation politique nationale.	1	2	3	4	5
9. De la situation de notre politique étrangère (relations internationales).	1	2	3	4	5
10. Des coûts relatifs à l'alimentation.	1	2	3	4	5
11. De la qualité des voitures.	1	2	3	4	5
12. De la qualité des journaux locaux.	1	2	3	4	5
13. Du prix des automobiles.	1	2	3	4	5
14. Du dernier vêtement que vous vous êtes acheté.	1	2	3	4	5
15. Du temps disponible pour vos loisirs.	1	2	3	4	5
16. De votre prénom.	1	2	3	4	5
17. Des gens que vous connaissez.	1	2	3	4	5
18. Des émissions de radio.	1	2	3	4	5
19. Des émissions de télévision.	1	2	3	4	5
20. De la limite de vitesse dans les villes.	1	2	3	4	5
21. De la conduite automobile des autres personnes.	1	2	3	4	5
22. Du contrôle de la circulation routière locale.	1	2	3	4	5
23. Des diverses méthodes de publicité ("marketing" des produits de consommation).	1	2	3	4	5
24. De l'éducation familiale que vous avez reçue.	1	2	3	4	5
25. Des services offerts par votre compagnie de téléphone.	1	2	3	4	5
26. Des impôts sur le revenu.	1	2	3	4	5
27. De la qualité des transports en commun.	1	2	3	4	5
28. De l'attitude générale des gens face à l'exercice de leur droit de vote.	1	2	3	4	5
29. De la qualité de la nourriture dans les restaurants.	1	2	3	4	5
30. Des taxes à la consommation (taxes de vente).	1	2	3	4	5
31. De la mode masculine et féminine.	1	2	3	4	5
32. De vous-même.	1	2	3	4	5
33. De l'art contemporain.	1	2	3	4	5
34. De la musique populaire.	1	2	3	4	5
35. De la censure au cinéma.	1	2	3	4	5
36. De la censure dans les livres.	1	2	3	4	5

**7**

Les 14 questions suivantes concernent votre état d'être au cours du dernier mois. En vous référant à cette période précise, répondez à chacune des questions en identifiant approximativement le nombre de fois que vous vous êtes retrouvé(e) dans cette situation. **Répondez rapidement à toutes les questions**, sans trop réfléchir, en encerclant l'alternative qui représente une estimation raisonnable de votre situation personnelle.

1. Jamais  
2. Presque jamais  
3. Parfois  
4. Assez souvent  
5. Très souvent

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous été dérangé(e) par un événement inattendu?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Au cours du dernier mois, combien de fois vous a-t-il semblé difficile de contrôler les choses importantes de votre vie?                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Au cours du dernier mois, combien de fois vous êtes-vous senti(e) nerveux (nerveuse) et stressé(e)?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous affronté avec succès les petits problèmes et ennuis quotidiens?                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous senti que vous faisiez face efficacement aux changements importants qui survenaient dans votre vie? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Au cours du dernier mois, combien de fois vous êtes-vous senti(e) confiant(e) dans vos capacités à prendre en main vos problèmes personnels?            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous senti que les choses allaient comme vous le vouliez?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous pensé que vous ne pouviez pas assumer toutes les choses que vous deviez faire?                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous été capable de maîtriser votre énervement?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous senti que vous dominiez la situation?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Au cours du dernier mois, combien de fois vous êtes-vous senti(e) irrité(e) parce que les événements échappaient à votre contrôle?                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Au cours du dernier mois, combien de fois vous êtes-vous surpris(e) à penser à des choses que vous deviez mener à bien?                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous été capable de contrôler la façon dont vous passiez votre temps?                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Au cours du dernier mois, combien de fois avez-vous trouvé que les difficultés s'accumulaient à un tel point que vous ne pouviez les contrôler?        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

8

Cette section concerne vos **caractéristiques socio-démographiques**. Répondez à chacune des questions en indiquant, dans l'espace approprié, l'information concernant votre situation personnelle.

1. Quel est votre sexe?

- Masculin  
 Féminin

2. Quel est votre âge?

\_\_\_\_\_ ans \_\_\_\_\_ mois

3. Quel est votre statut civil?

- Célibataires volontairement (par choix)  
 Célibataire involontairement (par défaut)  
 Fréquentation (rencontrer quelqu'un sans cohabiter)  
 Marié(e) (ou cohabitation)  
 Divorcé(e)  
 Séparé(e)  
 Veuf(ve)

4. Veuillez cochez la case correspondant à la dernière année d'étude que vous avez complétée.

- |                   |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Primaire          | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| Secondaire        | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |                            |                            |
| Collégial         | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |                            |                            |                            |                            |
| Baccalauréat      | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |                            |                            |                            |                            |
| Autres (précisez) | _____                      |                            |                            |                            |                            |                            |                            |

5. Dans quelle catégorie d'emploi se situe actuellement votre travail?

- Ventes  
 Services  
 Travail de bureau  
 Techniciens (mécanique et carrosserie)  
 Administration

6. Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre organisation?

\_\_\_\_\_ ans \_\_\_\_\_ mois

7. Depuis combien d'années occupez-vous votre poste actuel dans l'organisation?

\_\_\_\_\_ ans \_\_\_\_\_ mois

8. Dans quelle municipalité (ville ou village) habitez-vous actuellement (lieu de résidence)? \_\_\_\_\_

9. Quel est votre niveau de salaire annuel?

- moins de 20 000\$  
 de 20 000\$ à 29 999\$  
 de 30 000\$ à 39 999\$  
 de 40 000\$ à 49 999\$  
 de 50 000\$ à 59 999\$  
 plus de 60 000\$

