

Université de Montréal

Étude de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez
les travailleurs et les travailleuses

Par
Marie-Claude Décarie

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la faculté des arts et des sciences
en vue de l'obtention du grade de maîtrise
en relations industrielles

Mai, 2010
© Marie-Claude Décarie, 2010

Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire intitulé:
L'étude de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez
les travailleurs et les travailleuses.

Présenté par:
Marie-Claude Décarie

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Stéphane Renaud
Président rapporteur

Pierre Durand
Directeur de recherche

Alain Marchand
Codirecteur de recherche

Adnane Belout
Membre du jury

RÉSUMÉ

Le concept multidimensionnel de l'engagement organisationnel s'avère prépondérant dans les organisations de par son impact positif sur la santé mentale des travailleurs. D'ailleurs, plusieurs chercheurs montrent clairement l'existence d'un lien significatif entre l'engagement organisationnel et la santé mentale au travail. Toutefois, on remarque que les recherches à ce jour, se contredisent pour ce qui est du sens de la relation entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique.

L'objectif principal de ce mémoire consiste à vérifier (a) le sens de la relation entre le construit multidimensionnel de l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses, ainsi que (b) l'effet modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Les résultats ont été obtenus à partir d'une population d'étude composée de deux-cent-soixante-et-un répondants provenant d'une Société d'Assurance Canadienne.

Les analyses factorielles ont démontré que l'engagement organisationnel est composé de quatre facteurs (affective, normative, continue et résignée). Les résultats obtenus révèlent donc quatre formes d'engagement organisationnel. Les analyses de régressions multiples stipulent que la composante affective et continue de l'engagement organisationnel s'avère significativement reliée de façon négative à la détresse psychologique. Autrement dit, les employés engagés de façon affective et continue au travail, risquent moins de souffrir de détresse psychologique. Par ailleurs, la composante résignée se montre significativement reliée, mais de façon positive à la détresse psychologique. Donc, un travailleur engagé de façon résignée au travail, augmente ses probabilités de souffrir de détresse psychologique. Cependant, l'engagement normatif n'est pas significativement associé à la détresse psychologique. Enfin, le genre exerce un effet modérateur sur seulement une composante de l'engagement organisationnel, soit l'affective. Les retombées de ces résultats sont discutées.

MOTS-CLÉS: engagement organisationnel, détresse psychologique, genre, santé mentale.

ABSTRACT

The multi-dimensional concept of organizational commitment is a key criterion of the quality of mental health in the work life. Moreover, many researchers clearly showed that organizational commitment is associated with mental health. However, many studies, up to today, contradict themselves to determine the direction of the relationship between organizational commitment and mental health problems, including psychological distress.

The aim of the study is to determine (a) the direction of the relationship between the multidimensional construct of organizational commitment and psychological distress among men and women workers, and (b) whether the gender status acts as a moderator of the relationship between organizational commitment and psychological distress. The results were obtained from a population of two hundred and sixty-one workers from a Canadian insurance company.

The study found that organizational commitment is a four component construct (affective, normative, continuance, resigned). The multiple regression analysis revealed that affective and continuance commitment influence negatively psychological distress. More specifically, an employee displaying a strong affective or continuance commitment, is less likely to experience psychological distress at work. Moreover, the results of our study suggest that “resigned” commitment influences positively psychological distress. Therefore, workers showing signs of resignation at work, are more likely to experience psychological distress. However, results indicate that normative commitment is not associated with psychological distress. Finally, the gender status only acts as a moderator of the relationship between affective commitment and psychological distress. The implications of these results are discussed.

KEYWORDS: Organizational commitment, psychological distress, gender, mental health.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	I
ABSTRACT	II
TABLE DES MATIÈRES	III
LISTE DES TABLEAUX	V
REMERCIEMENTS	VI
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : L’OBJET DE RECHERCHE ET L’ÉTAT DES CONNAISSANCES	5
1.1 L’OBJET DE RECHERCHE	5
1.2 L’ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	5
1.2.1 RECENSION DES ÉTUDES PORTANT SUR L’ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	6
1.2.1.1 L’ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL	6
1.2.1.1.1 Définition et évolution du concept.....	7
1.2.1.1.2 L’influence de l’engagement organisationnel sur la santé mentale.....	11
1.2.1.1.3 Les autres conséquences de l’engagement organisationnel.....	14
1.2.1.2 LES AUTRES FACTEURS DU TRAVAIL ASSOCIÉS À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	16
1.2.1.2.1 Les modèles explicatifs.....	16
1.2.1.2.2 Les conditions de travail.....	20
1.2.1.3 L’EFFET MODÉRATEUR DU GENRE.....	24
1.2.2 SYNTHÈSE DE L’ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	26
CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE, MODÈLE CONCEPTUEL ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	29
2.1 LA PROBLÉMATIQUE	29
2.2 LE MODÈLE CONCEPTUEL	30
2.3 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	34
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE	37
3.1 LA POPULATION D’ÉTUDE.....	37
3.2 MÉTHODE ET INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNÉES	37
3.3 LES MESURES	37
3.4 LE PLAN D’ANALYSE.....	44
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RESULTATS	46
4.1 RESULTATS DE L’ANALYSE DESCRIPTIVE	46
4.2 RESULTATS DE L’ANALYSE BIVARIEE	49
4.3 RESULTATS DES ANALYSES FACTORIELLES RELATIVES A L’ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL.....	52
4.4 RESULTATS DE L’ANALYSE MULTIVARIEE.....	58
CHAPITRE 5 : DISCUSSION	63
5.1 RAPPEL DE L’OBJECTIF DU MEMOIRE.....	63
5.2 DISCUSSION DES RESULTATS	63
5.3 LES FORCES ET LIMITES DE L’ETUDE.....	73
5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES.....	75
CONCLUSION	76
BIBLIOGRAPHIE	78
ANNEXE A: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉTUDES EMPIRIQUES CITÉES	V

LISTE DES FIGURES

CHAPITRE 2

FIGURE 1 : REPRESENTATION SCHEMATIQUE DU MODELE CONCEPTUEL.....32

CHAPITRE 4

GRAPHIQUE 1 : INTERACTION ENTRE LE GENRE ET L'ENGAGEMENT AFFECTIF.....62

LISTE DES TABLEAUX

CHAPITRE 3

TABLEAU I : MODÈLE OPÉRATOIRE ET INSTRUMENT DE MESURE DE LA VARIABLE DÉPENDANTE.....	39
---	-----------

TABLEAU II : MODELE OPERATOIRE ET INSTRUMENT DE MESURE DE LA VARIABLE INDEPENDANTE ET DE LA VARIABLE MODERATRICE.....	42
--	-----------

TABLEAU III : MODELE OPERATOIRE ET INSTRUMENTS DE MESURE DES VARIABLES DE CONTROLE.....	43
--	-----------

CHAPITRE 4

TABLEAU IV : STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES VARIABLES A L'ETUDE.....	47
--	-----------

TABLEAU V : MATRICE DE CORRELATIONS ENTRE TOUTES LES VARIABLES A L'ETUDE	51
---	-----------

TABLEAU VI : DIMENSIONS ET INDICATEURS DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL SELON MEYER ET ALLEN (1997).....	52
--	-----------

TABLEAU VII : DIMENSIONS ET INDICATEURS DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL SUITE AUX RÉSULTATS DES ANALYSES FACTORIELLES.....	54
---	-----------

TABLEAU VIII : TABLEAU COMPARATIF ENTRE LES RESULTATS DES ECHELLES DE MEYER ET ALLEN (1997) ET CEUX SUITE AUX ANALYSES FACTORIELLES.....	55
---	-----------

TABLEAU IX : ANALYSE FACTORIELLE SUR 19 INDICATEURS MESURANT QUATRE COMPOSANTES DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL	56
--	-----------

TABLEAU X : ANALYSES MULTIVARIEES EN FONCTION DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE	59
---	-----------

ANNEXE 1

TABLEAU XI : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE SUR L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL.....	V
--	----------

TABLEAU XII : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	X
--	----------

TABLEAU XIII: SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE SUR LE LIEN ENTRE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL ET LES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE.....	XV
---	-----------

REMERCIEMENTS

Ce mémoire n'aurait pu être possible sans la collaboration d'un certain nombre de personnes que je dois remercier:

Les premiers remerciements vont à Monsieur Pierre Durand et à Monsieur Alain Marchand qui m'ont dirigé tout au long du processus de recherche.

Un gros merci va également aux membres du jury, soit Monsieur Stéphane Renaud, président, de même que Monsieur Adnane Belout, lecteur de ce mémoire, qui par leurs nombreux conseils m'ont aidé à arriver aux aboutissements de cette recherche.

À remercier aussi le Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP) pour leur contribution financière à la réalisation de ce mémoire.

Enfin, la réussite de ce mémoire n'aurait été possible sans les encouragements constants de la part de ma famille et de mes amis, ce dont je suis grandement reconnaissante.

INTRODUCTION

La santé mentale des employés au travail figure de plus en plus dans les préoccupations de notre société. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 1990), « la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. » En 2000, l'OMS définit également la santé mentale comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté. » Pourtant, les problèmes de santé mentale qui s'y rattachent sont actuellement très présents dans nos entreprises.

Selon un sondage effectué par Watson et Wyatt Worldwide (2001) auprès de 281 organisations canadiennes, les coûts directs reliés à l'absentéisme représentent 7,1% de la masse salariale. De plus, selon l'étude « Au travail Canada » de Watson Wyatt (2005), « les problèmes de santé mentale occupent désormais la première place dans les préoccupations des chefs en ressources humaines. Sur le plan des conséquences économiques, ils constituent actuellement 42 % des coûts d'assurance collective au Québec. Les diagnostics de santé mentale qui représentaient à peine 3% des invalidités de longue durée en 1978, comptent aujourd'hui pour près de 50% de celles-ci. En effet, deux récentes études recensent que les problèmes de santé mentale dans la main-d'œuvre coûteraient près de cinquante et un milliards de dollars à la société québécoise (Lim, Jacobs, Schopfloch et Dewa, 2008; Lim, Magley et Cortina, 2008).

La détresse psychologique au travail est l'une de ces difficultés rencontrées par les travailleurs et entraîne des coûts, tant pour les individus que pour les organisations. De nombreuses définitions de la détresse psychologique ont été publiées. Une d'entre elles, basée sur celle de Dohrenwend et coll. (1980) et reprise par Marchand et coll. (2005), se lit comme suit : « un ensemble de diverses manifestations psychosomatiques observables chez l'individu dont l'organisme réagit ou se défend face à des situations de vie pathogènes telles que des réactions anxieuses et dépressives face à la vie, des problèmes cognitifs (mémoire et concentration), de la fatigue, un manque d'énergie, une perturbation du sommeil, un repli sur soi, de l'irritabilité et de l'anxiété ». Une telle définition permet

d'englober la symptomatologie répertoriée par les notions de dépression et d'épuisement professionnel (Marchand et al, 2005). Selon une étude menée par Stansfield et ses collègues en 1999, 21% des hommes et 25% des femmes de la fonction publique souffrent de détresse psychologique. En somme, selon une étude longitudinale développée par Marchand, Demers et Durand (2005), la détresse psychologique est “un problème de premier ordre en regard de la santé au travail et du bien-être des personnes.”

Une multitude de facteurs peuvent expliquer la détresse psychologique. Certains sont d'ordre socioéconomique, comme la mondialisation de l'économie qui accentue la concurrence entre les entreprises ou entre les valeurs d'une société. Par exemple, des difficultés personnelles et familiales ainsi que des problèmes financiers ont des effets sur la santé mentale des travailleurs. D'autres facteurs, plus récemment mis en évidence, ont également un effet majeur sur la santé mentale. Il s'agit de facteurs relatifs au travail lui-même, principalement l'organisation du travail et les rapports sociaux qui prévalent dans le milieu de travail soit la surcharge de travail, la faible reconnaissance, les relations pauvres ou tendues en milieu de travail. Ces derniers sont tous des facteurs qui peuvent menacer la santé mentale des personnes dans leur milieu de travail. Par ailleurs, la détresse psychologique peut aussi être causée par plusieurs autres facteurs professionnels, dont le type d'emploi, le nombre d'heures travaillées par semaine, le niveau de rendement au travail, etc. En somme, de nombreuses études récentes, ont indiqué que le milieu de travail serait à la base du développement d'un problème de santé mentale (Adams et coll. 2006; Bonde, 2008; Bourbonnais et coll. 2006; Clays et coll. 2007; Egan et coll. 2008; Elovainio et coll. 2007; Hayasaka et coll. 2007; Hilton et coll. 2008; Janzen et coll. 2007; Lim et coll. 2008; Lopes et coll. 2009; Marchand, Durand et Demers, 2006 ; Niedhammer et coll., 2006 ; Park, 2007; Rodwell et coll. 2009; Shimazu et Dejonge, 2008).

Ensuite, depuis un certain nombre d'années, le phénomène de l'engagement organisationnel est devenu une préoccupation importante des chercheurs, en plus de représenter un enjeu important pour les organisations étant donné que les répercussions de l'engagement organisationnel sur la santé mentale au travail sont connues (Bergman, 2006; Godin et Kittel, 2003 ; Jackson et Rothmann, 2006 ; Jonhson et Chang 2006; Meyer et coll. 2002; Morin et Audebrand, 2008; Siu, 2002; Vakola et Kikolaou, 2005).

Toutefois, malgré la prépondérance des études qui ont confirmé l'existence d'un lien entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale au travail, les recherches à ce jour, se contredisent pour ce qui est de la direction de la relation entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique. En fait, certaines études soutiennent que la relation entre ces deux concepts est négative, alors que d'autres études attestent que la relation s'avère positive. Ces articles scientifiques ne vont donc pas tous dans le même sens.

D'ailleurs, il s'avère également essentiel de prendre en considération d'autres facteurs, tel que le genre de l'individu (homme / femme). De même, il importe de se questionner si les femmes ressentent plus faiblement l'effet de l'engagement organisationnel sur leur santé mentale, puisqu'elles vivent plus fortement certaines contraintes, telles que les responsabilités familiales. Autrement dit, puisque les femmes sont déjà fortement engagées envers la famille, leur engagement envers l'organisation pourrait advenir plus faible que celui des hommes. De plus, il semblerait que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à diminuer leurs heures de travail pour des raisons familiales (Boivin et Pinard, 2007).

En résumé, la présente recherche tentera d'une part, d'apporter une contribution pertinente au niveau de la littérature pour ce qui est du sens de la relation entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, plus particulièrement, la détresse psychologique et d'autre part, si le genre a un effet modérateur sur la relation qui lie l'engagement organisationnel à la détresse psychologique, à savoir si le fait d'avoir un bas niveau d'engagement organisationnel, a un plus grand impact sur la détresse psychologique d'une femme que d'un homme.

Ce projet comporte cinq chapitres. Dans le premier chapitre, nous examinerons la littérature portant sur l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. De plus, une section sur l'effet modérateur du genre sera exposée. Finalement, nous terminons ce chapitre avec un sommaire de l'état des connaissances. Dans le deuxième chapitre, nous ferons d'abord un bref rappel de la problématique. Ensuite, nous verrons le modèle conceptuel que nous utiliserons dans le cadre de notre recherche. À noter que ce modèle sera présenté sous forme graphique et décrit dans un texte. Puis, les hypothèses découlant

de ce modèle seront exposées. Le troisième chapitre, quant à lui, est consacré à la méthodologie de la recherche. Il consistera à décrire la population d'étude, la méthode de collectes de données, les instruments d'observation, les mesures, incluant les modèles opératoires illustrés sous forme de tableau, et enfin le plan d'analyse qui comporte les analyses statistiques prévues dans le cadre de notre recherche. Pour ce qui est du quatrième chapitre, nous présenterons les résultats de nos analyses statistiques. Enfin, le dernier chapitre de ce mémoire, soit le chapitre cinq, aborde d'abord une discussion des résultats obtenus lors des analyses de régressions multiples. Ensuite, nous discuterons des forces et des limites de notre recherche. Finalement, quelques pistes de recherches futures seront exposées.

CHAPITRE 1 : L'OBJET DE RECHERCHE ET L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

1.1 L'OBJET DE RECHERCHE

L'étude de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses constitue l'objectif principal de cette recherche. De plus, étant donné la participation croissante des femmes au marché du travail et le peu de connaissances sur le sujet, nous cherchons à savoir si le genre de l'individu a un effet modérateur sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Nous émettons donc les deux questions de recherche suivantes :

1. **Quel est le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses?**
2. **Le genre de l'individu a-t-il un effet modérateur sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique?**

Il s'agit de deux questions de recherche pertinentes qui portent sur un phénomène observable et réel dans les organisations. En effet, elles sont à l'origine d'un intérêt marqué pour la santé des organisations, spécifiquement dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Les résultats de notre recherche pourraient donc aider les employeurs à intervenir efficacement afin de prévenir la détresse psychologique, en tenant compte des différentes formes d'engagement des travailleurs et des travailleuses envers leur organisation. Les résultats pourront enfin aider les employeurs à diminuer les coûts résultant de l'absentéisme de leurs employés suite à un épisode de détresse psychologique.

1.2 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Cette section a pour but de présenter la littérature pertinente sur les deux principaux concepts qui nous intéressent, soit l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Dans un premier temps, la recension des écrits sur l'engagement organisationnel ainsi que chacune de ses dimensions sera exposée. Ensuite, nous exposerons, les études qui se sont penchées sur l'influence de l'engagement organisationnel sur la santé mentale, plus particulièrement sur la détresse psychologique. Enfin, d'autres conséquences de l'engagement organisationnel seront démontrées brièvement. Dans un

deuxième temps, nous nous attarderons à notre second concept, soit celui de la détresse psychologique. Afin de mieux refléter l'importance de ce concept, trois modèles théoriques sur la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique seront expliqués. À la suite de chacun de ces modèles, les études empiriques par rapport à ces derniers sont présentées. Ensuite, d'autres facteurs de risque influençant la détresse psychologique des travailleurs seront exposés, soit les conditions de l'organisation du travail et les facteurs sociodémographiques et hors-travail. De plus, l'effet modérateur du genre sera exposé brièvement. Finalement, un sommaire de l'état des connaissances sera présenté et pourra ainsi mener à une vue d'ensemble des informations recueillies.

1.2.1 RECENSION DES ETUDES PORTANT SUR L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL ET LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE

1.2.1.1 L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL

Selon Mowday (1999), la nature des relations employés-employeurs semble avoir changé considérablement depuis les 25 dernières années. À cet effet, le concept de l'engagement organisationnel est de plus en plus recherché dans les organisations de par son impact positif sur l'atteinte des résultats organisationnels et sur la rétention de la main d'œuvre (Tremblay, Guay et Simard, 2000). Il comporte des facettes psychologiques, comportementales et émotionnelles qui éveillent chez l'individu un sentiment de responsabilité face à l'organisation (Meyer et coll. 2004). Ainsi, le concept d'engagement organisationnel auparavant unidimensionnel, est devenu aujourd'hui un concept tridimensionnel (Ashman et Winstanley, 2006; Suliman et Iles, 2000). En bref, l'engagement organisationnel est corrélé avec la stabilité du personnel, l'assiduité des employés, la performance au travail, la qualité du service à la clientèle, et les comportements professionnels qui vont au-delà des attentes et des rôles attribués (Meyer et Allen, 1997). L'engagement organisationnel est donc considéré par plusieurs auteurs, comme étant un très bon indicateur de la qualité de vie au travail (Stewart et coll. 2007; Stinglhamber et coll. 2004; Tremblay, Guay et Simard, 2000; Van Vuuren et ak. 2006; Yamada et coll. 2005).

Considérant l'importance entourant le concept de l'engagement organisationnel dans un contexte de travail constamment en mouvement, il apparaît indiqué d'offrir une explication du concept de l'engagement organisationnel. Nous commençons donc cette

section du chapitre avec une définition de l'engagement organisationnel ainsi qu'une présentation de son évolution au fil du temps pour en arriver à l'approche tridimensionnelle de Meyer et Allen (1997) avec ses composantes affectives, continues et normatives. Nous traitons ensuite de l'influence de l'engagement organisationnel sur la santé mentale des travailleurs. Nous terminons cette section avec les autres conséquences que peut avoir l'engagement organisationnel sur les organisations.

1.2.1.1.1 Définition et évolution du concept

Cette partie présente une revue de documentation qui révèle une diversité de définitions sur le concept de l'engagement organisationnel:

Nous retrouvons premièrement, les auteurs tels que Porter et Dubin (1974) qui sont les premiers à s'être intéressés à la relation entre l'individu et son organisation. Ces deux auteurs affirment que l'engagement des employés envers leur travail représente une relation positive qui pourrait subséquemment apporter une plus grande valeur à leur vie en général. Deuxièmement, Rondeau et Lemelin (1991) considèrent qu'un employé « mobilisé » est un employé « engagé » et qui participe. Troisièmement, Kundi et Saleh (1993) avancent que l'engagement organisationnel se réfère à la prédisposition d'un travailleur à mettre de côté ses propres attentes et ses propres intérêts personnels et à promouvoir ceux de l'organisation (Johnson et Chang, 2006). Quatrièmement, deux auteurs soit Meyer et Allen (1991-1997), avec plus de 40 études publiées entre 1990 et 1994 sur leur modèle à trois dimensions, sont considérés comme ayant présenté la conceptualisation prédominante de l'engagement organisationnel (Blouin, 2004). Ainsi, ces deux auteurs définissent le concept de l'engagement organisationnel comme « un état psychologique caractérisant le lien entre un individu et son organisation pouvant couvrir plusieurs formes (3) et ayant des implications directes sur la décision de l'employé de rester membre ou de quitter son organisation » (Meyer et Allen, 1997). À cet effet, tout comme Mathieu et Zajac (1990), Meyer et Allen (1997) considèrent qu'un individu peut avoir différents types d'engagement de façon simultanée et selon différents degrés pour chacune des composantes. Autrement dit, le sens qu'un individu trouve dans son emploi (plaisir, réussite, utilité, éthique et autonomie) influence le type d'engagement organisationnel qu'il manifeste (affectif, normatif, continue). Dernièrement, Wils et Coll. (1998) ont défini l'engagement

organisationnel comme « une attitude découlant d'un processus d'attachement ou d'identification à une unité (organisation) poussant l'individu à se mettre au service de cette entité et à déployer des efforts supérieurs à la normale pour assurer son succès ». D'ailleurs, plus récemment, Gautam, Van Dick et Wagner (2004) témoignent que l'engagement et l'identification organisationnelle seraient corrélés, mais empiriquement différents, c'est-à-dire que l'identification organisationnelle fait référence à l'estime personnelle d'un employé tandis que l'engagement organisationnel se définit comme une attitude qui lie un employé à son organisation.

En résumé, dans notre étude, l'engagement organisationnel renvoie à un état psychologique envers l'organisation. En effet, cet état psychologique peut prendre différentes dimensions qui auront chacune un impact variable sur la détresse psychologique au travail. En résumé, afin de mieux refléter l'impact de l'engagement organisationnel sur la santé mentale des travailleurs et des travailleuses, les paragraphes qui suivent vont distinguer les trois types d'engagement, soit l'affective, la continue (raisonnée) et la normative (morale) empruntées au modèle de Meyer et Allen (1997).

a) L'engagement affectif

L'engagement affectif (basé sur l'approche de Porter et coll. 1974) se réfère à l'attachement émotif de l'individu à son organisation. Selon Johnson et Chang (2006), les employés engagés affectivement envers leur organisation, s'accrochent aux valeurs et à la culture de leur organisation. Ainsi peut-on dire que la personne engagée affectivement « est en amour avec son travail » ou plus spécifiquement, qu'elle présente une motivation intrinsèque. La dimension affective de l'engagement organisationnel provient des facteurs intrinsèques de l'individu (Meyer et coll., 2004). On peut citer en exemples de facteurs intrinsèques les responsabilités personnelles, l'utilisation de ses compétences, la satisfaction qu'un travailleur ressent pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d'avancement ou même le sentiment de réalisation. À ce sujet, Mottaz (1988) atteste que se sont principalement les facteurs intrinsèques qui déterminent l'attitude des employés envers leur organisation.

L'engagement affectif a suscité de nombreuses études. De prime abord, plusieurs auteurs s'entendent pour dire que l'engagement affectif est relié positivement à des

sentiments positifs envers l'organisation et à un sentiment d'appartenance avec les collègues de travail (Bergman, 2006; Guerrero et Herrbach, 2005; Harris et Cameron, 2005; Herrbach et Olivier, 2006; Johnson et Chang, 2006; Meyer et coll. 2004; Oi-Ling, Phil et Cooper, 1998). Dans le même ordre d'idée, plusieurs auteurs attestent que l'engagement affectif est relié positivement à la satisfaction au travail et à l'accomplissement personnel (Baker et Baker, 1999; Carson, Kerry et coll., 1999 ; Herrbach, Olivier, 2006).

Ensuite, Tao, Takagi, Ishida, Masuda, (1998) ont conclu que les employés qui percevaient positivement leurs relations avec leurs collègues, montraient de hauts niveaux d'engagement affectif envers leur organisation. Parallèlement, les résultats d'une étude faite auprès de 160 employés d'organisations diverses ont montré que les employés qui percevaient leur organisation comme offrant des horaires flexibles, rapportaient un plus haut niveau d'engagement affectif et de satisfaction au travail (Scandura et Lankau, 1997). Plus encore, selon les résultats de l'étude faite par Nyhan (1999), la confiance interpersonnelle et la confiance reliée à l'entreprise sont statistiquement corrélées à l'engagement affectif. En conclusion, cette étude indique que la confiance que l'on a envers son superviseur est la clé de l'engagement affectif. Enfin, à l'issue de la méta-analyse de Meyer et coll. (2002), les résultats indiquent que le soutien organisationnel constitue la variable la plus corrélée à l'engagement affectif.

b) L'engagement continu (raisonné)

L'engagement raisonné (continu) se réfère au besoin de l'employé de rester avec l'organisation (Meyer et coll. 2002). En fait, les résultats d'une étude longitudinale (1998-2000) menée par Jalonen, Paivi et coll. (2006), comprenant 8107 employés finlandais, démontrent que les employés de 35 ans et plus auraient un besoin plus important que les employés de 35 ans et moins de rester au sein de leur organisation plus longtemps. Dans le même ordre d'idée, l'étude de Ogba (2008) révèle que les employés nigériens du secteur des banques se situant entre 31 et 35 ans et ayant de hauts revenus (1,1 million de dollars et plus), représentent les employés les moins engagés envers leur organisation. En échange, selon Kwon et Banks (2004), les employés qui ont l'assurance d'être reconnus par leur organisation et ainsi d'y rester, auraient un degré d'engagement raisonné plus élevé envers leur compagnie.

Par ailleurs, l'employé engagé de façon continue persiste dans son emploi pour les bénéfices (rémunération, avantages sociaux) qu'il lui procure (Johnson et Chang, 2006). En effet, un travailleur engagé de façon raisonnée tire à la conclusion qu'il aurait beaucoup à perdre s'il changeait d'emploi. D'ailleurs, les éléments qui influencent un travailleur à démontrer un fort engagement raisonnée pour son organisation sont les suivants: une grande sécurité d'emploi, un soutien important de la part des superviseurs et des employés, un bas niveau de demandes relatives à l'emploi, et un haut niveau d'application des compétences dans l'organisation (Yamada, Sugisawa, Sugihara et Shibata, 2005).

Enfin, les résultats de recherches de Meyer et coll. (2002) montrent une relation positive entre l'engagement raisonnée (continu) et la performance au travail, c'est-à-dire que plus un employé ressent le besoin de garder une relation d'emploi avec son entreprise (engagement continu), plus sa performance sera affectée positivement.

c) L'engagement moral (normatif)

L'engagement moral (normatif), défini en premier dans les travaux de Wiener (1982), reflète le sentiment d'obligation, soit celui se référant au devoir de l'employé à continuer la relation d'emploi (Allen, 2003; Bergman, 2006; Meyer et la. 2002). En fait, on a pu remarquer dans la littérature que les employés asiatiques expriment un haut niveau d'engagement moral pour leur organisation. Ainsi, les employés asiatiques restent avec leur organisation puisqu'ils considèrent qu'il est de leur devoir d'y rester (Su-Fen et Miao-Ching, 2006). L'entreprise est donc en quelque sorte, leur « deuxième famille ». Autrement dit, le samouraï est chef d'entreprise et le travailleur est dévoué au « seigneur de la guerre » (Bernier, 1979). Enfin, le dévouement fait partie des valeurs morales de l'employé asiatique (Yamada et coll. 2005).

Par ailleurs, les résultats d'une étude faite auprès des employés d'une firme à Hong Kong ont montré que le niveau d'engagement normatif était plus élevé que le niveau d'engagement affectif (S.K.Tan, Doreen, Syed Akhtar, 1998). De plus, les résultats d'une étude faite auprès de 203 travailleurs industriels japonais démontrent que l'engagement moral serait influencé positivement par le climat organisationnel et la clarté du rôle de l'employé (Tao, Takagi, Ishida, Masuda, 1998). Cela signifie que plus le climat organisationnel de l'employé est approprié, et plus son rôle est clair, plus il sera engagé

moralement envers son travail. Enfin, les résultats de l'étude de Meyer et coll. (2002), ont montré une relation positive entre l'engagement moral et la performance au travail. Donc, plus un employé est engagé moralement, plus sa performance va être affectée positivement.

En résumé, selon certains auteurs, la contribution que l'emploi apporte aux compétences et aux habilités des employés et l'emphase que met l'organisation sur la nécessité de bien faire le travail au premier essai, vont influencer le type d'engagement qu'un travailleur va avoir envers son organisation (Kontoghiorghes et Bryant, 2004).

Suite à l'identification des différentes composantes de l'engagement organisationnel ainsi que des études empiriques associées à chacune de ces dernières, une question persiste à savoir si l'engagement organisationnel augmente ou diminue les probabilités des employés de vivre des problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique au travail. La revue de littérature exposée dans la prochaine partie propose des études contradictoires à ce sujet.

De plus, il importe de rajouter qu'il existe un vide scientifique à propos de l'effet modérateur du genre de l'individu, soit le fait d'être un homme ou une femme, sur la relation qui lie l'engagement organisationnel à la détresse psychologique ou d'autres problèmes de santé mentale spécifiques. Cette recherche va tenter de combler ce vide dans la littérature.

1.2.1.1.2 L'influence de l'engagement organisationnel sur la santé mentale

D'abord, Probst (2000), dans son étude transversale menée auprès de 283 employés de différents secteurs publics, atteste que les employés hautement engagés dans leur travail, soit ceux qui sont généralement trop assidus à leur travail et qui s'investissent davantage dans ce qu'ils font, sont les plus enclins à développer des problèmes de santé mentale, plus particulièrement, un haut niveau de détresse psychologique. À noter que cet auteur a usé d'une approche unidimensionnelle de l'engagement organisationnel pour supporter les résultats de son étude.

Ensuite, Lapalme, Tremblay et Simard (2005), dans leur étude transversale menée auprès d'un échantillon de 575 employés d'un centre hospitalier montréalais, ont mis en

évidence l'effet médiateur du soutien de l'organisation dans la relation entre l'engagement affectif et la détresse psychologique. Ainsi, les résultats de cette recherche démontrent que le rôle déterminant du soutien comme élément médiateur dans la relation entre l'engagement affectif et la détresse psychologique est un élément extrêmement important pour minimiser les probabilités qu'un employé développe de la détresse psychologique à son travail. Plusieurs auteurs en sont venus aux mêmes conclusions que ces derniers, c'est-à-dire que la composante affective de l'engagement organisationnel a une influence positive sur la santé mentale des employés, donc plus un travailleur s'engage affectivement au travail, plus sa santé mentale est affectée positivement (Bergman, 2006; Jonhson et Chang 2006; Meyer et coll. 2002; Morin et Audebrand, 2008; Somers, Mark, Birnbaum et Dee, 2000).

Dans un autre ordre d'idée, d'autres auteurs soutiennent que l'engagement affectif est relié négativement au stress et au conflit travail-famille, donc plus un employé est engagé affectivement à son travail, moins il vit de stress et de conflits entre son travail et sa famille (Johnson et Chu-Hsiang Chang, 2008; Meyer et coll., 2002).

Par ailleurs, plusieurs études rapportent que l'épuisement professionnel (burnout) est associé à un haut niveau d'engagement organisationnel (Bakker, Emmerick et Euwema, 2006; Demerouti, Bakker et coll., 2001; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, Loret, 2006; Rohland, 2000; Rothmann, 2003) Par exemple, Bakker, Emmerick et Euwema (2006), dans leur étude transversale menée auprès d'un échantillon de 2229 policiers, ont démontrés que l'épuisement professionnel et l'engagement organisationnel sont reliés positivement. Plus spécifiquement, les policiers travaillant dans des équipes de travail où la prévalence à l'épuisement professionnel était plus élevée, démontraient un nombre considérable de symptômes dépressifs et anxieux, ainsi que de la somatisation, de la fatigue chronique, des attitudes négatives face à l'emploi et une baisse de leur productivité. Selon ces auteurs, ces symptômes sont principalement associés à un niveau surélevé d'engagement organisationnel au travail. Cependant, les résultats de l'étude de Kalliath, O'Driscoll et Gillespie (1998) démontrent le contraire, soit qu'un faible engagement organisationnel contribue à l'expérience de l'épuisement professionnel. Plus précisément, cette étude transversale a été réalisée auprès d'un échantillon de 197 infirmières et 110 techniciens d'un hôpital. Ainsi, pour l'échantillon d'infirmières (n = 197), l'engagement a montré des

effets directs sur l'épuisement émotionnel, et un effet indirect plus faible sur la dépersonnalisation. Des résultats similaires sont apparus pour l'échantillon de techniciens de laboratoire ($n = 110$), bien que dans ce cas, le lien direct entre l'engagement organisationnel et la dépersonnalisation n'était pas statistiquement significatif.

Ensuite, Jackson et Rothmann (2006), dans leur étude transversale faite auprès d'un échantillon de 1170 éducateurs, démontrent l'effet modérateur de l'engagement organisationnel sur la relation entre l'insécurité au travail, la santé physique et la santé mentale des éducateurs. De plus, les résultats ont rapporté que le stress au travail combiné à un bas niveau d'engagement organisationnel, explique 15% de la variance d'une mauvaise santé physique et 30% de la variance d'une mauvaise santé mentale. Il importe de préciser que ces auteurs se sont basés sur une approche unidimensionnelle de l'engagement organisationnel (engagement de l'individu envers l'organisation). Suivant le même courant de pensée, l'étude transversale de Siu (2002), menée auprès de 158 cols blancs et 510 cols bleus de Hong Kong, a aussi démontré qu'un bas niveau d'engagement organisationnel est relié aux problèmes de santé mentale et physique et aux différents agents stressants au travail. Plus encore, les résultats démontrent que l'engagement organisationnel et le bien-être sont positivement reliés. Autrement dit, l'engagement organisationnel joue un rôle significatif pour déterminer la satisfaction au travail et le sentiment de bien-être psychologique. À titre indicatif, cette étude s'est basée sur l'approche unidimensionnelle de l'engagement organisationnel, soit inspiré des travaux menés par Mowday, Steers, et Porter (1979).

De plus, Mackie, Holahan et Gottlieb (2001), dans leur étude transversale faite auprès d'un échantillon de 898 employés des États-Unis, observent que les pratiques managériales mettant l'accent sur l'engagement organisationnel contribueraient à diminuer les niveaux de dépression chez les employés.

Enfin, même si la plupart des travaux théoriques tentent de légitimer l'existence d'un lien univoque et positif entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale dont la détresse psychologique, certaines études rapportent plutôt l'existence d'une association négative. Pourtant, et à la suite des résultats d'une étude transversale menée par Vakola et Kikolaou en 2005 auprès d'un échantillon de 292 employés, les individus vivant

un haut niveau de stress au travail, ce qui peut engendrer de la détresse psychologique, ont moins d'engagements face aux changements dans l'organisation..

En résumé, comme on a pu le remarquer dans les paragraphes précédents, le niveau d'engagement organisationnel peut avoir des répercussions importantes sur la santé mentale des travailleurs et par le fait même, sur les organisations. À cet effet, la prochaine partie de ce chapitre se penchera sur d'autres conséquences de l'engagement organisationnel. Nous verrons que plusieurs études empiriques stipulent que l'engagement organisationnel a des effets sur l'absentéisme et l'intention de quitter, lesquels varient selon les niveaux conjugués d'engagement affectif, moral ou continu.

1.2.1.1.3 Les autres conséquences de l'engagement organisationnel

Selon Meyer et Allen (1997), les trois principales conséquences de l'engagement organisationnel sont: la rétention de la main d'œuvre, la performance des employés et le bien-être des travailleurs et des travailleuses. Ainsi, pour les organisations, avoir des employés engagés augmenterait la performance et le bien-être, tout en réduisant les intentions des employés de vouloir quitter leur entreprise et même de vouloir s'absenter de celle-ci (Clugston, 2000; Henri, 2000; Meyer et coll. 2002). En effet, l'impact de l'engagement organisationnel sur la productivité et la fidélisation des employés, varie selon la forme d'engagement. Quelques études empiriques ont été exposées à ce sujet:

De prime abord, les résultats de recherche de Somers (1995) démontrent que l'engagement affectif est le type d'engagement qui influence principalement un travailleur à vouloir quitter ou s'absenter de son travail. En effet, cette étude démontre une relation négative entre l'engagement affectif, l'intention de quitter et l'absentéisme au travail, donc, moins un employé est engagé de façon affective dans son travail, plus les probabilités qu'il s'absente ou qu'il quitte son travail sont grandes. Par ailleurs, Law (2005) note que l'engagement affectif a beaucoup plus d'impact sur l'intention de quitter que l'engagement continu. Ainsi, les employés engagés affectivement à leur travail auraient plus de chance de s'absenter que les employés qui sentent le besoin de garder une relation d'emploi avec leur entreprise (engagement continu). Enfin, selon plusieurs auteurs, un faible engagement affectif a un impact important sur l'intention d'abandonner son emploi et de s'absenter de celui-ci (Cohen, 2003 ; Cohen et Golan, 2007; Karsh et coll., 2005; Meyer et coll. 2002).

Finalement, Carmeli et Gefen (2005) ont observé dans leur étude une relation négative entre l'engagement organisationnel et les intentions de quitter, donc plus l'employé est engagé, moins il a de chance de vouloir quitter son emploi.

Cette première section de l'état des connaissances montre bien cette vision multidimensionnelle du concept de l'engagement organisationnel qui a donné lieu à une quantité importante de recherches (Bakker, Emmerick et Euwema, 2006; Bergman, 2006; Chiu et Tsai 2006; Demerouti, Bakker et coll., 2001; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, Loret, 2006 ; Jonhson et Chang 2006; Meyer et coll. 2002; Morin et Audebrand, 2008; Rohland, 2000; Rothmann, 2003; Schaufeli, Wilmar et Baker 2004; Schaufeli, Taris, Toon, Rhenen et Willem 2008; Schaufeli, Wilmar et Salanova, 2007 ; Somers, Mark, Birnbaum et Dee, 2000).

De plus, on remarque que le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, dont la détresse, ne fait pas unanimité entre les auteurs de la littérature. En résumé, nous espérons que la présente recherche permettra d'élucider le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique au travail.

La prochaine section présente le portrait global du concept de la détresse psychologique au travail d'une part, à travers les modèles prédominants dans la littérature sur les facteurs professionnels et la détresse psychologique et d'autre part, à travers les autres facteurs de risque influençant la détresse psychologique des travailleurs, soit les conditions de travail et les facteurs sociodémographiques et hors-travail. Il importe de rajouter que les études scientifiques qui vont être expliquées à travers les modèles montrent que les facteurs professionnels jouent un rôle déterminant sur la détresse psychologique des travailleurs. Par contre, nous ne tiendrons pas compte de ces modèles théoriques. Ces derniers ne font pas partie de l'approche théorique choisie donc ne servent qu'à expliquer le concept de la détresse psychologique au travail. À cet effet, seule l'échelle tridimensionnelle de l'engagement organisationnel élaborée par Meyer et Allen (1997) sera retenue pour supporter la méthodologie du mémoire. Bref, les modèles suivants ne tiennent pas compte du concept de l'engagement organisationnel. Cette section est donc expliquée brièvement.

1.2.1.2 LES AUTRES FACTEURS DU TRAVAIL ASSOCIÉS À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

1.2.1.2.1 Les modèles explicatifs

Il existe plusieurs modèles théoriques sur la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique, mais ces modèles n'intègrent pas le concept d'engagement organisationnel dans leur formulation. En ordre chronologique, il y a tout d'abord le modèle de Karasek, soit son modèle initial demandes-contrôle (1979). Ensuite, il y a le modèle renouvelé quelques années plus tard par Karasek et Theorell (1990), soit le modèle demandes-contrôle-soutien. Enfin, on retrouve le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (1996). Ainsi, la revue de documentation présentée ci-dessous couvre l'explication des trois modèles jugés importants pour la compréhension du concept de la détresse psychologique.

a) Le modèle demande-contrôle de Karasek (1979)

Afin de bien comprendre le modèle de Karasek (1979), il importe d'abord de définir les deux composantes retrouvées dans son modèle, soit d'une part, les demandes psychologiques au travail et d'autre part, la latitude décisionnelle.

Premièrement, **les demandes psychologiques** au travail sont représentées par la quantité, la complexité et le caractère imprévu des tâches, les contraintes de temps, les exigences intellectuelles ainsi que les demandes contradictoires présentées dans l'environnement de travail des employés. Deuxièmement, **la latitude décisionnelle** est composée, d'un côté, de l'autonomie décisionnelle qui se définit comme étant le contrôle qu'un individu a sur les aspects d'une tâche et sur les exigences demandées au travail; de l'autre côté, elle comprend l'utilisation des compétences, incluant le degré d'utilisation des compétences du travailleur et le développement de ces dernières. En somme, la latitude décisionnelle fait référence d'une part, à la participation des travailleurs aux décisions et à la capacité de ceux-ci d'influencer un groupe de travail et les politiques organisationnelles et d'autre part, à la capacité des travailleurs d'utiliser leurs qualifications et d'en développer de nouvelles.

Le modèle de Karasek démontre également que le croisement des demandes psychologiques et de la latitude décisionnelle, génèrent quatre types d'emplois. Les deux premiers types sont en lien avec la **tension forte ou faible au travail**. En revanche, les deux autres types d'emplois sont en lien avec **les compétences du travailleur**.

Dans un premier temps, nous allons expliquer les tensions fortes et faibles au travail. D'une part, Karasek prédit que la tension du travailleur augmente quand les demandes psychologiques sont élevées et la latitude décisionnelle est faible. Ainsi, lorsque la tension du travailleur augmente, cela peut déclencher l'apparition de certains symptômes de détresse psychologique dont la fatigue, l'anxiété, la dépression et des troubles physiques (McDonough, 2000). À cet effet, lorsqu'une situation de travail se caractérise par une combinaison de demandes psychologiques élevées et d'une latitude décisionnelle faible, cela augmente le risque de développer un problème de santé physique ou mentale (Karasek et Theorell, 1990). À l'inverse, la combinaison d'une tension élevée avec une large liberté d'action rendra le travailleur plus dynamique et motivé. D'autre part, Karasek prédit que lorsque les demandes psychologiques sont faibles et que la latitude décisionnelle est élevée, le travailleur a un emploi à faible tension donc cela diminue les probabilités de l'apparition de symptômes de détresse psychologique.

Dans un deuxième temps, nous allons aborder les deux autres types d'emplois en lien avec **les compétences du travailleur**. D'une part, Karasek prédit que si les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle sont faibles, **le travail sera de type passif**. D'autre part, Karasek prédit que si les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle sont élevées sans être trop dominantes, les comportements qui en résultent sont plutôt l'apprentissage, la motivation à développer ainsi que de nouveaux comportements en milieu de travail. Cette situation engendrerait donc un travail **de type actif**. Enfin, suite au développement du modèle original de Karasek (1979), de nombreuses études ont été mises en évidence :

Plusieurs auteurs ont confirmé qu'un haut niveau de demandes psychologiques est prédictif d'une mauvaise santé mentale (Bonde, 2008 ; De Jonge et coll., 2000 b). D'autres auteurs soutiennent que plus les demandes psychologiques sont élevées et le contrôle de décision est faible, plus un travailleur sera susceptible d'expérimenter de la détresse

psychologique au travail (Brisson et coll. 2001; Elovainio, et coll., 2007; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000 ; Waldenstrom et Harenstam, 2008). Dans le même sens, certains auteurs soulèvent que les tensions au travail (demandes élevées et contrôle faible) sont fortement associées à la santé mentale et physique (D'Souza, Stazdins, Lim, Broom et Rodgers, 2003). Ainsi, Mansell et Brough (2005) affirment que des fortes demandes avec des faibles possibilités de contrôle, provoqueront un stress élevé. En résumé, plusieurs auteurs concluent que la majorité des études ayant vérifié le modèle de Karasek rapportent « un effet principal significatif des demandes psychologiques de travail et de contrôle décisionnel sur la détresse, mais l'effet d'interaction entre les demandes et la latitude est rarement soutenu (Bonde, 2008; Clays et coll., 2007; Waldenstrom et Harenstam, 2008; Ylipaavalniemi et coll., 2005).

b) Le modèle demande-contrôle-soutien (Karasek et Theorell, 1990)

Au début des années 90, Karasek et Theorell ont amélioré le modèle demande-contrôle en ajoutant la variable du soutien social. De façon générale, Karasek et Theorell (1990) prévoient que lorsque le travailleur subit un stress intense au travail, combiné par un manque de soutien de la part de ses collègues de travail, il sera plus à risque de développer des épisodes de détresse psychologique.

D'ailleurs, plusieurs auteurs appuient le fait qu'un manque de soutien au travail serait significativement associé à la détresse psychologique (Marchand et coll., 2006; Niedhammer et coll. 2006; Park, 2007; Stansfeld et coll. 2006; Vermeulen et Mustard, 2000). Par exemple, les résultats d'une étude de type longitudinal faite auprès de 6611 travailleurs, démontrent que le soutien social et l'insécurité d'emploi influencent la détresse psychologique alors qu'un trop grand contrôle décisionnel augmentera la probabilité de cette détresse (Marchand, Demers, et Durand, 2006). Dans le même ordre d'idée, Bultmann et coll. (2002) prévoient qu'un bas niveau de contrôle décisionnel dans l'entreprise et un faible soutien social au travail, sont associés à la détresse psychologique. Finalement, le modèle demande-contrôle-soutien est largement soutenu dans les champs d'études sur la santé mentale (Bultmann et coll. 2002; Niedhammer, 2006; Park, 2007; Rodwell et coll. 2009).

c) Le modèle déséquilibre efforts-récompenses (Siegrist, 1996)

Enfin, le modèle déséquilibre efforts-récompenses (Siegrist, 1996) démontre qu'une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses engendrent un état émotionnel de détresse. À cet effet, les faibles récompenses peuvent représenter un salaire insatisfaisant, un manque d'estime et de respect au travail ou enfin une faible sécurité de l'emploi et des faibles opportunités de carrière (Siegrist, et Peter, 2000). Au contraire, les hautes récompenses peuvent se concevoir comme étant synonymes de « gratifications ». En effet, les gratifications augmentent le sentiment de reconnaissance d'un individu tout en augmentant sa motivation au travail. Ainsi, selon Marchand et coll. (2006), les éléments reliés aux gratifications sont la rémunération, les possibilités de perspectives de carrière, la sécurité d'emploi et l'estime de soi au travail. Par contre, selon ces mêmes auteurs, tous ces éléments ne sont pas associés à la détresse psychologique. Toutefois, si les gratifications ne sont pas suffisantes, elles peuvent engendrer de l'insatisfaction et du stress pouvant affecter la santé mentale du travailleur. En somme, selon Siegrist et coll. (2004), ce modèle démontre la réciprocité des échanges dans la vie professionnelle où les conditions de forts coûts accompagnés de faibles récompenses sont considérées comme étant particulièrement stressantes.

Le modèle déséquilibre-effort-récompenses a suscité de nombreuses études. Par le fait même, une relation positive entre un bas niveau de récompenses au travail et la détresse psychologique a été démontrée dans plusieurs recherches scientifiques (Calnan et coll., 2004; De Jonge et coll., 2000a) ; Kant et coll., 2000). De plus, l'étude longitudinale de Niedhammer et coll. (2006), appuie le modèle de Siegrist car elle démontre une association positive entre le sur-engagement au travail et les problèmes de santé mentale. L'étude de Dragano, He, Moebus, Jöckel, Erbel et Siegrist (2008), menée auprès d'un échantillon de 1811 travailleurs, appuie aussi le modèle de Siegrist car un surinvestissement au travail accompagné de faibles récompenses ou de non-reconnaissance au travail, provoque des risques accrus de problèmes de santé mentale, dont la dépression. En résumé, plusieurs autres études appuient ce modèle et démontrent qu'une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses favorise effectivement l'apparition de la détresse psychologique (Bourbonnais et coll. 2006; De Jonge et coll. 2000a; Janzen et Muhajarine, 2007; Mausner-Dorsch et Eaton 2000; Niedhammer et coll. 2006; Shimazu et De Jonge, 2008; Stansfeld et Candy, 2006; Van Vegchel et al, 2005; Vermeulen and Mustard, 2000).

1.2.1.2.2 Les conditions de travail

À travers plusieurs études empiriques, nous présenterons d'abord, les facteurs inhérents à l'emploi influençant la détresse psychologique. Nous exposerons ensuite, les facteurs sociodémographiques et hors travail qui influencent aussi la détresse psychologique des travailleurs.

Tout d'abord, plusieurs études ont reconnu que **l'environnement physique de travail** génère plusieurs sources de stress. Ainsi, Hayasaka et coll. (2007), suite à leur étude, de type transversal, réalisée auprès de 387 femmes médecins japonaises, ont découvert que l'environnement physique de travail (température, éclairage, aération, poussières, substances, vibrations) contribue à l'apparition de la détresse psychologique. En effet, le bruit, les conditions de chaleur ou d'humidité peuvent être aussi des facteurs stressants qui perturbent l'environnement de travail (Vézina, 1999). De plus, les résultats de recherches avancées par Wilkins et Beudet (1998), démontrent qu'un mauvais environnement de travail augmente l'apparition de détresse psychologique chez les travailleurs. Dans le même ordre d'idée, les résultats d'une étude menée par Matthews et coll. (2001) ont démontré un lien statistique entre les contraintes de l'environnement de travail et la détresse psychologique. Par ailleurs, selon Marchand et al. (2006), ces contraintes contribuent indépendamment à la détresse psychologique. Ainsi, ces contraintes de l'environnement de travail, étant des stressors, peuvent provoquer un déséquilibre dans le système physiologique et psychique et entraîner des réactions pathologiques au plan comportemental, physique ou psychologique. À cet effet, certains auteurs ont observé que les stressors au travail sont des facteurs de risque pour d'autres désordres de santé mentale (Revicki et coll., 1996 ; Wilhelm et coll., 2004).

Ensuite, plusieurs études rapportent que **les horaires atypiques et le nombre d'heures de travail** peuvent aussi exercer un effet négatif sur la santé mentale des travailleurs. D'abord, Hilton et coll. (2008) ont observé une relation positive entre le nombre d'heures travaillées et la détresse psychologique. Autrement dit, plus un travailleur fait d'heures au travail, plus il est enclin à vivre de la détresse psychologique. Ensuite, Lopes et coll. (2009), suite à leur étude faite au Brésil, ont voulu observer le lien entre le travail de nuit et la détresse psychologique. Par contre, leurs résultats n'ont pas montré de lien significatif entre les deux variables. De plus, Kleppa et ses collègues de l'Université de

Bergen (Norvège, 2005) ont comparé 1350 salariés travaillant 41 à 100 heures par semaine, à 9092 travailleurs effectuant 40 heures ou moins par semaine (horaire normal). Les résultats de leur recherche démontrent que les travailleurs effectuant des heures supplémentaires ont un risque plus élevé de souffrir d'anxiété et de dépression que ceux travaillant selon des horaires normaux. Enfin, les résultats avancés par Marchand et ses collègues en 2003, dans leur étude effectuée auprès de 8812 travailleurs de plus de 387 professions, stipulent qu'un horaire de travail irrégulier et de longues heures de travail, contribuent à augmenter les probabilités d'expérimenter de la détresse psychologique (Marchand et coll. 2005a, 2006 a, 2007). Dans le même ordre d'idée, Monfrin et coll. (1999) ont effectué une étude auprès de 886 chauffeurs routiers employés à temps plein, dont l'âge moyen était de 47 ans. Les résultats démontrent que 312 chauffeurs trouvent excessives les contraintes horaires auxquelles ils sont soumis (dépassements d'horaires, horaires décalés, etc.) Ce groupe souffre particulièrement de troubles psychiques : insomnies, fatigue extrême, risque de troubles du tonus et de réactions émotionnelles, sentiment d'isolement social. Ainsi, ceux qui effectuent des heures supplémentaires au travail ont plus de risque de faire preuve de tensions psychologiques au travail (Gignac et al, 2007). Par ailleurs, les résultats de l'étude de Shigemi et coll. (1997), démontrent que quatre stressseurs relatifs au travail viennent augmenter la détresse psychologique. Ces stressseurs correspondent à un esprit trop compétitif au travail, à l'émergence de trop de problèmes au travail ou trop de responsabilités, à des heures de travail trop longues, et à la pression du temps. Finalement, les résultats de recherches faites par Ala-Mursula et ses collègues (2006) attestent que de longues heures de travail augmentent le taux d'absences de maladie.

De plus, **les relations sociales** peuvent aussi affecter l'équilibre psychique des individus et ainsi avoir une influence sur la santé mentale du travailleur. Ainsi, pour éviter ce déséquilibre psychique, plusieurs auteurs ont conclu, dans le cadre de leur recherche scientifique, qu'une bonne relation avec le superviseur viendrait diminuer les risques de souffrir de problèmes de santé mentale au travail (Chan et coll. 2000 ; Lim 2005; Lim et coll. 2008; Takao et coll. 2006). Dans le même ordre d'idées, les résultats d'une méta-analyse regroupant un total de 12 études différentes auprès d'un échantillon de 3026 travailleurs, démontrent une relation positive entre les bonnes relations avec les superviseurs, la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel des employés (Davis

et Rothstein, 2006). Par ailleurs, les résultats de recherche de Marchand et coll. (2005d) démontrent que le soutien des collègues et des superviseurs est associé négativement à la détresse psychologique. Contrairement à Takao et coll. (2006) qui attestent, suite à leur étude transversale auprès de 305 employés (46 superviseurs et 255 subordonnés), qu'il n'existe aucune association entre les superviseurs qui ont suivi une formation adéquate et l'apparition de détresse psychologique chez les subordonnés. De plus, Chan et coll. (2000) ont constaté que la santé mentale est affectée par trois sources de stress: les faibles relations avec les supérieurs, les conflits famille-travail et la pression pour la performance. Ces derniers précisent que la pression pour la performance et les conflits famille-travail sont perçus comme les aspects les plus stressants du travail.

Finalement, selon les résultats de recherche de Vézina et Gingras (1996), plusieurs **secteurs d'activités économiques** sont plus à risque de vivre un niveau de détresse psychologique élevée. Ces secteurs correspondent aux industries du cuir, des produits chimiques, des peintures et des vernis; des transports en commun, urbains et des taxis; aux commerces de détail; aux magasins généraux et à rayons et aux services de la restauration; aux secteurs des assurances et les services de l'administration publique.

Après avoir analysé une partie de la littérature scientifique portant sur la détresse psychologique et le travail, plusieurs autres facteurs sociodémographiques et hors travail sont pris en considération dans la littérature afin d'expliquer la détresse psychologique.

1.2.1.2.3 Les facteurs sociodémographiques et hors-travail

Tout d'abord, plusieurs études ont démontré que la détresse psychologique s'avère associée à **l'âge** des personnes. Certaines recherches corroborent les résultats de Stephen et coll. (2000), ayant observé que les individus dans les groupes d'âges plus jeunes présentent significativement plus de détresse psychologique (Kant et coll., 2002; McDonough, 2000; Wilkins & Beaudet, 1998). Ainsi, plus l'âge augmente chez les individus, plus la probabilité d'un épisode de détresse diminue (Fuhrer et coll. 1999; Marchand et coll. 2005; Vermeulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beaudet 1998). D'ailleurs, les résultats de Kant et coll. (2000) révèlent que les hommes âgés entre 26-35 ans rapporteraient un haut niveau de détresse comparativement aux personnes âgées de 36-45 et 46-55 ans (Marchand, Durand et Demers, 2005; Vermulem et Mustard, 2000). En fait, Vézina et ses collègues (1992)

avaient avancé que les travailleurs plus âgés avaient moins de chance de vivre de la détresse psychologique puisqu'ils ont une expérience de travail plus longue et ils utilisent davantage de stratégies d'adaptation aux exigences du milieu.

Ensuite, des différences entre **les deux genres** en ce qui concerne la détresse psychologique sont bien documentées. À cet effet, il apparaît en général que plus de femmes que d'hommes vivraient des symptômes de détresse psychologique au travail (Beaudet, 1998; Boey et Chiu, 2005 ; Cole et coll. 2002; De Jonge et coll., 2000a; Elovainio et coll., 2007; Kant et coll., 2002; Macklin et coll., 2006; Marchand et coll., 2005a, 2005 b, 2006a; McDonough, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998).

D'autres auteurs ont constaté que plus **le degré de scolarité** est élevé, plus il réduit les chances de développer la détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 2005; Elovainio et coll., 2007; Wilkins & Beaudet, 1998). Les résultats de ces auteurs viennent contredire ceux avancés par Kant et coll. (2000) qui affirment que les travailleurs, principalement les femmes ayant un niveau d'éducation élevé avaient un risque plus élevé de souffrir de détresse psychologique.

De plus, **le statut civil**, et plus particulièrement le fait de vivre en couple ou non, exerce lui aussi un effet sur la détresse psychologique. En fait, selon les recherches avancées par Marchand, Demers et Durand (2005) et Vermeulen et Mustard (2000), les gens mariés ou en couple ont des probabilités réduites de souffrir de détresse psychologique au travail. À cet effet, il semble que les individus célibataires, veufs, divorcés ou séparés, présentent des niveaux de détresse plus élevés au travail.

Enfin, selon Marchand, Demers, et Durand (2005), il existe certains **types de professions** et d'emplois plus à risque pour les travailleurs de vivre de la détresse psychologique. Par exemple, selon les résultats d'étude de Kuerer et coll. (2007) une forte proportion de jeunes chirurgiens expérimenterait de la détresse psychologique au travail. Toutefois, une analyse de l'ensemble des études montre des résultats quelquefois contradictoires et indique que les différences entre les professions n'expliquent qu'une faible proportion de la variance observée dans la fréquence de la détresse psychologique (Marchand et coll., 2005b).

Maintenant que nos deux principaux concepts soient l'engagement organisationnel et la détresse psychologique sont bien expliqués par la recension de plusieurs études, la section suivante cherchera à justifier pourquoi notre recherche s'intéresse au genre comme variable modératrice plutôt qu'une autre variable telle que le type de profession, l'ancienneté, l'âge, etc.

1.2.1.3 L'EFFET MODÉRATEUR DU GENRE

Plusieurs recherches dans le domaine des ressources humaines, démontrent l'intérêt d'intégrer des variables modératrices dans leurs études théoriques et empiriques (Bing et Burroughs, 2001; Chen et Francesco, 2003; Jaros, 1997; Lam *et al.* 2002; Somers, 1995). Il s'agit de variables qui modifient systématiquement la grandeur, l'intensité et/ou le sens de l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante (Sharma et al. 1981). En effet, selon Taylor (1998), les variables modératrices peuvent être très utiles pour analyser l'impact des pratiques de ressources humaines sur les perceptions, les attitudes et les comportements des salariés.

L'explication du rôle modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique peut être basée sur le fait que les femmes sont généralement reconnues dans la documentation scientifique comme pouvant vivre plus de détresse psychologique que les hommes (Elovaino et coll., 2007; Macklin et coll., 2006). L'implication de la femme au travail combinée avec ses responsabilités familiales peut affecter son engagement au travail et contribuer ainsi au développement de problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique (Kwon et Banks 2004; Singh, Finn et Goulet, 2004; Stewart, Bing, Gruys et Helford, 2007). En ce sens, nous croyons que les femmes vivent plus fortement les contraintes familiales que celles au travail et ressentiraient ainsi plus faiblement l'effet de l'engagement organisationnel sur leur santé mentale. *Notre recherche va donc chercher à établir l'effet modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique.*

Rappelons que l'effet modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique n'a pas été traité, jusqu'ici dans la littérature. On remarque aussi que l'effet modérateur du genre a été plus ou moins justifié ou exploré

au niveau théorique. En effet, la majorité des études antérieures s'est plutôt longuement attardée à étudier le genre comme variable de contrôle, au lieu de vérifier si le genre pouvait modérer la relation entre deux variables. Voilà donc en quoi notre étude fournira un apport à la littérature existante sur le sujet. De plus, étant donné que peu d'études ont soulevé la différence entre les hommes et les femmes en lien avec l'engagement organisationnel, il semble également d'actualité de s'intéresser au genre comme variable modératrice. Par ailleurs, l'étude de Marsden et coll. (1993) montre que les femmes seraient moins engagées au travail que les hommes étant donné que ces dernières auraient à subvenir aux lourdes tâches des responsabilités familiales. Ce faisant, les femmes étant davantage engagées à l'extérieur du travail lui-même, l'engagement organisationnel contribuerait ainsi plus faiblement à la détresse psychologique comparativement à l'engagement organisationnel des hommes.

Enfin, nous avons identifié trois études, soit celles de Shirom et coll. (2008), Thompson et Cavallaro (2006) et Wiesner, Windle et Freeman (2005), qui ont testé l'effet modérateur du genre sur la relation entre des facteurs relatifs au travail et la santé mentale. Par contre, même si la majorité de ces auteurs postulent les mêmes hypothèses à savoir que le fait d'être une femme va modérer la relation entre certains facteurs au travail et les problèmes de santé mentale, les résultats de ces recherches ne reconnaissent pas le genre comme élément modérateur. En somme, l'effet modérateur reste à être démontré de façon plus spécifique par de futures études empiriques.

En résumé, cette partie du mémoire a tenté de justifier pourquoi nous nous intéressons à l'effet modérateur du genre dans notre étude, et ce malgré le fait que ce sujet soit peu documenté et que peu d'articles scientifiques existent.

1.2.2 SYNTHÈSE DE L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

La présente section vise à résumer les principaux éléments observés dans la littérature. Il apparaît important de débiter en présentant brièvement les auteurs qui ont contribué à l'enrichir. Afin d'alléger la lecture de cette section, un tableau récapitulatif des études empiriques est présenté à l'Annexe A et permettra de cerner les études s'étant penchés sur l'engagement organisationnel, la détresse psychologique, et finalement sur le lien entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique au travail.

De prime abord, une multitude de facteurs ont été identifiés dans la littérature et ont démontré un effet sur la détresse psychologique. Parmi ceux-ci, nous retrouvons le phénomène de l'engagement organisationnel qui semble faire part d'un certain consensus au niveau de sa conceptualisation, soit par son modèle à trois dimensions (affective, continue et morale) de Meyer et Allen (1997).¹⁻²⁵ Pour sa part, l'engagement affectif qui désigne une identification, un attachement émotionnel à l'organisation, est la composante qui influence le plus les employés à développer des attitudes positives envers leur travail et leur organisation.⁶⁻⁸⁻¹⁵⁻⁻²⁴ À cet effet, cela nous pousse à croire que les symptômes reliés à la détresse psychologique seraient atténués par un engagement affectif accru. Par ailleurs, plusieurs auteurs indiquent que l'engagement affectif est la composante qui a le plus d'influence sur l'absentéisme au travail et les intentions de quitter l'entreprise.⁶⁻²¹⁻²³ Quant à l'engagement continu, défini dans la littérature comme étant le besoin d'un travailleur à demeurer avec l'entreprise à cause des bénéfices qu'elle lui procure (salaire, promotion, sécurité d'emploi, etc.), il peut influencer positivement la performance et la santé mentale des travailleurs.⁷⁻⁹⁻¹⁰⁻¹²⁻²³⁻²⁵ Finalement, l'engagement normatif, qui représente un sentiment d'obligation morale envers l'organisation, est la composante qui est influencée le plus fréquemment par le climat organisationnel et la clarté du rôle spécialement chez les employés asiatiques.²⁰⁻²⁶ En somme, la majorité des résultats de recherche des auteurs observés dans la littérature démontrent l'impact positif des trois composantes de l'engagement organisationnel sur l'organisation.²⁻⁴⁻⁶⁻⁷⁻⁸⁻¹⁵

Pour ce qui est de l'influence de l'engagement organisationnel sur la santé mentale, plusieurs auteurs démontrent une relation positive entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, plus particulièrement l'épuisement professionnel.⁵²⁻⁵³⁻⁵⁴⁻⁶¹⁻⁶²

Ensuite, d'autres auteurs affirment le contraire, soit que l'engagement organisationnel diminue les probabilités d'expérimenter des problèmes de santé mentale.⁵⁵⁻⁵⁷⁻⁵⁹⁻⁶⁰⁻⁶³ Enfin, certains auteurs ont mis en évidence l'effet médiateur du soutien de l'organisation dans la relation entre l'engagement affectif et la détresse psychologique.⁵⁶ Finalement, la contradiction des études sur le lien entre l'engagement organisationnel et spécifiquement la détresse psychologique au travail, mérite notre attention. Ainsi, grâce à une meilleure compréhension de la relation entre ces deux concepts, nous pourrions en examiner les conséquences dans le milieu de travail.

Par ailleurs, afin de se familiariser davantage avec le deuxième concept à l'intérieur de notre étude, soit la détresse psychologique au travail, plusieurs modèles théoriques prédominants dans la littérature sur la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique ont été exposés. Premièrement, le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979)³⁵ démontre que la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle constitue une situation à risque pour la santé. Subséquemment, ce modèle a été complété par Karasek et Theorell (1990)³⁶ avec l'ajout d'une troisième dimension, soit le soutien social au travail qui a donné lieu au modèle demande-contrôle-soutien. En général, Karasek et Theorell soutiennent qu'un manque de soutien social au travail combiné à de hautes demandes psychologiques et un faible contrôle décisionnel, augmenterait le risque de détresse psychologique. En somme, de nombreuses études dans la littérature internationale témoignent de la validité prédictive de ces deux modèles.^{26-29-30-31 -34 -40 -43 -51} Cependant, plusieurs recherches ne confirment pas le modèle de Karasek (1979) ou celui de Karasek et Theorell (1990).⁴⁷⁻⁵⁰⁻⁵² Dernièrement, le modèle de Siegrist (1996)⁴⁴ a également exercé une influence importante dans l'étude de la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique.⁴⁴⁻⁴⁵⁻⁴⁶ Siegrist témoigne que les échanges dans la vie professionnelle où les conditions de coûts élevés accompagnés de faibles récompenses, sont considérées comme étant particulièrement stressantes.

Dans le même ordre d'idée, plusieurs autres facteurs de risques de la détresse psychologique au travail ont été identifiés dans la littérature. D'une part, les facteurs faisant parties des conditions de l'organisation du travail qui ont pour effet d'augmenter la détresse psychologique sont l'environnement physique de travail, les horaires atypiques de travail et

le nombre d'heures de travail³⁹, les faibles relations sociales au travail et finalement, certains types de secteurs d'activités économiques⁴⁸ tels que les industries du cuir, de produits chimiques, de peintures et de vernis; de transports en commun, urbains et des taxis; les commerces de détail; les magasins généraux et à rayons et les services de la restauration; les secteurs des assurances et les services de l'administration publique. D'autre part, certains facteurs sociodémographiques hors-travail ont été identifiés dans la littérature comme pouvant influencer la détresse psychologique. Principalement, ce sont l'âge, le genre, le statut civil, le degré de scolarité et le type de profession⁴². En général, les résultats démontrent que les individus plus jeunes présentent davantage de détresse psychologique.³⁹⁻⁴¹⁻⁴⁷ De plus, le fait d'être une femme augmente les probabilités de souffrir de détresse psychologique.^{26-38-39-40 -41 -42} Pour ce qui est de l'état civil, ne pas avoir de conjoint ou conjointe, augmente le risque de détresse psychologique.⁴⁷ En ce qui a trait au degré de scolarité, il apparaît que plus il est faible, plus la détresse est élevée.²⁶ De plus, les professions expliqueraient qu'une faible proportion de la variance observée dans la fréquence de la détresse psychologique.

Nous allons terminer notre synthèse des connaissances avec l'effet modérateur du genre. Ainsi, même si quelques études ont testé l'effet modérateur du genre sur la relation entre des facteurs relatifs au travail et la santé mentale (Shirom et coll., 2008 ; Thompson et Cavallaro, 2006 et Wiesner, Windle et Freeman, 2005), très peu d'études ont reconnu le genre comme variable modératrice. De plus, aucune étude à notre connaissance, n'a démontré spécifiquement l'effet modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. La présente recherche va donc tenter de remplir ce vide scientifique.

À la lumière de cette synthèse, nous pouvons remarquer qu'il existe une certaine contradiction entre les auteurs pour ce qui est du sens du lien entre l'engagement organisationnel et la santé mentale au travail. Pour remédier à cela, nous nous baserons sur le modèle tridimensionnel de Meyer et Allen (1997) pour l'engagement organisationnel.

CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE, MODÈLE CONCEPTUEL ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

L'objet du présent chapitre consiste à opérationnaliser nos deux principaux concepts, soit l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Dans un premier temps, la problématique sur le sujet sera exposée. Dans un deuxième temps, afin de nous permettre de répondre de façon théorique à notre question de recherche, un modèle conceptuel sera nécessaire. Nous allons donc l'illustrer graphiquement et décrire les relations entre les différentes composantes. Dernièrement, nous allons présenter les hypothèses et propositions découlant de notre modèle conceptuel.

2.1 LA PROBLÉMATIQUE

D'abord, nous notons depuis plusieurs années une tendance à la hausse de la fréquence des problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique. Il est important de rappeler qu'au Canada, 43 % des travailleurs et travailleuses ont vécu au moins un épisode de détresse psychologique entre 1994-1995 et 2000-2001 et près de 20 % ont vécu des épisodes multiples (Marchand et coll., 2005a). D'ailleurs, selon une enquête sur la santé mentale effectuée auprès de 2184 employés cols blancs et cadres municipaux du Québec, les résultats indiquent que le secteur municipal n'est pas à l'abri des problèmes de santé mentale au travail. En effet, cette étude dévoile que 44.3 % des personnes ayant répondu au questionnaire de l'enquête présenteraient un niveau élevé de détresse psychologique (APSAM, 2005). Il devient donc urgent d'agir dans les organisations, afin de diminuer la détresse psychologique vécue au travail. Par le fait même, il est important, voire primordial, de développer de nouveaux outils de diagnostic des problèmes de santé mentale liés au travail et de mettre au point des interventions en milieu de travail. En somme, la santé mentale des travailleurs et des travailleuses est une réalité qu'on ne peut ignorer (Organisation mondiale de la santé, 2000).

Ensuite, les problèmes de santé au travail qui existent actuellement et qui tendent à se répandre ne seront pas résolus tant et aussi longtemps que les facteurs qui sont en cause ne seront pas déterminés, reconnus et corrigés. À cet effet, suite aux diverses lectures et explorations dans la littérature, nous avons noté un grand intérêt de la part des chercheurs sur le lien entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale,

majoritairement l'épuisement professionnel (Baker 2004 ; Bakker, Emmerick et Euwema, 2006; Chiu et Tsai 2006 ; Demerouti, Bakker et coll., 2001 ; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, Loret, 2006 ; Rohland, 2000 ; Rothmann, 2003; Schaufeli, Taris, Toon, Rhenen et Willem 2008 ; Schaufeli, Wilmar et Salanova, 2007).

Toutefois, le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale ne fait pas l'unanimité et peu d'études se sont intéressées précisément au lien entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique (Lapalme, Tremblay et Simard, 2005 ; Probst, 2000). Autrement dit, la contradiction entre les résultats de recherche mérite notre attention, ainsi que le peu d'études empiriques réalisées jusqu'à maintenant qui ont déterminé comment le niveau d'engagement organisationnel de la part de l'employé peut exposer de plus en plus les travailleurs à des épisodes de détresse psychologique au travail. Enfin, rappelons que puisque la majorité des études antérieures se sont longtemps attardées à étudier le genre comme variable de contrôle, c'est-à-dire que peu de recherches ont testé jusqu'à maintenant si le genre pouvait modérer la relation entre deux variables, nous proposons d'aborder le genre comme élément modérateur de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique.

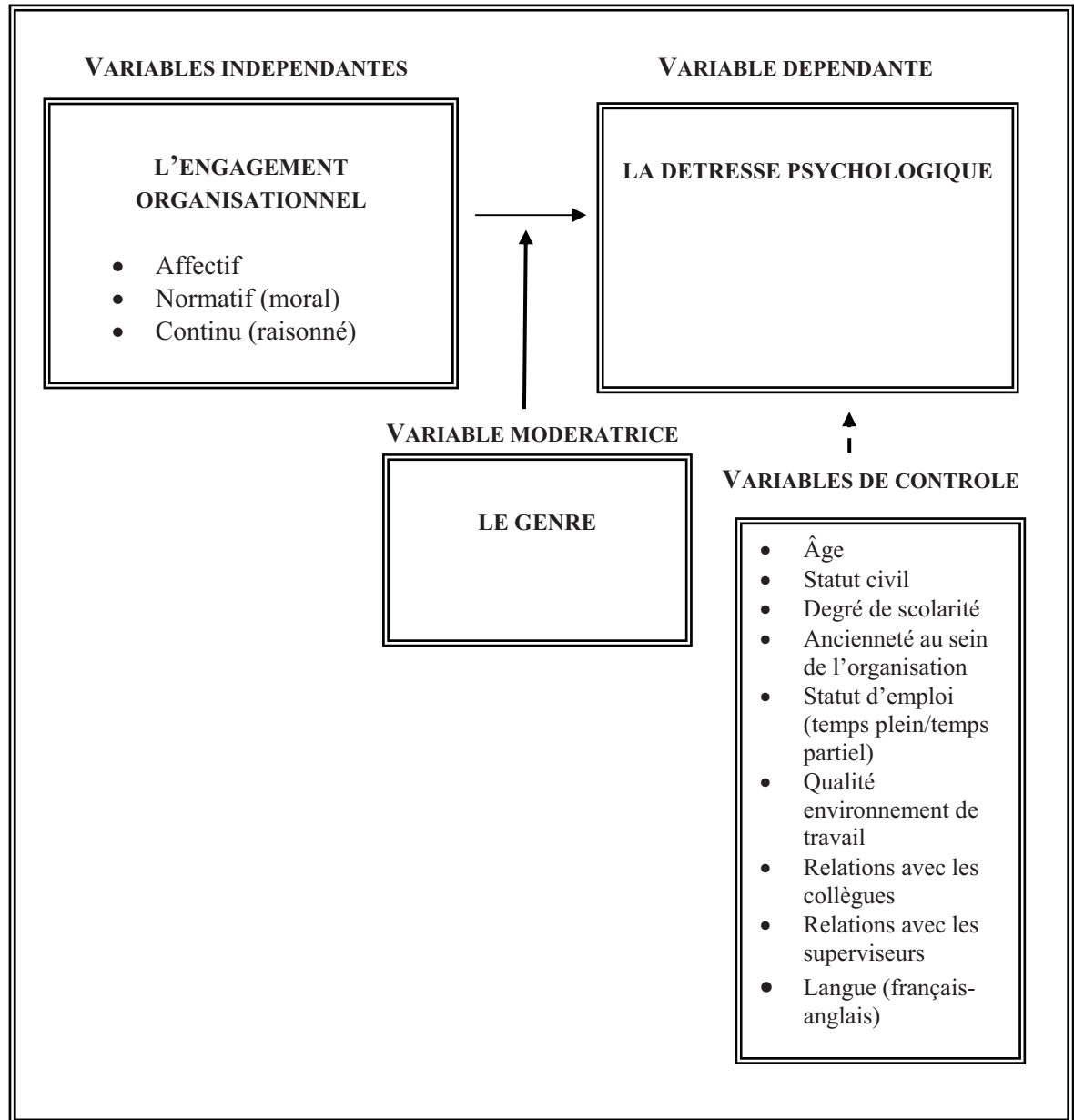
À la lumière de ce qui précède, puisque cette recherche porte essentiellement sur le sens du lien entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique, nous chercherons plus particulièrement à démontrer d'une part, si un employé, en tenant compte de son âge, son degré de scolarité, son statut civil, sa langue, son ancienneté dans l'organisation, son statut d'emploi ainsi que de ses relations avec ses collègues et ses superviseurs, qui s'engage davantage d'une façon affective, raisonnée ou morale envers son organisation, risque moins de souffrir de détresse psychologique associée au travail et d'autre part, si le genre va modérer la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique.

2.2 LE MODÈLE CONCEPTUEL

Afin de mieux comprendre le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique, il nous est apparu intéressant de proposer un modèle théorique. Nous croyons ainsi être en mesure de répondre à notre problématique de

recherche à l'aide d'un modèle d'analyse comportant quatre blocs de variables (figure 1 suivante).

FIGURE I : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DU MODÈLE CONCEPTUEL



Le premier concept de notre recherche, est représenté par nos variables indépendantes, soit l'engagement organisationnel sous ses trois composantes : affective, morale et raisonnée. Ainsi, nous rappelons que plusieurs travaux antérieurs rapportent des résultats contradictoires quant au sens du lien entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique. D'ailleurs, même si quelques études montrent des liens positifs avec l'engagement organisationnel (Bakker, Emmerick et

Euwema, 2006; Demerouti, Bakker et coll., 2001; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, Loret, 2006 ; Probst, 2000) nous partageons l'idée d'une grande majorité de chercheurs qui soutiennent des liens négatifs avec l'engagement organisationnel (Bergman, 2006; Jonhson et Chang 2006; Lapalme, Tremblay et Simard, 2005; ; Mackie, Holahan et Gottlieb, 2001; Meyer et coll. 2002; Morin et Audebrand, 2008; Siu, 2002; Somers, Mark, Birnbaum et Dee, 2000; Vakola et Kikolaou, 2005). Notre modèle conceptuel présente une relation négative entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique plutôt qu'une relation positive puisque d'une part, l'engagement organisationnel est en grande partie influencé par des comportements de mobilisation résultant en des bénéfices organisationnels, tels que la diminution du taux d'absentéisme et du roulement du personnel. Selon cette théorie, nous pensons que l'engagement affectif est le type d'engagement le plus souhaitable pour l'organisation puisque rappelons qu'il provient des facteurs intrinsèques de l'individu, tels que l'utilisation de ses compétences, la satisfaction pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d'avancement ou même le sentiment de réalisation (Meyer et coll., 2004). Quant à l'engagement continu et moral, ils ont également une incidence positive sur l'organisation. D'un côté, rappelons que l'engagement continu découle des bénéfices que l'organisation procure au travailleur (bon salaire, une grande sécurité d'emploi, un soutien de la part des superviseurs et des employés, etc.), ce qui peut contribuer à améliorer la performance au travail et par le fait même, le bien-être de l'individu (Yamada, Sugisawa, Sugihara et Shibata, 2005). D'un autre côté, rappelons que l'engagement moral émane d'un sentiment de dévouement ou de loyauté à l'égard de l'organisation ce qui affecte positivement la performance de l'individu et celle de l'organisation (Yamada et coll. 2005). En résumé, nous croyons que l'engagement affectif, continu et moral, sont susceptibles de diminuer le niveau de détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses.

Le deuxième bloc met en évidence le deuxième concept qui nous intéresse, soit la détresse psychologique. Rappelons que la détresse psychologique est « un ensemble de diverses manifestations psychosomatiques observables chez l'individu dont l'organisme réagit ou se défend face à des situations de vie pathogènes telles que des réactions anxiogènes et dépressives face à la vie, des problèmes cognitifs (mémoire et concentration), de la fatigue, un manque d'énergie, une perturbation du sommeil, un repli sur soi, de

l'irritabilité et de l'anxiété (Marchand et coll. 2005) ». C'est donc la variable dépendante que nous allons tenter d'expliquer.

Le troisième bloc porte sur notre variable modératrice, soit le genre. Notre recherche s'intéresse donc à savoir si le fait d'être une femme va modérer la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique car les femmes vivraient plus fortement les autres contraintes (responsabilités familiales) et pourraient ainsi ressentir plus faiblement l'effet de l'engagement organisationnel sur la santé mentale.

Enfin, le quatrième bloc de variables identifie d'autres déterminants possibles reliés à la détresse psychologique qui peuvent modifier la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Ces derniers consistent en des variables de contrôle et sont l'âge, le statut civil, le degré de scolarité, l'ancienneté au sein de l'organisation, le statut d'emploi, le soutien des collègues et des superviseurs, la qualité de l'environnement de travail et la langue dans laquelle le questionnaire a été répondu. Ces déterminants demeurent importants à contrôler, car la détresse psychologique peut varier selon ces derniers. Ainsi, nous tenons compte de l'âge puisqu'en général les individus plus jeunes présentent davantage de détresse psychologique (Marchand, Demers et Durand, 2005; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; Vermulem et Mustard, 2000). Pour ce qui est de l'état civil, ne pas avoir de conjoint ou de conjointe augmente le risque de détresse psychologique (Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; Vermulem et Mustard, 2000). Ensuite, en ce qui a attrait au degré de scolarité, plus il est faible, plus la détresse est élevée (Elovaino et coll. 2007). De plus, les individus plus anciens sont moins à risque de vivre de la détresse psychologique (Dompierre, Lavoie et Pérusse, 1993). Aussi, le fait de travailler à temps partiel augmente les risques de souffrir de détresse psychologique (Gignac et coll. 2007). Plus encore, la qualité de l'environnement de travail (environnement physique néfaste, horaires atypiques) peut affecter la détresse psychologique (Hayasaka et coll. 2007; Hilton et coll. 2008; Lopes et coll. 2009 ; Vézina, 1999). Enfin, de bonnes relations sociales (relations avec les collègues et relations avec les superviseurs) viendraient diminuer les probabilités de détresse au travail (Chan et coll. 2000 ; Lim, 2005; Lim et coll. 2008; Takao et coll. 2006). Finalement, nous tenons compte de la langue puisque d'une part, le questionnaire sur l'environnement de travail était disponible en français et en anglais et

d'autre part, pour tenir compte des différences d'interprétation des questions en fonction de la langue.

2.3 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Sur la base de notre modèle conceptuel ainsi que de la revue de littérature précédemment exposée, nous émettons les quatre hypothèses suivantes:

H1: Plus un travailleur est engagé affectivement dans son travail, moins le niveau de détresse psychologique est élevé.

H2: Plus un travailleur est engagé de façon morale (normative) dans son travail, moins le niveau de détresse psychologique est élevé.

H3: Plus un travailleur est engagé de façon raisonnée (continue), moins le niveau de détresse psychologique est élevé.

H4: Le genre modère la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique.

Premièrement, nous postulons que plus un travailleur est engagé affectivement dans son travail, moins le niveau de détresse psychologique est élevé. Ainsi, un bref retour sur la documentation scientifique permet de rappeler qu'une grande majorité d'auteurs s'entendent pour dire que la composante affective de l'engagement organisationnel a une influence positive sur la santé mentale des employés (Baker et coll., 1999; Bergman, 2006; Carson, Kerry et coll. 1999; Guerrero et Herrbach, 2005; Harris et Cameron, 2005; Herrbach, Olivier, 2006; Jonhson et Chang 2006; Meyer et coll. 2002; Morin et Audebrand, 2008; Siu et coll., 1998; Somers, Mark, Birnbaum et Dee, 2000). Autrement dit, plus un travailleur s'engagera affectivement au travail, meilleure sera sa santé mentale. Ainsi, les salariés vont s'engager affectivement vis-à-vis leur entreprise dans la mesure où celle-ci satisfait leurs besoins, rencontre leurs attentes et leur permet d'atteindre leurs objectifs (Meyer et Allen, 1997). De plus, plusieurs auteurs attestent qu'un faible engagement affectif a un impact important sur l'intention d'abandonner son emploi et de s'absenter de celui-ci (Cohen, 2003 ; Cohen et Golan, 2007; Karsh et coll., 2005). Il semblerait donc

justifié de poser que plus un travailleur vit des sentiments positifs envers son organisation, ainsi que des expériences positives et développe un sentiment d'appartenance avec les collègues de travail, moins le niveau détresse psychologique sera élevé. Nous allons donc suivre ce raisonnement et postuler que la composante affective de l'engagement organisationnel diminue la détresse psychologique au travail.

Deuxièmement, nous postulons que plus un travailleur est engagé moralement dans son travail, moins il vivra de la détresse psychologique. Faisant suite à la revue de littérature présentée précédemment, les salariés engagés moralement dans leur travail se doivent d'éprouver un sentiment de loyauté à l'égard de leur organisation (Tao, Takagi, Ishida et Masuda, 1998). Ainsi, les travailleurs apprennent que l'entreprise est en quelque sorte leur « famille », leur culture et ils savent ce qu'elle attend d'eux. Dans le cas de cette croyance intériorisée à l'égard de l'organisation, l'engagement moral (normatif) diminuerait aussi l'expérience de la détresse psychologique au travail.

Troisièmement, l'engagement continu (raisonné) viendrait aussi diminuer le niveau de détresse chez le travailleur. Comme mentionné dans notre revue de littérature, nous sommes d'avis que dans la mesure où l'organisation procure au travailleur un certain nombre de bénéfices tel qu'un bon salaire, qu'une grande sécurité d'emploi, un soutien de la part des superviseurs et des employés, un bas niveau de demandes relatives à l'emploi et un haut niveau d'application des compétences (Johnson et Chang, 2006) l'individu restera performant au travail, plus faible sera la détresse psychologique au travail. En somme, plus un travailleur présente un besoin à rester avec l'entreprise soit par les bénéfices qu'elle lui procure (salaire, statut, promotion, etc.) et ce qu'il lui en coûte d'y rester (sacrifices de temps, de salaire, etc.), moins le niveau de détresse psychologique sera élevée.

Dernièrement, la formulation de la quatrième hypothèse s'est inspirée d'une part des études ayant exploré le genre comme variable modératrice (Greer et coll. 2009 ; Shirom et coll. 2008 ; Thompson et Cavallaro, 2006 ; Wiesner, Windle et Freeman, 2005) et d'autre part, des études s'étant penchées sur le genre et la détresse psychologique. Ainsi, la très grande majorité des études démontre que les femmes vivent plus de détresse psychologique que les hommes (Fuhrer et coll., 1999; Griffin et coll., 2002; Marchand et coll., 2003, 2005 a, 2005c; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; McDonough, 2000; Niedhammer et coll., 2001;

Vermeulen & Mustard, 2000; Wilkins & Beaudet, 1998). Nous partageons aussi l'idée de Boivin et Pinard (2007) qui soutiennent que les femmes portent malheureusement encore aujourd'hui, un fardeau plus lourd vis-à-vis de la conciliation famille-travail ce qui peut expliquer qu'elles vivent plus de détresse au travail que les hommes. Autrement dit, malgré les grandes transformations des rôles des femmes et des hommes à l'intérieur des familles et sur le marché du travail depuis vingt-cinq ans, les femmes assument toujours en grande partie la responsabilité d'articuler tâches professionnelles et familiales. Bref, parvenir pour une femme à préserver la vie de famille tout en travaillant, est une course contre l'épuisement et le stress (Kwon et Banks 2004; Singh, Finn et Goulet, 2004; Stewart, Bing, Gruys et Helford, 2007). Nous allons donc suivre ce raisonnement et postuler finalement que le genre va modérer la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Plus spécifiquement, nous croyons que le fait d'être une femme aura un impact différentiel dans le sens d'une réduction des risques de détresse psychologique, puisque ces dernières sont mieux protégées que les hommes par l'engagement organisationnel. En résumé, nous supposons que l'effet de l'engagement organisationnel sur la détresse psychologique sera plus important pour les femmes que pour les hommes.

Le prochain chapitre de ce travail permet de préciser la méthodologie de notre recherche.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Ce troisième chapitre présente de l'information concernant la population d'étude utilisée, la méthode de collecte de données, les modèles opératoires et les instruments de mesure, et les analyses statistiques envisagées.

3.1 LA POPULATION D'ÉTUDE

La présente étude s'appuie sur des données secondaires recueillies lors d'une enquête portant sur la détresse psychologique. Les données ont donc déjà été collectées par questionnaire électronique adressé à une population de quatre-cent-cinq répondants d'une Société d'Assurance Canadienne. Trois-cent-soixante-trois employés étaient disponibles au moment de l'enquête. Les employés non disponibles étaient soit en vacances, soit absents pour cause de maladie ou en voyage à l'extérieur de lieu habituel de travail. Finalement, deux-cent-soixante-quatre employés ont répondu pour un taux de réponse de 73 %. Ainsi, le recours aux données secondaires va nous permettre de documenter et d'analyser les divers éléments de notre modèle conceptuel. En résumé, nos constats pourraient être généralisés auprès de l'ensemble des employés de cette société.

3.2 MÉTHODE ET INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNÉES

La méthodologie utilisée consiste à utiliser un questionnaire sur l'environnement de travail comportant une échelle de mesure de la détresse psychologique, soit l'indice d'Ilfeld adapté par Préville (1994), ainsi qu'une échelle visant à mesurer le degré d'engagement organisationnel des travailleurs répondants, celui-ci étant basé sur les travaux de Meyer et Allen (1997). Ce questionnaire a été distribué au sein d'une organisation dont la mission principale consiste à vendre des services d'assurance-vie et d'invalidité. Ce questionnaire est d'ailleurs un nouvel instrument, qui a été conçu et validé dans le cadre du mémoire de maîtrise d'Annie G. Théberge (2005).

3.3 LES MESURES

Dans un premier temps, la variable dépendante (VD) qui nous intéresse dans le présent projet de recherche est la détresse psychologique. Plusieurs définitions de la détresse psychologique existent, mais pour les besoins de notre travail, nous retiendrons

celle qui a été énoncée par Ilfeld (1979): « une perturbation du psychisme d'une personne caractérisée par un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux non spécifiques à une pathologie donnée ». Ainsi, l'instrument d'observation utilisé pour mesurer notre variable dépendante (détresse psychologique) est l'échelle de détresse psychologique développée par Ilfeld (1976). Cet instrument a été adapté et utilisé dans le cadre des Enquêtes de Santé au Québec 1987, 1992 et 1998, et dans plusieurs autres études, dont celles de Martin, Sabourin et Gendreau (1989), Boyer et coll. (1993) et Prévile et coll. (1992-1995-2000), pour déterminer le niveau de détresse psychologique de la population québécoise.

L'indice de détresse psychologique - Santé Québec (IDPESQ) est un questionnaire conçu pour mesurer l'intensité de symptômes fréquemment observés chez des personnes souffrant de dépression et d'anxiété (Ilfeld, 1976). Une version de 29 items est disponible, ainsi qu'une autre version réduite de 14 items proposant des choix de réponses variant sur une échelle de Likert de 1 à 4, adaptée respectivement par Prévile (1994), a été utilisée dans *l'Enquête Sociale et de Santé du Québec* de 1998. C'est cette version réduite de 14 items que nous allons utiliser pour notre recherche.

Des études factorielles ont permis de déterminer quatre dimensions de la détresse psychologique mesurée par l'IDPESQ soit la dépression, l'anxiété, la colère et les problèmes d'ordres cognitifs (Martin, Sabourin et Gendreau, 1989). D'autres études factorielles ont par la suite déterminé cinq dimensions de la détresse psychologique soit la dépression, la colère, l'irritabilité, les problèmes cognitifs et la somatisation (Prévile, Potvin et Boyer, 1995). Le tableau I de la page suivante montre les indicateurs et les échelles de mesure de notre variable dépendante, soit la détresse psychologique. Celle-ci sera mesurée à partir d'un sous-ensemble de quatorze questions et sera évaluée à l'aide d'une échelle de Likert en quatre points s'étendant de « Jamais » = 1 à « Très souvent » = 4. Le score global de la détresse psychologique est constitué de la somme de ces quatorze indicateurs. Plus le score est élevé, plus la détresse est prononcée. Ainsi, le score maximal qu'un répondant peut produire est de 56 et le score minimal est de 14. Ces auteurs sont arrivés à la conclusion que le coefficient de cohérence interne (Alpha de Cronbach) du modèle de 14 items est de 0,98 ce qui indique un niveau très élevé quant à la cohérence des items. La fiabilité de la version de 14 items de l'indice d'Ilfeld a été démontrée chez les

hommes et les femmes, pour une population mixte, pour différents groupes d'âge et finalement, chez les anglophones comme chez les francophones (Prévillle et coll. 1992).

TABLEAU I : MODÈLE OPÉRATOIRE ET INSTRUMENT DE MESURE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (VD)

DIMENSIONS	INDICATEURS	ÉCHELLE/TYPE DE MESURE
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (variable continue)	1. Vous êtes-vous senti (e) désespéré (e) en pensant à l'avenir? 2. Vous êtes-vous senti (e) seul (e) ? 3. Avez-vous eu des blancs de mémoire? 4. Vous êtes-vous senti (e) découragé (e) ou avez-vous eu les « bleus » ? 5. Vous êtes-vous senti (e) tendu (e) ou sous pression? 6. Vous êtes-vous laissé (e) emporter contre quelqu'un ou quelque chose? 7. Vous êtes-vous senti(e) ennuyé (e) ou peu intéressé (e) par les choses? 8. Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes? 9. Avez-vous de la difficulté à vous souvenir des choses? 10. Avez-vous pleuré facilement ou vous êtes vous senti (e) sur le point de pleurer? 11. Vous êtes-vous senti (e) agité (e) ou nerveux (se) intérieurement? 12. Vous êtes-vous senti (e) négatif (ve) envers les autres? 13. Vous êtes-vous senti (e) facilement contrarié (e) ou irrité (e) ? 14. Vous êtes-vous fâché (e) pour des choses sans importance?	L'Échelle de Likert en quatre points s'étendant de « Jamais » = 1 à « Très souvent » =4 Indice additif de 14 items

Dans un deuxième temps, comme nous pouvons le voir dans notre modèle opératoire (Tableau II), le concept d'engagement organisationnel, soit notre variable indépendante (VI), est composé de trois dimensions (l'engagement affectif, l'engagement continu, l'engagement moral), que nous mesurerons à partir d'une série d'indicateurs développés par Meyer et Allen (1997). Cette échelle permet en effet de mesurer les trois composantes de l'engagement organisationnel. Ainsi, l'échelle d'origine (1991) comportait

24 items. Toutefois, quelques modifications mineures ont été apportées quelques années plus tard soit en 1997, par Meyer et Allen, pour ne retenir que 19 items. Néanmoins, le questionnaire sur l'environnement de travail sur lequel nous nous basons dans notre recherche comporte 21 items. Nous avons donc réparti les questions de chacune des composantes de l'engagement organisationnel à l'aide d'échelles construites à partir de la version révisée des échelles Meyer, Allen et Smith (1993), qui ont subséquemment été traduites en français par Lemire et Saba (1997) et reprises plus récemment soit en 2007 par Aubé, Rousseau et Morin. Nous proposons d'utiliser l'échelle de Meyer et Allen (1997) à 21 items déterminant 3 composantes de l'engagement organisationnel (affective, normative, continue). À titre indicatif, cet instrument de mesure a été conçu pour être modifié et adapté à différentes populations.

Par ailleurs, il importe de mentionner que l'engagement organisationnel est un concept qui a été conceptualisé et mesuré de plusieurs façons dans le passé. Il existe donc différentes échelles de mesure de l'engagement organisationnel. L'OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) de Porter et al. (1974), traduit en français par Thévenet, (1992), a fait l'objet de nombreuses utilisations empiriques (Mowday, Steers et Porter, 1979 ; Thévenet, 1990), mais ces auteurs envisagent l'engagement organisationnel dans une perspective unidimensionnelle. Plusieurs recherches ont par la suite démontré le caractère multidimensionnel de ce concept (Allen 2003; Bergman, 2006; Browning, 2006; Cooper-Hakim et Viswesvaran, 2005 ; Finegan, 2000; Fuller et coll., 2006).

Ainsi, notre recherche se focalise sur les échelles révisées de Meyer et Allen (1997) puisque d'une part, les items pour chaque composante de l'engagement organisationnel (affective, normative, continue) dans les échelles révisées (1997) offrent une meilleure cohérence interne (validité) pour les 3 dimensions, soit variant de 0.90 à 0.91 comparativement à 0.86 et 0.88 pour les échelles originales (1991) (Culpepper, 2000). D'autre part, la version révisée du questionnaire (1997) montre aussi une meilleure différenciation entre les trois composantes de l'engagement organisationnel (affective, normative et continue) que l'échelle originale (1991). Enfin, étant donné la grande popularité de ces deux auteurs suite à leurs nombreuses études, notamment d'analyses factorielles, qui ont toutes confirmées et démontrées la très bonne validité du caractère tridimensionnel de l'engagement organisationnel (Allen 2003; Bergman, 2006; Meyer et

Herrcovitch, 2001; Nyhan, 1999; Ogba, 2008; Shore, Bommer et Shore, 2008; Vuuren et coll., 2006; Yao et Wang 2006), il est des plus pertinent d'utiliser l'échelle de Meyer et Allen (1997) pour supporter la méthodologie de notre mémoire.

Enfin, il est également essentiel de souligner que même si le caractère tridimensionnel de l'engagement organisationnel a déjà été validé par plusieurs auteurs dans la littérature, il n'en demeure pas moins que d'autres études ont trouvé que l'engagement organisationnel comportait plus de trois dimensions distinctes. D'ailleurs, l'étude de McGee et Ford (1987) a montré que la dimension continue de l'engagement organisationnel représentait plutôt deux sous-dimensions distinctes soit d'une part « l'engagement résultant de la prise de conscience qu'un ensemble d'investissements personnels serait perdu en cas de départ de l'organisation » et d'autre part, « l'engagement résultant de l'absence perçue d'alternatives d'emploi à l'extérieur de l'organisation ». D'autres études ont par la suite montré que ces deux sous-dimensions étaient corrélées mais distinctes (Hackett, Bycio et Hausdorf, 1994; Somers, 1993 ; Stinglhamber, Bentein, et Vandenberghe, 2002). Ces études ont également montré que même si elles pouvaient être fortement liées entre elles, les deux sous-dimensions de l'engagement continu étaient associées de façon différente aux dimensions affective et normative (morale) de l'engagement organisationnel (Dunham, Grube, et Castaneda, 1994; Hackett et al., 1994; Meyer, Stanley, Herscovitch et Topolnytsky, 2002). En résumé, l'engagement organisationnel a déjà été mesuré à partir de quatre composantes. Compte tenu de ce qui précède, des analyses factorielles confirmatoires devront être réalisées dans le cadre de notre recherche afin de bien valider la tridimensionnalité de l'engagement organisationnel pour notre population d'étude, étant donné que ce concept a déjà été contesté dans des études antérieures pour ce qui est du nombre de composantes y faisant parti.

Par ailleurs, la dimension affective de l'engagement a été mesuré par sept items (ex.: «J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation»). La dimension normative de l'engagement a aussi été mesuré par sept items (ex. : «Il ne serait pas moralement correct de quitter mon organisation actuelle maintenant»). Finalement, la dimension de l'engagement continu a également été mesuré par sept items (ex. : «Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre»). Pour l'ensemble de ces items, les répondants feront leur choix parmi une série de réponses

distribuées sur une échelle de Likert en cinq points (1= tout à fait en désaccord et 5=tout à fait en accord). Plus les scores des répondants sont élevés, plus l'engagement affectif, l'engagement continu et l'engagement moral, est prononcé. Ainsi, le score global de chaque composante de l'engagement organisationnel est constitué de la somme de chacun des indicateurs reliés aux différentes composantes. Le tableau II suivant représente d'une part, les composantes de l'engagement organisationnel et leurs indicateurs propres et, d'autre part, il démontre notre variable modératrice (VM), soit le genre. Ainsi, pour mesurer le facteur genre, une question directe a été utilisée où le répondant devait indiquer son choix entre le genre masculin (0) et le genre féminin (1).

TABLEAU II : MODÈLE OPÉRATOIRE ET INSTRUMENT DE MESURE DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL (VI) ET DE LA VARIABLE MODÉRATRICE (VM)

DIMENSIONS	INDICATEURS	ÉCHELLE/TYPE DE MESURE
AFFECTIVE (variable continue)	1. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation. 4. Il est probable que je chercherai un autre emploi au cours de la prochaine année. 5. Mon organisation représente beaucoup pour moi. 11. Je pense souvent à quitter mon emploi. 12. Je ne me sens pas affectivement attaché à mon organisation. 15. Je n'ai pas le sentiment de « faire partie de la famille » dans mon organisation.. 19. Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens.	Échelle de Likert en cinq points s'étendant de « tout à fait en désaccord » = 1 à « tout à fait en accord » = 5 Indice additif de 7 items
NORMATIVE (MORALE) (variable continue)	2. Il ne serait pas moralement correct de quitter votre organisation actuelle maintenant. 8. Je suis fier de appartenir à mon organisation. 9. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon organisation actuelle. 13. Je trahirais la confiance qu'on me fait si je quittais maintenant mon organisation actuelle. 14. Je n'ai d'autres choix que de rester dans mon organisation actuelle. 16. Si on m'offrait un poste dans une autre organisation, je ne trouverais pas correct de quitter mon organisation actuelle. 20. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent.	Indice additif de 7 items
CONTINUE (RAISONNÉE) (variable continue)	3. Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre. 6. Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'y trouvais avantage. 7. Pour moi, personnellement, quitter mon organisation actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages. 10. Je continue à travailler pour cette organisation parce que je ne pense pas qu'une autre pourrait m'offrir les mêmes avantages. 17. Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs. 18. Si je pouvais, j'occuperais un emploi dans une autre organisation. 21. J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle.	Indice additif de 7 items
VARIABLE MODÉRATRICE GENRE (variable nominale dichotomique)	0= Homme 1= Femme	

Dernièrement, les variables de contrôle faisant partie de notre modèle conceptuel sont l'âge, l'ancienneté dans l'organisation, le statut d'emploi, le degré de scolarité, le statut civil, la langue de réponse au questionnaire, la qualité de l'environnement de travail, le soutien des collègues, la relation avec les superviseurs et celle avec les collègues de travail. Celles-ci vont faire partie de l'analyse de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique de sorte que l'interprétation de cette relation sera ajustée pour les valeurs observées des variables contrôles chez chacun des sujets. De ce fait, les variables de contrôle ainsi que chacun de leurs indicateurs propres sont présentés dans le tableau III suivant :

TABLEAU III : MODELE OPERATOIRE ET INSTRUMENTS DE MESURE DES VARIABLES DE CONTROLE

CONCEPTS	INDICATEURS/TYPE DE REPONSE
L'ÂGE (variable continue)	En années
L'ANCIENNETE AU SEIN DE L'ORGANISATION (variable continue)	En années
LE STATUT D'EMPLOI (variable nominale dichotomique)	0= Temps partiel 1= Temps plein
LE DEGRÉ DE SCOLARITÉ (variable ordinale)	1 = Secondaire 2 = Collégial 3 = Baccalauréat 4 = D.E.S.S 5 = Maîtrise/Doctorat
LE STATUT CIVIL (variable nominale)	0 = Marié ou conjoint de fait 1= Célibataire (veuf (ve) /séparé (e) /divorcé (e), vivant seul (e)
LA LANGUE DE REPONSE AU QUESTIONNAIRE (variable nominale)	0 = Anglais 1 = Français
LA QUALITE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (variable continue)	Indice additif de deux items mesuré sur une échelle de Likert en cinq points s'étendant de « tout à fait en désaccord » = 1 à « tout à fait en accord » = 5 1. Qualité des conditions physiques de travail 2. Disponibilité des ressources
LA RELATION AVEC LES SUPERVISEURS (variable continue)	Indice additif de cinq items mesuré sur une échelle de Likert en cinq points s'étendant de « tout à fait en désaccord » = 1 à « tout à fait en accord » = 5 1. Transmission de l'information par le superviseur 2. Qualité des interactions avec le superviseur 3. Implication décisionnelle 4. Soutien du superviseur 5. Gestion décisionnelle de l'unité
LA RELATION AVEC LES COLLEGUES (variable continue)	Indice additif de trois items mesuré sur une échelle de Likert en cinq points s'étendant de « tout à fait en désaccord » = 1 à « tout à fait en accord » = 5 1. Qualité des interactions entre les collègues 2. Soutien des collègues 3. Équité des contributions entre les collègues

3.4 LE PLAN D'ANALYSE

Cette dernière section du chapitre explique le plan d'analyse, soit les analyses statistiques que nous envisageons d'effectuer afin d'obtenir les résultats de notre recherche. Pour ce faire, nous devons réaliser des analyses descriptives et bivariées, puis factorielles et finalement, multivariées.

Nous effectuerons, dans un premier temps, les analyses descriptives des variables. Ce type d'analyse permettra de décrire la composition de l'échantillon et la distribution des valeurs des variables à l'étude. Ces analyses ont donc pour but d'offrir un aperçu d'ensemble des caractéristiques des répondants (Howell, 2004). Ainsi, pour les variables continues, les mesures de tendance centrale possible sont la moyenne et la médiane et les mesures de dispersion réalisables sont l'écart-type, le coefficient de variation, les alphas et l'étendue. Ensuite, pour les variables nominales et ordinales, il faudra vérifier les fréquences en pourcentage pour avoir une description des données brutes.

Dans un deuxième temps, nous procéderons à des analyses bivariées afin d'examiner les associations à l'aide d'une analyse de corrélation. Le test à effectuer est celui du coefficient de corrélation de Pearson (R de Pearson). Ce dernier représente une mesure d'association qui mesure la force (degré) du lien entre deux variables (Howell, 2004). Cette étape nous permettra surtout d'identifier s'il existe des situations de colinéarité entre les variables.

Dans un troisième temps, des analyses factorielles relatives à l'engagement organisationnel devront être effectuées afin de confirmer la composition de notre variable indépendante pour notre population d'étude. En effet, il faudra vérifier d'une part, la tridimensionnalité du concept de l'engagement organisationnel et d'autre part, si chaque item du questionnaire sur l'environnement de travail a été réparti selon les bonnes composantes. Cette analyse permettra de s'assurer que tous les indicateurs à l'intérieur de chaque composante de l'engagement organisationnel contribuent de façon significative à renforcer la validité des construits de notre variable indépendante.

Dernièrement, nous réaliserons une analyse de régression multiple nous permettant de vérifier les effets des composantes de l'engagement organisationnel sur la détresse

psychologique tout en tenant compte des variables de contrôle. Cette étape permettra aussi de confirmer ou non nos hypothèses de recherche, soit les hypothèses de relation entre les composantes de l'engagement organisationnel et la détresse psychologique et celle traitant de l'effet modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Nous procéderons enfin à une régression multiple intégrant des variables d'interaction afin de montrer l'effet modérateur du genre sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Toutes ces analyses seront réalisées à l'aide du logiciel Stata version 10.

Le prochain chapitre a pour but de présenter les résultats découlant des analyses statistiques décrites précédemment. Nous pourrions ainsi être en mesure d'évaluer la contribution respective de chacune des composantes de l'engagement organisationnel sur la détresse psychologique.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RESULTATS

Le présent chapitre se divise en quatre parties. Nous présentons d'abord, les résultats des analyses descriptives. Par la suite, nous exposerons les résultats des analyses bivariées sous forme de matrice. La troisième partie traitera les résultats de nos analyses factorielles relatives à l'engagement organisationnel. Nous présentons enfin les résultats de nos analyses multivariées.

Rappelons que notre recherche utilise comme population d'étude les employés ayant répondu à toutes les questions du questionnaire sur l'environnement de travail. Rappelons aussi que la population d'étude comptait 264 personnes au départ. Cependant, une fois exclus les individus (3) ayant des valeurs manquantes, les résultats de nos analyses ont été déterminés à partir d'une population d'étude de 261 répondants.

4.1 Résultats de l'analyse descriptive

Dans cette première section, nous décrivons la proportion en pourcentage (%) des répondants pour chacune des variables nominales et ordinales. Pour ce qui est des variables continues, l'étendue (valeurs minimum et maximum) ainsi que la moyenne, la médiane, l'écart-type, le coefficient de variation et les alphas des cas pour chacune de ces variables sont décrits. En résumé, le tableau IV à la page suivante affiche en détail la description de notre population d'étude.

Au niveau des caractéristiques des répondants, nous rappelons que neuf variables de contrôle ont été retenues dans notre modèle conceptuel. Ces variables sont l'âge, l'ancienneté dans l'organisation, la langue de réponse au questionnaire, le degré de scolarité, le statut d'emploi, le statut civil, la qualité de l'environnement de travail, les relations avec les collègues et les relations avec les superviseurs.

TABLEAU IV : STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES VARIABLES A L'ETUDE (N=261)

Variables	Valeurs	Fréquences	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane	Alpha
			Min	Max				
Âge			22	65	39.26	9.25 (CV =24 %)	40	
Ancienneté au sein de l'organisation			1	32	7.65	6.25 (CV =82 %)	6	
Langue de réponses au questionnaire	0= Français 1= Anglais	49.81 % 50.19 %						
Degré de scolarité	1= Diplôme d'études secondaires 2=Diplôme d'études collégial 3=Baccalauréat 4=D.E.S.S 5= Maîtrise/ Doctorat	22.61 % 28.35 % 42.91 % 1.53 % 4.60 %						
Statut d'emploi	0=temps plein 1=temps partiel	98.08 % 1.92 %						
Statut civil	0=En couple 1=Seul	65.90 % 34.10 %						
Qualité de l'environnement de travail			19	70	53.41	10.71 (cv=20%)	54	90
Relations avec les collègues			30	72	57.77	8.49 (cv=15%)	58	.93
Relations avec les superviseurs			27	123	98.23	19.81 (cv=20%)	101	.97
Genre	0= homme 1= femme	72.03 % 27.97 %	0	1				

Les résultats affichent d'abord que la moyenne d'âge des répondants est de 39 ans et l'écart-type de la distribution est de 9.25. Ensuite, le plus jeune répondant a 22 ans et le plus vieux est âgé de 65 ans. De plus, le coefficient de variation de 24 % démontre que les données ne sont pas homogènes, donc sont légèrement dispersées autour de la moyenne. Enfin, la médiane de 40 illustre que 50 % des répondants ont 40 ans et plus. À noter que seulement trois répondants ont omis de répondre à cette question.

Puis, les participants comptent en moyenne huit années d'ancienneté au sein de l'organisation, l'ancienneté des répondants variant entre 1 et 32 ans. Ainsi, avec un coefficient de variation de 82 %, nous constatons que les données sont très dispersées autour de la moyenne. De plus, la moyenne est de 7.65 et au moins 50 % des répondants ont 6 années ou plus d'ancienneté au sein de l'organisation.

Par ailleurs, quant à la distribution des répondants selon la langue dans laquelle ils ont répondu au questionnaire, 50.19 %, ont répondu en anglais alors que 49.81 % ont répondu en français. À ce sujet, il importe de préciser que la langue dans laquelle les gens ont répondu au questionnaire n'est pas particulièrement leur langue maternelle.

Pour ce qui est de la distribution des répondants selon le degré de scolarité, on remarque que le plus grand nombre de répondants (42.91 %) ont obtenu un diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat), alors que seulement 1.53 % ont obtenu un diplôme universitaire de deuxième cycle. De plus, 28.35 % ont dit détenir un diplôme d'études collégial. Mentionnons enfin que 22.61 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires.

En ce qui a trait au statut d'emploi (temps plein/temps partiel), les résultats nous apprennent que la majorité des répondants (98.08 %) occupent un poste à temps plein, alors que seulement 1.92 % déclarent être dans un poste à temps partiel.

Quant au statut civil des répondants, on constate que le plus grand nombre de répondants soit 65.90 %, disent partager leur vie avec un conjoint, comparativement à 34.10 % des répondants qui affirment vivre seuls.

De plus, nous pouvons déduire que les répondants expérimentent un niveau assez élevé de qualité de vie (environnement) au travail puisque la moyenne est de 53.40 avec un écart-type de la distribution à 10.71. Ainsi, le score minimum était de 19 alors que le maximum était de 70. De plus, le coefficient de variation est de 20 % et la médiane nous éclaire encore plus sur le niveau de la qualité de l'environnement de travail puisque celle-ci correspond à 54, ce qui signifie qu'au moins 50 % des répondants ont obtenu un score de 54 ou plus.

Par ailleurs, en ce qui a trait à la qualité des relations des répondants avec leurs collègues, les scores moyens sont de 57.77 sur une échelle variant entre 30 et 72 avec un écart-type de 8.49. Les données sont également très peu dispersées autour de la moyenne, puisque le coefficient de variation est de 15 % et la médiane est de 58.

Pour ce qui est du portrait de la qualité des relations des répondants avec leurs superviseurs, il est très semblable à celui qui concerne la qualité de l'environnement de travail. En effet, le coefficient de variation est le même soit de 20 %. De plus, les analyses descriptives révèlent un score moyen de 98.23 et un écart-type de 19.81. Toutefois, le score minimal pour la variable de la qualité de la relation avec le superviseur est de 27 et le maximal de 123. Enfin, la médiane est de 101 ce qui signifie que 50 % des répondants ont obtenu un score d'au moins 101 et 50 % ont score supérieur à 101. En résumé, les alphas pour ces trois dernières variables sont très élevés, ceux-ci variant de 0.90 à 0.97.

Enfin, en ce qui a trait au genre des répondants, soit masculin ou féminin, nous constatons que le groupe des répondants est majoritairement masculin puisqu'il est composé de 72.03 % d'hommes contre 27.97 % de femmes.

4.2 Résultats de l'analyse bivariée

Cette section présente les résultats des analyses bivariées permettant de déterminer l'existence ou la direction (positive ou négative) de la relation entre les variables à l'étude et la détresse psychologique. Soulignons que la variable "statut d'emploi" a été exclue des analyses bivariées et multivariées étant donné que la très grande majorité des répondants (98.08 %) occupe un poste à temps plein. Par ailleurs, nous avons vérifié la distribution de nos données. À cet effet, les coefficients d'asymétrie nous ont permis de conclure qu'il était nécessaire de normaliser d'une part, notre variable dépendante, soit la détresse psychologique et d'autre part, une des variables de contrôle, soit l'ancienneté au sein de l'organisation. Le tableau V (p.53) présente une matrice des facteurs de corrélation des variables d'un ensemble de 13 variables, soit la variable dépendante, les variables indépendantes, la variable modératrice et les variables de contrôle.

À première vue, en ce qui a trait aux corrélations entre les variables indépendantes et la détresse psychologique, nous remarquons que toutes ces corrélations sont statistiquement significatives. En effet, comme le montre la matrice de corrélations au tableau V, des corrélations significatives et négatives entre l'engagement moral ($p < 0.05$), l'engagement affectif ($p < 0.01$), l'engagement continu ($p < 0.01$) d'une part et d'autre part, la détresse psychologique, ont été observées.

Ensuite, pour ce qui est de notre variable modératrice, soit le genre (homme-femme), les résultats n'ont montré aucune association entre celle-ci et la détresse psychologique, et non plus avec les dimensions de l'engagement organisationnel.

De plus, en ce qui a trait à nos variables de contrôles, les résultats montrent que la langue de réponse au questionnaire ($p < 0.05$), la qualité de l'environnement de travail ($p < 0.01$), la relation avec les collègues ($p < 0.01$) et la relation avec les superviseurs ($p < 0.01$), sont corrélés de façon négative avec la détresse psychologique. Autrement dit, bénéficier d'un bon environnement de travail, entretenir de bonnes relations avec les collègues et les superviseurs, et avoir répondu au questionnaire dans la langue française diminuent les risques des travailleurs de souffrir de détresse psychologique dans cette organisation.

Par contre, le statut civil ($p < 0.05$) est associé positivement à la détresse psychologique. Ceci signifie que les gens vivant seuls ont une probabilité plus élevée de vivre de la détresse psychologique dans cette organisation.

Enfin, l'âge, l'ancienneté au sein de l'organisation et le niveau de scolarité ne sont pas statistiquement corrélés à la détresse psychologique. Par ailleurs, en observant la matrice de corrélation à la page suivante, on remarque qu'il n'existe aucune situation de colinéarité puisque aucune valeur n'est égale ou supérieure à 0.7 (Fortin, 2006).

TABLEAU V: MATRICE DE CORRELATIONS ENTRE TOUTES LES VARIABLES A L'ETUDE (N=261)

*p<.05 **p<.01	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-Détresse psychologique	1.00												
2-Engagement moral	-.14*	1.00											
3-Engagement affectif	-.41**	.56**	1.00										
4-Engagement continu	-.15**	.68**	.57**	1.00									
5-Genre	.03	.01	.02	-.01	1.00								
6-Âge	-.07	.08	.23**	.21**	-.18**	1.00							
7-Ancienneté au sein de l'organisation	-.07	-.02	.11	.09	-.14	.42**	1.00						
8-Langue de réponse au questionnaire	-.13*	-.10	-.04	-.02	-.11	.04	.22**	1.00					
9-Niveau de scolarité	-.10	-.06	.05	-.07	.20**	-.11	-.20**	.10	1.00				
10-Statut civil	.12*	-.04	-.15**	-.08	.09	-.17**	-.12	.05	-.01	1.00			
11-Qualité de l'environnement de travail	-.35**	.30	.43**	.28**	.09	.06	-.01	.09	.07	-.05	1.00		
12-Relation avec les collègues	-.35**	.28	.43**	.24**	.01	.05	-.02	.06	.02	-.18**	.49**	1.00	
13-Relation avec les superviseurs	-.36*	.34**	.50**	.40**	.03	.10	-.04	.00	.02	-.21**	.53**	.52**	1.00

4.3 Résultats des analyses factorielles relatives à l'engagement organisationnel

Nous avons ensuite eu recours à des analyses factorielles afin de vérifier si le modèle théorique proposé par Meyer et Allen (1997) offre une bonne représentation des items qu'il est censé représenter pour notre population d'étude. Rappelons que certains auteurs ont déjà contesté ce modèle pour ce qui est du nombre de composantes y faisant parti (Hackett, Bycio et Hausdorf, 1994; Somers, 1993 ; Stinglhamber, Bentein, et Vandenberghe, 2002). Notre objectif est donc de vérifier à l'aide de l'analyse factorielle, l'existence de ces trois composantes dans notre population d'étude. Pour une meilleure comparaison entre les résultats, nous rappelons dans un premier temps, la répartition des questions de chacune des composantes de l'engagement organisationnel selon la version révisée des échelles développées par Meyer et Allen (1997).

TABLEAU VI : DIMENSIONS ET INDICATEURS DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL SELON MEYER ET ALLEN (1997)

DIMENSIONS	INDICATEURS
<p>NORMATIVE (MORALE)</p>	<p>2. Il ne serait pas moralement correct de quitter votre organisation actuelle maintenant. 8. Je suis fière d'appartenir à mon organisation. 9. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon organisation actuelle. 13. Je trahirais la confiance qu'on me fait si je quittais maintenant mon organisation actuelle. 14. Je n'ai d'autres choix que de rester dans mon organisation actuelle. 16. Si on m'offrait un poste dans une autre organisation, je ne trouverais pas correct de quitter mon organisation actuelle. 20. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent.</p>
<p>AFFECTIVE</p>	<p>1. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation. 4. Il est probable que je chercherai un autre emploi au cours de la prochaine année. 5. Mon organisation représente beaucoup pour moi. 11. Je pense souvent à quitter mon emploi. 12. Je ne me sens pas affectivement attaché à mon organisation. 15. Je n'ai pas le sentiment de « faire partie de la famille » dans mon organisation.. 19. Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens.</p>
<p>CONTINUE (RAISONNÉE)</p>	<p>3. Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre. 6. Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'y trouvais avantage. 7. Pour moi, personnellement, quitter mon organisation actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages. 10. Je continue à travailler pour cette organisation parce que je ne pense pas qu'une autre pourrait m'offrir les mêmes avantages. 17. Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs. 18. Si je pouvais, j'occuperais un emploi dans une autre organisation. 21. J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle.</p>

Dans un deuxième temps, nous avons effectué une analyse factorielle par composantes principales avec une rotation de type varimax pour déterminer comment se regroupaient les items de l'engagement organisationnel dans notre population d'étude. Toutefois, il n'était pas possible de retenir les vingt et un items composants l'engagement organisationnel, car ceci aurait faussé les résultats. En effet, les items 10 du questionnaire sur l'environnement de travail « *Je continue à travailler pour cette organisation parce que je ne pense pas qu'une autre pourrait m'offrir les mêmes avantages* », et 18 « *Si je pouvais, j'occuperais un emploi dans une autre organisation* », ont dû être exclus puisqu'ils contribuaient faiblement à l'analyse factorielle. Nous avons alors retenu que dix-neuf items, car ils avaient tous une forte contribution factorielle. Ces items permettent maintenant à eux seuls de composer notre variable indépendante, soit l'engagement organisationnel.

Notre première analyse par composantes principales a permis de dégager quatre facteurs qui expliquent 64 % de la variance. Autrement dit, tous les items visant à mesurer une composante de l'engagement organisationnel se sont regroupés à l'aide de quatre facteurs. Les résultats obtenus révèlent donc quatre formes d'engagement organisationnel. Pour une meilleure comparaison de nos résultats avec ceux de Meyer et Allen (1997), le tableau VII à la page suivante, montre un modèle d'engagement à quatre dimensions (affective, morale, continue, résignée) avec leurs indicateurs propres.

Par conséquent, plusieurs énoncés tirés au départ de l'échelle tridimensionnelle de Meyer et Allen (1997) pour mesurer l'engagement organisationnel ont été redistribués dans quatre composantes de l'engagement organisationnel et ainsi sélectionnés sur la base de leur contribution factorielle. Par exemple, l'item 19 « *Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens* » originalement classé parmi la composante affective de l'engagement organisationnel, fait maintenant partie de la dimension morale de la variable indépendante. De plus, nous avons qualifié la quatrième composante de l'engagement organisationnel comme un type « d'engagement résigné », puisque les questions attribuées à cette dernière (ex : « *Je n'ai d'autres choix que de rester dans mon organisation actuelle* ou encore « *Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs* »), révèlent que la personne ressent qu'elle n'a pas le choix de travailler pour son organisation actuelle. C'est donc de dire que le travailleur « se résigne » à demeurer dans son organisation.

TABLEAU VII : DIMENSIONS ET INDICATEURS DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL SUITE AUX RÉSULTATS DES ANALYSES FACTORIELLES

DIMENSIONS (FACTEURS)	INDICATEURS
<p align="center">FACTEUR 1 : MORALE</p>	<p>2. Il ne serait pas moralement correct de quitter votre organisation actuelle maintenant.</p> <p>6. Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'y trouvais avantage. Valeurs inversées</p> <p>9. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon organisation actuelle.</p> <p>13. Je trahirais la confiance qu'on me fait si je quittais maintenant mon organisation actuelle.</p> <p>16. Si on m'offrait un poste dans une autre organisation, je ne trouverais pas correct de quitter mon organisation actuelle.</p> <p>19. Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens.</p> <p>20. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent.</p>
<p align="center">FACTEUR 2 : AFFECTIVE</p>	<p>1. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation.</p> <p>5. Mon organisation représente beaucoup pour moi.</p> <p>8. Je suis fier de appartenir à mon organisation.</p> <p>12. Je ne me sens pas affectivement attaché à mon organisation. Valeurs inversées</p> <p>15. Je n'ai pas le sentiment de "faire partie de la famille" dans mon organisation. Valeurs inversées</p>
<p align="center">FACTEUR 3 : CONTINUE (RAISONNÉE)</p>	<p>3. Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre.</p> <p>4. Il est probable que je chercherai un autre emploi au cours de la prochaine année. Valeurs inversées</p> <p>7. Pour moi, personnellement, quitter mon organisation actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages.</p> <p>11. Je pense souvent à quitter mon emploi. Valeurs inversées</p>
<p align="center">FACTEUR 4 : RÉSIGNÉE</p>	<p>14. Je n'ai d'autres choix que de rester dans mon organisation actuelle.</p> <p>17. Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs.</p> <p>21. J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle.</p>

Nos résultats se distinguent donc de ceux identifiés dans les échelles de Meyer et Allen (1997). D'ailleurs, le tableau VIII à la page suivante fait une comparaison d'une part, entre les indicateurs rapportés dans les échelles de Meyer et Allen (1997) et ceux identifiés à la suite de l'analyse factorielle. D'autre part, le tableau compare les indices de cohérences internes (alphas) des trois dimensions de Meyer et Allen (1997) avec ceux (4) obtenus suite aux analyses factorielles.

TABLEAU VIII : TABLEAU COMPARATIF ENTRE LES RESULTATS DES ECHELLES DE MEYER ET ALLEN (1997) ET CEUX SUITE AUX ANALYSES FACTORIELLES

ÉCHELLES	MEYER ET ALLEN (1997)		NOUVELLES ECHELLES SUITE AUX ANALYSES FACTORIELLES	
	INDICATEURS	ALPHA	INDICATEURS	ALPHA
Morale	2 8 9 13 14 16 20	.83	2 6 9 13 16 19 20	.89
Affective	1 4 5 11 12 15 19	.80	1 5 8 12 15	.85
Continue	3 6 7 10 17 18 21	.63	3 4 7 11	.79
Résignée	-----	-----	14 17 21	.71

Par ailleurs, si l'on compare les alphas (coefficients de cohérence interne) entre les deux échelles, on remarque que nos résultats s'approchent avantageusement de ceux obtenus par Meyer et Allen (1997). Selon nos résultats, la composante morale affiche une cohérence interne très forte, avec un coefficient alpha de 0.89, soit supérieur à celui observé par Meyer et Allen (1997), soit de 0.83. L'engagement affectif, quant à lui, montre également une cohérence interne forte avec un coefficient alpha de 0.85 qui est supérieur, encore une fois, à celui observé avec les échelles de Meyer et Allen (1997), soit de l'ordre de 0.80. Puis, les résultats de nos analyses factorielles montrent une cohérence interne de 0.79 pour la composante continue de l'engagement organisationnel ce qui indique une fois de plus, que la cohérence interne pour cette dimension est largement supérieure à celle observée à partir des échelles de Meyer et Allen (1997), soit un coefficient alpha de 0.63.

Enfin, considérant nos résultats et ceux de Meyer et Allen (1997), nous proposons d'utiliser les nouveaux résultats obtenus suite aux analyses factorielles pour la suite des analyses statistiques. Le tableau IX suivant présente plus en détail les résultats des analyses factorielles sur les dix-neuf items représentés par les quatre composantes de l'engagement organisationnel.

TABLEAU IX : ANALYSE FACTORIELLE SUR 19 INDICATEURS MESURANT QUATRE COMPOSANTES DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL (N=261)

Les composantes de l'engagement organisationnel	Coefficients	Alpha de Cronbach
<p>FACTEUR 1 : MORALE</p> <p>2. Il ne serait pas moralement correct de quitter votre organisation actuelle maintenant. .70</p> <p>6. Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'y trouvais avantage. Valeurs inversées .73</p> <p>9. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon organisation actuelle. .81</p> <p>13. Je trahirais la confiance qu'on me fait si je quittais maintenant mon organisation actuelle. .80</p> <p>16. Si on m'offrait un poste dans une autre organisation, je ne trouverais pas correct de quitter mon organisation actuelle. .75</p> <p>19. Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens. .52</p> <p>20. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent. .77</p>		.89
<p>FACTEUR 2 : AFFECTIVE</p> <p>1. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation. .80</p> <p>5. Mon organisation représente beaucoup pour moi. .69</p> <p>8. Je suis fier de appartenir à mon organisation. .76</p> <p>12. Je ne me sens pas affectivement attaché à mon organisation. Valeurs inversées .70</p> <p>15. Je n'ai pas le sentiment de "faire partie de la famille" dans mon organisation. Valeurs inversées .69</p>		.85
<p>FACTEUR 3 : CONTINUE (RAISONNÉE)</p> <p>3. Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre. .63</p> <p>4. Il est probable que je chercherai un autre emploi au cours de la prochaine année. Valeurs inversées .72</p> <p>7. Pour moi, personnellement, quitter mon organisation actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages. .72</p> <p>11. Je pense souvent à quitter mon emploi. Valeurs inversées .65</p>		.79
<p>FACTEUR 4 : RÉSIGNÉE</p> <p>14. Je n'ai d'autres choix que de rester dans mon organisation actuelle. .76</p> <p>17. Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs. .81</p> <p>21. J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle. .76</p>		.71

*Les coefficients sont présentés après rotation

Brièvement, le tableau IX montre le premier facteur qui représente la composante morale de l'engagement organisationnel (ex : *«Il ne serait pas moralement correct de quitter mon organisation actuelle maintenant»*) et contient ainsi sept items. Notons qu'en examinant ces résultats, mit à part l'item 19 — *“Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens”*, les autres se distribuent entre des cotes très similaires de 0.70 à 0.81. Par ailleurs, ce facteur montre l'indice de cohérence interne le plus élevé des trois autres, soit un coefficient de l'ordre de 0.85. À noter que l'item 6 *« Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'y trouvais avantage”*, a dû être inversé puisqu'il n'allait pas dans le même sens que la formulation des autres questions faisant partie de la composante morale de l'engagement organisationnel.

Le deuxième facteur quant à lui, intègre la dimension affective de l'engagement organisationnel et est mesuré par cinq items. Notons qu'une même remarque peut être avancée pour ce second facteur, soit que les cotes sont distribuées entre des valeurs très similaires de 0.69 à 0.80. De plus, la composante affective affiche une cohérence interne forte, avec un coefficient alpha de 0.85. À noter le besoin d'inverser les résultats des indicateurs 12 - *Je ne me sens pas affectivement attaché à mon organisation* et 15 - *Je n'ai pas le sentiment de « faire partie de la famille” dans mon organisation*, étant donné la formulation des questions.

Pour ce qui est du troisième facteur, il représente la dimension continue de l'engagement organisationnel et est mesuré par quatre items. Dans son ensemble, les cotes moyennes obtenues sont semblables à celles obtenues pour la composante morale et affective, soient variant d'un minimum de 0.63 et 0.72. Ce facteur affiche un coefficient alpha de 0.79. De plus, les questions 4 — *“Il est probable que je chercherai un autre emploi au cours de la prochaine année”*, et 11 — *“Je pense souvent à quitter mon emploi”*, ont dû être inversées afin d'être dans le même sens que les questions reliées à l'engagement continu.

Enfin, le quatrième facteur regroupe trois items relatifs à la nouvelle composante de l'engagement organisationnel ressortis lors des analyses factorielles soit la “résignée” (ex : *« Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs”*). Les cotes attribuées sont également élevées, leurs valeurs variant d'un minimum

de 0.76 pour l’item 21 - « *J’estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle* », et 0.81 pour l’item 17 — “*Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs*”. Cette composante affiche un coefficient alpha de 0.71, soit l’indice de cohérence interne le plus faible des quatre composantes de l’engagement organisationnel.

La section qui suit est consacrée aux résultats des analyses multivariées, suite aux analyses factorielles effectuées.

4.4 Résultats de l’analyse multivariée

La section suivante présente les résultats des analyses multivariées en blocs effectuées à l’aide de la régression multiple. C’est donc à partir de ces dernières, que nous avons été en mesure de confirmer ou d’infirmer nos hypothèses de recherche. Rappelons que nous avons formulé quatre hypothèses dont les trois premières supposent que l’engagement affectif, normatif et continu, diminue les probabilités de développer de la détresse au travail, et la dernière pose que le genre va modérer la relation entre l’engagement organisationnel et la détresse psychologique. Rappelons aussi qu’une quatrième dimension de notre variable indépendante (l’engagement résigné) s’est rajoutée suite aux analyses factorielles confirmatoires. Par conséquent, nous avons proposé une cinquième hypothèse, soit que *plus un travailleur est engagé de façon résignée au travail, plus le niveau de détresse psychologique sera élevé*.

Afin de vérifier ces dernières hypothèses, nous avons élaboré six modèles de régression. Nous avons introduit dans un premier bloc (modèle 1), uniquement nos variables indépendantes (quatre dimensions de l’engagement organisationnel) et nos variables de contrôle. Ensuite, le deuxième bloc (modèle 2) comprend nos variables indépendantes et de contrôle, mais rajoute aussi quatre variables d’interaction. Plus précisément, nous avons introduit l’interaction entre la variable du genre et chacune des quatre composantes de l’engagement organisationnel (morale, affective, continue, résignée). Puis, notre troisième bloc (modèle 3) inclut nos variables indépendantes, la première variable d’interaction (engagement moral vs genre) et les variables de contrôle. Le quatrième bloc (modèle 4) comprend les variables indépendantes, la deuxième variable

d'interaction (engagement affectif vs genre) et les variables de contrôle. Le cinquième bloc (modèle 5) englobe de nouveau les variables indépendantes, la troisième variable d'interaction (engagement continu vs genre) et les variables de contrôle. Finalement, un dernier bloc (modèle 6) comprend les variables indépendantes, la quatrième variable d'interaction (engagement résigné vs genre) et les variables de contrôle. Le tableau X suivant présente les résultats des analyses de régression multiple en fonction de la détresse psychologique.

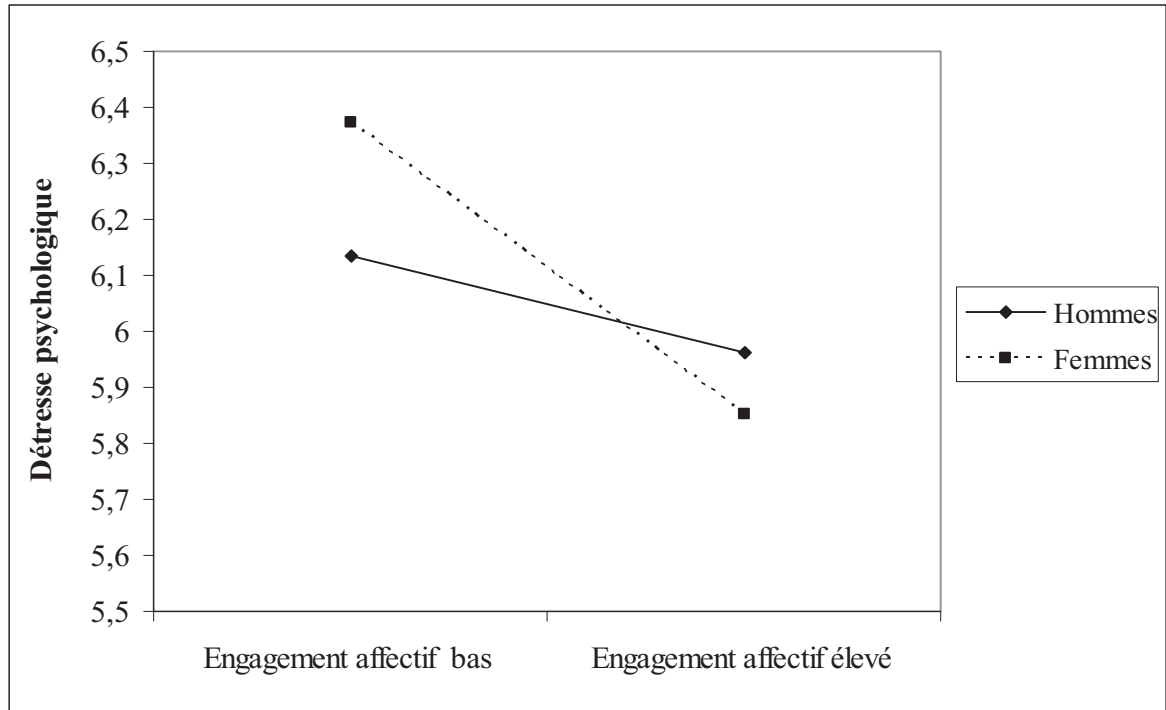
TABLEAU X : ANALYSES MULTIVARIEES EN FONCTION DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE (N=261)

Variables	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
**p< .01*p< .05	B (standardisé)	B (standardisé)	B (standardisé)	B (standardisé)	B (standardisé)	B (standardisé)
Engagement moral	.09	.02	.08	.08	.08	.09
Engagement affectif	-.18*	-.06	-.18*	-.11	-.18*	-.18*
Engagement continu	-.16*	-.16	-.16*	-.13	-.13	-.16*
Engagement résigné	.15*	.16*	.15**	.14**	.14**	.14*
Genre	.04	.55	-.01	.54*	.16	-.01
Âge	.05	.05	.05	.06	.05	.05
Ancienneté au sein de l'organisation	-.06	-.07	-.07	-.06	-.06	-.06
Langue de réponse au questionnaire	-.06	-.06	-.06	-.07	-.07	-.06
Niveau de scolarité	-.08	-.09	-.08	-.08	-.07	-.08
Statut civil	.02	.02	.02	.02	.02	.02
Qualité de l'environnement de travail	-.08	-.07	-.09	-.06	-.08	-.08
Relation avec les collègues	-.12	-.10	-.11	-.11	-.11	-.11
Relation avec les superviseurs	-.11	-.12	-.12	-.13	-.11	-.11
Interaction 1		.28	.05			
Interaction 2		-.90**		-.53*		
Interaction 3		.17			-.13	
Interaction 4		.07				.05
R ² (ajusté)	.24	.26	.24	.25	.24	.24
ΔR ²	0	.02	0	.01	0	0
F	7.36**	6.24**	6.81**	7.33**	6.86**	6.82**

Légende : Interaction 1 : L'engagement moral X genres
 Interaction 2 : L'engagement affectif X genres
 Interaction 3 : L'engagement continu X genres
 Interaction 4 : L'engagement résigné X genres

Dans le premier modèle, nous remarquons que trois de nos variables indépendantes (engagement affectif, continu et résigné) présentent une association significative avec la détresse psychologique. L'engagement affectif et l'engagement continu sont associés de façon négative ($p < 0.05$) à la détresse psychologique tandis que l'engagement résigné l'est de façon positive ($p < 0.05$). C'est donc de dire que plus les travailleurs sont engagés affectivement ou de façon continue au travail, moins le niveau de détresse psychologique est élevé. Toutefois, plus un travailleur est engagé de façon résignée au travail, plus le niveau de détresse psychologique est élevé. Par ailleurs, en considérant nos variables de contrôle dans le modèle d'analyse, aucune n'est un facteur significatif pouvant potentiellement prédire la détresse psychologique dans cette organisation.

Ensuite, le second modèle incluant les variables indépendantes, les quatre variables d'interactions et les variables de contrôle, démontre qu'une seule variable d'interaction a un effet significatif et négatif sur la détresse psychologique, soit celle du genre avec l'engagement affectif ($p < 0.01$). Enfin, les modèles 3 à 6 confirment qu'au total, seule l'interaction entre le genre et l'engagement affectif est significative. De plus, en retenant le modèle 3, l'engagement continu et résigné sont toujours significatifs et ce modèle contribue à expliquer 23,8 % de la variation de la détresse psychologique. Le graphique 1 à la page suivante présente les variations de l'effet de l'engagement affectif sur la détresse psychologique selon le genre à partir des résultats obtenus au modèle 4. L'effet de l'engagement affectif sur la détresse est significativement plus important pour les femmes que les hommes.

GRAPHIQUE 1 : INTERACTION ENTRE LE GENRE ET L'ENGAGEMENT AFFECTIF

En résumé, les analyses de régression multiples nous ont permises de confirmer notre première hypothèse, soit que la composante affective de l'engagement organisationnel s'avère significativement reliée de façon négative à la détresse psychologique. Autrement dit, les employés engagés de façon affective au travail risquent moins de souffrir de détresse psychologique. Toutefois, nos résultats ne montrent pas d'association significative entre l'engagement normatif (moral) et la détresse psychologique, ce qui est contraire avec notre deuxième hypothèse qui propose une association négative entre ces deux concepts. Nous pouvons aussi affirmer que notre troisième hypothèse est confirmée. En effet, l'engagement continu (raisonné) est associé de façon négative à la détresse psychologique. Nos résultats supposent donc que les travailleurs engagés de façon continue ont un niveau moindre de détresse psychologique au travail.

Puis, les résultats des analyses multivariées confirment partiellement notre quatrième hypothèse qui soutient que le genre du répondant aura un effet différencié sur la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. En effet, les résultats obtenus font état d'interaction significative pour la variable d'interaction entre le genre et l'engagement affectif. Cela indique donc que le genre vient modérer la relation

entre l'engagement affectif et la détresse psychologique. Ainsi, le fait d'avoir un bas niveau d'engagement affectif a un effet plus important sur la détresse psychologique chez une femme que chez un homme. Finalement, en regard de notre dernière hypothèse, les résultats montrent que notre hypothèse est confirmée à savoir que la composante résignée de l'engagement organisationnel est significativement reliée de façon positive à la détresse psychologique. Donc, un travailleur engagé de façon résignée au travail augmente ses probabilités de souffrir de détresse psychologique.

Le prochain et dernier chapitre tentera de faire ressortir certains points particulièrement intéressants concernant les résultats des analyses de régression multiples, nous permettant ainsi d'élaborer sur l'origine de ces résultats.

CHAPITRE 5 : DISCUSSION

Ce dernier chapitre vient tracer un portrait d'ensemble des résultats de notre étude. Notre discussion se divise en quatre parties. D'abord, un bref rappel de l'objectif du mémoire sera présenté. Puis, les résultats de l'étude sont abordés en fonction de chacune des hypothèses présentées précédemment. De plus, nous exposerons les forces et les limites de notre étude pour finalement discuter de quelques pistes de recherches futures.

5.1 Rappel de l'objectif du mémoire

L'objectif principal de ce mémoire était d'étudier la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses d'une Société d'Assurance canadienne. Cet objectif a également impliqué d'examiner si le genre de l'individu exerce un rôle modérateur sur la relation entre ces deux derniers concepts. Rappelons qu'en tout, 261 travailleurs ont répondu à toutes les questions du questionnaire sur l'environnement de travail.

5.2 Discussion des résultats

En regard à la première hypothèse, les résultats montrent que celle-ci s'avère confirmée, à savoir qu'un travailleur engagé affectivement a moins de probabilités de développer de la détresse psychologique au travail. Ces résultats corroborent ceux obtenus par plusieurs auteurs qui ont également fait valoir cette association significative et négative entre d'une part l'engagement affectif et la détresse psychologique (Lapalme, Tremblay et Simard, 2005), d'autres part entre l'engagement affectif, le stress et le conflit travail-famille (Johnson et Chu-Hsiang Chang, 2008; Meyer et coll., 2002), et enfin entre l'engagement affectif et l'épuisement professionnel (Kalliath, O'Driscoll et Gillespie, 1998 ; Schaufeli, Wilmar et Salanova, 2007).

Une explication peut être donnée à ces résultats. Rappelons d'abord que selon Johnson et Chang (2006), les employés engagés affectivement sont en quelque sorte en « amour avec leur travail » et présentent une motivation intrinsèque. Rappelons aussi que le travailleur engagé de façon affective passera les intérêts de l'organisation avant les siens (Johnson et Chang, 2006 ; Wills et coll, 1998). Cette forme d'engagement semblerait donc être la plus intéressante pour l'organisation (Paillé, 2004). Notre raisonnement s'est donc

inscrit dans ce même courant de pensée, soit que les travailleurs engagés affectivement aiment leur travail et sont motivés à déployer des efforts supplémentaires pour favoriser le succès de l'organisation (Meyer et coll. 2004).

Nous supportons aussi la lignée de pensée des auteurs qui avancent que le travailleur engagé de façon affective prendrait davantage d'initiatives au travail, s'investirait de façon plus soutenue, et communiquerait ainsi avec plus d'enthousiasme, ce qui, conséquemment, augmenterait son propre bien-être au travail et donc diminuerait ses probabilités de développer des problèmes de santé mentale au travail (Bergman, 2006 ; Guerrero et Herrbach, 2005; Harris et Cameron, 2005; Herrbach et Olivier, 2006; Johnson et Chang, 2006; Lapalme, Tremblay et Simard, 2005; Meyer et coll. 2004; Vakola et Kikolaou en 2005).

Il est intéressant de constater que plusieurs autres auteurs ont conclu que les employés très engagés sur le plan affectif peuvent être plus à risque d'épuisement professionnel en raison du surinvestissement émotionnel qu'ils fournissent dans leur travail (Bakker, Emmerick et Euwema, 2006; Chiu et Tsai 2006 ; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, Loret, 2006 ; Jackson et Rothmann, 2006 ; Schaufeli, Taris, Toon, Rhenen et Willem, 2008). Puis, d'autres auteurs attestent également que si un employé est prêt à s'investir affectivement dans son travail au détriment de son bien-être personnel, il pourrait alors être plus enclin à effectuer des heures supplémentaires, ce qui augmenterait les risques de développer des problèmes de santé mentale (Ala-Mursula et coll. 2006 ; Gignac et coll. 2007; Hayasaka et a. 2007; Hilton et coll., 2008).

En conséquence, il est permis de penser que la divergence entre les résultats des études précédemment exposées peut être expliquée par les différentes perceptions des travailleurs dans le développement du sentiment d'engagement affectif. D'ailleurs, Stinglhamber et Vandenberghe (2003) ont démontré que les travailleurs qui manifestent plus d'engagement affectif envers leur organisation, sont ceux qui reçoivent du soutien de leur superviseur. On peut citer en exemples du soutien qu'un superviseur peut offrir à ses employés, l'augmentation de la quantité d'information transmise aux subordonnées, une écoute active des opinions et des suggestions des employés ou encore l'augmentation du niveau de pouvoir décisionnel de ses employés. Cependant, un employé qui s'investit affectivement dans son travail mais qui ne reçoit pas ce type de soutien de la part de son

superviseur, peut être plus à risque de problèmes de santé mentale, dont la détresse psychologique. Enfin, compte tenu du rôle important que peut jouer la perception du soutien du superviseur dans la prédiction de l'engagement affectif pour certains travailleurs, nous formulons l'argument selon lequel un employé recevant plus de soutien de la part de son superviseur, s'investirait affectivement de façon plus soutenue, ce qui conséquemment, diminuerait ses probabilités de développer des problèmes de santé mentale au travail. En résumé, l'engagement affectif contribue à la diminution de la détresse psychologique dans cette organisation. Par conséquent, notre première hypothèse s'avère confirmée.

À la seconde hypothèse, on proposait que plus un employé ressent une obligation morale à travailler pour son organisation (engagement normatif), moins sa santé mentale va être affectée, donc moins le niveau de détresse psychologique au travail sera prononcé. Contrairement à nos prédictions, nos résultats ne montrent aucun lien explicatif significatif entre l'engagement moral et la détresse psychologique. Par ailleurs, bien que ces résultats soient contraires à notre hypothèse, il en demeure que quelques auteurs vont dans le même sens que notre hypothèse et ne démontrent pas d'association entre l'engagement moral et les problèmes de santé mentale (Bergman, 2006; Hackett et coll., 1994).

Toutefois, il est intéressant de noter que l'engagement moral est la composante qui a suscité le moins de recherches empiriques (Bergman, 2006). D'autant plus que lorsque cette dernière l'a été, on y retrouvait des divergences dans les résultats obtenus. D'ailleurs, certaines études ne supportent pas nos résultats en concluant que l'engagement moral est un facteur significatif et explicatif des problèmes de santé mentale (Ashforth et Saks, 1996; Bergman, 2006; Kontoghiorghes et Bryant, 2004 ; Saggie, 1998). Par exemple, une étude d'Ashforth et Saks (1996) rapportait une relation positive entre l'engagement moral, l'efficacité au travail et les problèmes de santé mentale. Toutefois, l'étude de Meyer et ses collaborateurs (2002) affirmaient le contraire, soit qu'un employé qui éprouve un sentiment d'obligation morale envers son entreprise, devrait développer davantage de sentiments positifs face à cette dernière. On peut s'attendre à ce que ces employés aient une probabilité moins élevée de développer de la détresse psychologique au travail, que ceux n'éprouvant pas de sentiment d'obligation morale envers leur organisation. Dans la même lignée que ce dernier auteur, la revue de littérature basée sur Tao, Takagi, Ishida, Masuda (1998) a soutenu que les travailleurs qui agissent par désir de répondre à des obligations peuvent

ressentir un sentiment de satisfaction ou de bien-être au travail. Ceci tendrait donc à montrer un effet important sur la persévérance de l'employé, ce qui diminuerait ainsi les probabilités de ce dernier de vivre de la détresse psychologique au travail.

De plus, il est intéressant de rappeler ici que, la dimension morale de l'engagement organisationnel est en grande partie associée à la culture organisationnelle. De façon concrète, cela signifie que la culture à l'intérieur d'une organisation diffère d'un pays à l'autre. C'est donc de dire qu'une organisation dispose de différents moyens motivationnels et culturels reflétés plus particulièrement par la reconnaissance qu'ils octroient à leurs employés (Delaney et Huselid, 1996). Ainsi, si elles sont cohérentes et gratifiantes, les marques de reconnaissance provenant de la culture organisationnelle de l'entreprise, devraient rehausser l'engagement moral d'un employé (Koberg et al. 1999). Nous croyons donc que cette moralité peut provenir en grande partie, du pays d'où provient le travailleur. Reprenons le cas des employés asiatiques qui restent avec leur organisation puisqu'ils considèrent qu'il est de leur devoir d'y rester (S.K.Tan, Doreen, Syed Akhtar, 1998; Su-Fen et Miao-Ching, 2006; Tao, Takagi, Ishida, Masuda, 1998). Rappelons aussi que le dévouement fait partie des valeurs morales de l'employé asiatique (Yamada et coll. 2005). Ainsi, nous sommes portés à croire que, puisque notre étude s'est déroulée auprès d'une entreprise nord-américaine, qualifiée généralement comme étant davantage individualiste, elle prône peut-être moins cette culture morale à l'égard du travail que les entreprises asiatiques.

Pour ce qui est de notre troisième hypothèse, nous avons proposé que plus les employés font preuve d'engagement raisonné (continu) à l'égard de leur organisation, moins le niveau de détresse psychologique au travail est élevé. En effet, les résultats de nos analyses confirment cette hypothèse, car la composante raisonnée (continue) de l'engagement organisationnel diminue la détresse psychologique. Ces résultats corroborent ceux de plusieurs auteurs (Jalonen, Paivi et coll. 2006; Kwon et Banks, 2004; Meyer et coll. 2002; Ogba, 2008; Yamada, Sugisawa, Sugihara et Shibata, 2005) qui ont démontré, plus spécifiquement, qu'un fort engagement raisonné pour son organisation résulte d'une augmentation de la performance au travail, donc d'une diminution des problèmes de santé mentale.

Cependant, les résultats dans la littérature sont mitigés, soit que d'autres études ont montré une absence de relation significative entre l'engagement continu et les problèmes de santé mentale (Hackett et coll., 1994 ; Somers et Birnbaum, 1998). Cette différence dans les résultats de recherche précédemment exposés peut être expliquée par la volonté d'un travailleur de rester ou non au sein de son organisation. Autrement dit, les employés qui restent dans leur organisation puisque les coûts engendrés par la décision de la quitter sont plus élevés que d'y rester, ne doivent pas rester auprès de leur organisation parce qu'ils le veulent mais parce qu'ils se sentent en quelque sorte obligés. Nous pouvons donc supposer que les différences dans les résultats obtenus dans la littérature sont conséquences d'un sentiment d'obligation de la part des employés de rester auprès de l'organisation (absence de relation significative), versus un sentiment de volonté de rester auprès de cette dernière (relation significative et négative).

De plus, nos résultats confirment ceux de notre revue de la littérature, réalisée au premier chapitre de ce mémoire. En effet, rappelons que l'engagement raisonné (continu) est le propre des employés qui restent parce que leur départ leur ferait perdre des avantages importants (Allen et Meyer, 2000; Johnson et Chang, 2006; Meyer et coll. 2002). Rappelons aussi que plusieurs auteurs s'entendent pour dire que l'engagement continu se développe principalement en réaction aux bénéfices (salaire et avantages sociaux) que l'employeur procure à l'employé et par le manque de possibilités d'emplois sur le marché du travail (Allen et Meyer, 1996; Meyer et Herscovitch, 2001). Autrement dit, les attentes extrinsèques au travail peuvent être grandement responsables de l'influence de la composante raisonnée de l'engagement organisationnel, ce qui maintiendrait un travailleur à demeurer longtemps en poste et à tolérer une certaine routine dans ses tâches (Allen et Meyer, 1996). Rappelons enfin que les attentes intrinsèques au travail influencent la composante affective de l'engagement organisationnel. Il est alors probable que la relation négative entre l'engagement raisonné (continu) et la détresse psychologique est attribuable au fait qu'un employé présentant un engagement continu, possède une motivation extrinsèque au travail ce qui pourrait, comme l'engagement affectif (motivation intrinsèque), avoir un effet de diminution de la détresse psychologique au travail. En résumé, autant les facteurs intrinsèques (engagement affectif) que les facteurs extrinsèques (engagement continu) peuvent prédire une diminution de la détresse psychologique dans cette organisation. En conséquence, notre troisième hypothèse s'avère confirmée.

À notre quatrième hypothèse, il avait été prédit que le genre va modérer la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Cependant, en regard aux résultats obtenus, l'hypothèse sur l'effet modérateur du genre ne semble que partiellement confirmée. D'ailleurs, le genre ne modèrerait que la relation entre la composante affective de l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Autrement dit, le fait d'avoir un bas niveau d'engagement affectif au travail a un plus grand effet sur la probabilité de développer de la détresse psychologique chez une femme que chez un homme. Une explication plausible peut être offerte pour ces résultats.

D'abord, on pouvait s'attendre à ce que l'effet de l'engagement affectif sur la détresse psychologique soit plus important pour les femmes que pour les hommes. En effet, ayant déjà cité en introduction le fait que les femmes soient fortement engagées envers la famille, on peut supposer que leur engagement affectif deviendrait plus élevé que celui des hommes. Cela permettrait peut-être d'expliquer la probabilité moins élevée des femmes de vivre des épisodes de détresse psychologique au travail. Autrement dit, les femmes sont mieux protégées que les hommes par l'engagement affectif étant donné que ces dernières sont davantage exposées à ce type d'engagement dans leur milieu familial. Ceci reste à démontrer de façon plus spécifique par des études empiriques.

De plus, si l'on compare les résultats obtenus avec ceux de la littérature, on remarque des différences dans les résultats de recherches, soit que certains auteurs affirment que le genre modère la relation entre deux variables et d'autres affirment que le fait d'être un homme ou une femme n'influence pas la relation entre deux variables. Comme il a été mentionné à la section 1.2.1.3 de cet ouvrage, les résultats de l'étude Shirom et coll. (2008), suite à leur méta-analyse regroupant 30 études indépendantes avec une population totale de 7700 travailleurs et travailleuses, ont utilisé le genre parmi leurs variables modératrices sur la relation entre les différents stressors au travail et la performance au travail. Toutefois, les résultats ne révèlent aucun effet modérateur du genre sur la relation nommée précédemment. En effet, les auteurs postulaient que puisque les femmes ont généralement un réseau social plus grand que celui des hommes au travail, celles-ci feraient preuve de plus de soutien social au travail ce qui diminue les risques que ces dernières soient touchées par les différents stressors au travail et par conséquent, leur performance seraient moins affectées que celle des hommes. Ce postulat n'a donc pas été

confirmé. Suivant ce même courant de pensée, Thompson et Cavallaro (2006) suggèrent que le fait d'avoir un haut niveau de soutien social au travail aurait un plus grand impact sur l'épuisement professionnel et l'environnement familial (conflits familiaux) d'une femme que d'un homme. En effet, les résultats démontrent que les femmes rapportent des niveaux plus élevés de soutien de la part de leurs collègues de travail que les hommes. Par contre, le genre n'a pas modéré la relation entre le soutien social au travail et l'épuisement professionnel. Ainsi, le soutien social au travail réduit autant les risques d'épuisement professionnel et de stress familial d'un homme que d'une femme. À titre indicatif, les raisons pour lesquelles les auteurs ont retenu le genre comme variable modératrice sont d'une part, parce que les femmes auraient plus de soutien social au travail que les hommes et d'autre part, puisque ces dernières vivraient plus fortement les autres contraintes (conflits familiaux) et ressentiraient ainsi plus faiblement que les hommes, l'effet de l'épuisement professionnel sur la santé mentale.

De plus, Wiesner, Windle et Freeman (2005), dans leur étude transversale regroupant 583 jeunes adultes dont l'âge moyen était de 23 ans, ont utilisé le genre comme variable modératrice, mais sur la relation entre le stress au travail, la consommation d'alcool et la dépression chez les jeunes travailleurs. En effet, d'une part, ces auteurs postulent que le fait de vivre un stress important au travail, aurait un plus grand impact sur la dépression d'une femme que d'un homme et d'autre part, les auteurs supposent que le fait de vivre un haut niveau de stress au travail, aurait un plus grand impact sur la consommation d'alcool d'un homme que d'une femme. Ainsi, comme les auteurs s'y attendaient, les résultats révèlent que le stress au travail a un plus grand impact sur la consommation d'alcool d'un homme que d'une femme. En effet, les raisons qui expliquent ce qui précède sont que les hommes et les femmes utilisent différents mécanismes d'adaptation au stress qui peuvent affecter la perception des hommes et des femmes face au stress au travail. Par contre, les résultats ont été non-congruents pour ce qui est du stress au travail ayant un plus grand impact sur la dépression d'une femme que d'un homme. Enfin, comme complément d'information, il semblerait que l'âge des répondants aurait un impact sur les résultats. En effet, les répondants se situaient entre 21 et 28 ans, ce qui souligne leur début sur le marché du travail. D'ailleurs, l'exposition de ces jeunes adultes dans le monde du travail n'est peut-être pas assez grande ce qui explique les résultats peu cohérents de l'effet modérateur du genre sur la relation entre le stress au travail et la dépression.

Finalement, une nouvelle hypothèse est survenue à la suite des analyses factorielles. Ainsi, cette dernière hypothèse va dans le sens contraire des trois premières suggérées au départ, dévoilant donc que plus un employé est engagé de façon résignée au travail, plus la probabilité que ce dernier expérimente de la détresse psychologique est élevée. Les résultats rapportés révèlent que cette hypothèse est confirmée.

Ces résultats ne sont pas surprenants, alors que ce type d'engagement repose sur des indicateurs basés sur la résignation, tel que « *Je n'ai d'autres choix que* », « *je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs* ». Il y a alors, fort à se demander, si un employé qui montre de la résignation envers son organisation pourrait développer de la frustration envers cette dernière. Prenons l'exemple d'un employé en période de crise économique. Ce dernier peut alors ressentir de la frustration et ainsi adopter un engagement résigné plus élevé à l'égard de son organisation, vu la plus faible flexibilité sur le marché du travail. En conséquence, en adoptant ce type d'engagement au travail, la probabilité de présenter de la détresse psychologique est augmentée. Qui plus est, les répondants ont indiqué accorder moins d'importance à adopter un engagement moral à l'égard de leur organisation, ce qui nous porte à croire que ces derniers pourraient davantage être portés à "se résigner" à rester auprès de cette dernière. Enfin, les résultats de cette étude sont forts intéressants afin de poursuivre les recherches sur l'association entre l'engagement résigné et les problèmes de santé mentale. Il est alors juste de penser que nos résultats pourraient expliquer les résultats des recherches qui ont rapporté une relation positive entre l'engagement organisationnel et l'épuisement professionnel (Bakker, Emmerick et Euwema, 2006; Chiu et Tsai 2006; Demerouti, Bakker et coll., 2001; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, Loret, 2006; Rohland, 2000; Rothmann, 2003).

En résumé, on peut suggérer que les employés de notre étude aiment leur travail (engagement affectif) et y perçoivent beaucoup de bénéfices (engagement continu) ce qui diminue les risques de détresse psychologique dans cette organisation. De plus, l'ajout d'un dernier construit (l'engagement résigné) a dévoilé une prédiction d'augmentation de la détresse psychologique dans cette entreprise.

Par ailleurs, mis à part l'engagement affectif et continu, nous constatons que les répondants ne perçoivent pas d'autres facteurs susceptibles de renforcer leur niveau

d'engagement au travail tout en diminuant leur niveau de détresse psychologique au travail. À cet effet, l'introduction des variables de contrôle dans les six modèles lors de l'analyse de régression multiple, montre qu'aucune d'entre-elle n'est significativement associée à la détresse psychologique. En effet, l'âge, l'ancienneté dans l'organisation, le degré de scolarité, le statut civil, la langue de réponse au questionnaire, la qualité de l'environnement de travail, le soutien des collègues, la relation avec les superviseurs et celle avec les collègues de travail, ne sont pas associés statistiquement à la détresse psychologique dans cette organisation. Nous pouvons ainsi présumer que les caractéristiques personnelles des employés de cette organisation s'avèrent moins importantes pour déterminer le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique.

Toutefois, nous croyons que d'autres facteurs doivent être pris en considération et que certains peuvent davantage influencer le risque de souffrir de détresse psychologique. Par exemple, des demandes psychologiques trop élevées, un faible soutien social au travail, un surinvestissement au travail accompagné de faibles récompenses, le contexte socioéconomique, les secteurs d'emplois, les aspects légaux d'un pays à l'autre, le nombre d'enfants dans les familles, sont tous des facteurs importants à prendre en considération, car ils peuvent influencer le niveau d'engagement organisationnel d'un travailleur, tout en influençant directement ou indirectement l'apparition ou non d'épisodes de détresse psychologique au travail.

Enfin, considérant nos résultats et ceux de la littérature, notre étude confirme l'existence d'une quatrième composante de l'engagement organisationnel, soit la résignée qui affiche un coefficient alpha de 0.71. Nos résultats corroborent ceux de Durieu et Roussel (2002) qui ont également montré de façon empirique que l'engagement organisationnel pouvait détenir quatre composantes (facteurs). En effet, ces deux auteurs ont rajouté la "dimension d'identification" à celles de Meyer et Allen (1997). Cette dernière apportait, selon ces auteurs, "une explication complémentaire au désir de rester fidèle à l'organisation". D'ailleurs, selon Paillé (2004) "les travaux sur l'extension du modèle d'engagement de Meyer et Allen à d'autres cibles mobilisent systématiquement les engagements affectif et continu et sporadiquement l'engagement normatif".

De plus, il est intéressant de rappeler que pour répartir chaque item parmi les composantes, nous nous sommes inspirés du questionnaire original et des versions révisées de ce dernier développé par Meyer et Allen (1991-1997), soit « l'Organizational Commitment Scale », validé et traduit ensuite en français par Lemire et Saba (1997) et repris plus récemment soit en 2007 par Aubé, Rousseau et Morin. Rappelons aussi que le recours à l'analyse factorielle par rotations orthogonales avait pour objectif de vérifier la tridimensionnalité de l'engagement organisationnel et si chaque item du questionnaire sur l'environnement de travail avait été réparti dans les bonnes composantes. Par ailleurs, grâce à nos analyses factorielles, on a pu observer que plusieurs items, faisant partie au départ autant de la composante morale que de la composante continue, se sont redistribués en grande partie, à l'intérieur des deux autres dimensions de l'engagement organisationnel. Nos résultats n'ont donc pas permis d'appuyer le modèle de Meyer et Allen (1997) en totalité puisque les items pour chaque facteur ne sont pas les mêmes que ceux avancés par ces deux auteurs dans leur recherche. Cela nous amène à conclure que l'engagement organisationnel pose malheureusement encore des problèmes de mesure (Foucher, Morin, Bentein et Trottier, 2004). En effet, l'étude de Swailes (2002) avançait que l'absence d'une définition universelle pour ce concept pourrait expliquer la manière dont ce dernier est mesuré.

À titre indicatif, Meyer et Allen (1997) avaient étudié l'engagement organisationnel auprès d'un échantillon de deux organismes différents en Corée du Sud. Leurs données avaient été recueillies par questionnaire auto-administré et analysé en utilisant l'analyse de structure de la variance. Toutefois, les résultats de leurs analyses se sont avérés mitigés. D'ailleurs, pour la dimension affective et normative (morale), la fiabilité s'avérait acceptable, alors que pour la dimension continue (raisonnée), la fiabilité se montrait faible. D'autant plus que ces deux auteurs ont conclu que les composantes continue et morale de l'engagement organisationnel peuvent être contestables (Meyer et Allen, 1997).

Enfin, Meyer et Allen (1997) ont observé que chaque composante (3) de l'engagement organisationnel présentait une valeur alpha de Cronbach acceptable. Donc, en comparant nos résultats à ceux de ces auteurs, on remarque que nos résultats s'approchent avantageusement de ceux obtenus par ces derniers. Selon nos résultats, la composante affective affiche un coefficient alpha élevé de 0.85, soit égal à celui observé dans les

travaux de Meyer et Allen (1997). L'engagement continu, quant à lui, montre également un coefficient relativement élevé et encore une fois, égal à celui révélé par ces deux mêmes auteurs, soit un alpha de l'ordre de 0.79. Puis, la composante morale présente un coefficient de 0.89 soit le plus élevé des quatre composantes dans notre étude. Toutefois, les résultats obtenus pour cette composante par Meyer et Allen (1997) rapportent un coefficient alpha de 0.73. Notre étude peut soutenir une partie de leurs résultats. En résumé, notre étude avance que la multidimensionnalité de l'engagement organisationnel peut être reproduite sur plus de trois formes à la fois et à différents degrés. Notre recherche fournit donc des données intéressantes au débat sur la mesure de l'engagement organisationnel.

Pour terminer, les études à venir devront en outre pousser plus loin la conceptualisation de la notion du genre comme élément modérateur. D'ailleurs, l'effet de l'engagement affectif sur la détresse psychologique étant significativement plus important chez les femmes que chez les hommes, il importe que les organisations mettent en œuvre des programmes en gestion des ressources humaines qui visent à développer et conserver l'engagement affectif des femmes à long terme.

5.3 Les forces et limites de l'étude

Quatre forces importantes de notre étude méritent d'être présentées: l'originalité du sujet, le taux de réponse élevé, la qualité des données et la large diffusion du questionnaire (version française et anglaise).

Premièrement, il s'agit d'une étude qui démontre une grande originalité, puisque très peu d'études ont exploré l'engagement organisationnel et la détresse psychologique conjointement dans une recherche. Celle-ci montre également une connaissance vaste du concept de l'engagement organisationnel. De plus, cette dernière est hautement stimulante puisqu'elle propose une nouvelle compilation des items de mesure pour le concept de l'engagement organisationnel. Deuxièmement, on observe un taux de réponse particulièrement élevé dans notre étude. À cet égard, comme spécifié dans notre troisième chapitre, tous les employés (405) de l'entreprise ont été invités à participer à l'étude par l'entremise de l'intranet, un réseau présent à l'intérieur même de l'organisation à l'étude. Par contre, seulement 363 ont été sollicités puisque les autres non disponibles étaient soit en vacances, soit absents, pour cause de maladie ou en voyage à l'extérieur du lieu habituel

de travail. Finalement, 264 employés ont répondu pour un taux de réponse de 73 %. Troisièmement, nous estimons que nos données sont d'une très bonne qualité puisque les seules données manquantes proviennent de seulement trois travailleurs qui ont refusé de répondre à une question relative à leur âge sur un total de 264. Dernièrement, il convient de noter que l'utilisation d'un questionnaire en version française et anglaise peut être considérée comme une force dans notre étude. D'ailleurs, lorsque les deux langues sont considérées conjointement, elles assurent à notre questionnaire une très large diffusion et par le fait même, réduisent les risques d'entraîner des biais dans les réponses des répondants de par la non-compréhension de la langue dans laquelle les travailleurs ont répondu à ce dernier.

Sans négliger les forces de notre recherche, celle-ci comporte aussi des limites qu'il convient de mentionner. Ainsi, nous avons retenu trois limites de la recherche : le devis de recherche, les conditions de travail et la généralisation des résultats.

Une première limite que nous désirons soulever demeure par rapport à la réalisation d'une étude transversale, qui permet difficilement de saisir des relations de causalité entre les variables. D'ailleurs, nos résultats révèlent que trois des quatre composantes de l'engagement organisationnel (affective, continue et résignée) sont susceptibles d'influencer positivement ou négativement la détresse psychologique. Toutefois, les relations entre ces variables peuvent également être envisagées par un sens de causalité inverse. Par exemple, la détresse psychologique influence ces trois types d'engagement et non le contraire.

Une deuxième limite peut provenir du milieu de travail dans lequel l'étude s'est déroulée. En effet, ce milieu montre généralement de bonnes conditions, ce qui reflète peu de variation dans les niveaux de détresse psychologique. Ainsi, les données indiquent qu'en général, les gens font partie d'un bon environnement de travail. Cependant, les coefficients de variation sont élevés pour certaines variables et ceci doit être interprété avec prudence.

Enfin, les résultats de notre étude se limitent à une seule entreprise et un seul secteur, soit celui de l'assurance. Les constats ne peuvent donc pas être généralisables à l'ensemble de la population canadienne.

5.4 Pistes de recherches futures

Ils n'en reste pas moins que malgré les limites observées, des voies intéressantes s'ouvrent pour des recherches futures:

Premièrement, des études longitudinales seraient envisageables d'une part, afin de nous renseigner davantage sur le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique et d'autre part, afin d'obtenir une meilleure compréhension du phénomène de l'engagement organisationnel sur la santé mentale et pour enfin mieux saisir l'évolution des réponses des employés dans le temps.

Deuxièmement, puisque la présente étude souligne l'effet potentiel du genre sur la relation entre l'engagement affectif et la détresse psychologique, il serait utile dans de futures recherches, d'évaluer l'effet modérateur d'autres variables, tel que l'âge, l'ancienneté au sein de l'organisation, le soutien social, etc.

Dernièrement, il serait bénéfique de mener une étude auprès d'un autre type de secteur, soit par exemple celui de la santé et des services sociaux. À cet égard, ce dernier pourrait d'autant plus approfondir ces quatre composantes de l'engagement organisationnel, puisqu'elles peuvent se vivre différemment d'un secteur de travail à l'autre, en termes de conditions de travail et d'effets d'interaction sur la détresse psychologique au travail. Enfin, une étude auprès de la population active en général serait envisageable et favorable en termes de généralisation des résultats auprès de l'ensemble de la population canadienne.

CONCLUSION

Cette étude a tenté d'éclaircir le lien entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses. Pour ce faire, nous avons transmis d'une part, une revue de littérature nous permettant de recenser les courants les plus classiques d'auteurs à notre sujet, et d'autre part, nous avons diffusé des données secondaires recueillies lors d'une enquête portant sur la détresse psychologique. De plus, cette recherche a également essayé de déterminer si le genre agissait comme un élément modérateur de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique.

Le cadre conceptuel utilisé s'est inspiré du modèle tridimensionnel de Meyer et Allen (1997). Nous avons donc repris les différentes composantes de l'engagement organisationnel (affectif, moral et continu) comme variables indépendantes dans notre étude. Plus spécifiquement, même si les recherches publiées se sont contredites quant au sens du lien existant entre l'engagement organisationnel et les problèmes de santé mentale dont la détresse psychologique au travail, nous avons supposé que les trois composantes de l'engagement organisationnel, soit l'affective, la continue et la morale, peuvent diminuer le niveau de détresse psychologique au travail. De plus, la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique peut également être expliquée par l'intervention d'une quatrième variable, soit une variable modératrice (le genre). Par ailleurs, d'autres variables ont été rajoutées soit certaines variables à contrôler dont l'âge, la langue de réponse au questionnaire, l'ancienneté dans l'organisation, le statut civil, la qualité de l'environnement de travail, le soutien des collègues, le soutien des superviseurs, le statut d'emploi et le degré de scolarité.

Ensuite, nous avons formulé quatre hypothèses de recherche dont les trois premières supposent que l'engagement affectif, normatif et continu diminue les probabilités de développer de la détresse au travail et la dernière prétend que le genre va modérer la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique. Toutefois, rappelons que les résultats ont montré que la composition de l'engagement organisationnel est maintenant légèrement altérée de par celle de Meyer et Allen (1997), soit composé d'un quatrième facteur que l'on a intitulé «l'engagement résigné». Ainsi, une cinquième hypothèse s'est rajoutée et va dans le sens contraire des trois premières suggérant ainsi que

“plus un travailleur est engagé de façon résignée, plus le niveau de détresse psychologique est élevé. Les résultats obtenus suite aux analyses de régressions multiples effectuées stipulent que la composante affective et continue diminue la détresse psychologique au travail. En fait, être prêts à s’engager affectivement ou davantage de façon continue dans son travail diminue les risques d’épisodes de détresse psychologique au travail. Par contre, l’analyse de régression multiple ne permet pas de constater que l’engagement moral (normatif) est relié significativement de façon négative à la détresse psychologique. Par ailleurs, il est possible d’affirmer que notre quatrième hypothèse ne peut qu’être partiellement confirmée puisque le genre ne modère que la relation entre la composante affective de l’engagement organisationnel et la détresse psychologique. Finalement, comme on pouvait s’y attendre, l’engagement résigné augmente le niveau de détresse psychologique au travail.

Enfin, en vue des travaux réalisés et des aboutissements de cette recherche, cette étude souligne l’importance pour les employeurs de porter une attention plus particulière à l’engagement organisationnel de ses employés. Plus particulièrement, l’ultime défi pour les entreprises consiste à trouver des stratégies en gestion des ressources humaines qui visent à augmenter l’engagement affectif (les responsabilités personnelles, l’utilisation des compétences, la satisfaction pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d’avancement et le sentiment de réalisation) surtout auprès des femmes. À cet effet, rappelons que la dimension affective de l’engagement organisationnel provient des facteurs intrinsèques de l’individu (Meyer et coll., 2004). Ainsi, plus l’engagement affectif sera amélioré auprès des femmes, moins la détresse psychologique sera prononcée. En bref, il convient de poursuivre les études pour contribuer à l’amélioration des interventions en milieu de travail pour les femmes démontrant un engagement affectif trop faible, ce qui permettrait de diminuer l’incidence de détresse psychologique au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, RICHARD, E., BOSCARINO, J.A., FIGLEY et CHARLES R. (2006) Compassion fatigue and psychological distress among social workers. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76 : 103-108.
- ALLA-MURSULA L., VAHTERA, J., KOUVONEN, A., LINNA, A., PENTTI, J., KIVIMAKI, M.M. (2006) Long hours in paid domestic work and subsequent sickness absence : does control over daily working hours matter? *Occupational Environment Med*, 63: 608-616.
- ALLEN, N.J., MEYER J.P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- ALLEN, N.J., J.P. MEYER (1993) Organizational commitment: Evidence of career stages effects. *Journal of Business Research*, 26: 49-61.
- ALLEN, N.J., J.P. MEYER (1996) Affective, Continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behaviour*, 49: 252-276.
- ARYEE, S., V LUK & R. STONE (1998) Family-responsive variables and retention relevant outcomes among employed parents. *Human Relations*, 51: 73-87.
- ASHFORTH, B.E ET A.M. SAKS (1996) Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer Adjustment. *Academy of Management Journal*, 39: 149-178.
- ASHMAN, I., WINSTANLEY, D. (2006) The ethics of organizational commitment. *Business Ethics: A European Review*, 15 (2) : 142-153.
- ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU SECTEUR DES AFFAIRES MUNICIPALES (2005) Évaluation de la santé psychologique des employés cols blancs et des cadres du secteur municipal du Québec : résumé du rapport d'expertise. APSAM. *IRSST*, 15 p.
- AUBÉ, C, ROUSSEAU, I. ET MORIN, E.M. (2007) Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.
- BABA, VISHWANATH, V., JAMAL, M., TOURIGNY, L., (1998) Work and mental health : A decade in Canadian research. *Canadian Psychology*, 39: 94-107.
- BAKER, G., BAKER J., BAKER, F. (1999) Perceived Ideological differences, job satisfaction and organizational commitment among psychiatrists in a community Mental Center. *Community Mental Health Journal*, 35: 85-95.
- BAKKER, A., EMMERICK, H., EUWEMA, M. (2006) Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33: 464-489.
- BAKKER, A., & SCHAUFELI, W. (2008) Positive organizational behaviour : Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29 : 147-154.
- BAR-HAYIM, A. & G.S. BERMAN (1992) The dimensions of organizational commitment, *Journal of Organizational Behaviour*, 13: 379-387.

- BEGLEY, T.M & CZAJKA, J.M. (1993) Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 8: 467-474.
- BENTEIN, K., VANDENBERGHE, C., & DULAC, T. (2004) Engagement organisationnel de continuité et indicateurs d'efficacité au travail. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 53 : 69-79.
- BERGMAN M. (2006) The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 645-663.
- BISHOP, J.W. & SCOTT, K.D. (2000) an examination of Organizational and Team Commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3) : 439-450.
- BLOUIN, M. (2004) L'influence de la réalisation des promesses faites aux employés sur l'engagement organisationnel : l'effet modérateur du statut d'emploi. *École de relations industrielles, mémoire de maîtrise*, 109 p.
- BOEY, K. W. & CHIU, H. F. K. (2005) Life strain and psychological distress of older women and older men in Hong Kong. *Aging and Mental Health*, 9 (6): 555-562.
- BOIVIN, LOUISE & PINARD, ROLLANDE (2007) Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence: Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec. *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)*, 122 p.
- BONDE, J.P (2008) Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational environmental Medicine*, 65: 438-445.
- BOSHOFF, C., CHRISTO & MELS, G., (1995) A causal model to evaluate the relationships among supervision, role stress, organizational commitment and internal service quality. *European journal of Marketing*, 29 : 23-42.
- BOURBONNAIS, R., BRISSON, C., MOISAN, J., & VÉZINA, M., (1996) Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 22: 139-145.
- BOURBONNAIS, R., COMEAU, M., VEZINA, M., & DION, G., (1998) Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 34 : 20-8.
- BOURBONNAIS, R., BRISSON, C., MALENFANT, R. & VÉZINA, M. (2005) Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47: 54-64.
- BOURBONNAIS, R., BRISSON, C., VINET A., & AL. (2006) Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital health setting. *Occupational Environnemental Medecine*, 63 : 335-342.
- BOURBONNAIS, R., BRISSON, C., VINET A., & AL. (2006) Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in a acute care hospital. *Occupational Environnemental Medecine*, 63 : 326-334.
- BRISSON, C., LAROQUE,B & BOURBONNAIS,R (2001) Les contraintes psychosociales au travail chez les Canadiennes et les Canadiens. *Canadian Journal of public Health*, 92 (6): 460-467.

- BULTMANN U., KANT, IJ., VAN DEN BRANDT, P.A, KASL, S.V., (2002) Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological Medicine*, 32: 333-345.
- CALNAN, N. WADSWORTH E., MAY M., SMITH A., WAINWRIGHT D. (2004) Job strain, effort-reward-balance and stress at work: competing or complementary models? *Scandinavian Journal of Public Health*, 32: 84-93.
- CARMELI A., GEFEN D., (2005) The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2): 63-86.
- CARSON, KERRY D., & AL. (1999) Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public personnel management* : 1-13.
- CHAN, K., LAI, G., KO Y., BOEY K., (2000) Work stress among six professional groups: The Singapore experience. *Social science and medicine*, 50: 1415-1432.
- CLAYS, E., DE BACQUER D., LEYNEN, F., KORNTITZER, M., KITTEL F., DE BACKER, G., (2007) Job stress and depression symptoms in middle-aged workers- prospective results from the Belstress study. *Journal Work Environmental Health*, 33(4) : 252-259.
- COHEN, A. (1996) On the discriminate validity of the Meyer and Allen measure of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct. *Educational and Psychological Measurement*, 56: 494-503.
- COHEN A., GOLAN, R. (2007) Predicting absenteeism and past turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *School of Political Science*, 12 (5) : 416-432.
- COLBERT, A.E. & KWON, I.-W. (2000) Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. *Journal of Managerial Issues*, 12 (4): 484-501.
- COLE D., IBRAHIM.S, SHANNON H., SCOTT F.E, EYLES J. (2002) Work and life stressors and psychological distress in the Canadian Working population: a structural equation modelling approach to analysis of the 1994 national population health survey. *Chronic diseases in Canada*, 23: 91-99.
- COLEMAN, F., DANIEL, P., IRVING, G., & L.COOPER, C. (1999) Another look at the locus of control – organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment. *Journal of organizational behaviour*, 995-100.
- COOPER-HAKIM, A., VISWESVARAN, C. (2005) The construct of work Commitment: Testing an integrative Framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2): 241-259.
- DARWISH, A., & YOUSEF (2002) Job satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path Analytical approach. *International Journal of stress management*, 9: 99-112.
- DAVIS, L.A., ROTHSTEIN, H.R. (2006) The effects of perceived behavioural integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 67: 407-419.

- DE JONGE J., BOSMA H., PETER R. & SIEGRIST (2000a) Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectionnal study. *Social science and medicine*, 50(9):1317-1327.
- DE JONGE, J., DORMANN, F. M., DORMANN, C., LE BLANC, M. P. & HOUTMAN L. D. I. (2000 b) The demand-control model: Specific demands, specific control and well-defines groups. *International Journal of Stress Management*, 7 (4): 269-287.
- DE LANGE, A.H., TARIS, T.W., ET KOMPIER, M.A. (2003) The very best of the millenium”: Longitudinal Research and the Demand-Control-support Model. *Journal of Occupationnal Health Psychology*, 8(4) : 282-305.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, ARNOLD, & AL. (2001) Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal Work Environmental Health*, 27: 279-286.
- DEWA, C.S., LESAGE, A., GOERING, P. ET CRAVEEN, M. (2004) Nature and prevalence of mental illness in the workplace. *Healthcare Papers*, 5: 12-25.
- DOMPIERRE, J., LAVOIE, F. & PÉRUSSE, M. (1993) Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 243-264.
- DOHRENWEND, B., & AL. (1980) Nonspecific Psychological Distress and Other Dimensions of Psychopathology. Measures for Use in the General Population. *Archives of General Psychiatry*, 37: 1229-1236.
- D’SOUZA, R. M., STRAZDINS, L., LIM L. L-Y., BROOM, D. H. & RODGERS, B. (2003) Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57 : 849-854.
- DUQUETE, A., KEROUAC, S., SANDHU, BK., SAULNIER, P. (1997) Validation d’un modèle de déterminants psychosociaux de la santé au travail de l’infirmière en gériatrie. *Santé mentale au Québec*, 2 : 257-278.
- DURIEU, F. & ROUSSEL, P. (2002) L’implication organisationnelle dans les réseaux de franchises : un concept pertinent pour les entreprises en réseaux. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 44 : 2-19.
- EGAN M., BAMBRA C, THOMAS S, ET COLL. (2008) The psychosocial and health effects of workplace reorganization. 1. A systematic review of organizational-level interventions that aim to increase employee control. *Journal of Epidemiologist Community Health*, 61:945-954.
- ELOVAINIO, M., KIVIMAKI, M., Ek, E., VAHTERA, J., HONKONEN, T., TAANILA, A., VEIJOLA, J., JARVELIN, M.-R. (2007) The effect of pre-employment factors on job control, job strain and psychological distress: A 31-year longitudinal study. *Social Science et Medicine*, 65 : 187-199.
- FINEGAN, JOAN E. (2000) The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2) : 149-169.

- FOUCHER, R., MORIN, L., BENTEIN, K., & TROTTIER, M. (2004) Mesurer l'engagement : L'intérêt de combiner les indices d'engagement affectif et normatif. *Association francophone de gestion des ressources humaines*, Montréal, QC, Canada.
- FRIEDMAN, A., & ISAAC, (2003) Self-efficacy and burnout in teaching : the importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of education*, 191-215.
- FUHRER, R., STANSFELD, S. A., CHEMALI J. et SHIPLEY M. J. (1999) Gender, social relations and mental health : Prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science et Medicine*, 48 : 77-87.
- GAUTAM, V., DICK, R. & WAGNER U., (2004) Organizational identification and organizational commitment : Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 301-315.
- GIGNAC, M. A., SUTTON, D., & BADLEY, E. M. (2007) Arthritis symptoms, the work environment, and the future: Measuring perceived job strain among employed persons with arthritis. *Arthritis (Rheumatism*, 57 (5) : 738-747.
- GODIN & KITTEL (2003) Differential economic stability and Psychological stress at work: associations with psychosomatic complaints and absenteeism. *Social Science and Medicine*, 58: 1543-1553.
- GONZALEZ-ROMA, V., SCHAUFELI, W., BAKKER, A., LORET, S. (2006) Burnout and work engagement : Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68: 165-174.
- GONZALEZ, T., GUILLEN, M., (2008) Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of "normative commitment". *Journal of Business Ethics*, 78 : 401-414.
- GUERRERO & HERRBACH (2005) L'engagement organisationnel des jeunes cadres : une question de soutien ou d'image. *Les notes du Lirhe*.
- HACKETT, R.D., P. BYCIO ET P.A. HAUSDORF (1994) Further assessments of Meyer and Allen's model of organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 79: 15-23.
- HARRIS & CAMERON J. (2005) Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of behavioural Science*, 159-169.
- HAYASAKA, Y.; NAKAMURA, K.; YAMAMOTO, M.; SASAKI, S. (2007) Work Environment and Mental Health Status Assessed by the General Health Questionnaire in Female Japanese Doctor. *Industrial Health*, 45 : 781-786.
- HERRBACH, O. (2006) A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of organizational behaviour*, 27: 629-643.
- HILTON, M.F., & AL. (2008) The prevalence of psychological distress in employees and associated occupational risk factors. *Journal of Occupational and Environnemental Medecine*, 50(7) : 746-757.
- HIRATA, H., SUGITA K. (1988) Politique paternaliste et division sexuelle du travail: le cas de l'industrie japonaise. *Le mouvement social*, 144 : 71-91.

- IVERSON, R.D. & BUTTIGIEG, D.M. (1999) Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the "Right Kind" of Commitment be Managed? *Journal of Management Studies*, 36(3): 307-333.
- JACKSON, L.T.B. & ROTHMANN, S. (2006) Occupational stress, organisational commitment and ill-health of educators in the North West Province. *South African Journal of Education*, 26(1) : 75-95.
- JALONEN, P., & AL. (2006) Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *The journal of nursing administration*, 36 : 268-276.
- JAMAL & BABA (1997) Shiftwork, Burnout, Well-Being: A study of Canadian Nurses. *International Journal of Stress Management*, 4: 197-203.
- JANZEN B., MUHAJARINE N, ZHU T, & AL (2007) Effort-reward imbalance, overcommitment, and psychological distress in Canadian police officers. *Psychology Reports*, 100:525-30.
- JOHNSON, R. E., & CHANG, C.-H. (2006) I is to continuance as We is to affective : the relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 549-570.
- JOHNSON, R. E., & CHANG, C.-H. (2008) Relationships between organizational commitment and its antecedents: Employee self-concept matters. *Journal of Applied Social Psychology*, 38: 513-541.
- KALLIATH, T. & GILLEPSPIE, D. (1998), The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & Stress*, 12: 179-185.
- KANT, I., BULTMANN, U., VAN DEN BRANDT, P. A., BEURSKENS, A. J. H. M. & KASL, S. V. (2002) Fatigue and psychological distress in the working population: Psychometrics, prevalence, and correlates. *Journal of Psychosomatic Research*, 52: 445-452.
- KARASEK, R.A., (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 :285-309.
- KARASEK & THEORELL (1990) Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life. *New York : Basic Books Inc. Publishers*. 381.
- KARASEK, R., & THEORELL, T. (2000) The Demand-Control-Support Model and CVD. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 15: 78-83.
- KESSLER, RC, ANDREWS, G., COLPE & AL (2002) La prévalence et les tendances de population en situation de non-spécifique de détresse psychologique. *Psychological Medicine*, 32 : 959-956.
- KETCHUM, L. D. & TRIST, E. (1992) All Teams Are Not Created Equal. How Employee Empowerment Really Works. *Newbury Park, Sage*.
- KONTOGHIORGHES, C., & BRYANT, N., (2004) Exploring employee commitment in a service organization in the health care insurance industry. *Organization development journal*, 59-70.
- KONRAD C., LIEB & RITCHIE (2000) Sex differences in Job attribute Preferences Among managers and business students. *Group and Organization Management*, 25 : 108-131.

- KONTOGNIORGHES & BRYANT (2004) Exploring employee commitment in a service organization in the health care insurance industry. *Organization development journal*, 22 h 59 -70.
- KUERER, M., HENRY & al. (2007) Career satisfaction, practice patterns and burnout among surgical oncologists: Report on the Quality of life of members of the society of surgical oncology. *Animals of surgical Oncology*, 3043-3053.
- KUNDI B.A.T ET SALEH S.D. (1993) A model of Organizational Commitment: Instrumental and Intrinsic Motivation and Beyond. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 10 (2): 154-66.
- KWON & BANKS (2004) Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19: 606-622.
- LABELLE, R., BASTIN, E., DUBÉ, M., ALAIN, M., BOUFFARD, L., & LAPIERRE, S. (2001) Bien-être et détresse psychologique : vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue Québécoise de psychologie*, 22 : 71-87.
- LAPALME, TREMBLAY, SIMARD (2005) L'impact du plafonnement de carrière sur l'engagement et la détresse psychologique des employés : le rôle du soutien du supérieur et de l'organisation. *ASAC*, 77-92.
- LEVI, L. (2000) Stressors at the workplace: theoretical models. *Occupational Medicine*, 15 (1) : 69-105.
- LIM, S., MAGLEY, V.J., CORTINA, L.M., (2008) Personal and workgroup Incivility : Impact on Work and Health Outcomes. *Journal of Applied psychology*, 93 (1) : 95-107.
- LIM, K.L., JACOBS, P., OHINMAA, A., SCHOPFLOCHER, D. & DEWA, C.S. (2008) A new population-based measure of the economic burden of mental illness in Canada. *Chronic Diseases in Canada*, 28 : 92-8.
- LOPES, C.S., & AL. (2009) Job strain and other work conditions: relationships with psychological distress among civil servants in Rio de Janeiro, Brazil. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*
- MACKIE, S., HOLAHAN, K. & GOTTLIEB, H. (2001) Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of human services residential care facility. *Human Relations*, 54 : 1065-1092.
- MACKLIN, D. S., SMITH, L. A., & DOLLARD, M. F. (2006) Public and private sector work stress : Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and demand-control-soutien model. *Australian Journal of Psychology*, 56 (3): 130-143.
- MANSELL, A. & BROUGH, P. (2005) A comprehensive test of the job demands-control interaction: Comparing two measures of job characteristics. *Australian Journal of Psychology*, 57 (2): 103-114.
- MARCHAND, A., DEMERS, A., DURAND, P. & SIMARD, M. (2003) Occupational variations in drinking and psychological distress: A multilevel analysis at work. *Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*, 21: 153-163.
- MARCHAND, A. (2004) Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. *Thèse de Doctorat*, Montréal.

- MARCHAND, A., DEMERS, A., & DURAND, P. (2005) Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health and Illness*, 27: 602-627.
- MARCHAND, A., DURAND, P., & DEMERS, A., (2005) Work and Mental Health : The experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998. *Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*, 25: 135-142.
- MARCHAND, A., DEMERS, A., & DURAND, P. (2005) Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 60: 1-14.
- MARCHAND, A., DEMERS, A., & DURAND, P. (2006) Social structures, agent personality and worker's mental health : A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59 (7): 875-901.
- MARSDEN P.V., KALEEBERG A.L. ET COOK C.R. (1993) Gender differences in Organizational Commitment. *Work and Occupations*, 20 (3) : 368-90.
- MARSHALL N., BARNETT R., SAYER A. (1997) The changing workforce, job stress and psychological distress. *Journal Occupational Health Psychology*, 2: 99-107.
- MATHIEU, J.E & ZAJAC (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- MATTHEWS, S; POWER, C. & STANSFELD, S.A.(2001) Psychological distress and work and home roles: a focus on socio-economic differences in distress. *Psychological medicine*, 31 (4) : 725-36.
- MAUSNER-DORSCH, H. & EATON, W. W. (2000) Psychological work environment and depression: Epidemiologic assessment of the Demand-Control model. *American Journal of Public Health*, 90 (11) : 1765-1770.
- MCDONOUGH, P. (2000) Job insecurity and health. *International journal of health services*.30 (3): 453-476.
- MEYER, J.P, ALLEN, N.J & SMITH, C. (1991) A three component conceptualization or organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.
- MEYER, J.P, ALLEN, N.J (1997) Commitment in the work place : Theory, research and applications. *Thousand Oaks (CA) : Sage*.
- MEYER, J., & HERSCOVITCH, L. (2001) Commitment in the workplace toward a general model. *Human resources management review*, 11: 299-326.
- MEYER, J. P., D.J. STANLEY, L. HERSCOVITCH & L. TOPOLNYTSKY (2002) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61: 20-52.
- MOHAMMAD, J. & VISHWANATH V. (1997) Shiftwork, Burnout, and well-being: A study of Canadian nurses. *International Journal of stress Management*, 4: 197-204.

- MONFRIN F, GUELFY-LEGOUT B, GOURNAY M, POIRIER A, PARIS C (1999) Troubles du sommeil et psychiques chez les chauffeurs routiers. Rôle des conditions de travail. *Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail (Masson)*, 60: 252-254.
- MORIN & AUDEBRAND (2008) L'engagement organisationnel et le sens du travail. *Service de l'enseignement du management*, 1-26.
- MOWDAY, R.T. (1999) Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8 (4) : 387-401.
- MUDRACK, P. (2004) Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioural tendencies. *Journal of organizational change Management*, 17 (5): 490-508.
- NIEDHAMMER, I., GOLDBERG, M., LECLERC, A., BUGEL, I., & DAVID, S. (1998) Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 24: 197-205.
- NIEDHAMMER, I., CHASTANG, J-F., DAVID, S., BAROUHIEL, L., BARRANDON, G. (2006) Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-Reward Imbalance models in a context of major organizational changes. *Journal of occupational mental health*, 12: 111-119.
- NYHAN C. R., (1999) Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations. *Review of public personnel administration*, 59-68.
- OGBA, I-E (2008) Commitment in the workplace: the impact of income and age on employee commitment in Nigerian banking sector. *Management research News*, 31 (11): 867-878.
- OI-LING, S., BED, M., PHIL et CARY, C., (1998) A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: the role of locus of control and organizational commitment. *Stress Medicine*, 14 h 55 -66.
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS) (1990) *The World Health Organization*. Version 1.0. Genève.
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS). (2000) *The World Health Report 2000*. Genève.
- PAILLE, P (2002) L'engagement normatif : essai de reconstruction. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 8 (3) : 69-96.
- PARK, K.O. (2007) Social support for stress prevention in hospital settings. *The Journal of the Royal society for the promotion of health*, 127(6) : 260-264.
- PORTER, L.W., R. STEERS, R.T. MOWDAY & P. BOULIAN (1974) Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied Psychology*, 59: 603-609.
- RANDALL, D.M. (1990) The consequences of organizational commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 361-378.
- REVICKI D., GERSHON R. (1996) Work related stress and psychological distress in emergency medical technicians. *Journal of Occupational Health of psychology*, 1: 391-396.

- RODWELL, J., NOBLET, A., DEMIR, D. & STEANE, P. (2009) The impact of the work conditions of allied health professionals on satisfaction, commitment and psychological distress. *Health Care Manage Revu*, 34 (3) : 273-283.
- ROHLAND, M.B. (2000) A survey of burnout among mental health center directors in a rural state. *Administration and Policy in Mental Health*, 27 : 221 - 237.
- RONDEAU R. ET LEMELIN M. (1991) Pratiques de gestion mobilisatrices. *Gestion*, Février 1991, 26-32.
- SAGIE (1998) Employee absenteeism, Organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational behaviour*, 52: 156-171.
- SANNE, B., MYKLETUN, A., DAHL, A. A., MOEN, B. E. & TELL, G. S. (2005) Testing the Job Demand-Control-Support model with anxiety and depression as outcomes : The Hordaland Health Study. *Occupational Medicine*, 55 : 463-473.
- SCANDURA & LANKAU (1997) Relationships of Gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 377-391.
- SCHAUFELI, B., WILMAR & BAKKER, A. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behaviour*, 25: 293-315.
- SCHAUFELI B., TARIS, TOON, RHENEN, WILLEM V. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology: an international review*, 57: 173-203.
- SHIGEMI, J., MINO, Y, TSUDA, T, BABAZONO, A. & AOYAMA, H. (1997) The relationships between job stress and mental health at work. *Industrial Health*, 35(1) : 29-35.
- SHIMAZU A, DE JONGE J. (2008) Reciprocal relations between effort-reward imbalance at work and adverse health: A three-wave panel survey. *Social Science Medicine*, 68 : 60-8.
- SHIROM, A., SHECHTER GILBOA, S., FRIED, Y. & COOPER, C.L. (2008) Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis. *Human Relations*, 61 (10): 1371-1398.
- SHORE, T., BOMMER, W., M. SHORE, L. (2008) An integrative model of managerial perceptions of employee commitment: antecedents and influences on employee treatment. *Journal of Organisational Behavior*, 29: 635-655.
- SIEGRIST, J. & PETER, R. (1996) Adverse health effects on high effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 27-41.
- SIEGRIST, J. & PETER, R. (2000) The Effort-Reward Imbalance Model. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 15:83-87.
- SIEGRIST, J., STARKE, D., CHANDOLA, T., GODIN, I., MARMOT, M., NIEDHAMMER, I. & PETER, R. (2004) The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58 : 1483-99.

SINGH V. & VINNICOMBE S. (1998) What does commitment really mean? Views of UK and Swedish engineering managers. *Personnel Review*, 29 : 228-258.

SINGH, P., FINN, D., GOULET, L. (2004) Gender and job attitudes : a re-examination and extension. *Women in Management Review*, 19 (7): 345-355.

SIU, OI LING (2002) Occupational Stressors and Well-being among Chinese Employees: The Role of Organizational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (4) : 527-544.

S.K.TAN, D., SYED, A. (1998) Organizational commitment and experienced burnout : an exploratory study from a Chinese cultural perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 310-333.

SOMERS, M.J. (1995) Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 49-58.

SOMERS, M., & BIRNBAUM, D. (1998) Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organization behaviour*, 19: 621-634.

SOMERS, M. & BIRNBAUM, D., (2000) Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, 353-365.

STATISTIQUE CANADA. (2002) Rapport sur les maladies mentales au Canada. *Documentation longitudinale*.

STANSFELD, S. A., FUHRER, R., SHIPLEY, M. J., & MARMOT, M. G. (1999) Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56: 302-307.

STANSFELD S. & CANDY, B. (2006) Psychosocial work environment and mental health- a meta-analytic review. *Journal Work environment Health*, 32(6) : 443-462.

STEWART, W.F., RICCI, J.A., CHEE, E., HAHN, S.R. & MORGANSTEIN, D. (2003) Cost of lost productive work time among US workers with depression. *Journal of American Medical Association*, 289: 3135-3144.

STEWART, BING, GRUYS & HELFORD (2007) Men, women, and perceptions of Work Environments, Organizational Commitment, and Turnover Intentions. *Journal of business and public affairs*, 1.

STINGLHAMBER, F., BENTEIN, K. & VANDENBERGHE, C. (2004) Congruence de valeur et engagement envers l'organisation et le groupe de travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 10 (2): 165-187.

SU-FEN, C., MIAO-CHING, T. (2006) Relationships among Burnout, job involvement, and Organizational Citizenship Behavior. *The journal of psychology*, 140:517-530.

SULIMAN A., ILES, P. (2000) Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial psychology*, 15(5) : 407-426.

- TAKAO, S., TSUTSUMI, A., NISHIUCHI, K., MINEYAMA, S., KAWAKAMI, N. (2006) Effects of the Job Stress Education for Supervisors on Psychological Distress and Job Performance among Their Immediate Subordinates : A Supervisor-Based Randomized Controlled Trial *Journal of Occupational Health*, 48: 494-503.
- TAO, TAKAGI, ISHIDA & MASUDA (1998) A study of antecedents of organizational commitment. *Japanese Psychological Research*, 40: 198-205.
- THÉBERGE, ANNIE-G (2005) Le climat psychologique des unités organisationnels: élaboration et validation d'un questionnaire. *Mémoire présenté à la faculté d'études supérieures*, 123.
- THOMPSON B.M, & CAVALLARO L. (2006) Gender, work-based support and family outcomes. *Stress and Health*, 23 : 73-85.
- TREMBLAY M., GUAY, P., SIMARD, G., (2000) L'engagement organisationnel et les comportements discrétionnaires : L'influence des pratiques de gestion des ressources humaines. *Série scientifique*, 24 p.
- VAKOLA, M. & KIKOLAOU, I. (2005) Attitudes towards organizational change: what is the role of employee's stress and commitment? *Employee relations*, 160-174.
- VANDENBERG, R., RICHARDSON, H., & EASTMAN, L., (1999) The impact of high involvement work processes on organizational effectiveness. *Group & Organization management*, 24 : 300-339.
- VANDENBERGHE, C., BENTEIN, K. & STINGLHAMBER, F. (2004). Affective Commitment to the Organization, Supervisor, and Work Group: Antecedents and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 47–71.
- VAN DER DOEF, M. & MAES, S. (1999) The Job Demand-Control-support Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work et Stress*, 13 (2): 87-114.
- VAN VEGCHEL, DE JONGE, J., BOSMA H. & SCHAUFELI W. (2005) Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine*, 60 : 1117-1131.
- VERMEULEN, M., & MUSTARD, C. (2000) Gender differences in strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 : 428-40.
- VÉZINA, M., COUSINEAU, M., MERGLER, D., VINET, A., LAURENDEAU, M-C. (1992) Pour donner un sens au travail : Bilan et orientations du Québec en Santé mentale au travail. *Éditeurs Gaétan Morin*, Québec. 196 p.
- VÉZINA, M., & GINGRAS, S. (1996) Travail et santé mentale : les groupes à risques. *Canadian Journal of Public Health*, 87 : 135-140.
- VIKENMARK S., ANDERSSON, A. (2002) Work environmental load as a cause to early retirement pension and sickness benefit- a pseudoprospective study. The Swedish government official reports. Trade plan for improved health in work life. *Swedish Ministry of health and social affairs*.

- VISWESVARAN, C., SANCHEZ, J. I. & FISHER, J. (1999) The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 314-334.
- VAN VUUREN, M., VELKAMP, B.P., DE JONG, M.D.T., R. SEYDEL, E. (2006) Why work? Aligning foci and dimensions of commitment along the axes of the competing values framework. *Institute for Behavioral Research*, 37(1) : 47-65.
- WALDENSTROM, K., HARENSTAM A. (2008) Does the job-demand-control model correspond to externally assessed demands and control for both women and men? *Scandinavian Journal of Public Health*, 36: 242-249.
- WATSON WYATT (2001) The dollars and sense of effective disability management. *Watson Wyatt Worldwide*, Vancouver.
- WATSON WYATT (2005) Au travail Canada! Vers une organisation en santé. *Watson Wyatt*, 15 p.
- WATSON WYATT (2007). Au travail! 2007 : présence efficace au travail : *Watson Wyatt*, 16 p.
- WIENER, Y. (1982) Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7: 418-428.
- WIESNER, M., WINDLE, M. & FREEMAN, A. (2005) Work Stress, Substance Use, and Depression among young adult workers: An examination of main and moderator effect models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2) : 83-96.
- WILHELM K., KOVESS V., RIOS-SEIDEL C., FINCH A. (2004) Work and mental health. *Social psychiatry and psychiatric Epidemiology*, 39: 866-873.
- WILKINS, K & BEAUDET, M.P. (1998) Le stress au travail et la santé. *Rapports sur la santé*, 10: 49-66.
- WILS T., LABELLE C., GUÉRIN G. & TREMBLAY M. (1998) Qu'est-ce que la mobilisation des employés? Le point de vue des professionnels en ressources humaines. *Document de recherche 98-01*, Université du Québec à Hull.
- YAMADA, SUGISAWA, SUGIHARA & SHIBATA (2005) Factors relating to Organizational commitment of older males employees in Japan, *Journal of Cross-cultural Gerontology*, 20: 181-190.
- YLIPAAVALNIEMI, J., KIVIMAKI, M., ELOVAINIO, VIRTANEN, M. KETIKANGAS, JARVINEN, L., & VAHTERA, J. (2005) Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three models. *Social Science and medicine*, 61 :111-122.

ANNEXE A: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉTUDES EMPIRIQUES CITÉES

TABLEAU XI : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE PORTANT SUR L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL				
#	AUTEURS/ANNÉE	ÉCHANTILLONS	TYPE	PRINCIPAUX RÉSULTATS
1	Allen et Meyer (1997)	16, 000 employés de différentes professions et provenant de diverses organisations (40 échantillons d'employés)	Étude transversale	Leurs résultats démontrent que les trois composantes de l'engagement organisationnel (affectif, normatif et continu) peuvent être différenciées des autres types d'attitudes face au travail et sont aussi reliés à des prédictions théoriques comme celles de mesures dites « antécédentes » et « conséquentes ». Par exemple, l'engagement affectif est le type d'engagement qui a le plus d'impact sur les pensées et les comportements organisationnels, qu'ils soient positifs ou négatifs.
2	Baker et Baker(1999)	49 psychologues qui travaillent au moins 30h/sem dans un centre de santé mentale pour adulte et enfant. Seulement 29 psychologues ont retourné le questionnaire 15 femmes / 13 hommes	Étude transversale	Leurs résultats démontrent une association positive entre la satisfaction au travail et l'engagement affectif. D'ailleurs, cette association est plus forte lorsque les psychologues ont le sentiment d'aider les gens. De plus, ces derniers étaient plus satisfaits lorsqu'ils se gardaient occupés, qu'ils avaient une grande sécurité d'emploi, et la chance de travailler seule. Par contre, ils se sentaient moins satisfaits quant aux salaires qu'ils font, soit que selon eux, leur salaire n'était pas proportionnel à leur charge de travail et les politiques mises de l'avant dans l'organisation.
3	Boshoff, Christo et Mels(1995)	(Élaboration du modèle)	(Élaboration du modèle)	Modèle causal: Globalement, ce modèle explique que l'engagement organisationnel des vendeurs d'assurances est associé positivement à la participation à la prise de décisions, mais négativement au conflit de rôle.
4	Carson, Kerry et al (1999)	500 membres de L'Association des Bibliothèques Médicales soient de 41 états différents Majorité femme Moyenne d'âge de 46 ans.	Étude transversale	Leurs résultats démontrent que les individus qui étaient autant engagés affectivement envers leur organisation qu'envers leur propre travail, démontrent une plus haute satisfaction au travail. Enfin, les individus autant engagés affectivement dans leur travail reportaient avoir une vision positive face à leur superviseur.
5	Gautam, Van Dick et Wagner (2004)	450 employés de 5 différentes organisations au Népal Taux de réponse : 92 % 79 % hommes 21 % femmes Âge moyen : 34 ans	Étude transversale	Les résultats ont démontré que l'engagement et l'identification organisationnelle sont corrélés ensemble, mais empiriquement différents, c'est-à-dire que l'identification organisationnelle ferait référence à l'estime personnelle d'un employé tandis que l'engagement organisationnel se référerait à une attitude qui lie un employé à son organisation.

6	Guerrero et Herrbach (2005)	294 cadres français diplômés en gestion. 53 % de femmes 7 % d'hommes Âge moyen : 34 ans	Étude transversale	La recherche des auteurs a conduit à trois principaux résultats : Premièrement, l'engagement affectif est relié positivement à un environnement de prestige et de soutien au travail. Deuxièmement, le soutien organisationnel perçu (SOP) et le prestige externe perçu (PEP) sont des sources de l'engagement affectif. Troisièmement, l'engagement affectif est un "indicateur privilégié" de l'intention de départ.
7	Harris et Cameron (2005)	60 employés d'une organisation responsable de la création, stockage et la distribution des produits alimentaires Âge moyen : 40 ans 60 % hommes 40 % femmes	Étude transversale	Les résultats démontrent que l'engagement affectif est relié positivement à des sentiments positifs envers l'organisation et à un sentiment d'appartenance avec les collègues de travail. De plus, l'engagement continu envers l'organisation est associé positivement au sentiment de bien-être.
8	Herrbach, Olivier (2006)	1500 diplômés d'une Université d'Ingénierie du sud de la France entre 1987 et 2002 Âge moyen : 32 ans 64 % hommes 36 % femmes	Étude longitudinale	Les résultats démontrent que l'engagement affectif est affecté positivement par des expériences positives au travail.
9	Jalonen, Paivi et coll. (2006)	8,107 employés (973 hommes, 7,134 femmes) faisant partie du service de 12 hôpitaux en Finlande Au total, 412 infirmières (21 hommes et 391 femmes) ont finalisé leur étude de cohorte.	Étude longitudinale (1998-2000)	Ces auteurs ont démontré l'existence d'une relation entre l'âge et l'engagement continu. Ainsi, leurs résultats démontrent que les employés de 35 ans et plus auraient un besoin plus important que les employés de 35 ans et moins de rester au sein de leur organisation plus longtemps.
10	Kwon et Banks (2004)	145 auditeurs internes membres de IIA	Étude transversale	Les résultats démontrent que les employés ayant l'assurance qu'ils sont reconnus par leur organisation et qu'ils peuvent ainsi dépendre d'elle ont un niveau d'engagement raisonné plus élevé pour la compagnie. Ainsi, la communication serait une autre méthode pour augmenter l'engagement raisonné d'un employé.
11	Meyer et Herscovitch (2001)	Étude descriptive	Étude descriptive	Les auteurs ont démontré que lorsque les individus accordent une haute reconnaissance en regard à l'engagement, c'est possible que cela ait un impact sur les pensées et les comportements organisationnels, qu'ils soient positifs ou négatifs.
12	Meyer, Stanley, Herscovitch et Topolnytsky (2002)	Méta-analyse	Méta-analyse	Les résultats démontrent que les expériences de travail exercent un impact plus important sur l'engagement organisationnel que les caractéristiques personnelles, plus précisément sur l'engagement affectif. Ainsi, parmi les expériences de travail, les résultats indiquent que le soutien organisationnel constitue la variable la plus corrélée à l'engagement affectif. De plus, l'engagement affectif était relié négativement au stress et au conflit travail-

				<p>famille. Enfin, les chercheurs ont démontré une autre relation positive entre l'engagement raisonné (continu) et la performance au travail, c'est-à-dire que plus un employé ressent le besoin de garder une relation d'emploi avec son entreprise, plus sa performance va être affectée positivement.</p>
13	Morin et Audebrand(2008)	<p>392 cadres supérieurs des établissements de santé et services sociaux du Québec 51,5 % hommes 48,5 % femmes âge moyen : 50 ans</p>	Étude exploratoire	<p>La principale conclusion de cette étude est que le sens qu'un individu trouve dans son emploi (plaisir, réussite, utilité, réussite, éthique et autonomie) influence le type d'engagement organisationnel qu'il manifeste (affectif, normatif, continue). De plus, les résultats démontrent que la forme d'engagement qui caractérise le mieux celle des répondants est l'engagement affectif. Enfin, la force de l'engagement organisationnel est souvent indiquée par l'intention de garder ou non son emploi.</p>
14	Nyhan (1999)	<p>Groupe 1 : 327 employés d'une division d'ingénierie d'une organisation gouvernementale. 67 % hommes 14 % superviseurs 34 % de professionnels 52 % de personnels Groupe 2 : 182 employés d'une ville moyenne gouvernementale 69 hommes 16 % superviseurs 32 % professionnels 52 % personnels Groupe 3 : 100 employés d'un centre communautaire 20 % d'hommes 14 % superviseurs 61 % professionnels 25 % personnels</p>	Étude transversale	<p>Cette étude a exploré la relation entre l'engagement affectif et les deux composantes de la confiance (interpersonnelle, de système) Les résultats démontrent que la confiance interpersonnelle et la confiance reliée aux systèmes sont statistiquement corrélées à l'engagement affectif. La confiance des superviseurs est la seule qui est statistiquement corrélée à l'engagement affectif. La notion « d'autonomisation » est aussi vue comme un pré requis pour développer la confiance d'un employé pour son organisation. En conclusion, cette étude indique que la confiance du superviseur est la clé à l'explication de l'engagement affectif.</p>
15	OI-Ling Siu, Phil et Cooper (1998)	<p>122 employés de diverses firmes commerciales dans une zone industrielle à Hong Kong. 66 hommes 54 femmes</p>	Étude transversale	<p>Les résultats démontrent que l'engagement affectif est relié positivement à des sentiments positifs envers l'organisation et à un sentiment d'appartenance avec les collègues de travail.</p>
16	Sagie (1998)	<p>140 employés israéliens 58,5 % de femmes 41,5 % hommes Âge moyen : entre 21 et 64 ans</p>	Étude longitudinale	<p>Les résultats démontrent que l'engagement organisationnel et la satisfaction au travail sont corrélés positivement ensemble. Ainsi, la contribution que l'emploi apporte aux compétences et aux habilités des employés, et l'emphase que met l'organisation sur la nécessité de bien faire le travail au premier essai vont influencer positivement l'engagement d'un travailleur envers son organisation.</p>

17	Scandura, Lankau (1997)	275 superviseurs américains 176 femmes 99 hommes	Étude Transversale	Les résultats démontrent que les femmes qui perçoivent leur organisation comme offrant des horaires et des heures flexibles démontrent un haut niveau d'engagement affectif et de satisfaction au travail.
18	S.K.Tan, Akhtar (1998)	400 employés d'une banque à Hong Kong 46 % hommes 54 % femmes 66 % dans la moyenne d'âge de 20-29 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent que le niveau d'engagement normatif va être plus élevé que le niveau d'engagement affectif chez les employés chinois.
19	Somers (1995)	422 infirmières d'un large hôpital urbain localisé dans le nord-est des États-Unis. Age moyen : 32 ans 92 % femmes 8 % hommes	Étude transversale	Les résultats démontrent que l'engagement affectif est le prédicateur premier des intentions de quitter et de l'absentéisme des employés. De plus, l'engagement normatif est relié négativement aux intentions de quitter et à l'absentéisme au travail.
20	Somers, Mark et Birnbaum(1998)	109 employés d'un hôpital situé dans le sud-est des États-Unis 87 % femmes 13 % hommes Âge moyen : 36 ans	Étude transversale	Les résultats ont démontré que pas toutes les composantes de l'engagement organisationnel prédisent la performance organisationnelle. Ainsi, seul l'engagement normatif était relié à la performance organisationnelle.
21	Somers, Mark et Birnbaum, Dec (2000)	175 employés professionnels d'un hôpital d'enseignement dans le sud-est des États-Unis 87% femmes 13% hommes âge moyen : 35,3	Étude transversale	Les résultats démontrent que les employés qui sont engagés autant envers leur organisation qu'envers leur carrière vont faire preuve d'attitudes positives envers eux-mêmes et vont ainsi vouloir demeurer au sein de l'organisation. De plus, l'engagement affectif est la composante qui influence le plus les employés à maîtriser des attitudes positives au travail.
22	Singh et Vinnicombe (1998)	37 ingénieurs seniors de trois compagnies d'ingénieries suédoises et du Royaume-Uni 16 femmes 21 hommes Âge moyen : 43 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent autant chez les ingénieurs provenant de la Suède que ceux provenant du Royaume-Uni, une relation positive entre l'engagement organisationnel et la performance organisationnelle.
23	Stewart, Bing, Gruys et Helford (2007)	553 employés détenant une variété de positions parmi des organisations fournissant du matériel de bureau 285 femmes 268 hommes Âge moyen : entre 30 et 39 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent que les femmes font preuves d'un plus haut niveau d'engagement continu que les hommes.

24	Tao, Takagi, Ishida et Masuda (1998)	203 employés japonais provenant de plusieurs compagnies industrielles 150 hommes 50 femmes 3 inconnus	Étude transversale	Ces auteurs ont conclu que les employés qui percevaient positivement leurs relations avec leurs collègues montraient de hauts niveaux d'engagement affectif envers leur organisation. Par le fait même, dans leur étude, le climat organisationnel se réfère aux relations interpersonnelles entre les collègues et les superviseurs. De plus, les résultats démontrent que l'engagement normatif est relié positivement au climat organisationnel et à la clarté du rôle.
25	Yamada, Sugisawa, Sugihara et Shibata (2005)	995 employés hommes japonais âgés entre 55 et 64 ans		Les résultats démontrent une relation positive entre l'engagement continu, une grande sécurité d'emploi, un soutien important de la part des superviseurs et des employés, un bas niveau de demandes relatives à l'emploi et un haut niveau d'application des compétences dans l'organisation. Enfin, un plus haut salaire avait aussi une relation significative avec l'engagement continu.

TABLEAU XII : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE PORTANT SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

#	AUTEURS/ANNÉE	ÉCHANTILLONS	TYPE	PRINCIPAUX RÉSULTATS
26	Bourbonnais, Brisson, Moisan, et Vézina (1996)	2889 cols blancs provenant de 8 organisations publiques dans la ville de Québec	Étude transversale	Les résultats démontrent que plus de femmes que d'hommes vivaient des symptômes de détresse psychologique au travail. Ceci est surtout expliqué par un bas niveau d'éducation et un salaire annuel plus bas. De plus, une association entre les demandes relatives à l'emploi et la détresse psychologique a été trouvée. Cette association tendait être plus forte lorsqu'il y avait une combinaison entre de hautes demandes psychologiques et un bas niveau de latitude décisionnel. Enfin, un manque de soutien social est significativement associé à la détresse psychologique au travail.
27	Bourbonnais, Vézina, et Dion (1998)	1891 infirmières provenant de 6 six hôpitaux de la province de Québec Âge moyen : 40 ans	Étude longitudinale	Les résultats démontrent que la combinaison de hautes demandes psychologiques et une faible latitude décisionnelle seraient associées à la détresse psychologique et à l'épuisement émotionnel. Ainsi, les facteurs qui expliqueraient l'épuisement émotionnel sont un faible soutien au travail, des sentiments d'insécurité face à l'emploi et le type de formation reçue. Enfin, un manque de soutien au travail était significativement associé à la détresse psychologique et à l'épuisement émotionnel.
28	Bultmann et coll. (2002)	8833 employés de Terre-Neuve 74 % d'hommes 26 % de femmes) âge entre 18 et 65 ans	Étude longitudinale (1998-1999)	Les résultats démontrent que les demandes psychologiques, physiques et émotionnelles au travail, augmentent le risque de fatigue chez les hommes, En ce qui a trait à la détresse psychologique, aucune association n'a été retrouvée avec le contrôle décisionnel au travail, mais par contre, les conflits au travail, augmenteraient le risque de détresse psychologique.
29	Cole et coll. (2002)	7972 travailleurs et travailleuses (ENSP 94-95)	Étude transversale	Les résultats démontrent que les facteurs de stress professionnels tels que les exigences psychologiques, le contrôle décisionnel, le soutien au travail et le risque de perdre son emploi, sont associés positivement à la détresse psychologique.
30	Croon et coll. (2000)	517 camionneurs hollandais	Étude transversale	Les résultats ont indiqué une interaction entre les demandes par rapport au travail et la latitude professionnelle.
31	Fuhrer et coll. (1999)	6007 fonctionnaires de Londres Âge moyen : 45 ans	Étude longitudinale	Leurs résultats démontrent que le soutien social autant au travail que hors du milieu de travail, diminue les chances d'apparition de détresse psychologique au travail.
32	Kant et coll. (2000)	12 095 employés de compagnies allemandes 73 % hommes 27 % femmes âge moyen : 41 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent que la fatigue est statistiquement associée à la détresse psychologique au travail.
33	Kant et coll. (2002)	11 020 employés de Terre-Neuve 74 % d'hommes 26 % de femmes Âge moyen : 41 ans	Étude transversale	Les résultats de cette étude indiquent qu'une faible latitude décisionnelle au travail et un bas niveau de soutien social au travail sont associés à la fatigue chez les hommes et les femmes. Des associations ont aussi été retrouvées entre les demandes émotionnelles au travail, l'insécurité d'emploi, les demandes physiques et les conflits avec les superviseurs.

34	Karasek et Theorell (2000)	Explication du Modèle de Demande-Contrôle de Karasek	Explication du Modèle de Demande-Contrôle de Karasek	Selon le modèle de Karasek, il y a une interaction entre un haut niveau de demandes psychologiques et un bas niveau de latitude décisionnelle. Le modèle prédit que des situations qui englobent un bas niveau de demande ou de latitude décisionnelle, causeraient une démotivation chez les employés qui mèneraient à un apprentissage négatif. Enfin, les hommes ont plus tendances que les femmes d'avoir un haut niveau de contrôle au travail.
35	Karasek(1979)	950 travailleurs (H ; É.-U.) 1926 travailleurs (H-F; Suède)	Étude transversale Étude longitudinale	Le modèle de tension au travail prédit des variations significatives quant à la santé mentale Les résultats des deux populations offrent un soutien quant au modèle demandes-contrôle. Ainsi, une combinaison de latitude décisionnelle faible et de demandes élevées est associée à la détresse psychologique et l'insatisfaction au travail.
36	Karasek et Theorell (1990)	Modèle demande-contrôle	Modèle demande-contrôle	Le modèle demande-contrôle-soutien repose sur l'hypothèse qu'une situation de travail qui se caractérise par une combinaison de demande psychologique élevée et d'une autonomie décisionnelle faible augmente et d'un bas niveau de soutien social, augmente le risque de développer un problème de santé physique ou mentale.
37	Labelle et coll. (2001)	278 retraités de plus de 55 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent que l'anxiété situationnelle, l'anxiété de trait et la dépression se regroupent autour du concept de la détresse psychologique : l'estime de soi, l'actualisation du potentiel, la satisfaction de vivre et le sens de la vie se ressemblent sous la notion de bien-être psychologique et enfin un modèle hiérarchique de santé mentale combinant ces deux modèles est appuyé en bonne partie. Des implications cliniques et théoriques sont tirées.
38	Marchand, Demers, et Durand (2005)	6359 travailleurs et travailleuses canadiennes nichées de 471 occupations	Étude longitudinale (1994-1995) (2000-2001)	Les résultats démontrent que 43% des travailleurs ont expérimenté un problème de détresse psychologique au travail et 1 travailleur sur 5 a fait face à plus d'un épisode de détresse psychologique au travail. Les résultats démontrent aussi que la détresse psychologique est un problème de premier ordre sur le point de vu de la santé au travail et le bien-être. La position d'agent dans la structure de l'organisation est vue comme une occupation qui comporte un risque d'apparition de symptômes de détresse psychologique. La détresse psychologique peut être expliquée par le milieu de travail, la famille et le réseau social.
39	Marchand, Demers, et Durand (2005)	9501 travailleurs (euses) de 419 occupations du Québec	Étude transversale	Les résultats démontrent un lien d'association statistique entre la détresse psychologique et les horaires irréguliers, les demandes psychologiques et physiologiques et le harcèlement au travail. De plus, des variables reliées à la famille (statut marital, stress parental), le réseau social (soutien en dehors du travail) et la personnalité de l'agent (sexe, âge, santé physiologique, la consommation d'alcool, des événements stressants de l'enfance) sont aussi statistiquement reliées à la détresse psychologique au travail.
40	Marchand, Demers, et Durand (2006)	6611 travailleurs (euses) de 471 occupations au Québec	Étude transversale	Les résultats démontrent un lien significatif entre le type de profession, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques, le soutien social au travail et l'insécurité d'emploi. Aussi, le revenu, les relations familiales tendues et le soutien social hors travail sont associés à la détresse psychologique. Concernant la personnalité de l'agent,

				seules l'estime de soi et les activités physiques n'ont pas de lien d'association avec la détresse psychologique.
41	Marchand, Durand, et Demers (2005)	31 357 travailleurs (euses)	Étude longitudinale (1992-1998) (1997-1998)	Les résultats démontrent que l'apparition de symptômes de détresse psychologique chez les employés cols-bleus non qualifiés est significativement seulement associée aux hommes. Les superviseurs, les cols blancs et les cols-bleus semi-qualifiés ont plus de chance d'expérimenter de la détresse psychologique comparativement aux travailleurs de plus haut niveau. Les résultats révèlent aussi que les hommes plus âgés et ceux étant dans une union matriarcale ont moins de chances de souffrir de détresse psychologique au travail.
42	Marchand (2007)	77 377 travailleurs, Canada (H/F)	Transversal	Les résultats attestent que les catégories de profession les plus à risque d'expérimenter des problèmes de santé mentale sont regroupées en quatre groupes : 1) la santé; 2) les ventes et services; 3) commerces, opérateurs de transport et d'équipement et professions reliées; 4) professions liées au traitement, fabrication et service.
43	Niedhammer, Goldberg, Leclerc, Bugel, et David (1998)	11 552 travailleurs et travailleuses provenant d'une compagnie française d'électricité	Étude longitudinale	Les résultats démontrent qu'un haut niveau de demandes psychologiques, un faible niveau de latitude décisionnelle et un faible niveau de soutien social au travail sont des prédicateurs significatifs de symptômes dépressifs pour les deux sexes.
44	Siegrist (1996)	Le modèle « déséquilibre efforts/récompenses' de Siegrist	Le modèle « déséquilibre efforts/récompenses' de Siegrist	Le modèle repose sur l'hypothèse qu'une situation de travail caractérisée par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses s'accompagne de réactions pathologiques sur le plan émotionnel et physiologique. L'effort élevé peut provenir de deux sources. L'effort extrinsèque est lié aux exigences du travail tant sur le plan de la demande psychologique que physique. L'effort intrinsèque, ou surinvestissement traduit les attitudes et les motivations liées à un engagement excessif dans le travail. Cet engagement peut être lié au sens du devoir, à un besoin inné de se dépasser ou encore à l'expérience autogratifiante de relever des défis ou de contrôler une situation menaçante. Les faibles récompenses peuvent prendre trois formes principales : un salaire insatisfaisant, le manque d'estime et de respect au travail (incluant le faible soutien et le traitement injuste) et enfin la faible sécurité de l'emploi et les faibles opportunités de carrière.
45	Siegrist et Peter (2000)	non –applicable	non - applicable	Élaboration du modèle déséquilibre effort-récompense dont l'intérêt réside sur la réciprocité des échanges dans la vie professionnelle où les conditions de forts coûts accompagnés de faibles récompenses sont considérées comme étant particulièrement stressantes.
46	Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer, et Peter (2004)	5 échantillons ont été dérivés de 5 pays différents : 1. Belgique : 3796 2. France : 10,174 3. Suède : 960 4. Royaume-Uni : 3697	Non-Applicable	Cette étude a démontré les propriétés psychométriques du modèle de déséquilibre effort-récompense. Bref, cette étude confirme le modèle déséquilibre effort-récompense.

		5. Allemagne : 316		
47	Vermeulen et Mustard (2000)	7484 employés et employées (ENSP 94-95)	Étude transversale	Les résultats démontrent une relation négative entre l'âge et la détresse. De plus, les gens mariés ou en couples seraient moins enclins aux symptômes de détresse psychologique que les célibataires, veufs, divorcés et séparés. Il n'y a pas de relation entre le revenu et la détresse. Les caractéristiques psychosociales de travail sont associées avec la détresse psychologique. Un niveau de latitude décisionnelle accrue peut ne pas toujours mitiger un niveau important de demandes psychologiques. Enfin, il n'y a pas d'interaction significative entre le soutien social au travail et la tension au travail.
48	Vezina et Gingras (1996)	Non -applicable	Non-Applicable	Les résultats montrent que les secteurs d'activité économique à risque d'une détresse psychologique élevée ou d'un état de bien-être psychologique faible sont : les industries de cuir, des produits chimiques, des peintures et des vernis; les transports en commun urbains et le taxi; le commerce de détail; les magasins généraux et à rayons et les services à la restauration; le secteur des assurances et les services de l'administration publique. Les emplois à risque concernent le personnel de transports routiers, excluant les chauffeurs de camion; les travailleurs spécialisés dans les services du logement et dans la confection, le montage et la réparation de produits de textile, de fourrure et de cuir; les peintres, tapissiers et travailleurs en isolation; les préposés au service des aliments; les professeurs d'université et les rédacteurs.
49	Wilkins et Beaudet (1998)	9023 travailleurs et travailleuses (ENSP 94-95)	Étude transversale	Les résultats révèlent que le sentiment de détresse psychologique est plus prononcé chez les travailleurs occupant un emploi où les exigences sont accrues, mais où le contrôle décisionnel est faible. Pour les hommes, les tensions et contraintes au travail sont associées à la migraine et au sentiment de détresse, tandis que pour les femmes, elles sont associées aux blessures liées au travail. Pour les deux sexes, les auteurs observent un lien entre les fortes exigences physiques et les blessures liées au travail. Le manque de soutien des collègues est relié à la migraine chez les hommes, mais aux blessures liées au travail et au sentiment de détresse chez les femmes.
50	Stansfeld, Fuhrer, Shipley et Marmot (1999)	6 895 travailleurs et 3 413 travailleuses, Londres	Longitudinal	N'appuie pas le modèle de Karasek, car les demandes et le contrôle décisionnel ont des résultats statistiques indépendants sur la santé mentale des travailleurs.
51	Van Der Doef et Maes (1999)	63 études entre 1979 et 1997	Non-Applicable	Les résultats démontrent l'effet modérateur du soutien social sur la relation entre les demandes, le contrôle et la détresse psychologique.

52	Mansell et Brough (2005)	634 travailleurs, Australie (H/F)	Transversal	Les résultats indiquent que la seule association significative dans le modèle de Karasek (1979) est celle entre l'utilisation des compétences et les demandes psychologiques. Ainsi, les demandes et le contrôle influencent indépendamment les niveaux de bien-être et de satisfaction au travail des employés.
----	--------------------------	-----------------------------------	-------------	--

TABLEAU XIII : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE SUR LE LIEN ENTRE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL ET LES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE

#	AUTEURS/ANNÉE	ÉCHANTILLONS	TYPE	PRINCIPAUX RÉSULTATS
53	Bakker, Arnold, Emmerick, Hetty et Euwema, Martin (2006)	2,229 « Royal Dutch constabulary officers », travaillant dans une des 85 équipes comptant plus de 26 policiers/équipes mis sur place. 93 % d'hommes et 7 % de femmes	Étude transversale	Leurs résultats attestent que l'épuisement professionnel et l'engagement organisationnel sont reliés positivement. Ainsi, les policiers travaillant dans des équipes de travail où la prévalence à l'épuisement professionnel était élevée, était plus susceptible de développer de la fatigue chronique au travail, des attitudes négatives face à leur travail, une baisse de leur productivité, etc.
54	Jackson et Rothmann (2006)	1170 éducateurs	Étude transversale	Les résultats démontrent qu'un trop haut niveau d'engagement organisationnel peut avoir des effets majeurs sur les problèmes de santé mentale et physique. L'effet modérateur de l'engagement organisationnel sur la relation entre les stressors au travail (insécurité au travail) et la santé physique et mentale a aussi été démontré.
55	Kalliath, Thomas et Gillepspie (1998),	197 infirmières et 110 techniciens d'un hôpital aux États unis	Étude transversaux	Ces chercheurs ont observé que, autant pour l'échantillon d'infirmières que pour celui de techniciens de laboratoire, meilleur leur engagement était envers leur organisation, plus direct était l'effet d'une réduction des problèmes de santé mentale, dont l'épuisement professionnel (burnout). Plus précisément, pour l'échantillon d'infirmières ($n = 197$), l'engagement a montré des effets directs sur l'épuisement émotionnel, et un effet indirect plus faible sur la dépersonnalisation. Des résultats similaires sont apparus pour l'échantillon de techniciens de laboratoire ($n = 110$), bien que dans ce cas, le lien direct entre l'engagement organisationnel et la dépersonnalisation n'était pas statistiquement significatif.
56	Lapalme, Tremblay, Simard (2005)	575 employés d'un centre hospitalier montréalais	Étude transversale	Les résultats mettent en évidence l'effet médiateur du soutien de l'organisation dans la relation entre l'engagement affectif et la détresse psychologique des employés.
57	Mackie, Holahan et Gottlieb (2001)	898 employés réguliers d'un centre d'aide résidentiel d'un état américain 684 hommes 214 femmes Âge moyen : 39 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent que les pratiques managériales mettant l'accent sur l'engagement organisationnel contribuent à diminuer les niveaux de dépression chez les employés. Les résultats démontrent aussi le rôle médiateur du « sentiment de cohérence » dans la relation entre l'engagement des employés et la dépression.
58	Probst (2000)	Les employés de 283 secteurs publics	Étude transversale	Les résultats indiquent que les employés qui étaient hautement engagés dans leur travail étaient les plus enclins à développer des problèmes de santé mentale, plus particulièrement, un haut niveau de détresse psychologique.
59	Siu (2002)	158 cols blancs et 138 cols bleus (âge moyen de 33 ans) de Hong Kong et 372 cols bleus (âge moyen 25.5 ans)	Étude transversale	Les résultats de son étude ont démontré que l'engagement organisationnel est relié négativement aux problèmes de santé mentale et physique et aux différents stressors au travail. De plus, l'auteur affirme que l'engagement organisationnel joue un rôle significatif pour déterminer la satisfaction au travail, et le bien-être mental et physique.

60	Vakola et Kikolaou (2005)	292 employés d'un nombre varié d'organisations grecques 41,8 % d'hommes 58,2 % de femmes âge moyen : 53,3 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent que les individus vivant un haut niveau de stress au travail démontrent moins d'engagements face aux changements dans l'organisation.
61	Vegchel, Jonge, Bosma et Schaufeli (2005)	45 études sur le modèle effort récompenses de Siegrist publié entre 1986 et 2003 inclusivement	Étude longitudinale	Les résultats démontrent que les employés ayant un haut niveau d'engagement au travail, mais qui ne sont pas récompensés au travail, auront un plus grand risque de développer des problèmes de santé mentale au travail.
62	Vandenberg, Robert, Richardson, Hettie et Eastman (1999)	3,570 employés venant de compagnies d'assurance vie aux États-Unis et au Canada 72 % de femmes 28 % d'hommes âge moyen : 30 ans	Étude transversale	Les résultats démontrent qu'un haut niveau d'engagement organisationnel possède à la fois une influence positive sur l'efficacité organisationnelle et une influence négative sur le moral des employés.
63	Schaufeli, Wilmar et Salanova (2007)	239 étudiants espagnols du premier cycle dont 73 % femmes et 67 % hommes âge moyen : 22,4 ans 235 étudiants hollandais du premier cycle dont 87 % femmes et 13 % hommes âge moyen de 21,8 ans 342 employés espagnols dont 67% hommes et 33 % femmes âge moyen : 34,6 ans 283 employés espagnols travaillant pour des départements d'Informations et de communications. 61% femmes 39% hommes âge moyen : 33,2 ans	Étude transversale	Leurs résultats démontrent une relation négative entre l'engagement organisationnel et l'épuisement professionnel.

64	Schaufeli, Wilmar et Baker(2004)	<p>381 employés d'une compagnie d'assurance dont 69 % hommes et 31 % de femmes âge moyen de 40 ans 202 employés de différentes branches d'un large service occupationnel de santé et de sécurité. 38 % hommes 62 % femmes âge moyen : 40 ans 507 employés d'une compagnie de fonds de pension. 34 % hommes 66 % femmes âge moyen : 35 ans 608 employés de centres de santé 97 % femmes 3 % hommes âge moyen : 42 ans</p>	Étude transversale	Les résultats démontrent que l'engagement organisationnel et l'épuisement professionnel sont reliés négativement.
65	Chiu, Miao-Ching Tsai (2006)	<p>48 superviseurs et 296 employés de l'Association d'employeur d'hôtels et de restaurants 58,5 % de femmes âge moyen : 27,6 ans</p>	Étude transversale	L'engagement organisationnel a un effet médiateur sur la relation entre l'épuisement émotionnel et l'accomplissement personnel.

