

Direction des bibliothèques

AVIS

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

L'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement des
individus au travail : l'effet modérateur du genre

Par :
Béatrice Affaki

École de relations industrielles
Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise
en relations industrielles

janvier 2008

©, Béatrice Affaki, 2008



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

L'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement des
individus au travail : l'effet modérateur du genre

Présenté par :

Béatrice Affaki

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Diane Veilleux
Président-rapporteur

Tania Saba
Directeur de recherche

Delphine Van Hoorebeke
Membre du jury

RÉSUMÉ

Notre recherche a pour but d'étudier l'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur le comportement des individus au travail ainsi que l'effet modérateur du genre sur cette relation. Notre étude est de nature empirique et s'appuie sur les données provenant d'une enquête effectuée en 2005 auprès de 791 employés de l'administration publique fédérale du Canada œuvrant dans le territoire québécois.

Notre étude cherche à comprendre s'il existe des différences selon le genre quant aux comportements face aux motifs de violation du contrat psychologique. Nos résultats suggèrent qu'il existe effectivement des différences entre les hommes et les femmes quant à leur comportement face à certains motifs de rupture du contrat psychologique. Nous avons obtenus que les femmes réagissent davantage face à la rupture des motifs qui ont trait à l'atmosphère sociale, au contenu d'emploi, au développement externe et à l'équilibre travail-famille et que les hommes réagissent davantage face à la rupture des conditions qui ont trait au contenu d'emploi, à l'équilibre travail famille et à la performance dynamique. De plus, nos résultats suggèrent que les motifs de rupture du contrat psychologique ont un impact sur l'intention de quitter, le niveau d'engagement affectif et la voix prosociale des femmes. D'autre part, ces motifs sembleraient avoir un impact sur l'intention de quitter et le comportement négligent des hommes.

En somme, cette étude, basée sur la théorie du contrat psychologique, permet d'arriver à une meilleure compréhension des différences de comportement des hommes et des femmes face à la perception des motifs de rupture du contrat psychologique.

Mots-clés : contrat psychologique, motifs de violation, différence entre hommes et femmes, typologie EVLN.

SUMMARY

Our research aims to study the impact of the violations of the components of the psychological contract on employees' behaviour at work and the moderating effect of gender on this relationship. Our study is empirical and based on a 2005 survey conducted among 791 employees of the Federal Public Administration working in Quebec.

Our study attempts to understand whether there are in fact differences in the behaviour of both genders when faced with perceived violations of the components of the psychological contract. The results reveal that there are in fact differences between men and women regarding their behaviour when they perceive that some work conditions found in the psychological contract have been violated. We found that women reacted more when they perceived that work conditions related to work atmosphere, job content, employability and family-work balance were violated, whereas men reacted more when they perceived that work conditions related to job content and family-work balance and dynamic performance were violated. Furthermore, our results show that the violations of the components of the psychological contract impact the intention to leave, the level of organization commitment and the prosocial voice of women, while they impact the intention to leave and the negligent behaviour of men.

In brief, this study, based on the psychological contract theory, allows a better understanding of the differences found between men and women when faced with the perception of the violations of the components of the psychological contract.

Keywords: psychological contract, violation of the components, differences between men and women, typology EVLN.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
CHAPITRE 1 : Revue de la littérature	5
1. le contrat psychologique et les effets de sa violation	5
1.1. Le contrat psychologique.....	5
1.1.1. La définition du contrat psychologique	6
1.1.2. Les types de contrats psychologiques.....	7
1.1.2.1. La typologie de MacNeil.....	7
1.1.2.2. La typologie de Rousseau.....	9
1.1.3. Les composantes du contrat psychologique.....	10
1.1.3.1. Les engagements de l'employeur.....	11
1.1.3.2. Les engagements de l'employé.....	12
1.2. La rupture du contrat psychologique.....	14
1.2.1. La définition et les causes de rupture du contrat psychologique.....	14
1.2.1.1. La définition et le processus.....	14
1.2.1.2. Le processus de rupture du contrat psychologique	15
1.2.2. Les conséquences de la rupture du contrat psychologique.....	18
2. Les différences de comportements entre les hommes et les femmes face à la rupture du contrat psychologique.....	20
2.1. Les théories permettant d'expliquer les différences entre les hommes et les femmes.....	20
2.1.1. Le conflit travail – famille.....	20
2.1.2. La théorie de la socialisation.....	23
2.1.3. La théorie de la privation relative.....	24
2.1.4. La théorie de la masse critique.....	25
CHAPITRE 2 : La problématique, les questions de recherche, le modèle conceptuel et les hypothèses.....	26
2.1. La synthèse de la littérature et la problématique.....	26
2.2. Les objectifs et questions de recherche.....	30
2.3. Le modèle conceptuel.....	31
2.4. La formulation des hypothèses.....	33

CHAPITRE 3 : La méthodologie	40
3.1. Le type de recherche.....	40
3.2. L'échantillon et l'instrument de collecte de données.....	41
3.3. L'opérationnalisation des variables.....	41
3.3.1. La variable indépendante : les motifs de rupture du contrat psychologique.....	42
3.3.2. Les variables dépendantes : « quitter », « la voix », « le comportement négligent » et l'engagement affectif ».....	44
3.3.3. La variable modératrice : le genre.....	46
3.3.4. Les variables de contrôle.....	46
3.4. L'analyse statistique.....	48
3.4.1. L'analyse descriptive.....	48
3.4.2. L'alpha de Cronbach.....	49
3.4.3. La régression hiérarchique.....	49
CHAPITRE 4 : Les résultats des analyses statistiques.....	50
4.1. Les statistiques descriptives.....	50
4.1.1. La description des variables de contrôle.....	50
4.1.2. La description de la variable modératrice.....	57
4.1.3. La description des variables dépendantes.....	57
4.1.4. La description de la variable indépendante.....	65
4.2. Les analyses bivariées.....	68
4.2.1. Les corrélations entre les variables dépendantes et les motifs de rupture du contrat psychologique	68
4.2.2. Les différences de comportement entre les hommes et les femmes.....	71
4.2.3. Les motifs de rupture du contrat psychologique selon le genre.....	72
4.3. Les analyses multivariées.....	75
4.3.1. L'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur le comportement négligent.....	75
4.3.2. L'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur l'intention de quitter.....	81
4.3.3. L'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur l'engagement affectif.....	86
4.3.4. L'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur la voix prosociale.....	92
4.4. Vérification des hypothèses de recherche.....	98

CHAPITRE 5 : La discussion.....	103
5.1. Les comportements au travail : les différences selon le genre.....	104
5.2. Les motifs de rupture du contrat psychologique : les différences selon le genre.....	107
5.3. Les motifs de rupture ont-ils des incidences sur les comportements au travail des hommes et des femmes?.....	109
5.3.1. Les motifs de rupture et l'intention de quitter.....	109
5.3.2. Les motifs de rupture et le comportement négligent.....	111
5.3.3. Les motifs de rupture et l'engagement affectif.....	113
5.3.4. Les motifs de rupture et la voix prosociale.....	114
5.4. Les principales constatations qui découlent de la recherche.....	116
5.5. Les limites de l'étude.....	118
Conclusion	120
Bibliographie.....	122

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : Typologie de Rousseau.....	10
TABLEAU 2 : La distribution des répondants selon leur âge.....	51
TABLEAU 3 : La distribution des répondants selon l'ancienneté organisationnelle.....	51
TABLEAU 4 : La distribution des répondants selon leur catégorie d'emploi.....	52
TABLEAU 5 : La distribution des répondants selon leur niveau de scolarité.....	53
TABLEAU 6 : La distribution des répondants selon les opportunités d'emplois.....	54
TABLEAU 7 : La distribution des répondants selon le nombre de personnes à charge...	55
TABLEAU 8 : La distribution des répondants selon l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle.....	56
TABLEAU 9 : La distribution des répondants selon le sexe.....	57
TABLEAU 10 : La distribution des répondants selon l'intention de quitter.....	58
TABLEAU 11 : La distribution des répondants selon la voix.....	59
TABLEAU 12 : La distribution des répondants selon le comportement négligent.....	61
TABLEAU 13 : La distribution des répondants selon l'engagement affectif.....	64
TABLEAU 14 : La description de la variable indépendante.....	67
TABLEAU 15 : Corrélation entre les variables dépendantes et les dimensions des motifs de rupture du contrat psychologique.....	70
TABLEAU 16 : Le test t : les différences selon le genre.....	72
TABLEAU 17 : Les motifs de rupture du contrat psychologique selon le genre.....	74
TABLEAU 18 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur le comportement négligent après contrôle par les variables de contrôle.....	77
TABLEAU 19 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur le comportement négligent en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.....	80

TABLEAU 20 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur l'intention de quitter après contrôle par les variables de contrôle.....	82
TABLEAU 21 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur l'intention de quitter en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.....	85
TABLEAU 22 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur l'engagement affectif après contrôle par les variables de contrôle.....	88
TABLEAU 23 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur l'engagement affectif en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.....	91
TABLEAU 24 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur la voix prosociale après contrôle par les variables de contrôle.....	94
TABLEAU 25 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de violation du contrat psychologique sur la voix prosociale en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.....	97

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : Continuum Contractuel	9
FIGURE 2 : Modèle de la rupture du contrat psychologique.....	16

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Dimensions de la rupture du contrat psychologique.....125

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

β : Béta

É-T : Écart type

H : Hypothèse

Min : Minimum

Max : Maximum

Moy. : Moyenne

Nb : Nombre

% : Pourcentage

p : Seuil de signification

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier tout d'abord ma directrice de recherche madame Tania Saba pour son encadrement et son support dans la réalisation de ce mémoire. Grâce à elle, j'ai réalisé une de mes plus belles réussites personnelles. Elle a été pour moi un mentor et une grande source de motivation et d'inspiration. Je la remercie du fond du cœur de m'avoir guidé tout au long de ce projet. Sa rigueur et ses commentaires constructifs me serviront tout au long de ma carrière.

J'aimerais également remercier infiniment mes parents et mon frère pour tout le support moral et financier qu'ils m'ont donné tout au long de mes études. Je les aime beaucoup et je leur serai à jamais reconnaissante.

Un grand merci à Marie-Ève Dufour pour sa patience et pour le temps qu'elle a consacré à répondre à mes questions. Merci pour son support moral et pour ses encouragements. Je lui en suis très reconnaissante.

Un merci à Gabriel pour ses mots d'encouragement et son support moral.

Merci à tous les professeurs de relations industrielles qui m'ont enseigné et qui m'ont transmis leurs connaissances. Grâce à eux ma maîtrise fut une des plus belles expériences de ma vie.

Je tiens finalement à remercier les étudiants de propédeutique en relations industrielles. Nous avons passé de très bons moments ensemble et je ne les oublierai jamais.

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, les entreprises sont confrontées à une nouvelle réalité. Plusieurs facteurs environnementaux, tels que l'instabilité du contexte économique, le progrès rapide de l'innovation technologique et l'ouverture des marchés sur le monde, sont à l'origine de changements organisationnels importants, notamment les restructurations organisationnelles, la réduction du nombre de paliers hiérarchiques et la rationalisation d'effectifs. Ainsi, pour assurer leur survie et faire face aux changements environnementaux, les entreprises recherchent désormais la flexibilité, l'enrichissement des tâches et des responsabilités et exigent le développement de compétences multiples (Saba et Lemire, 2005). Ces bouleversements au niveau de l'environnement organisationnel ont entraîné une redéfinition de la relation d'emploi dans les entreprises ainsi que l'émergence d'un nouveau contrat psychologique de nature plus transactionnelle entre les employés et les employeurs (Lemire, 2005; Sharp, 2003). Un des changements les plus significatifs de la relation d'emploi est la perte de sécurité d'emploi. Plusieurs contrats de travail sont remplacés par des contrats où les conditions d'emploi sont moins stables, souvent sans sécurité, donnant plus de place aux formes de travail « non traditionnelles » (Chaykowski et Giles, 1998). Ces changements dans la relation d'emploi sont compensés par des attentes diversifiées, tels que la rémunération, le développement de carrière, le contenu de l'emploi et le climat de travail.

De plus, face aux changements environnementaux continus, l'employeur ne peut plus offrir les mêmes conditions de travail qu'auparavant, ce qui affaiblit le lien de confiance avec son employé. Ainsi, celui-ci aura plus tendance à croire que son employeur manque à ses obligations envers lui (Saba et Lemire, 2005). Cette baisse du niveau de confiance associée à une perception de rupture du contrat psychologique est susceptible d'entraîner certaines conséquences néfastes sur les

individus et les milieux de travail, notamment en termes de comportements et d'attitudes au travail.

La diversité démographique représente un autre défi auquel doivent faire face les entreprises. Depuis quelques années, la nature et la composition de la main d'œuvre se sont modifiées radicalement (Murray, Bélanger, Giles et Lapointe, 2004). Outre le vieillissement de la population, on note une plus grande diversité ethnique, une hausse du niveau de scolarité et une croissance soutenue du taux d'activité des femmes. Parmi ces changements, nous retenons particulièrement la plus grande présence de femmes sur le marché du travail. Or, les femmes connaissent des réalités organisationnelles différentes de celles des hommes. Leur accès à certains emplois et leurs opportunités d'avancement de carrière sont plus rares et plusieurs barrières viennent affecter leur salaire et leur développement de carrière (Vincent, 2003). De plus, il existe une inégalité au niveau de la répartition des responsabilités familiales puisque celles-ci reposent davantage sur les femmes. Ainsi, plusieurs éléments et cadres théoriques laissent croire que les femmes, d'une part, sont susceptibles de valoriser et de rechercher des conditions de travail qui sont différentes de celles des hommes et, d'autre part, que la rupture de certaines conditions d'emploi auront des conséquences qui différeront selon le genre.

Donc, tout porte à croire que le contrat psychologique des femmes est différent de celui des hommes. En effet, il existe plusieurs différences au niveau des attentes de carrière entre les hommes et les femmes. De manière générale, les femmes sont moins nombreuses à gravir les hauts échelons de la hiérarchie organisationnelle et font souvent face à un « plafond de verre » (Morrison et Von Glinow, 1990; Kirchmeyer, 1998). Elles se retrouvent majoritairement dans des postes ayant des salaires moindres et peu d'autorité. Cependant, étant donné qu'elles ont tendance à effectuer une « comparaison interne » en se comparant entre elles plutôt qu'aux hommes, elles ne sont donc pas insatisfaites (Saba et Lemire, 2005). Ainsi les hommes et les femmes ne semblent pas favoriser les mêmes conditions de travail. Les femmes valorisent davantage le travail intéressant et

stimulant, tandis que les hommes sont davantage compétitifs et individualistes et définissent principalement leur succès professionnel en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique. Les femmes semblent favoriser davantage les conditions de travail qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale puisque les responsabilités familiales reposent, jusqu'à présent, majoritairement sur elles (Méthot et Vandelac, 1993).

Ces distinctions entre les hommes et les femmes au travail entraînent des réactions différentes face à la rupture de certains motifs. Les femmes seraient plus susceptibles de réagir négativement face à la perception de la rupture de conditions de travail qui ont trait à la stabilité d'emploi et à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. À l'inverse, les hommes auraient tendance à réagir plus fortement face à la rupture de conditions de travail ayant trait à l'autonomie, au développement de carrière et aux récompenses financières. Ainsi, il est primordial pour les entreprises de tenir compte de ces différences et d'ajuster leurs pratiques de gestion en conséquence.

En nous basant sur des données provenant d'une recherche effectuée en 2005 par les professeures Tania Saba et Louise Lemire, portant sur les nouvelles relations d'emploi dans l'administration publique fédérale du Canada et de la région de Québec, notre étude vise à arriver à une meilleure compréhension des différences qui existent entre les hommes et les femmes et à étudier l'impact du non respect des conditions du contrat psychologique sur leurs attitudes et comportements au travail.

Ce sujet a capté notre intérêt puisque les résultats nous permettront de déterminer quelles conditions de travail semblent être plus importantes pour les hommes et lesquelles le sont pour les femmes. Nous pourrions également identifier les effets des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement selon le genre. En conséquence, les entreprises auront une meilleure compréhension des différences entre les hommes et les femmes pour ainsi être en mesure de mieux répondre aux besoins et aux attentes de chacun. Cela pourrait avoir comme effet à

long terme de diminuer les conflits, renforcer le lien de confiance entre l'employeur et son employé et diminuer les effets négatifs d'une perception de non respect du contrat psychologique.

Notre mémoire est composé de cinq chapitres. Le premier chapitre constitue une revue de la littérature qui présente une synthèse de toutes les études portant sur les concepts propres à notre sujet de recherche, soit les motifs de rupture du contrat psychologique, les attitudes et comportements des individus au travail et le genre. En s'appuyant sur notre revue de littérature, le deuxième chapitre a pour but d'exposer notre problématique et nos objectifs et questions de recherche qui en découlent, et de présenter notre modèle conceptuel. Une fois notre modèle exposé, nous terminons avec la formulation de nos hypothèses. Le troisième chapitre porte sur notre démarche méthodologique. Dans ce chapitre nous présentons notre type de recherche, notre échantillon et notre instrument de collecte de données. Nous procédons par la suite à l'opérationnalisation de nos variables ainsi qu'à notre plan d'analyse. Le quatrième chapitre consiste à présenter les résultats de nos analyses statistiques. Nous commençons par exposer les statistiques descriptives, les analyses bivariées et multivariées et ensuite nous procédons à la vérification des nos hypothèses de recherche. Finalement, le dernier chapitre nous amène à la discussion des résultats obtenus. Dans ce chapitre, nous exposons également les principales constatations qui découlent de la recherche ainsi que les limites notre étude.

CHAPITRE 1 : Revue de la littérature

Ce premier chapitre a pour but de présenter les différents concepts de notre étude ainsi que les différentes études recensées dans la littérature sur le contrat psychologique, en mettant l'accent sur les différences de comportements entre les hommes et les femmes face à une rupture du contrat psychologique. Dans ce chapitre nous commençons tout d'abord par définir le contrat psychologique et les effets de sa rupture sur le comportement des individus au travail. Ensuite nous présentons les différentes théories qui permettent d'expliquer la différence entre les hommes et les femmes quant à leur préférence vis-à-vis certaines conditions d'emploi qui sont davantage associées à des niveaux de satisfaction supérieurs.

1. Le contrat psychologique et les effets de sa violation

1.1. Le contrat psychologique

Dans les années 1990, plusieurs changements dans la relation d'emploi ont eu lieu. Les entreprises recherchent à présent la flexibilité, l'enrichissement des responsabilités, l'élargissement des tâches et exigent également le développement de compétences multiples afin de s'adapter aux changements. Ces nouvelles tendances entraînent une modification des conditions de travail et l'émergence d'un nouveau contrat psychologique (Lemire, 2005 : 8; Sharp., 2003). Dans cette section, nous tentons de définir le concept du contrat psychologique, de présenter les différents types de contrats qui existent et de citer ses composantes.

1.1.1. La définition du contrat psychologique

Le contrat psychologique est un sujet qui a commencé à être abordé dans les années 60, pourtant, ce n'est que récemment qu'il a pris de l'importance (Turnley et Feldman, 1999). C'est un concept fréquemment utilisé pour tenter d'expliquer la dynamique qui se construit entre les employés et leurs employeurs au sujet de l'interprétation des conditions formelles ou informelles de la relation d'emploi soumise à des changements rapides de l'environnement (Turnley et Feldman, 1999).

Plusieurs auteurs se sont intéressés à ce sujet. Les principaux auteurs étant Rousseau (2004; 2001; 1995), Morrison (1997), Robinson (1997; 1996; 1994) et Turnley et Feldman (1998; 1999; 2000). Il n'existe pas de différence significative entre les définitions du contrat psychologique proposées par ces auteurs. Cependant, une définition qui est la plus couramment citée dans les écrits est celle proposée par Morrison et Robinson (1997) qui s'appuie sur les écrits de Rousseau (1989) et qui définit le contrat psychologique comme étant « la croyance qu'a un individu à l'égard des obligations réciproques qui existent entre lui et son employeur » (Traduction libre de l'auteur, p.229).

Le contrat psychologique consiste en la perception de l'employé des obligations réciproques existantes entre lui et son employeur. L'employé perçoit que l'organisation possède des obligations envers lui et que lui-même possède des obligations envers l'organisation (Rousseau, 1989). Cette perception se développe avec le temps et au travers d'expériences, ainsi que par l'intermédiaire de sources d'information tels les documents de publicité institutionnelle ou les communiqués de presse. Elle peut également naître des promesses explicites ou implicites formulées en cours de recrutement, de l'observation du traitement que réserve l'organisation à ses employés, des signaux structurels (le système formel de rémunération et la documentation organisationnelle) et des différents éléments que

les parties prennent pour acquis (bonne volonté et justice) (Robinson et Rousseau, 1994). Le contrat psychologique est donc un contrat informel, interprétatif et subjectif puisqu'il dépend des personnes qui l'interprètent (Rousseau, 1989,1990, 1995).

1.1.2. Les types de contrats psychologiques

Les employés développent des contrats psychologiques qui diffèrent les uns des autres. Ainsi, il existe plusieurs types de contrats psychologiques. Dans cette section nous présentons la typologie de MacNeil et nous abordons ensuite celle identifiée par Rousseau.

1.1.2.1. La typologie de MacNeil

Dans sa typologie, MacNeil (1985) propose deux types de contrat psychologique: le contrat relationnel et le contrat transactionnel. Le contrat transactionnel est généralement un contrat de courte durée. Il est composé d'obligations spécifiques et de nature économique. Dans ce type de contrat, le niveau d'engagement à long terme des employés est souvent très faible (MacNeil, 1985; Rousseau, 1995; Lemire, 2005; Sharpe, 2003). Cela signifie que l'employé ne développe pas un fort sentiment de loyauté envers l'organisation. Ce type de contrat entraîne souvent un taux de roulement d'employés très élevé (Rousseau, 1995; Lemire 2005; Sharpe, 2003).

À l'opposé, le contrat relationnel est un contrat de plus long terme. Il est composé d'obligations moins spécifiques et « renvoie à des obligations socio-émotionnelles de longue durée» (Lemire, 2005 : 9). La relation entre l'employé et son employeur est basée sur un lien de confiance plus fort (Rousseau et Robinson, 1994) et il y a présence d'un engagement réciproque de chacune des parties (Lemire, 2005). La distinction entre le contrat relationnel et le contrat transactionnel est importante, puisqu'elle peut avoir un impact sur la perception d'un employé

qu'une promesse a été violée et sur sa réaction face à cette perception (Morrison et Robinson, 1997).

MacNeil (1985) a proposé un « continuum contractuel » dans lequel se retrouvent aux extrémités le contrat transactionnel et le contrat relationnel. Tel qu'illustré dans la figure 1, « le focus », « le cadre temporel », « la stabilité », « la portée » et « la tangibilité » représentent cinq dimensions qui permettent de faire la distinction entre ces deux types de contrat psychologique (MacNeil, 1985; Rousseau, 1989, 1990; Rousseau et McLean-Parks, 1993; McDonald et Makin, 2000; Morrison et Robinson, 1997).

Le « focus » est une dimension qui permet de distinguer entre les aspects économiques et les aspects émotionnels importants pour un employé. Le « cadre temporel » réfère à la durée du contrat. La « stabilité » se rapporte à la nature des tâches acceptées. Celles-ci peuvent être soit statiques, soit dynamiques. La « portée » concerne l'influence du travail sur l'identité et l'estime de soi de l'individu, et finalement, la « tangibilité » représente la clarté des tâches. Celles-ci peuvent être soit observables ou subjectives. Ces dimensions nous permettent de placer le contrat psychologique sur le « continuum » et de déterminer s'il se rapproche davantage d'un contrat transactionnel ou d'un contrat relationnel.

Figure 1
Continuum Contractuel

<i>Dimensions</i>	<i>Contrat Transactionnel</i>		<i>Contrat Relationnel</i>
Focus	Économique Extrinsèque	←→	Économique Émotionnel Intrinsèque
Cadre temporel	Court terme Spécifique	←→	Long terme Ouvert Indéfini
Stabilité	Statique	←→	Dynamique
Portée	Faible	←→	Forte
Tangibilité	Publique Observable	←→	Subjective Comprise

Source: tableau basé sur Rousseau (1990) et MacNeil (1985)

1.1.2.2. La typologie de Rousseau

Rousseau (1995) a repris la typologie de MacNeil (1985) et a rajouté deux types de contrat psychologique: les contrats transitionnels et balancés. Contrairement au contrat transactionnel, le contrat transitionnel est un contrat qui contient des exigences de performance non spécifiques. Le contrat transitionnel est caractérisé par un taux de roulement élevé, un niveau élevé d'instabilité, d'ambiguïté et d'incertitude. À l'opposé, le contrat équilibré est un contrat qui est de plus longue durée, spécifique et dont le niveau d'engagement est très élevé.

Le tableau 1 ci-dessous, présente les quatre types de contrat psychologique et tient compte du cadre temporel de l'emploi ainsi que du niveau de performance requis.

Tableau 1 : la typologie de Rousseau

Durée	Exigence de performance Spécifiques	Exigences de performance Non spécifiques
Court terme	<p align="center">Contrat transactionnel (ex. un commis au vente embauché pour le temps des fêtes)</p> <ul style="list-style-type: none"> - peu d'ambiguïté - Sortie facile / haut taux de roulement - Peu d'engagement - Liberté d'accepter un nouveau contrat - Peu d'apprentissage - Bas niveau d'intégration et d'identification 	<p align="center">Contrat transitionnel (ex. l'expérience d'un employé au cours d'une réorganisation ou à la suite d'une fusion ou acquisition)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiguïté/incertitude - Haut taux de roulement / mise à pied - Instabilité
Long terme	<p align="center">Contrat équilibré (ex. équipe très impliquée)</p> <ul style="list-style-type: none"> - haut niveau d'engagement - Haut niveau d'intégration et d'identification - Développement continu - Support mutuel - Dynamisme 	<p align="center">Contrat relationnel (ex. membres d'une entreprise familiale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - haut niveau d'engagement - Haut niveau d'intégration et d'identification - Haut niveau d'engagement affectif - Stabilité

Source : Rousseau, D.M. (1995) 'Psychological Contracts in organizations – understanding Written and Unwritten Agreements', SAGE Publications, p98 (Traduction libre).

Comme nous pouvons le constater, la typologie de Rousseau a permis de nuancer les types de contrat et d'enrichir les études précédentes. La littérature et les recherches qui ont suivi s'en inspirent largement.

1.1.3. Les composantes du contrat psychologique

MacNeil (1985) et Rousseau (1995) ont défini quatre types de contrat psychologique en se basant sur les engagements de l'employeur ainsi que ceux de l'employé. Ces composantes constituent la base du contrat psychologique et nous permettent de faire la distinction entre chaque type. Elles représentent la nature des conditions d'emploi, des attentes, des promesses, ou des engagements faisant partie

du contrat psychologique. Dans cette section, nous abordons tout d'abord les engagements de l'employeur et nous terminons par présenter ceux de l'employé.

1.1.3.1. Les engagements de l'employeur

L'employé entretient des attentes envers ce qu'il perçoit être des promesses faites par l'organisation. Les engagements de l'employeur déterminent ces attentes. Les principaux engagements pris par l'employeur dans le cadre du contrat psychologique ont trait à la rémunération, au développement de carrière, à la sécurité d'emploi à long terme, au contenu de l'emploi ainsi qu'à l'atmosphère de travail.

Les engagements de l'employeur qui ont trait à la rémunération réfèrent à la rémunération basée sur la performance (Rousseau, 1990; Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994; Robinson, 1996), au salaire compétitif (Robinson, 1996) ainsi qu'à la rémunération établie en fonction des responsabilités assumées (Coyle-Shapiro, 2002).

Les engagements de l'employeur qui portent sur les avantages sociaux sont les bénéfices de retraite et de soins de santé (Turnley et Feldman, 2000), les vacances (Kickul, 2001), ainsi que le remboursement des dépenses encourues par les employés (Kickul, 2001). Au niveau du développement de carrière se retrouvent les engagements, tels que la formation (Robinson, 1996; Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994), les opportunités de promotion et d'avancement accéléré (Turnley et Feldman, 2000; Rousseau, 1990; Robinson, 1996), l'aide à la gestion de carrière (Roehling, Cavanaugh, Moynihan et Boswell, 2000), le mentorat (Kickul, 2001) ainsi que le feedback (Robinson, 1996; Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994). Certains engagements recensés dans les écrits ont trait également à la sécurité d'emploi à long terme de l'employé (Robinson, 1996; Rousseau, 1990; Turnley et Feldman, 2000).

D'autres engagements pris par l'employeur dans le cadre du contrat psychologique sont relatifs au contenu de l'emploi. Il s'agit du niveau de responsabilités (Robinson, 1996; Robinson, Kratz et Rousseau, 1994; Kickul, 2001) et du niveau d'implication accordés à l'employé dans la prise de décision (Turnley et Feldman, 2000; Kickul, 2001). Il s'agit également d'un emploi qui permet de prendre des décisions seul et qui comporte de grandes responsabilités et qui donne l'occasion d'utiliser ses compétences (Robinson, 1996; Robinson, Kratz et Rousseau, 1994). D'autres engagements de l'employeur prévus au contrat psychologique réfèrent à l'atmosphère de travail, soit à l'ambiance de travail, aux relations interpersonnelles positives entre les collègues de travail ainsi qu'à une bonne collaboration employeur-employé (Lemire et Saba, 2004). Finalement, certains engagements de l'employeur ont trait à la conciliation travail famille. Il s'agit d'accorder aux employés un horaire de travail flexible (Kickul, 2001), un traitement équitable des employés (confiance, respect, traitement juste, opportunités égales pour tous les employés), ainsi qu'une communication bidirectionnelle, ouverte et honnête (Lester et Kickul, 2001).

1.1.3.2. Les engagements de l'employé

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les engagements de l'employeur prévus au contrat psychologique déterminent les attentes de l'employé. Cependant, dans une relation d'emploi l'employé a également des obligations à satisfaire. Les attentes de l'employé exercent une influence sur la manière dont les employés vont interpréter les actions de leur employeur (Rousseau et Tijoriwala, 1999). Ainsi, les engagements des employés sont l'engagement au travail, la flexibilité, la loyauté, la présence positive, et « donner un préavis avant de démissionner » (Robinson et Morrison, 1995; Robinson, 1996; Robinson, Kratz et Rousseau, 1994).

Certains engagements de l'employé pris dans le cadre du contrat psychologique ont trait à l'acceptation de travailler des heures supplémentaires et au fait d'effectuer plus de tâches que celles qui sont assignées (Robinson, 1996; Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994), à l'effort fourni au travail, à la proactivité, à s'acquitter des responsabilités de sa description de travail (Lemire et Saba, 2004), à répondre aux attentes en matière de rendement. D'autres engagements des employés ont trait à leur développement interne et externe, tels qu'entreprendre des contrats de travail ou des projets qui vont leur permettre d'accroître leur niveau d'employabilité, bâtir un réseau de contacts, participer à de la formation continue, ainsi que rester visible (Rousseau, 2000). La flexibilité fait également partie des engagements des employés. Elle regroupe le déplacement si nécessaire, l'acceptation d'un transfert à une autre région géographique ainsi que l'acceptation d'un transfert à un autre poste (De Vos, Buyens et Shalk, 2003). Les engagements qui ont trait à la loyauté sont les suivantes : faire certains sacrifices pour son entreprise, prendre les intérêts de la compagnie à cœur, protéger l'image de la compagnie et intérioriser les buts et les valeurs de la compagnie (Rousseau, 2000; Morrison et Robinson, 1995), refuser de soutenir les concurrents (Rousseau, 1990; Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994) et utiliser son temps et son énergie au bénéfice de la compagnie. La présence positive fait également partie des engagements des employés et regroupe les composantes suivantes : avoir une attitude positive envers les autres, apporter des suggestions innovatrices et bien travailler avec les autres. Finalement, d'autres engagements de l'employé sont les suivants : donner un préavis à l'employeur si l'employé accepte un emploi dans une autre organisation (Rousseau, 1990; Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994) et fournir des résultats positifs à valeur ajoutée (De Vos, Buyens et Schalk, 2003).

1.2. La rupture du contrat psychologique

Dans les années 1990, le passage d'une relation d'emploi paternaliste caractérisée par la prévisibilité et la stabilité d'emploi à une relation d'emploi caractérisée par l'incertitude, la turbulence, la recherche de flexibilité et l'enrichissement des responsabilités a eu un impact important sur le contrat psychologique ainsi que sur le lien de confiance entre les employés et leur employeur (Lemire, 2005; Morrison et Robinson, 1997). Le contexte économique et la recherche d'une plus grande productivité rendent plus difficile pour l'organisation de remplir les promesses faites à ses employés. (Morrison et Robinson, 1997). La section suivante a pour but de définir le concept de rupture du contrat psychologique, d'expliquer les causes qui mènent à la perception d'une rupture du contrat psychologique, et enfin, de présenter les conséquences de cette rupture sur le comportement des employés au travail.

1.2.1. La définition et les causes de rupture du contrat psychologique

1.2.1.1. La définition et le processus

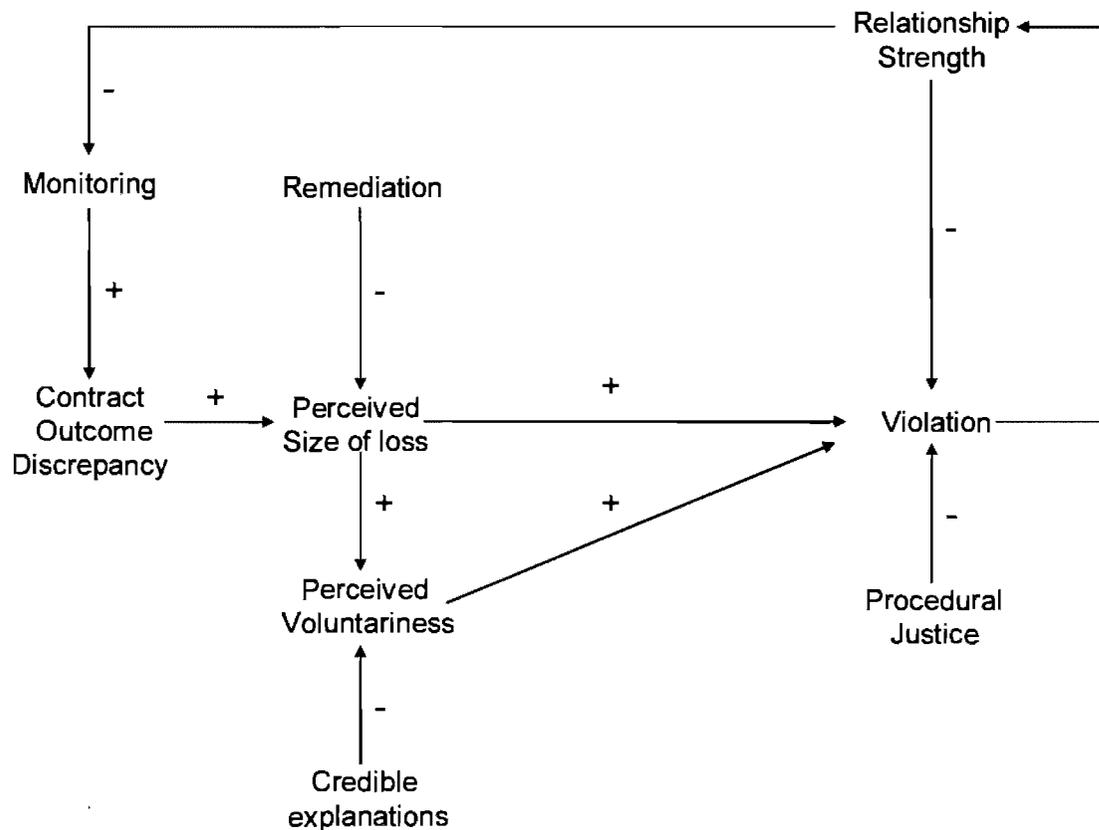
Les écrits offrent une double conception de la violation du contrat psychologique : *la rupture* et *le sentiment de violation*. *La rupture* du contrat psychologique est utilisée dans les écrits lorsque les salariés considèrent que l'organisation n'a pas respecté un (ou plusieurs) de ses engagements, qu'ils soient explicites ou implicites (Turnley et Feldman, 1998; Morrison et Robinson, 1997, 2000; Robinson et Rousseau, 1994; Shore et Tetrick, 1994). Il s'agit plus souvent de la perception de l'employé qu'une promesse faite implicitement ou explicitement par l'employeur n'a pas été respectée (Robinson et al., 1994; Robinson et Rousseau, 1994; Rousseau, 1989). Cela entraîne des sentiments de « déception, de colère et d'injustice » (Morrison et Robinson, 1997) qui peuvent être manifestés de manières

différentes et à plusieurs niveaux d'intensité. *Le sentiment de violation* du contrat psychologique se réfère à l' « état émotionnel et affectif » qui suit la perception de l'employé que son employeur a échoué à maintenir adéquatement le contrat psychologique (Morrison et Robinson, 1997).

1.2.1.2. Le processus de rupture du contrat psychologique

Rousseau (1995) s'est intéressée à comprendre les raisons qui mènent à une rupture du contrat psychologique. Elle a proposé un modèle, présenté ci-dessous, qui illustre bien la dynamique de la rupture du contrat psychologique (Figure 2).

Figure 2
Modèle de la rupture du contrat psychologique
(Rousseau, 1995)



Selon Rousseau (1995), la rupture d'un contrat psychologique est déclenchée par la perception qu'il y a divergence entre ce qui a été promis et ce que l'employé a réellement reçu. Trois principaux facteurs peuvent avoir un impact sur la perception de l'individu qu'une rupture du contrat psychologique a eu lieu: «la surveillance», «l'importance de la perte» et « la force de la relation ».

La « surveillance » a lieu lorsqu'un individu cherche une information particulière en surveillant le comportement d'un ou des individus autour de lui pour une occasion où la rupture pourrait avoir lieu. (Rousseau, 1995). Le deuxième

facteur est « l'importance de la perte ». Cela signifie que plus la promesse que l'employé perçoit comme étant non respectée est importante pour lui plus il va percevoir qu'il y a eu rupture du contrat psychologique. Finalement, la «force de la relation» signifie que plus la relation entre l'employeur et l'employé est forte moins l'employé va percevoir que la rupture du contrat est intentionnelle, cependant, si au contraire le lien de confiance initial est faible, l'employé va percevoir cette rupture comme étant intentionnelle.

Le modèle de Morrison et Robinson (1997), « the development of violation », illustre la dynamique de la rupture du contrat psychologique. Dans leur modèle, les auteurs font la distinction entre la perception d'un bris et une rupture du contrat psychologique. De plus, elles présentent deux principales causes menant à la perception d'une rupture du contrat psychologique : l'« incongruité » et le « reneing ». (Morrison et Robinson, 1997; Turnley et Feldman, 1999).

Le « reneing » a lieu lorsqu'une des parties ne tient pas à sa promesse, soit parce qu'elle en est incapable soit parce qu'elle ne le désire pas. (Morrison et Robinson, 1997; Rousseau, 1995). Plus l'employeur fait de promesses, plus il y a de chances qu'il soit inapte à les tenir, par manque de ressources ou à cause de circonstances inattendues. Les probabilités qu'il y ait du « reneing » augmentent également lorsque la performance organisationnelle diminue (Morrison et Robinson, 1997). Il y a des situations où l'employeur fait des promesses même s'il sait qu'il ne va pas pouvoir les tenir ou parce que pour une raison quelconque, il ne veut pas les tenir.

À l'opposé, lorsqu'il y a « incongruité », l'employeur croit réellement qu'il a tenu ses promesses, cependant, de son côté, l'employé perçoit qu'il y a eu une rupture du contrat psychologique et perçoit que l'employeur a manqué à ses obligations. Il se crée ainsi une mécontente des parties à l'égard d'une promesse (Morrison et Robinson, 1997; Rousseau, 1995) qui peut entraîner des réactions différentes de la part des employés (Lemire et Rouillard, 2005). Trois principaux

facteurs peuvent être la cause de l'incongruité. Tout d'abord, l'employeur et son employé peuvent avoir des « schémas divergents », ce qui signifie, par exemple, que leur définition de ce que constitue une relation d'emploi est différente. Ensuite, la complexité et l'ambiguïté de la promesse faite entre les deux parties peut causer de l'incongruité. Finalement, une mauvaise communication peut également être la cause de l'incongruité. Ainsi, l'incongruité et le renegeant jouent un rôle sur la perception de l'employé qu'il y a rupture du contrat psychologique.

1.2.2. Les conséquences de la rupture du contrat psychologique

Le contrat psychologique repose sur la confiance entre un employé et son employeur. Une rupture de ce lien peut entraîner de fortes réactions de la part de l'employé (Robinson et Rousseau, 1994; Rousseau, 1989). La réaction des salariés peut prendre plusieurs formes : un accroissement de l'intention de quitter l'organisation, l'utilisation de différents modes d'expression, la réduction de l'engagement organisationnel ou encore l'amenuisement de l'implication dans le travail (Hirschman, 1970; Farrell, 1983; Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988).

La typologie EVLN, nommée « Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Typology of responses to job satisfaction », illustre bien les différents comportements que les employés peuvent avoir face à la rupture du contrat psychologique. Les auteurs Hirschman (1970), Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous (1988) et Withey et Cooper (1989) sont ceux qui ont initialement abordé la typologie EVLN (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988). Ce modèle propose quatre réactions possibles que peuvent avoir les employés lorsqu'ils perçoivent une rupture du contrat psychologique: « Quitter », « négliger », « Voix » et « Fidélité » (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988)

Lorsqu'il y a rupture du contrat psychologique, l'employé peut décider de « *quitter* » l'entreprise. Il peut soit « démissionner, se faire transférer, chercher un

autre emploi ou même avoir l'intention de chercher un autre emploi ». (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988 : 601). L'employé peut également réagir en utilisant « *La voix* ». Cela signifie que l'employé peut essayer d'une manière constructive « d'améliorer la situation en discutant des problèmes avec le superviseur ou ses collègues, en essayant de résoudre des problèmes, en suggérant des solutions ou en cherchant de l'aide à l'extérieur de l'entreprise » (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988 : 601). L'employé peut également réagir en restant « *fidèle* » à l'entreprise en « attendant passivement, de manière optimiste que les conditions s'améliorent et en restant positif face au public par rapport à la situation de l'entreprise ». (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988 : 601) Finalement, face à une rupture du contrat psychologique, l'employé peut répondre en se comportant de manière « *négligente* », en laissant la situation se détériorer, en diminuant son niveau d'engagement envers l'entreprise, en augmentant son taux d'absentéisme et en négligeant la qualité de son travail (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988 : 601).

Plusieurs auteurs, tels que Turnley et Feldman (1999), se sont basés sur cette typologie pour leur étude afin de comprendre les différents effets d'un bris du contrat psychologique sur le comportement des employés. Cependant, aucune étude ne met l'emphase sur la comparaison entre les réactions des hommes et des femmes. Dans la section suivante, nous étudions les différences de comportements selon le genre face à la rupture du contrat psychologique.

2. Les différences de comportements entre les hommes et les femmes face à la rupture du contrat psychologique

Comme nous avons pu le constater, plusieurs auteurs se sont intéressés au contrat psychologique. La typologie EVLN illustre bien les différents comportements que peuvent avoir les employés face à une rupture du contrat psychologique. Dans cette section, nous présentons des théories permettant d'expliquer les différences entre les hommes et les femmes face à la rupture du contrat psychologique. Nous commençons avec la théorie du conflit travail-famille. Nous enchaînons ensuite avec les théories de socialisation, de la privation relative et de la masse critique.

2.1. Les théories permettant d'expliquer les différences entre les hommes et les femmes

Plusieurs théories permettent d'expliquer les différences d'attitude et de comportements entre les hommes et les femmes face à la perception d'une rupture du contrat psychologique. Dans cette section, nous présentons la théorie du conflit travail-famille, la théorie de la socialisation, la théorie de la privation relative et la théorie de la masse critique.

2.1.1. Le conflit travail – famille

Le conflit travail-famille est devenu un défi auquel doivent faire face les individus au quotidien. Il représente un conflit inter-rôle qui peut avoir lieu lorsque certaines responsabilités liées au travail et au domaine familial sont incompatibles et ont une influence négative sur la situation au travail de l'employé (Boles, Howard et Donofrio, 2001). « Le conflit travail-famille a des conséquences à la fois sur la vie au travail (sous forme d'absentéisme, rendement, etc.) et sur la vie personnelle (santé physique et mentale, insatisfaction à l'égard de la famille) des employés » (St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002 : 497).

Historiquement et traditionnellement, la conciliation travail-famille était confiée aux femmes. Cependant, depuis l'arrivée des femmes sur le marché du travail, la nécessité de gérer les responsabilités familiales ainsi que professionnelles est devenue une réalité dans les organisations qui touchent également les hommes. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles peut être définie comme étant « une gestion, une planification et une organisation du temps et des énergies autant des parents que des adultes aidant une personne dépendante » (Cantin, 1994 :2).

Pour faire face au conflit travail-famille, plusieurs solutions ont été mises en place en vue de favoriser la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Certaines solutions furent proposées par l'État et d'autres par les entreprises. Les principales contributions par l'État sont, tout d'abord, « les normes relatives au congé de maternité et au congé pour soin à donner à un enfant dans le Code Canadien du travail » (Cantin, 1994 :5). De plus, l'assemblée nationale du Québec, dans la Loi sur les normes du travail, a inscrit également les « dispositions pour encadrer le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental des travailleuses et travailleurs à l'intérieur de son champ de juridiction exclusif ». Elle a également prévu à la Charte des droits et libertés de la personne des « dispositifs pour encadrer des programmes d'équité salariale et d'équité en emploi » (Cantin, 1994 :5). Finalement, l'État québécois « encadre et subventionne des réseaux de services », tels que des garderies (certaines d'entre elles situées dans le milieu de travail) (Cantin, 1994 :5).

Les principales solutions mises en place par les entreprises ont été regroupées en quatre catégories : le « programme de gestion de l'horaire » (Time-based program), le « programme pour congé parental » (attachment-based program), le « programme d'assistance » (assistant-based program) et le « programme de soin pour enfant » (Child-care program) (Crampton et Mishra, 1999). Le « programme de gestion de l'horaire » se compose de l'horaire flexible, du partage de l'emploi, de l'emploi à temps partiel, des journées plus courtes et des semaines de travail

compressées (Crampton et Mishra, 1999). Le « programme pour congé parental » se compose du congé parental et de maternité, de la journée parentale ou familiale, du congé sabbatique pour événement familial, et du travail à la maison (Crampton et Mishra, 1999). Le « programme d'assistance » offre une assistance à la relocalisation, du counselling, de la formation et un plan de bénéfice « cafétéria » (Crampton et Mishra, 1999). Finalement, le « programme de soin pour enfant » offre une garderie sur le site et à l'extérieur, des listes de garderies fiables et des subventions pour garde d'enfants (Crampton et Mishra, 1999).

Malgré les solutions mises en place par les entreprises et l'État afin de supporter les employés dans leur double rôle, il en reste que la conciliation travail-famille est considérée comme étant principalement « un problème de femmes » (Méthot, Vandelac, 1993 : 49). Ce sont généralement les femmes qui assument la plus grande part des responsabilités familiales concernant les tâches ménagères et le soin des enfants (Goodman, 1999)

Les résultats d'une recherche financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), réalisée au cours de l'année 2002, en partenariat avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), montrent que la principale responsabilité familiale dont ont fait état les répondants est surtout la charge d'enfant (Tremblay et Amherdt, 2003). Contrairement à 33% pour les hommes, 56% des femmes qui ont participé à la recherche affirment consacrer la majorité de leur temps libre prioritairement aux soins de leurs enfants (Tremblay et Amherdt, 2003). Cette étude reflète donc une certaine inégalité au niveau de la répartition des responsabilités familiales.

Puisque la conciliation travail famille est encore considérée comme étant principalement un « problème de femmes » et puisque les responsabilités familiales reposent majoritairement sur les femmes, cela entraîne des différences au niveau de leurs attentes par rapport à celles des hommes. Les résultats de l'étude montrent que les femmes sont plus nombreuses à souhaiter travailler beaucoup moins et à

accepter une réduction de salaire afin d'obtenir une réduction du temps de travail. Ainsi, elles favorisent les conditions d'emploi qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, tels que les horaires de travail flexible, le respect de la part de l'employeur, ainsi qu'une communication bidirectionnelle ouverte et honnête. Ces préférences entraînent une réaction plus forte de la part des femmes lorsqu'elles perçoivent que ces conditions sont violées.

2.1.2. La théorie de la socialisation

Dans le passé, le succès professionnel était mesuré principalement en fonction du niveau salarial et du statut hiérarchique. Aujourd'hui cette notion conventionnelle du succès ne s'applique plus sur tous les individus. Plusieurs écrits sur le sujet ont remarqué une différence entre les sexes au niveau des valeurs et des motivations personnelles reliées au succès de carrière (Vincent, 2002). Les hommes et les femmes ne définissent pas la satisfaction de certaines conditions de travail de la même manière. La théorie de la socialisation proposée par Sturges (1999) permet d'expliquer ces différences. Les femmes valorisent davantage le travail intéressant et stimulant et leur permettant un certain équilibre dans leur vie. Elles ont moins tendance à être compétitives et individualistes que les hommes dans l'atteinte de leurs objectifs et apprécient davantage les relations avec les autres (Vincent, 2003). À l'opposé, les hommes définissent principalement le succès professionnel en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique.

Ces distinctions entre les hommes et les femmes quant à la définition de la notion du succès ont un impact sur leurs attentes face à l'employeur et entraînent des réactions et des comportements différents face à la perception de la rupture de certaines conditions de travail. Cette théorie permet de comprendre les différences constatées entre les deux sexes au niveau de leur perception de carrière et explique également le fait que les femmes ne ressentent pas un sentiment d'injustice et de mécontentement envers les hommes quant à leur salaire et leur emploi.

2.1.3. La théorie de la privation relative

La théorie de la privation relative, proposée par Crosby (1982), permet également d'expliquer la raison pour laquelle les femmes perçoivent leur salaire et leur emploi comme étant aussi réussis que ceux des hommes. Selon cette théorie, le sentiment de privation est relatif et non absolu et découle d'une différence entre les attentes de l'individu et ce qu'il possède réellement (Crosby, 1982). Pour qu'un individu éprouve un sentiment de privation et pour qu'il se sente privé d'un objet ou d'une opportunité (X), l'individu qui n'a pas X doit vouloir X, il doit voir que d'autres ont X, il doit sentir qu'il mérite X, il doit penser que c'est possible d'obtenir X et il ne doit pas se sentir responsable de ne pas avoir X pour le moment.

Les femmes quant à elles auraient tendance à se comparer entre elles lorsqu'elles se retrouvent dans un emploi dominé par les hommes (Vincent, 2003; Kirchmeyer, 1998). Puisque les attentes entre les sexes sont différentes et que les hommes et les femmes perçoivent le succès de carrière différemment, les femmes se sentent généralement moins désavantagé par rapport aux hommes et cela atténue leur sentiment de privation, de mécontentement et d'insatisfaction. Ainsi, cette théorie permet de comprendre la différence de réaction face à la perception d'une rupture du contrat psychologique selon le genre.

2.1.4. La théorie de la masse critique

La théorie de la masse critique (« tokenism ») permet d'expliquer les contraintes que perçoivent les femmes (les « tokens ») qui affectent leur carrière dans l'organisation. En entreprise, les femmes en haut de la hiérarchie organisationnelle sont rares et les postes sont généralement comblés par des hommes. Celles qui se retrouvent minoritaires dans un groupe composé majoritairement d'hommes représentent des symboles de ce que les femmes sont

capables de faire (« how-women-can –do »). Parfois, leur statut de groupe minoritaire est avantageux dans les organisations ou le succès est lié au niveau de visibilité. Cependant, souvent ces femmes peuvent se sentir exclues et faire face à la solitude de « l'étrangère ». Ce sentiment de solitude entraîne un taux de roulement et d'échec plus élevés chez les femmes que chez des hommes (Kanter, 1977).

Puisque les femmes perçoivent que leurs opportunités sont plus rares que celles des hommes et que plusieurs barrières viennent affecter leur salaire et leur position hiérarchique, alors, elles modifient leurs préférences vis-à-vis certaines conditions de travail et ont des attentes moins élevées qui diffèrent de celles des hommes (Kanter, 1977). Ces différences au niveau des attentes sont susceptibles d'entraîner des différences de comportements face à une rupture du contrat psychologique.

Ainsi, les entreprises doivent désormais redéfinir ce que constitue la notion de succès et ne doivent pas assumer que les employés ont tous des besoins et des valeurs homogènes. En tenant compte de ces divergences individuelles, les entreprises s'assureront de maintenir un certain niveau de satisfaction et d'engagement de la part des employés. L'objectif de notre recherche est tout d'abord, de déterminer quelles composantes du contrat psychologique sont plus importantes pour les hommes et lesquelles le sont pour les femmes, de plus, nous étudions les effets des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement selon le genre.

CHAPITRE 2: La problématique, les questions de recherche, le modèle conceptuel et les hypothèses

Dans ce chapitre, nous présentons tout d'abord une synthèse de la littérature ainsi que la problématique de recherche. Nous abordons ensuite les objectifs, les questions de recherche et notre modèle conceptuel et finalement, nous terminons avec la formulation de nos hypothèses.

2.1. La synthèse de la littérature et la problématique

La revue de la littérature du chapitre précédent nous a permis de revoir, dans un premier temps, les études recensées dans la littérature sur le contrat psychologique. En effet, le contrat psychologique est un concept qui a récemment pris beaucoup d'importance dans les entreprises. Il peut être défini comme étant « la croyance qu'a un individu à l'égard des obligations réciproques qui existent entre lui et son employeur » (Morrison et Robinson, 1997). Ainsi, le contrat psychologique tente d'expliquer la dynamique qui se construit entre les employés et leur employeur au sujet de l'interprétation des conditions formelles ou informelles de la relation d'emploi soumise à des changements rapides de l'environnement (Turnley et Feldman, 1999). Ces obligations réciproques sont définies par l'employé et non pas par l'organisation. Il existe quatre types de contrats psychologiques (transactionnel, relationnel, équilibré et transitionnel) ayant chacun des fondements différents et pouvant être différencié l'un de l'autre selon le type d'engagement de l'employeur et celui de l'employé.

Le contexte organisationnel actuel, caractérisé par l'instabilité et la turbulence, a fragilisé le lien de confiance entre l'employeur et l'employé et a entraîné des occasions de perception de rupture des promesses plus fréquentes. Ainsi, lorsque les employés perçoivent que leurs employeurs ont manqué à leurs obligations il y a rupture du contrat psychologique (Turnley et Feldman, 1999). La typologie de EVLN que nous avons vue précédemment présente les quatre réactions

possibles que les employés peuvent manifester face à la perception d'une rupture du contrat psychologique. Lorsqu'un employé perçoit que son employeur n'a pas tenu ses promesses, l'employé peut réagir en ayant l'intention de quitter l'entreprise, en démissionnant, en se faisant transférer, en cherchant un autre emploi ou en ayant l'intention de chercher un autre emploi. L'employé peut également réagir en utilisant la voix et essayer de manière constructive d'améliorer la situation. Il peut réagir également en maintenant un certain niveau d'engagement affectif et en attendant de manière optimiste que les conditions s'améliorent (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988). À l'opposé, l'employé peut se comporter de manière négligente en diminuant son niveau d'engagement, en augmentant son taux d'absentéisme et en négligeant la qualité de son travail (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988).

Tel que nous l'avons mentionné dans le chapitre 1, les entreprises sont confrontées à une nouvelle réalité. Tout d'abord, l'instabilité du contexte économique et son caractère hautement compétitif entraînent d'énormes contraintes organisationnelles. L'ouverture des marchés sur le monde ainsi que l'évolution technologique ne sont que deux exemples qui ont poussé les entreprises à rester compétitives afin d'assurer leur survie. L'instabilité du contexte économique et de l'environnement est à l'origine de plusieurs changements importants dans la relation d'emploi. L'un des changements les plus significatifs est la perte de sécurité d'emploi. Les entreprises recherchent désormais la flexibilité, l'enrichissement des responsabilités, l'élargissement des tâches, et exigent également le développement de compétences multiples. Ces changements, survenus dans la relation d'emploi, ont entraînés l'émergence d'un nouveau contrat psychologique caractérisé par une dynamique plus transactionnelle (Lemire, 2005; Sharp, 2003). Ainsi, les organisations ne peuvent plus offrir les mêmes conditions de travail que dans le passé et leurs attentes envers les employés se sont transformées.

Ainsi, afin de demeurer compétitives sur le plan international, les organisations doivent s'assurer de maintenir une main d'œuvre compétente et motivée. Cependant, la diversité démographique représente également un enjeu auquel doivent faire face les entreprises. Le vieillissement de la main d'œuvre, la hausse du niveau de scolarité des travailleurs, le ralentissement de la croissance de la population, les minorités ethniques et la décroissance du nombre de jeunes travailleurs sont tous des exemples de changements ayant affectés les entreprises depuis les quelques dernières années (Dolan, Saba, Jackson et Schuler, 2002). De plus, l'arrivée des femmes sur le marché du travail représente, depuis plusieurs années, une réalité et un enjeu pour les entreprises. Les statistiques révèlent « une augmentation de la présence des femmes mariées et des femmes avec des enfants dans les entreprises » (Dolan, Saba, Jackson et Schuler, 2002 :10). Malgré le fait qu'elles sont moins nombreuses à gravir les hauts échelons de la hiérarchie organisationnelle, elles jouent un rôle de plus en plus important dans les entreprises et prennent une place importante sur le marché du travail. Ainsi, les entreprises doivent tenir compte de cette nouvelle réalité et trouver les moyens nécessaires pour répondre aux différents besoins de la main-d'œuvre (Dolan, Saba Jackson et Schuler, 2002)

Plusieurs théories, telles que les théories de la masse critique, de la socialisation, de la privation relative et du conflit travail famille, suggèrent qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes quant à leurs attentes et quant à leur satisfaction face à certaines conditions de travail. Malgré l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, le conflit travail famille et les responsabilités familiales sont encore considérés comme étant un problème de femmes (Méthot et Vandelac, 1993). Ainsi, les femmes perçoivent que leurs opportunités sont plus rares que celles des hommes et que plusieurs barrières viennent affecter leur salaire et leur position hiérarchique. Elles ont également moins tendance à être compétitives et individualistes que les hommes et apprécient davantage le travail intéressant et les conditions de travail facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. De leur côté, les hommes mesurent

leur succès professionnel principalement en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique (Chodorow, 1974; Vincent, 2003).

Plusieurs études ont tenté d'expliquer les comportements des individus face à la rupture du contrat psychologique. Certains auteurs se sont penchés sur le succès de carrière, sur les employés à temps plein et à temps partiel ainsi que sur l'impact de l'âge sur la relation entre la rupture du contrat psychologique et l'engagement organisationnel. Cependant, aucune étude ne s'est penchée sur les différences de comportements entre les hommes et les femmes face à la rupture du contrat psychologique. Face à la perception d'une rupture du contrat psychologique, un employé peut se comporter de plusieurs manières. Nous avons mentionné précédemment quatre réactions possibles que peut avoir un employé lorsqu'il perçoit que son employeur a manqué à une promesse ou à ces obligations (l'intention de quitter, la voix, l'engagement affectif et la négligence). Cependant, il existe d'autres effets possibles, tels qu'une diminution de la confiance de l'employé envers son employeur, une baisse de sa satisfaction pouvant entraîner une démotivation et une baisse de son niveau de performance (Robinson et Rousseau, 1994). De plus, la perception d'une rupture du contrat psychologique peut engendrer des comportements d'isolement de la part de l'employé (Conway et Briner, 2002).

Si la plupart des études portant sur la rupture du contrat psychologique examinent l'effet de sa rupture mesurée à partir d'un seul indice, notre recherche permettra de connaître en détail les motifs de rupture qui sont davantage ressentis par les hommes et les femmes et qui risquent d'avoir des répercussions différentes selon le genre. Nous avons donc trouvé intéressant de nous attarder sur ce sujet puisque nous avons pu constater une divergence entre les sexes au niveau des valeurs et des motivations personnelles reliées au succès de carrière (Saba, Lemire, 2005). D'après les études recensées de la revue de littérature nous pouvons supposer que les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la conciliation travail-famille, tels que les horaires de travail flexible, le respect de la

part de l'employeur, ainsi qu'une communication bidirectionnelle ouverte et honnête auront un impact plus important chez les femmes. À l'opposé, nous pouvons supposer que les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la rémunération et à l'avancement de carrière auront un impact plus important chez les hommes.

L'intérêt de notre étude est donc d'essayer de vérifier si des différences existent réellement selon le genre dans le but de permettre aux entreprises d'adapter leurs pratiques de gestion et leurs conditions de travail en conséquence afin de maintenir une main d'œuvre satisfaite et motivée. Nous étudierons donc les effets des motifs de rupture du contrat psychologique sur les comportements et les attitudes des employés en nous basant sur la typologie de EVLN. Les motifs représentent les conditions d'emploi, les attentes, les promesses ou les engagements de l'employeur. Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, l'employé entretient des attentes envers ce qu'il perçoit être des promesses faites par l'organisation. Ainsi, dans le cadre du contrat psychologique, les engagements de l'employeur sont relatifs notamment à l'équilibre travail-famille, au développement interne, à l'atmosphère sociale, au contenu d'emploi, aux récompenses financières, à l'étréitesse, au développement externe, à la performance dynamique et à la stabilité d'emploi (Rousseau, 2000; De Vos Buyens et Sharks, 2003). Ainsi, nous tentons d'identifier les engagements de l'employeur qui ont plus d'importance pour les hommes et ceux qui ont plus d'importance pour les femmes et ceux dont la rupture peut causer des comportements différents selon le genre.

2.2. Les objectifs et questions de recherche

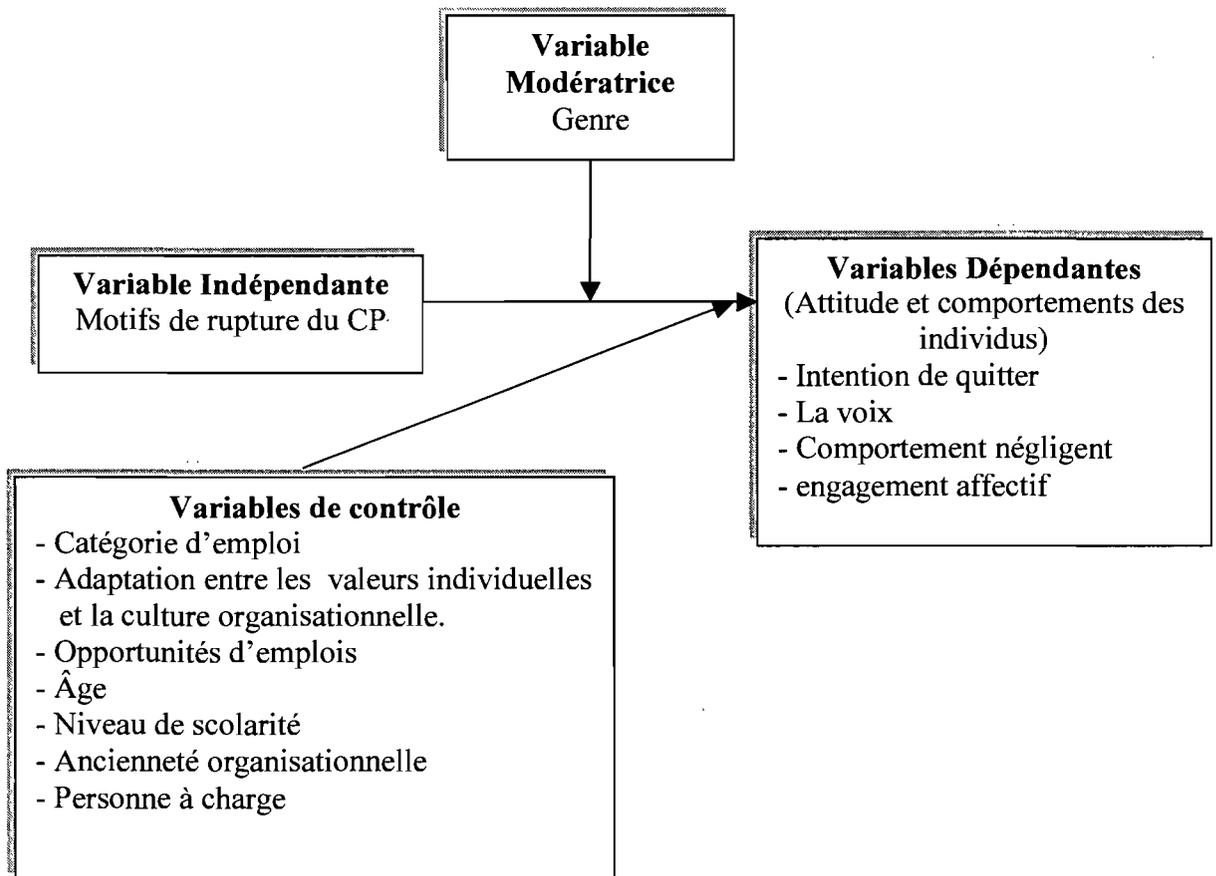
Comme nous avons pu le constater, il existe une vaste littérature portant sur le contrat psychologique et les effets de sa rupture sur le comportement des individus au travail. Cependant, tel que mentionné précédemment, aucune étude ne met l'emphase sur la différence entre les hommes et les femmes quant à leurs comportements face à la perception d'une rupture du contrat psychologique.

L'objectif de notre recherche est tout d'abord de déterminer s'il existe réellement une différence de comportements entre les hommes et les femmes face à la perception d'une rupture du contrat psychologique. Par la suite, notre objectif est de vérifier les conditions de travail dont la rupture fait davantage réagir les hommes en comparaison avec les femmes. Nous avons donc formulé nos questions de recherche comme suit :

1. Quels sont les motifs de rupture du contrat psychologique qui influencent le comportement des individus au travail?
2. Est-ce que la rupture de certaines conditions de travail entraîne des comportements qui diffèrent selon le genre?

2.3. Le modèle conceptuel

Dans cette section nous présentons, à l'aide d'un modèle, les concepts de base de nos questions de recherche, tels que notre variable indépendante (les motifs de rupture du contrat psychologique), nos variables dépendantes qui ont trait aux attitudes et comportements des individus au travail (l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif), et notre variable de modération (le genre). Nous enchaînons en expliquant les liens entre ces variables



Notre modèle s'articule autour de quatre groupes de variables. Le premier regroupe nos variables dépendantes. Il consiste à examiner les attitudes et les comportements associés à la rupture du contrat psychologique, notamment l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif. Le deuxième groupe comporte notre variable indépendante qui a trait aux motifs de rupture du contrat psychologique. Il s'agit de déterminer l'impact des motifs de rupture du contrat psychologique sur nos quatre variables dépendantes. Notre troisième variable est notre variable modératrice (le genre) puisque nous supposons que les motifs de rupture du contrat psychologique ont une influence sur les attitudes et comportements des individus au travail, mais que cette influence pourrait être différente selon le sexe de la personne. Nous tentons ainsi d'examiner son effet sur la relation entre les motifs de rupture du contrat psychologique et

chacune de nos variables dépendantes. Finalement, notre quatrième groupe de variables se compose de nos variables de contrôle, qui sont la catégorie d'emploi, l'adéquation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle, les opportunités d'emplois, l'âge, le niveau de scolarité, l'ancienneté et personnes à charge. Le choix de ces variables a été effectué en s'appuyant sur différentes études, telles que celle de Dalcourt (2006) sur l'effet de l'âge sur la relation entre la rupture du contrat psychologique et l'engagement organisationnel qui affirme qu'il semble bien exister des différences entre les employés plus jeunes et les employés plus âgés par rapport à leur perception de la réalisation des promesses faites à leur égard. Nous nous sommes également appuyés sur l'étude effectuée par Blouin (2004) sur l'effet modérateur du statut d'emploi sur l'influence de la réalisation des promesses faites aux employés sur l'engagement organisationnel, ainsi que sur l'étude de De Meuse (2001) qui a souligné l'impact du statut d'emploi sur la perception du contrat psychologique. Nous désirons contrôler ces variables puisqu'elles peuvent avoir un impact sur les attitudes et comportements des individus au travail.

2.4. La formulation des hypothèses

Plusieurs recherches ont montré l'impact négatif de la rupture du contrat psychologique sur le comportement et les attitudes des employés (Rusbult et al., 1988; Conway et Briner, 2002; Robinson et Rousseau, 1994; Rousseau, 1996). La typologie EVLN (Exit, Voice, Loyalty and Neglect) proposée par Rusbult et al. (1988) propose quatre réactions possibles que peuvent avoir les employés lorsqu'ils ressentent de l'insatisfaction au travail. Ils peuvent réagir soit en ayant l'intention de quitter l'entreprise (démissionner, se faire transférer, chercher un autre emploi ou avoir l'intention de chercher un autre emploi), en utilisant la voix, soit, en gardant un certain niveau d'engagement affectif envers l'entreprise ou en se comportant de manière négligente.

Les études montrent qu'il existe un lien positif entre l'insatisfaction au travail et l'intention de quitter, le comportement négligent et la voix. À l'opposé, il

existe un lien négatif entre l'insatisfaction au travail et le niveau d'engagement affectif de l'employé (Rusbult et al., 1988). De plus, l'étude faite par Turnley et Feldman (1999) sur l'impact de la rupture du contrat psychologique sur les attitudes et comportements des individus (typologie EVLN), montre qu'il existe un lien positif entre la rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter, la voix et le comportement négligent d'un employé et un lien négatif entre la rupture du contrat psychologique et l'engagement affectif de l'employé. Cependant, selon Van Dyne et al., la voix proactive est utilisée de manière positive, afin d'améliorer la situation et proposer des solutions. Nous sommes donc arrivés aux hypothèses suivantes :

H1 : Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter et le comportement négligent d'un employé.

H2 : Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif de l'employé.

Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, aucune étude ne traite directement de l'effet du genre sur le comportement des individus au travail. Cependant, en se basant sur la littérature et les théories que nous avons étudiées dans le chapitre précédent, nous pouvons constater qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes au travail, quant à leurs attentes et quant à leurs préférences en ce qui a trait aux conditions de travail. La satisfaction ou la non satisfaction de ces conditions de travail sont susceptibles d'avoir un impact sur leur comportement. Les études montrent que les femmes sont celles qui ont le poids des responsabilités familiales ainsi que de la conciliation travail famille. Elles ont donc tendance à favoriser les conditions de travail qui facilitent la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et apprécient davantage le travail intéressant. À l'opposé les hommes mesurent leur succès professionnel principalement en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique. De ce fait, nous supposons que les femmes réagiront plus fortement face à la rupture des

conditions de travail qui ont trait à l'équilibre travail-famille. Ces observations nous mènent aux hypothèses suivantes :

H3 : Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la **conciliation travail-famille** et l'intention de quitter et le comportement négligent plus importante chez les femmes.

H4 : Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la **conciliation travail-famille** et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus importante chez les femmes.

Une atmosphère sociale néfaste entraîne généralement un certain niveau d'insatisfaction chez les employés. Comme il existe un lien positif entre l'insatisfaction au travail et l'intention de quitter et le comportement négligent ainsi qu'un lien négatif entre l'insatisfaction au travail et la voix prosociale et l'engagement affectif d'un employé, nous pouvons présumer qu'il existe un lien positif entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale et l'intention de quitter et le comportement négligent. À l'opposé, nous pouvons supposer que les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale entraînent une diminution de la voix prosociale et de l'engagement affectif de l'employé. Cependant, il ne semble pas y avoir de recherches nous permettant d'affirmer que le genre modère cette relation. De ce fait, les hypothèses suivantes supposent que la relation entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale et les attitudes et comportements des individus est identique pour les hommes et pour les femmes.

H5 : Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'**atmosphère sociale** et l'intention de quitter et le comportement négligent identique pour les hommes et les femmes.

H6: Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'**atmosphère sociale** et la voix prosociale et l'engagement affectif identique pour les hommes et les femmes.

Dans les écrits, l'employabilité, est généralement présentée comme « un élément essentiel de la dimension transactionnelle du nouveau contrat

psychologique, comme un avantage compétitif, à la fois pour les individus et pour les organisations » (Lemire, 2005). C'est, par définition, « la capacité d'une personne à développer son domaine de compétences, à remplir une mission et à trouver un emploi dans son entreprise actuelle ou à l'extérieur malgré des changements et évolutions qui affectent l'environnement » (Lemire, 2005). Avec l'émergence du nouveau contrat psychologique, la culture paternaliste qui existait auparavant, caractérisée par la performance et la sécurité d'emploi, doit être compensée par le développement de l'employabilité (Lemire, 2005). Si l'organisation manque à son obligation d'investir dans le développement de l'employabilité de leurs employés, cela causera une certaine insatisfaction qui aura un impact négatif sur les attitudes et comportements des individus. Il ne semble pas y avoir d'étude qui mentionne l'impact du genre sur la relation entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'employabilité et l'intention de quitter, la voix, l'engagement organisationnel et le comportement négligent des employés.. Ainsi, nous supposons que la relation est la même chez les hommes et les femmes. Nous arrivons donc aux hypothèses suivantes :

H7 : Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à **l'employabilité** et l'intention de quitter et le comportement négligent identique pour les hommes et les femmes.

H8 : Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à **l'employabilité** et la voix prosociale et l'engagement affectif identique pour les hommes et les femmes.

Une étude effectuée par Ito et Brotheridge (2006) montre qu'il existe un lien positif entre la stabilité d'emploi et l'engagement affectif. Il existe également un lien positif entre la stabilité d'emploi et la satisfaction au travail (Ito, Brotheridge, 2006). Comme l'insatisfaction au travail a un impact sur l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif de l'employé, il existe donc un lien entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la sécurité d'emploi et les attitudes et comportements des employés au travail. L'étude montre également que les femmes, surtout lorsqu'elles sont jeunes et fondent une famille, considèrent la stabilité d'emploi comme étant très importante.

La stabilité d'emploi renforce le lien de confiance entre l'employeur et son employé. Elle permet une meilleure négociation des conditions de travail et facilite la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles (Ito, Brotheridge, 2006). Comme le conflit travail famille est considéré comme étant encore un problème de femmes, nous pouvons supposer qu'elles seraient plus affectées par les motifs de violations du contrat psychologique qui ont trait à la stabilité d'emploi que les hommes. De cette logique découlent les hypothèses suivantes :

H9 : Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la **stabilité d'emploi** et l'intention de quitter et le comportement négligent plus importante chez les femmes.

H10: Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la **stabilité d'emploi** et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus importante chez les femmes.

Les études montrent que les hommes sont ceux qui détiennent les postes les plus élevés dans la hiérarchie organisationnelle (White et al., 1992; Mavin, 2000; Vincent, 2003). À l'opposé, les femmes expriment un plus grand désir d'obtenir des défis progressifs et des postes satisfaisants que de progresser vers le haut de la hiérarchie (Vincent, 2003). Nous pouvons donc supposer que les hommes recherchent des postes comportant plus de responsabilités ainsi qu'un niveau d'autonomie plus élevé que les femmes. Un manque d'autonomie pourrait donc entraîner un certain niveau d'insatisfaction plus important chez les hommes, pouvant avoir un impact sur leurs attitudes et leurs comportements au travail. Nous arrivons donc aux hypothèses suivantes :

H11: Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'**autonomie** et l'intention de quitter et le comportement négligent plus importante chez les hommes.

H12: Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'**autonomie** et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus importante chez les hommes.

De plus, en se basant sur nos hypothèses précédentes et sur notre cadre théorique, nous pouvons déduire que le développement interne (avancement de

carrière) et la rémunération sont des éléments plus importants pour les hommes que pour les femmes. Nous avons donc formulé nos hypothèses de la manière suivante:

H13: Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait au **développement interne** et l'intention de quitter et le comportement négligent plus importante chez les hommes.

H14: Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait au **développement interne** et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus importante chez les hommes.

H15: Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait aux **récompenses financières** et l'intention de quitter et le comportement négligent plus importante chez les hommes.

H16: Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait aux **récompenses financières** et la voix prosociale le niveau d'engagement affectif plus importante chez les hommes.

La performance dynamique (encadrement) est importante pour tout employé travaillant dans une entreprise et essentielle pour maintenir un haut niveau de motivation. Cependant, il ne semble pas y avoir d'étude qui spécifie si l'encadrement est plus important pour les hommes ou pour les femmes. Nous proposons donc les hypothèses suivantes :

H17: Il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à **la performance dynamique** et l'intention de quitter et le comportement négligent identique pour les hommes et les femmes.

H18: Il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à **la performance dynamique** et la voix prosociale et l'engagement affectif identique pour les hommes et les femmes.

Les changements dans la relation d'emploi qui ont eu lieu dans les dernières années ont entraîné une modification des conditions de travail et l'émergence d'un nouveau contrat psychologique plus transactionnel qu'auparavant. Cependant aucune littérature ne fait de lien direct entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à **l'aspect transactionnel (étroitesse)** et l'intention de

quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif. Il nous est donc impossible de poser des hypothèses par rapport à cette dimension.

CHAPITRE 3 : La méthodologie

Ce chapitre porte sur les principaux éléments de notre méthodologie de recherche. Nous présentons le type de recherche, l'échantillon, l'instrument de collecte de données, l'opérationnalisation des variables ainsi que le plan d'analyse.

3.1. Le type de recherche

Afin de préciser notre démarche méthodologique, nous déterminons tout d'abord le type de recherche que nous menons. Tout d'abord notre étude s'inscrit dans une approche **déductive** puisqu'elle se base sur des hypothèses que nous souhaitons tester. Nous désirons vérifier l'impact des motifs de rupture du contrat psychologique sur les comportements des individus au travail selon le genre. Ainsi, il faut élaborer des hypothèses et les confronter ensuite à la réalité (Strauss et Whitfield, 1998). En règle générale, la recherche déductive fait appel aux méthodes quantitatives. Conformément à cette tendance, nous pouvons affirmer que notre étude est **quantitative** puisque nous utilisons des analyses statistiques et qu'elle repose sur des hypothèses (Strauss et Whitfield, 1998).

Notre étude constitue une recherche **comparative** puisqu'elle vise à comparer le comportement des hommes versus celui des femmes. Elle peut être considérée comme **exploratoire** puisqu'aucune étude sur l'impact des motifs de rupture du contrat psychologique sur les comportements des individus selon le genre n'a été abordée auparavant. Finalement, notre recherche est **appliquée** puisque notre sujet porte sur des aspects tangibles et sur une problématique concrète observée dans les entreprises, notamment le comportement des hommes et des femmes au travail.

3.2. L'échantillon et l'instrument de collecte de données

Vu la nature quantitative de notre étude, l'utilisation de données secondaires s'avère un choix intéressant. Ainsi, nous reprenons les données provenant d'une recherche effectuée en 2005 par les professeures Tania Saba et Louise Lemire portant sur les nouvelles relations d'emploi dans l'administration publique fédérale du Canada et de la région du Québec.

Ces données ont été recueillies grâce à une enquête par questionnaire. Le questionnaire a été construit par une équipe de chercheurs de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal (Tania Saba et Marie-Ève Dufour) et de l'École nationale d'administration publique (Louise Lemire). Il est composé de 245 questions et le temps estimé pour y répondre est de 45 minutes. Il est disponible dans les deux langues officielles. L'échantillon est composé des employés de l'administration publique fédérale de la région de Québec. Le Conseil fédéral du Québec les a invités à compléter le questionnaire en ligne, via le site internet de l'École nationale d'administration publique (ENAP) et 791 questionnaires ont été retournés et jugés utilisables.

3.3. L'opérationnalisation des variables

Dans la section suivante, nous reprenons nos concepts en spécifiant pour chacun d'entre eux les dimensions, les composantes et les indicateurs. Nous présentons notre variable indépendante (les motifs de rupture du contrat psychologique), nos variables dépendantes (l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif), notre variable modératrice (le genre) et finalement nos variables de contrôle (la catégorie d'emploi, l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle, les opportunités d'emplois, l'âge, le niveau de scolarité, l'ancienneté et les personnes à charge).

3.3.1. La variable indépendante : les motifs de rupture du contrat psychologique

Le concept de motifs de rupture du contrat psychologique se compose de neuf dimensions validées dans les écrits par Rousseau (2000) et De Vos Buyens et Sharks (2003), qui sont l'équilibre travail-famille, le développement interne, l'atmosphère sociale, le contenu d'emploi, les récompenses financières, l'étroitesse, le développement externe, la performance dynamique et la stabilité. Ces dimensions peuvent être mesurées à l'aide de 26 indicateurs (Robinson et al., 1994 et Tekleab et Taylor, 2003). Pour chacune des dimensions les participants ont dû répondre à la question suivante : « Est-ce que votre ministère/agence a respecté cet engagement envers vous? ». Ils ont dû se positionner sur une échelle de Likert mesurant le niveau de respect et comprenant 7 points (1=totalement en désaccord; 7=totalement en accord), en indiquant la réponse qui reflète le plus leur situation.

1) L'équilibre travail – famille

- a) Le respect de ma situation personnelle.
- b) La possibilité de profiter d'un horaire variable qui répond à mes besoins personnels.
- c) Une attitude souple envers la conciliation de ma vie professionnelle et de ma vie privée.

2) Le développement interne

- a) Des occasions d'avancement dans l'organisation.
- b) Des occasions de développement professionnel dans l'organisation.
- c) Des occasions de promotion.

3) L'atmosphère sociale

- a) Une bonne ambiance de travail.
- b) Des relations interpersonnelles positives entre les collègues de travail.
- c) Une bonne collaboration employeur – employé.

4) Le contenu d'emploi

- a) Un emploi qui me permet de prendre des décisions seul.
- b) Un emploi qui comporte de grandes responsabilités.
- c) Des occasions d'utiliser mes compétences et mes capacités.

5) Les récompenses financières

- a) Des hausses salariales fondées sur le rendement.
- b) Un programme intéressant de rémunération et d'avantages sociaux.
- c) Des avantages et des primes.

6) L'étroitesse

- a) Une implication limitée dans les activités de mon ministère/agence (ex : pas de participation à des comités stratégiques).
- b) Une formation limitée au poste que j'occupe actuellement.
- c) Un emploi comportant des responsabilités spécifiques et bien définies.

7) Le développement externe

- a) Une aide pour développer des habiletés recherchées sur le marché de l'emploi.
- b) Des affectations de travail qui renforcent ma valeur sur le marché de l'emploi.
- c) Des occasions d'emploi dans une autre entité de l'administration publique fédérale du Canada.
- d) Des occasions d'emploi dans des organisations du secteur privé.

8) La performance dynamique

- a) Un soutien pour m'aider à atteindre les plus hauts niveaux de performance possibles.
- b) Un soutien pour m'aider à rencontrer des objectifs de plus en plus exigeants.
- c) Des critères de rendement clairement établis.

9) La stabilité

- a) Une stabilité d'emploi

3.3.2. Les variables dépendantes : « quitter », « la voix », « le comportement négligent » et « l'engagement affectif »

Nos variables dépendantes, « Quitter », « Voix », « Loyauté » et « Négligence », peuvent être mesurées à l'aide de 13 indicateurs (Rusbult, Farrell, Rogers et Mainous, 1988 et Rousseau, 1995). Les participants doivent répondre à la question suivante : « Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivant. » et doivent faire un choix parmi une série de réponses distribuées sur une échelle de Likert de 7 points (1= Tout à fait en désaccord; 7= Tout à fait en accord) en indiquant la réponse qui reflète le plus leur situation pour chaque énoncé.

1) L'intention de quitter

- a) J'ai récemment consacré du temps à rechercher un autre emploi
- b) Au cours de la prochaine année, je vais probablement rechercher un emploi dans une autre organisation.
- c) Quand mes conditions de travail se détériorent, je pense davantage à quitter mon emploi
- d) Je pense souvent à quitter mon emploi

2) La voix

- a) Je propose des solutions aux problèmes par souci de collaboration au profit de mon ministère/agence.
- b) Je propose des changements car je me préoccupe de façon constructive de mon ministère/agence.

3) L'engagement affectif

- a) Je serais très heureux de terminer ma carrière dans mon ministère/agence
- b) Je considère que les problèmes de mon ministère/agence sont aussi les miens
- c) Actuellement, la difficulté de trouver un autre emploi constituerait une conséquence négative au fait de quitter mon ministère/agence.
- d) Je ne me sens pas « émotivement attaché » à mon ministère/agence
- e) Mon ministère/agence a pour moi une signification très importante
- f) Je n'ai pas l'impression d'être un membre à part entière de mon ministère/agence.

4) Le comportement négligent

- a) Parfois je n'ai pas envie de travailler, je travaille lentement et je suis porté à faire des erreurs.
- b) J'essaie de ne pas attirer l'attention de mon supérieur pour parler avec des collègues, prendre des pauses, ou m'adonner à des affaires personnelles sur le temps de travail.
- c) Il m'arrive occasionnellement de ne pas mettre beaucoup d'effort dans mon travail.
- d) Parfois, lorsque je n'ai pas envie de travailler, je me déclare malade.
- e) Je me préoccupe très peu de ce qui arrive à mon ministère/agence, en autant que je reçoive mon salaire
- f) J'arrive occasionnellement en retard, simplement parce que je n'ai pas envie de travailler.

3.3.3. La variable modératrice : le genre

Le genre représente une variable dichotomique puisqu'elle est mesurée sur une échelle nominale ne comportant que deux possibilités. Les répondants doivent choisir entre « féminin », codé 1 et « masculin », codé 2 afin de répondre à la question suivante : « Quel est votre sexe? »

3.3.4. Les variables de contrôle

Dans notre modèle d'analyse nous avons retenu les variables de contrôle suivantes, puisqu'elles ont été associées dans le passé à certaines dimensions du comportement:

L'âge

Cette variable se mesure par une question ouverte : « Quel âge avez-vous? ». Les répondants doivent indiquer leur âge en nombre d'années.

L'ancienneté dans le poste

Pour cette variable, les répondants doivent répondre aux questions ouvertes suivantes : « Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel? ».

La catégorie d'emploi

Pour cette variable, la question va se présenter au répondant de la manière suivante : « à quelle secteur d'emploi appartenez-vous? ». Pour répondre à cette question, plusieurs choix vont leur être proposés, tels que exploitation, soutien administratif, technique, administration et services extérieurs scientifiques et professionnels et direction.

Le niveau de scolarité

Les répondants doivent choisir leur niveau de scolarité le plus élevé qu'ils ont obtenu parmi sept niveaux de scolarité (allant du secondaire au doctorat). La

question est posée ainsi : « Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu? ».

Les opportunités d'emplois

Les questions suivantes ont été posées pour mesurer les opportunités d'emploi: « quelles sont vos compétences professionnelles actuelles pour les prochaines années? », « quelles sont vos perspectives d'emploi dans le contexte actuel? » et « quelle est la possibilité de vous trouver un autre emploi satisfaisant? ». Les participants devaient faire un choix parmi une série de réponses distribuées sur une échelle de Likert de 7 points (1=Extrêmement faible(s); 7=Extrêmement forte(s)) en indiquant la réponse qui reflète le plus leur situation.

Le statut d'emploi

Le statut d'emploi représente une variable dichotomique où les répondants doivent choisir entre temps plein (codé 1) et temps partiel (codé 2).

Les personnes à charge

Cette variable se mesure avec une question ouverte : « Combien de personnes sont à votre charge? ». Les répondants doivent simplement indiquer le nombre de personnes à charge.

L'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle

Pour mesurer cette variable, les questions se présentent de la manière suivante : « mes valeurs, mes buts et ma personnalité s'harmonisent avec ceux de mon ministère/agence et son personnel actuel », « mes valeurs et ma personnalité m'empêchent de m'intégrer à mon ministère/agence, car elles diffèrent de celles de la plupart des autres employés » et « les valeurs et la personnalité de mon ministère /agence correspondent aux miennes ». Les participants devaient faire un choix parmi une série de réponses distribuées sur une échelle de Likert de 7 points (1=Tout à fait en désaccord; 7=Tout à fait en accord) en indiquant la réponse qui reflète le plus leur situation.

3.4. L'analyse statistique

Cette section a pour but de donner un aperçu de la manière dont nous avons procédé pour l'analyse de nos données. Nous commençons par faire une analyse descriptive de nos données, ensuite, nous vérifions la consistance interne de nos instruments de mesure et finalement nous effectuons des régressions hiérarchiques pour vérifier nos hypothèses.

3.4.1. L'analyse descriptive

L'analyse descriptive permet d'étudier les liens existants entre nos variables. Cependant, l'analyse des données de toute étude comportant des valeurs numériques commence par « l'utilisation de statistiques descriptives qui permettent de décrire les caractéristiques de l'échantillon dans lequel les données ont été recueillies et de décrire les valeurs obtenues par la mesure des variables » (Fortin, 1993 :275). Le choix du type de statistiques descriptives à utiliser dépend du type de la variable, celle-ci étant soit discrète, soit continue.

Dans le cas de notre étude, le genre constitue une variable discrète puisqu'elle est dichotomique. Pour cette variable, nous utilisons comme statistique descriptive, la distribution (discrète) de fréquence. L'analyse s'effectue à l'aide d'un tableau qui résume l'information fournie par la variable discrète et d'un histogramme de fréquence qui permet de visualiser la distribution de la variable. Ensuite, pour chacune de nos variables suivantes : les motifs de rupture du contrat psychologique et les attitudes et comportements des individus (l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif), nous présentons à l'aide d'un tableau, la moyenne et l'écart type, ainsi qu'une matrice de corrélation. Finalement, à l'aide d'un tableau ou en termes de fréquence et/ou de moyenne nous présentons les caractéristiques démographiques de notre échantillon, tels que la catégorie d'emploi, les opportunités d'emplois, l'âge, le niveau de

scolarité, l'ancienneté, les personnes à charge et l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle.

3.4.2. L'alpha de Cronbach

Puisque nos variables comportent plusieurs indicateurs, il nous est important de vérifier leur fiabilité. L'alpha de Cronbach est la technique la plus couramment utilisée pour estimer la consistance interne d'un instrument de mesure. C'est un indice statistique variant entre 0 et 1. Plus sa valeur se rapproche de 1, plus la cohérence interne de l'échelle est forte. On considère généralement que la fiabilité de l'instrument est satisfaisante lorsque la valeur du coefficient est au moins égale à 0.70.

3.4.3. La régression hiérarchique

Pour terminer notre analyse statistique, la régression hiérarchique nous permet de tester nos hypothèses et expliquer nos variables dépendantes. Elle se fait en trois étapes. Nous introduisons tout d'abord les variables de contrôle et nous mesurons ensuite les effets directs des dimensions de respect du contrat psychologique et du genre. Pour terminer, nous mesurons les effets indirects notamment les interactions entre les conditions de respect et le genre.

Nous avons également effectué une deuxième série d'analyse en séparant les hommes et les femmes en deux groupes. Pour chacun des groupes nous introduisons tout d'abord dans nos régressions hiérarchiques les variables de contrôle et ensuite les conditions de respect. À l'aide des régressions hiérarchiques, nous testons ainsi les effets des motifs de rupture et l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif séparément pour les hommes et pour les femmes.

CHAPITRE 4 : LES RÉSULTATS DES ANALYSES STATISTIQUES

Ce chapitre présente les résultats de nos analyses statistiques. Dans un premier temps nous présentons les statistiques descriptives réalisées à partir des variables de notre modèle. Par la suite, nous enchaînons avec des analyses bivariées et multivariées, Nous terminons avec la vérification de nos hypothèses de recherche.

4.1. Les statistiques descriptives

La section suivante a pour but de dresser un portrait général de notre échantillon. En premier lieu nous présentons les statistiques de nos variables de contrôle. Par la suite, nous effectuons les analyses descriptives de notre variable modératrice, de nos variables dépendantes ainsi que de notre variable indépendante.

4.1.1. La description des variables de contrôle

Rappelons que notre modèle se compose des variables de contrôle suivantes : l'âge, l'ancienneté dans le poste, la catégorie d'emploi, le niveau de scolarité, les opportunités d'emplois, les personnes à charge et l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle. À partir de ces variables, nous faisons ressortir les principales caractéristiques de la population étudiée.

a. L'âge

Le tableau 2 révèle que la moyenne d'âge des 791 répondants est de 43,26 ans. L'âge des individus varie entre 20 et 62 ans. Sept personnes n'ont pas répondu à cette question.

TABLEAU 2: La distribution des répondants selon leur âge.

	Min	Max	É-T	Moyenne	Nb
Age	20	62	9,07	43,26	784
Pas de réponse					7
Total					791

b. L'ancienneté dans le poste

À la lumière du tableau 3, nous pouvons remarquer que l'ancienneté moyenne de notre échantillon est d'environ 9 ans. Le nombre d'années d'ancienneté varie de 1 à 37 ans. Il est à noter que 133 participants ont omis de répondre à cette question.

TABLEAU 3: La distribution des répondants selon l'ancienneté organisationnelle

	Min	Max	É-T	Moyenne	Nb
Ancienneté organisationnelle	1	37	8,62	9,48	658
Pas de réponse					133
Total					791

c. La catégorie d'emploi

En ce qui a trait à la catégorie d'emploi, le tableau 4 indique que les répondants dans une proportion de 27,6%, occupent des postes de soutien administratif. Environ 23% occupent des postes d'administration et des services extérieurs, 18,7% occupent un poste technique et 19,3% appartiennent à la catégorie des scientifiques et professionnels. Seulement 6,1% des répondants sont des employés d'exploitation alors que 2,4% font partie de la direction. Vingt-trois personnes n'ont pas répondu à cette question.

TABLEAU 4: La distribution des répondants selon leur catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Fréquence	Pourcentage
Exploitation	48	6,1
Soutien administratif	218	27,6
Technique	148	18,7
Administration et services extérieurs	182	23
Scientifiques et professionnels	153	19,3
Direction (EX)	19	2,4
Total	768	97,1
Pas de réponse	23	2,9
Total	791	100

d. Le niveau de scolarité

Le tableau 5 illustre le niveau de scolarité des répondants. Les pourcentages qui y sont présentés montrent que 52,2% des répondants ont complété des études universitaires. Environ 10,1% d'entre eux ont complété un certificat de 1^{er} cycle, 23,1% ont complété un baccalauréat, 5,1% détiennent un diplôme de 2^e cycle, 12,5% ont mentionné avoir complété une maîtrise et 1,4% d'entre eux détiennent un doctorat. De plus, les résultats montrent que 22,4% des répondants ont complété des études collégiales et 24,8% ont complété des études secondaires. Ces résultats montrent que notre échantillon a un niveau de scolarité élevé. Cinq personnes n'ont pas indiqué leur niveau de scolarité.

TABLEAU 5: La distribution des répondants selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Fréquence	%
Secondaire	196	24,8
Collégiale	177	22,4
Certificat de 1 ^{er} cycle	80	10,1
Baccalauréat	183	23,1
Diplôme de 2 ^e cycle	40	5,1
Maîtrise	99	12,5
Doctorat	11	1,4
Total	786	99,4
Pas de réponse	5	0,6
Total	791	100

e. Les opportunités d'emplois

Tel que présenté dans le tableau 6, la variable « les opportunités d'emploi » a été mesuré à l'aide de 3 indicateurs. Les répondants ont dû se positionner sur une échelle de Likert comprenant 7 points (1= extrêmement faible; 7= Extrêmement fort) en indiquant la réponse qui reflète le plus leur situation. La moyenne des indicateurs mesurant les opportunités d'emplois se situe entre 3,94 et 5,13 sur une échelle de 7. Quant à la moyenne de l'indice de la variable « opportunités d'emplois », celle-ci est de 4,54 avec un écart-type de 1,25. L'échelle mesurant cette variable affiche un alpha de Cronbach de 0,639 ce qui indique une cohérence interne acceptable mais relativement faible.

TABLEAU 6: La distribution des répondants selon les opportunités d'emplois

Indicateurs	Valeurs	Fréquence	%	Moy.	É-T	Alpha
1. Vos compétences professionnelles actuelles pour les prochaines années.	1=Extrêmement faible	3	0,4	5,13	0,94	
	2= Très faible	7	0,9			
	3= Plutôt faible	18	2,3			
	4= Moyenne	141	17,8			
	5= Plutôt forte	343	43,4			
	6= Très forte	229	29,0			
	7=Extrêmement forte	40	5,1			
	Total	781	98,7			
	Pas de réponse	10	1,3			
	Total	791	100			
2. Vos perspectives d'emploi dans le contexte actuel.	1= Extrêmement faible	24	3,0	4,54	1,33	
	2= Très faible	39	4,9			
	3= Plutôt faible	80	10,1			
	4= Moyenne	213	26,9			
	5= Plutôt forte	231	29,2			
	6= Très forte	160	20,2			
	7= Extrêmement forte	32	4,0			
	Total	779	98,5			
	Pas de réponse	12	1,5			
	Total	791	100			
3. La possibilité de vous trouver un autre emploi satisfaisant.	1= Extrêmement faible	60	7,6	3,94	1,49	
	2= Très faible	77	9,7			
	3= Plutôt faible	138	17,4			
	4= Moyenne	214	27,1			
	5= Plutôt forte	168	21,2			
	6= Très forte	102	12,9			
	7= Extrêmement forte	19	2,4			
	Total	778	98,4			
	Pas de réponse	13	1,6			
	Total	791	100			
Indice global				4,54	1,25	0,639

f. Les personnes à charge

Le tableau 7 pour sa part révèle que le nombre moyen de personnes à charge est relativement peu élevé et se situe à 1,17. Le maximum que nous avons pu relever est de 20 personnes et le minimum est de 0. Tous les répondants ont répondu à cette question.

TABLEAU 7: La distribution des répondants selon le nombre de personnes à charge

	Min.	Max	É-T	Moy.	Nb
personnes à charge	0	20	1,45	1,17	791

g. L'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle

Le tableau 8 indique que l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle a été mesurée à l'aide de 3 indicateurs. Les répondants devaient inscrire s'ils étaient en accord ou en désaccord avec les indicateurs selon une échelle de Likert à 7 niveaux (1=Tout à fait en désaccord; 7=Tout à fait en accord). L'item « mes valeurs et ma personnalité m'empêchent de m'intégrer à mon ministère car elles diffèrent de celles de la plupart des autres employés » a dû être inversé pour le calcul de l'indice global. La moyenne des indicateurs mesurant l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle se situe entre 4,49 et 5,61 sur une échelle de 7. Quant à la moyenne de l'indice de l'« adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle » elle est de 4,95 avec un écart-type de 1,25. L'échelle mesurant cette variable affiche un alpha de Cronbach de 0,76 ce qui indique une cohérence interne acceptable.

TABLEAU 8: La distribution des répondants selon l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle

Indicateurs	Valeurs	Fréquence		Moy.	E-T	Alpha
1. Mes valeurs, mes buts et ma personnalité s'harmonisent avec mon ministère \ agence et son personnel actuel.	1= Tout à fait en désaccord	35	4,4	4,74	1,51	
	2= Fortement en désaccord	36	4,6			
	3= Plutôt en désaccord	75	9,5			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	153	19,3			
	5= Plutôt en accord	222	28,1			
	6= Fortement en accord	181	22,9			
	7= Tout à fait en accord	83	10,5			
	Total	785	99,2			
	Pas de réponse	6	0,8			
	Total	791	100			
2. Mes valeurs et ma personnalité m'empêchent de m'intégrer à mon ministère \ agence, car elles diffèrent de celles de la plupart des autres employés (R)	1= Tout à fait en désaccord	15	1,9	5,61	1,54	
	2= Fortement en désaccord	19	2,4			
	3= Plutôt en désaccord	52	6,6			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	105	13,3			
	5= Plutôt en accord	105	13,3			
	6= Fortement en accord	167	21,1			
	7= Tout à fait en accord	319	40,3			
	Total	782	98,9			
	Pas de réponse	9	1,1			
	Total	791	100			
3. Les valeurs et la personnalité de mon ministère \ agence correspondent aux miennes.	1= Tout à fait en désaccord	36	4,6	4,49	1,49	
	2= Fortement en désaccord	47	5,9			
	3= Plutôt en désaccord	78	9,9			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	236	29,8			
	5= Plutôt en accord	172	21,7			
	6= Fortement en accord	148	18,7			
	7= Tout à fait en accord	66	8,3			
	Total	783	99,0			
	Pas de réponse	8	1,0			
	Total	791	100			
Indice global				4,95	1,25	0,765

4.1.2. La description de la variable modératrice

Le tableau 9 révèle que le pourcentage des femmes est très légèrement supérieur à celui des hommes dans notre population. En effet, 51,7% des répondants sont des femmes et 47,7% sont des hommes. Cinq des participants n'ont pas répondu à cette question.

TABLEAU 9 : La distribution des répondants selon le sexe

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Féminin	409	51,7
Masculin	377	47,7
Total	786	99,4
Pas de réponse	5	0,6
Total	791	100

4.1.3. La description des variables dépendantes

Notre modèle se compose de quatre variables dépendantes, soit l'intention de quitter, la voix prosociale, le comportement négligent et l'engagement affectif. Dans cette section, nous présentons les analyses descriptives relatives à chacune de ces variables.

a. L'intention de quitter

Le tableau 10 offre un regard sur les statistiques descriptives de notre variable dépendante: « l'intention de quitter ». Cette variable est mesurée à l'aide de quatre indicateurs. Les répondants devaient inscrire s'ils étaient en accord ou en désaccord avec les indicateurs selon une échelle à 7 niveaux. Nous pouvons constater dans le tableau 10 que la moyenne des indicateurs mesurant l'intention de quitter se situe entre 2,56 et 3,71 sur une échelle de 7. Quant à la moyenne de la variable « intention de quitter », elle est de 2,98 avec un écart-type de 1,74. L'échelle mesurant cette dimension affiche un alpha de Cronbach de 0,864, ce qui indique une très bonne cohérence interne.

TABLEAU 10: La distribution des répondants selon l'intention de quitter.

Indicateurs	Valeurs	Fréquence	%	Moy.	E.T	Alpha
1. J'ai récemment consacré du temps à rechercher un autre emploi	1= Tout à fait en désaccord	379	47,9	2,83	2,14	
	2= Fortement en désaccord	69	8,7			
	3= Plutôt en désaccord	51	6,4			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	56	7,1			
	5= Plutôt en accord	111	14,0			
	6= Fortement en accord	50	6,3			
	7= Tout à fait en accord	67	8,5			
	Total	783	99,0			
	Pas de réponse	8	1,0			
Total	791	100				
2. Au cours de la prochaine année, je vais probablement rechercher un emploi dans une autre organisation.	1= Tout à fait en désaccord	353	44,6	2,83	2,10	
	2= Fortement en désaccord	93	11,8			
	3= Plutôt en désaccord	52	6,6			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	88	11,1			
	5= Plutôt en accord	70	8,8			
	6= Fortement en accord	54	6,8			
	7= Tout à fait en accord	69	8,7			
	Total	779	98,5			
	Pas de réponse	12	1,5			
Total	791	100				
3. Quand mes conditions de travail se détériorent, je pense davantage à quitter mon emploi.	1= Tout à fait en désaccord	199	25,2	3,71	2,12	
	2= Fortement en désaccord	96	12,1			
	3= Plutôt en désaccord	65	8,2			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	80	10,1			
	5= Plutôt en accord	147	18,6			
	6= Fortement en accord	112	14,2			
	7= Tout à fait en accord	85	10,7			
	Total	784	99,1			
	Pas de réponse	7	0,9			
Total	791	100				
4. Je pense souvent à quitter mon emploi.	1= Tout à fait en désaccord	364	46,0	2,56	1,88	
	2= Fortement en désaccord	109	13,8			
	3= Plutôt en désaccord	88	11,1			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	78	9,9			
	5= Plutôt en accord	65	8,2			
	6= Fortement en accord	37	4,7			
	7= Tout à fait en accord	44	5,6			
	Total	785	99,2			
	Pas de réponse	6	0,8			
Total	791	100				
Indice global				2,98	1,74	0,864

b. La voix prosociale

Le tableau 11 indique que la variable dépendante « la voix prosociale » a été mesurée à l'aide de deux indicateurs. Les répondants devaient inscrire sur une échelle de 1 à 7 s'ils étaient en accord ou en désaccord avec les indicateurs. La voix prosociale affiche une moyenne de 5,16 et un écart-type de 1,15. L'échelle mesurant la « voix prosociale » possède un alpha de Cronbach de 0,620 ce qui indique une cohérence interne acceptable mais relativement faible.

TABLEAU 11: La distribution des répondants selon la voix

Indicateurs	Valeurs	Fréquence	%	Moy.	E-T	Alpha
1. Je propose des solutions aux problèmes par souci de collaboration au profit de mon ministère.	1= Tout à fait en désaccord	26	3,3	5,30	1,40	
	2= Fortement en désaccord	17	2,1			
	3= Plutôt en désaccord	27	3,4			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	105	13,3			
	5= Plutôt en accord	200	25,3			
	6= Fortement en accord	271	34,3			
	7= Tout à fait en accord	138	17,4			
	Total	784	99,1			
	Pas de réponse	7	0,9			
	Total	791	100			
2. Je propose des changements car je me préoccupe de façon constructive de mon ministère.	1= Tout à fait en désaccord	18	2,3	5,03	1,31	
	2= Fortement en désaccord	23	2,9			
	3= Plutôt en désaccord	44	5,6			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	124	15,7			
	5= Plutôt en accord	291	36,8			
	6= Fortement en accord	189	23,9			
	7= Tout à fait en accord	93	11,8			
	Total	782	98,9			
	Pas de réponse	9	1,1			
	Total	791	100			
Indice global				5,16	1,15	0,620

c. Le comportement négligent

Le comportement négligent a été mesuré à l'aide de 6 indicateurs. Les répondants devaient inscrire sur une échelle de 1 à 7 s'ils étaient en accord ou en désaccord avec les indicateurs. Dans le tableau 12, la moyenne des indicateurs mesurant le comportement négligent se situe entre 1,54 et 2,49. L'indice global mesurant le « comportement négligent » affiche une moyenne de 2,15 et un écart-type de 1,06. L'échelle mesurant le comportement négligent possède un alpha de Cronbach de 0,80 ce qui indique une bonne cohérence interne et un niveau de fiabilité élevé.

TABLEAU 12: La distribution des répondants selon le comportement négligeant

Indicateurs	Valeurs	Fréquence	%	Moy.	E-T	Alpha
1. Parfois je n'ai pas envie de travailler, je travaille lentement et je suis porté à faire des erreurs.	1= Tout à fait en désaccord	353	44,6	2,31	1,55	
	2= Fortement en désaccord	154	19,5			
	3= Plutôt en désaccord	105	13,3			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	80	10,1			
	5= Plutôt en accord	59	7,5			
	6= Fortement en accord	24	3,0			
	7= Tout à fait en accord	11	1,4			
	Total	786	99,4			
	Pas de réponse	5	0,6			
	Total	791	100			
2. J'essaie de ne pas attirer l'attention de mon supérieur pour parler avec des collègues, prendre des pauses, ou m'adonner à des affaires personnelles sur le temps de travail.	1= Tout à fait en désaccord	455	57,5	1,90	1,35	
	2= Fortement en désaccord	146	18,5			
	3= Plutôt en désaccord	78	9,9			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	50	6,3			
	5= Plutôt en accord	34	4,3			
	6= Fortement en accord	15	1,9			
	7= Tout à fait en accord	7	0,9			
	Total	785	99,2			
	Pas de réponse	6	0,8			
	Total	791	100			
3. Il m'arrive occasionnellement de ne pas mettre beaucoup d'effort dans mon travail.	1= Tout à fait en désaccord	289	36,5	2,49	1,57	
	2= Fortement en désaccord	182	23			
	3= Plutôt en désaccord	109	13,8			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	83	10,5			
	5= Plutôt en accord	89	11,3			
	6= Fortement en accord	17	2,1			
	7= Tout à fait en accord	13	1,6			
	Total	782	98,9			
	Pas de réponse	9	1,1			
	Total	791	100			

4. Parfois lorsque je n'ai pas envie de travailler, je me déclare malade.	1= Tout à fait en désaccord	410	51,8	2,29	1,72	
	2= Fortement en désaccord	117	14,8			
	3= Plutôt en désaccord	72	9,1			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	66	8,3			
	5= Plutôt en accord	70	8,8			
	6= Fortement en accord	24	3,0			
	7= Tout à fait en accord	26	3,3			
	Total	785	99,2			
	Pas de réponse	6	0,8			
	Total	791	100			
5. Je me préoccupe très peu de ce qui arrive à mon ministère, en autant que je reçoive mon salaire	1= Tout à fait en désaccord	335	42,4	2,32	1,58	
	2= Fortement en désaccord	177	22,4			
	3= Plutôt en désaccord	113	14,3			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	76	9,6			
	5= Plutôt en accord	39	4,9			
	6= Fortement en accord	22	2,8			
	7= Tout à fait en accord	24	3,0			
	Total	786	99,4			
	Pas de réponse	5	0,6			
	Total	791	100			
6. J'arrive occasionnellement en retard, simplement parce que je n'ai pas envie de travailler.	1= Tout à fait en désaccord	585	74,0	1,54	1,16	
	2= Fortement en désaccord	96	12,1			
	3= Plutôt en désaccord	37	4,7			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	31	3,9			
	5= Plutôt en accord	22	2,8			
	6= Fortement en accord	5	0,6			
	7= Tout à fait en accord	8	1,0			
	Total	784	99,1			
	Pas de réponse	7	0,9			
	Total	791	100			
Indice global				2,15	1,06	0,80

d. L'engagement affectif

La variable dépendante, engagement affectif, est composée de 6 indicateurs. Chaque répondant devait indiquer sur une échelle de 1 à 7 s'il était en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés. La moyenne des indicateurs mesurant l'« engagement affectif » se situe entre 4 et 5,30. Au total, la variable « engagement affectif » affiche une moyenne de 4,55 et un écart-type de 1,25. L'alpha pour l'échelle de mesure de l'engagement affectif est de 0,80, ce qui témoigne d'une très bonne cohérence interne.

TABLEAU 13: La distribution des répondants selon l'engagement affectif

Indicateurs	Valeurs	Fréquence	%	Moy.	E-T	Alpha
1. Je serais très heureux de terminer ma carrière dans mon ministère.	1= Tout à fait en désaccord	38	4,8	5,30	1,73	
	2= Fortement en désaccord	26	3,3			
	3= Plutôt en désaccord	55	7,0			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	119	15,0			
	5= Plutôt en accord	133	16,8			
	6= Fortement en accord	138	17,4			
	7= Tout à fait en accord	278	35,1			
	Total	787	99,5			
	Pas de réponse	4	0,5			
	Total	791	100			
2. Je considère que les problèmes de mon ministère sont aussi les miens.	1= Tout à fait en désaccord	75	9,5	4,00	1,59	
	2= Fortement en désaccord	75	9,5			
	3= Plutôt en désaccord	129	16,3			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	179	22,6			
	5= Plutôt en accord	200	25,3			
	6= Fortement en accord	95	12,0			
	7= Tout à fait en accord	37	4,7			
	Total	790	99,9			
	Pas de réponse	1	0,1			
	Total	791	100			
3. Je ne me sens pas émotionnellement attaché à mon ministère/agence (R)	1= Tout à fait en désaccord	77	9,7	4,45	1,90	
	2= Fortement en désaccord	68	8,6			
	3= Plutôt en désaccord	109	13,8			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	107	13,5			
	5= Plutôt en accord	173	21,9			
	6= Fortement en accord	105	13,3			
	7= Tout à fait en accord	150	19,0			
	Total	789	99,7			
	Pas de réponse	2	0,3			
	Total	791	100			
4. Mon ministère/agence a pour moi une signification très importante.	1= Tout à fait en désaccord	42	5,3	4,82	1,64	
	2= Fortement en désaccord	45	5,7			
	3= Plutôt en désaccord	68	8,6			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	132	16,7			
	5= Plutôt en accord	205	25,9			
	6= Fortement en accord	168	21,2			
	7= Tout à fait en accord	129	16,3			

	Total	789	99,7			
	Pas de réponse	2	0,3			
	Total	791	100			
5. Je n'ai pas l'impression d'être un membre à part entière de mon ministère/agence (R)	1= Tout à fait en désaccord	77	9,7	4,22	1,82	
	2= Fortement en désaccord	70	8,8			
	3= Plutôt en désaccord	141	17,8			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	137	17,3			
	5= Plutôt en accord	152	19,2			
	6= Fortement en accord	105	13,3			
	7= Tout à fait en accord	108	13,7			
	Total	790	99,9			
	Pas de réponse	1	0,1			
	Total	791	100			
6. Dans mon ministère/agence, je n'ai pas l'impression de " faire partie de la famille "..	1= Tout à fait en désaccord	65	8,2	4,50	1,86	
	2= Fortement en désaccord	66	8,3			
	3= Plutôt en désaccord	109	13,8			
	4= Ni en désaccord, ni en accord	142	18,0			
	5= Plutôt en accord	127	16,1			
	6= Fortement en accord	131	16,6			
	7= Tout à fait en accord	148	18,7			
	Total	788	99,6			
	Pas de réponse	3	0,4			
	Total	791	100			
Indice global				4,55	1,25	0,80

4.1.4. La description de la variable indépendante

Rappelons que notre variable indépendante a trait aux motifs de rupture du contrat psychologique. Elle est observée sous 9 dimensions, validées dans les écrits par Rousseau (2000) et De Vos Buyens et Sharks (2003), sur lesquelles l'employeur a acquitté ses promesses envers les employés : l'équilibre travail-famille, le développement interne, l'atmosphère sociale, le contenu de l'emploi, les récompenses financières, l'étroitesse, le développement externe, la performance dynamique et la stabilité d'emploi.

L'équilibre travail-famille se traduit par une attitude souple de la part de l'employeur envers la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale de l'employé. Le développement interne a trait aux occasions d'avancement, au développement professionnel et aux occasions de promotion des employés dans l'organisation. L'atmosphère sociale évoque l'ambiance de travail, les relations interpersonnelles entre les collègues de travail et la collaboration employeur-employé. Le contenu d'emploi mesure le niveau de responsabilités et d'autonomie que possède l'employé dans son emploi. La dimension récompenses financières a trait aux avantages, aux primes et aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux offerts aux employés. L'étroitesse permet de déterminer si le niveau d'implication de l'employé dans les activités de son ministère et le niveau de formation disponible au poste occupé sont limités. Le développement externe, pouvant également être nommé employabilité, se réfère au développement des habiletés recherchées sur le marché de l'emploi ainsi qu'aux affectations de travail qui renforcent la valeur de l'employé sur ce marché. La performance dynamique mesure le niveau de soutien offert aux employés de la part de l'employeur afin de les aider à atteindre les plus hauts niveaux de performance possibles. Finalement, la dernière dimension permet de mesurer le niveau de stabilité d'emploi offert par l'organisation.

Dans le tableau 14, nous avons présenté l'alpha, la moyenne et l'écart-type de chacune de ces dimensions. Les résultats que nous avons obtenus proviennent des calculs ayant été effectués par Mme Marie-Ève Dufour, étudiante au 3^e cycle à l'école des relations industrielles de l'Université de Montréal et sont présentés sous forme de tableau à l'annexe 1. Nous pouvons observer que le alpha des dimensions « récompenses financières » (alpha = 0,665) ainsi que celui de l'« étroitesse » (alpha = 0,517) sont inférieurs à 0,70. Cela indique une cohérence interne faible. Cependant, les alphas obtenus pour l'atmosphère sociale (alpha = 0,893), la performance dynamique (alpha = 0,835), le développement interne (alpha = 0,829), l'équilibre travail-famille (alpha = 0,804), le développement externe (alpha = 0,783) et le contenu d'emploi (alpha = 0,779) sont tous supérieurs à 0,70 ce qui reflète une

cohérence interne élevée. La stabilité d'emploi est une dimension qui se mesure simplement à l'aide d'une question. Il nous est donc impossible d'obtenir de alpha.

En ce qui à trait aux moyennes obtenues pour chacune des dimensions, celles-ci varient entre 3,18 et 5,26 sur une échelle de Likert mesurant le respect et comprenant 7 points (1=totalement en désaccord; 7=totalement en accord). La « stabilité d'emploi » est la dimension ayant la moyenne la plus élevée de 5,26 et le « développement externe » est la dimension possédant la moyenne la plus faible de 3,18. Ainsi, les employés sembleraient être plus en accord avec les dimensions qui ont trait à la « stabilité d'emploi », au « contenu d'emploi », à « l'équilibre travail-famille » et à l' « atmosphère sociale », et plus en désaccord avec les dimensions qui ont trait à « la performance dynamique », à « l'étroitesse », au « développement interne », aux « récompenses financières » et au « développement externe ». En ce qui concerne les écarts types, leurs valeurs varient entre 1,15 et 1,61. L' « étroitesse » étant la dimension possédant l'écart-type le plus faible et la « stabilité » étant celle possédant l'écart-type le plus élevé.

Tableau 14 : La description de la variable indépendante

Dimensions	Alpha	Moyenne	Écart-type
Équilibre travail-famille	0,804	4,61	1,39
Le développement interne	0,829	3,83	1,46
L'atmosphère sociale	0,893	4,36	1,41
Le contenu de l'emploi	0,779	4,74	1,26
Les récompenses financières	0,665	3,48	1,37
L'étroitesse	0,517	3,92	1,15
Le développement externe	0,783	3,18	1,36
La performance dynamique	0,835	3,95	1,37
La stabilité	-----	5,26	1,61

4.2. Les analyses bivariées

L'objectif de cette section est de vérifier les motifs de rupture du contrat psychologique qui sont corrélés avec l'intention de quitter, la voix, le comportement négligent et l'engagement affectif. Cette section se divise en deux parties. Nous présentons tout d'abord la matrice de corrélation en observant les liens entre les variables dépendantes et les motifs de rupture ainsi que le sens de ces associations. Par la suite nous examinons les différences de comportement entre les hommes et les femmes en réalisant un test-t ainsi que les motifs de rupture du contrat psychologique selon le genre.

4.2.1. Les corrélations entre les variables dépendantes et les motifs de rupture du contrat psychologique

À la lumière du tableau 15 nous pouvons observer les liens qui existent entre chacune des dimensions des motifs de rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter, la voix prosociale, l'engagement affectif et le comportement négligent des employés.

Dans un premier temps, le tableau 15 révèle que l'intention de quitter est reliée significativement à chacune des dimensions des motifs de rupture du contrat psychologique, à l'exception de la stabilité d'emploi. Ainsi, l'atmosphère sociale ($r=-0,307$, $p < 0,01$), le contenu d'emploi ($r=-0,330$, $p < 0,01$), le développement interne ($r=-0,297$, $p < 0,01$), le développement externe ($r=-0,200$, $p < 0,01$), l'équilibre travail-famille ($r=-0,270$, $p < 0,01$), l'étroitesse ($r=-0,221$, $p < 0,01$), la rupture globale ($r=-0,346$, $p < 0,01$), la performance dynamique ($r=-0,335$, $p < 0,01$) et la récompense financière ($r=-0,227$, $p < 0,01$) sont tous reliés négativement à l'intention de quitter. Donc, lorsque l'employeur respecte chacune de ces promesses, cela entraîne une diminution de l'intention de quitter des employés.

De plus, les résultats obtenus nous permettent de constater qu'à l'exception de la stabilité d'emploi, toutes les dimensions des motifs de rupture du contrat psychologique sont reliées de manière significative (au seuil de $p < 0,01$) au comportement négligent. Ainsi, l'atmosphère sociale ($r = -0,445$, $p < 0,01$), le contenu d'emploi ($r = -0,439$, $p < 0,01$), le développement interne ($r = -0,418$, $p < 0,01$), le développement externe ($r = -0,296$, $p < 0,01$), l'équilibre travail famille ($r = -0,309$, $p < 0,01$), l'étroitesse ($r = -0,241$, $p < 0,01$), la rupture globale ($r = -0,455$, $p < 0,01$), la performance dynamique ($r = -0,439$, $p < 0,01$) et la récompense financière ($r = -0,296$, $p < 0,01$) sont corrélés négativement au comportement négligent. Donc, le respect par l'employeur de chacune des promesses entraînerait une diminution du comportement négligent des employés.

Rappelons que notre hypothèse H1 postulait qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter et le comportement négligent*. Nous pouvons donc conclure, en se basant sur les résultats du tableau 15, que cette hypothèse est confirmée à l'exception d'une dimension, la « stabilité d'emploi ». Nous ne pouvons relever aucun lien significatif entre cette dimension et l'« intention de quitter » et le « comportement négligent ».

Nous pouvons également observer dans le tableau 15 que la voix prosociale est reliée significativement et positivement (au seuil de $p < 0,01$) à l'« atmosphère sociale » ($r = -0,154$, $p < 0,01$), au « contenu d'emploi » ($r = -0,219$, $p < 0,01$), au développement interne ($r = -0,200$, $p < 0,01$), au développement externe ($r = -0,171$, $p < 0,01$), à l'équilibre travail-famille ($r = -0,117$, $p < 0,01$), à la rupture globale ($r = -0,206$, $p < 0,01$), à la performance dynamique ($r = -0,167$, $p < 0,01$) et à la récompense financière ($r = -0,163$, $p < 0,01$). Ainsi, plus l'employeur respecte ses promesses, plus les employés utiliseront la voix prosociale.

En ce qui a trait à l'engagement affectif, cette variable est reliée significativement mais négativement aux dimensions des motifs de rupture du

contrat psychologique. Seule la stabilité d'emploi n'a pas d'effet significatif sur l'engagement affectif. Cette relation va dans le même sens que l'hypothèse 2 qui suggère qu'il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique et la voix prosociale et l'engagement affectif. Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse H2 est confirmée à l'exception de deux dimensions, l'étroitesse et la stabilité d'emploi. Ainsi, plus l'employeur viole ses promesses, moins l'employé utilisera la voix prosociale et moins son niveau d'engagement affectif sera élevé.

Tableau 15 : Corrélations entre les variables dépendantes et les dimensions des motifs de rupture du contrat psychologique.

Dimensions	Variables dépendantes			
	Intention de quitter	Voix prosociale	Engagement affectif	Comportement négligent
Atmosphère sociale	-0,307**	0,154**	0,445**	-0,283**
Contenu d'emploi	-0,330**	0,219**	0,439**	-0,274**
Développement interne	-0,297**	0,200**	0,418**	-0,216**
Développement externe	-0,200**	0,171**	0,296**	-0,120**
Équilibre travail famille	-0,270**	0,117**	0,309**	-0,214*
Étroitesse	-0,221**	0,062	0,241**	-0,122*
Rupture globale	-0,346**	0,206**	0,455**	-0,291**
Performance dynamique	-0,335**	0,167**	0,439**	-0,276**
Récompense financière	-0,227**	0,163**	0,296**	-0,165**
Stabilité d'emploi	-0,015	-0,051	-0,018	0,059

*p < 0,1; ** p < 0,01; ***p < 0,001

4.2.2. Les différences de comportement entre les hommes et les femmes

Suite à nos corrélations, nous avons effectué le test t afin de voir s'il existe des distinctions entre les moyennes des hommes et des femmes quant à l'intention de quitter, la voix prosociale, le comportement négligent et l'engagement affectif.

Dans le tableau 16, les résultats de notre test t sont significatifs (au seuil de $p < 0,1$) pour le comportement négligent ce qui indique qu'il existe en effet une différence significative entre les hommes et les femmes pour cette variable. Nous pouvons observer une moyenne de 2,06 pour les femmes et une moyenne 2,23 pour les hommes. Cependant, le tableau ne semble pas refléter de différences significatives entre les sexes quant à l'intention de quitter, la voix prosociale et l'engagement affectif.

Nous remarquons, qu'en moyenne, les hommes et les femmes ont répondu être « plutôt en désaccord » quant à leur intention de quitter leur entreprise. Les moyennes respectives étant de 2,95 et 3,00 sur une échelle de 7 signifient qu'en général ils ne consacrent en moyenne pas de temps à chercher un autre emploi dans une autre organisation et ne pensent pas souvent à quitter leur emploi.

En ce qui a trait à la voix prosociale, les hommes et les femmes ont répondu sensiblement de la même manière avec une moyenne de 5,15 pour les hommes et une moyenne de 5,18 pour les femmes et affirment proposer des solutions aux problèmes et des changements au profit de leur ministère. Finalement, en ce qui a trait à l'engagement affectif, les hommes et les femmes ont répondu avec des moyennes respectives de 4,50 et 4,58 et disent n'être ni en accord ni en désaccord avec le fait d'être attaché émotionnellement à leur ministère.

Tableau 16 : le test t : les différences selon le genre.

Variables		T	Hommes		Femmes	
			N	Moy.	N	Moy.
Intention de quitter	Hypothèse de variances égales	0,398	371	2,95	398	3,00
	Hypothèse de variances inégales	0,398				
Voix prosociale	Hypothèse de variances égales	0,402	372	5,15	403	5,18
	Hypothèse de variances inégales	0,401				
Comportement négligent	Hypothèse de variances égales	-2,268*	373	2,23	401	2,06
	Hypothèse de variances inégales	-2,255*				
Engagement affectif	Hypothèse de variances égales	0,875	375	4,50	403	4,58
	Hypothèse de variances inégales	0,873				

*p < 0,1; ** p < 0,01; ***p < 0,001

4.2.3. Les motifs de rupture du contrat psychologique selon le genre

Dans le tableau 17, nous avons repris chacun des motifs de rupture du contrat psychologique en faisant une comparaison selon le genre. Les résultats que nous avons obtenus reflètent des moyennes sensiblement similaires pour les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la stabilité d'emploi, au développement interne, à l'atmosphère sociale, au contenu d'emploi, aux récompenses financières, à l'étroitesse, au développement externe et à la performance dynamique et montrent qu'il ne semble pas exister de différence significative entre les hommes et les femmes. Cependant, à la lumière du tableau 17, nous pouvons observer qu'il existe effectivement une différence significative

entre les hommes et les femmes quant aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'équilibre travail-famille.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons postulé qu'il n'existe pas de différence entre les hommes et les femmes quant à leur réaction face aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale, l'employabilité et à la performance dynamique puisqu'aucune étude antérieure ne semble mentionner l'impact du genre sur la relation entre ces variables. Ainsi, les résultats que nous avons obtenus vont dans le même sens que dans nos hypothèses.

Tableau 17: Les motifs de rupture du contrat psychologique selon le genre

Variables		T	Hommes		Femmes	
			N	Moy.	N	Moy.
Stabilité d'emploi	Hypothèse de variances égales	0,486	327	5,24	355	5,30
	Hypothèse de variances inégales	0,485				
Équilibre T-F	Hypothèse de variances égales	2,929**	269	4,43	280	4,78
	Hypothèse de variances inégales	2,926**				
Développement interne	Hypothèse de variances égales	0,239	282	3,81	286	3,84
	Hypothèse de variances inégales	0,239				
Atmosphère sociale	Hypothèse de variances égales	1,237	291	4,29	309	4,43
	Hypothèse de variances inégales	1,237				
Contenu d'emploi	Hypothèse de variances égales	0,222	289	4,73	314	4,75
	Hypothèse de variances inégales	0,221				
Récompense financière	Hypothèse de variances égales	1,063	186	3,41	183	3,56
	Hypothèse de variances inégales	1,063				
Étroitesse	Hypothèse de variances égales	0,364	217	3,90	229	3,94
	Hypothèse de variances inégales	0,364				

Développement externe	Hypothèse de variances égales	-0,110	170	3,20	162	3,18
	Hypothèse de variances inégales	-0,110				
Performance dynamique	Hypothèse de variances égales	1,051	281	3,87	290	3,99
	Hypothèse de variances inégales	1,051				

*p < 0,1; ** p < 0,01; ***p < 0,001

4.3. Les analyses multivariées

Cette section a comme objectif de vérifier l'effet des motifs de rupture du contrat psychologique ainsi que l'effet modérateur du sexe sur l'intention de quitter, la voix prosociale, le comportement négligent et la voix proactive.

Pour chacune de nos variables dépendantes, nous présentons les régressions examinant les effets d'interaction ainsi que les régressions nous permettant d'examiner les différences entre les hommes et les femmes quant à leur comportement face aux différents motifs de rupture du contrat psychologique.

4.3.1. L'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement négligent.

a. Les régressions examinant les effets d'interaction

Les résultats du tableau 18 permettent de vérifier l'influence des variables de contrôle, des variables indépendantes ainsi que l'effet modérateur du sexe sur le comportement négligent.

Dans une première étape, nous avons introduit les variables de contrôle dans le modèle de régression. Nous pouvons observer qu'elles expliquent 19,8% de la

variance du comportement négligent. Seule l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle (fit) s'est avérée expliquer de manière significative le comportement négligent ($\beta = -0,373$; $p < 0,001$). Ainsi, plus les valeurs des employés sont en accord avec celles de leur ministère, moins ils se considèrent négligent au travail.

Dans la seconde étape, nous avons introduit nos neuf dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique ainsi que notre variable modératrice, le sexe. Après avoir isolé nos variables de contrôle, nous pouvons observer que le sexe et les différentes dimensions expliquent 3,4% de la variance du comportement négligent. Cependant, aucune de ces variables ne s'est avérée expliquer de manière significative le comportement négligent.

Finalement, dans la troisième étape, nous avons introduit les interactions entre notre variable modératrice, le sexe, et chacune des dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique. Cette étape explique 4,7% de la variation du comportement négligent. Nous pouvons observer que le sexe modère de manière significative la relation entre la dimension équilibre travail-famille et le comportement négligent ($\beta = -0,260$; $p < 0,1$).

Tableau 18: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur le comportement négligent après contrôle par les variables de contrôle.

Liste des variables	Étape 1	Étape 2	Étape 3
Variabes de contrôle	Béta	Béta	Béta
Âge	0,004	0,008	0,037
Ancienneté dans le poste	-0,042	-0,013	-0,033
Baccalauréat	0,027	0,030	0,034
DEC	-0,102	-0,092	-0,079
Scolarité maîtrise	-0,069	-0,088	-0,088
Personnes à charge	-0,021	-0,018	-0,049
Fit	-0,373***	-0,310**	-0,317**
Personnel en administration	0,077	0,088	0,036
Personnel soutien	-0,066	-0,051	-0,096
Personnel en exploitation	0,124	0,141	0,128
Personnel technique	-0,081	-0,048	-0,109
Scientifiques et professionnels	0,083	0,080	0,002
Valeur sur le marché	-0,115	-0,057	-0,034
Direction	0,016	0,046	0,038
Effets directs			
Sexe		-0,012	0,031
Atmosphère sociale		-0,070	0,012
Contenu d'emploi		-0,164	-0,169
Développement interne		-0,011	0,113
Développement externe		0,005	0,038
Équilibre travail-famille		0,155	0,017
Étroitesse		0,018	0,073
Performance dynamique		-0,108	-0,088
Récompenses financiers		0,052	0,056
Stabilité d'emploi		0,058	0,023
Effets indirects			
rup_EtroitXsexe			-0,082
rup_perf_dynXsexe			-0,039
rup_Rem_finXsexe			-0,039
rup_StabXsexe			0,010
rup_trav_famXsexe			0,260*
rup_atm_socXsexe			-0,057
rup_comp_empXsexe			-0,065
rup_dev_extXsexe			-0,053
rup_dev_intXsexe			-0,221
R ²	0,198	0,232	0,279
ΔR ²		0,034	0,047
F	2,903**	1,954**	1,715*

*p < 0,1; ** p < 0,01; ***p < 0,001

b. Les régressions explicatives du comportement négligent chez les hommes et les femmes.

Le tableau 19 nous permet de faire la comparaison des résultats obtenus pour les hommes et les femmes. Pour les femmes, nous avons introduit dans la première étape les variables de contrôle. Celles-ci expliquent 31,2% de la variance du comportement négligent. L'ancienneté dans le poste ($\beta = -0,254$; $p < 0,1$) et l'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles (Fit) ($\beta = -0,484$; $p < 0,001$) semblent expliquer de manière significative le comportement négligent des femmes. D'une part, plus les femmes ont accumulé une ancienneté dans le poste, moins elles se perçoivent comme étant négligentes. D'autres part, plus les valeurs des femmes sont en accord avec celles de leur ministère moins elles se considèrent négligentes au travail.

Dans la deuxième étape, nous avons introduit les dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique. Ces dimensions permettent d'expliquer 3,5% de la variance du comportement négligent cependant aucune d'entre elles n'a d'effet explicatif significatif sur le comportement négligent.

Chez les hommes, nous avons également commencé par introduire dans la première étape les variables de contrôle. Celles-ci expliquent 22,8% de la variance du comportement négligent. L'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles (Fit) ($\beta = -0,232$; $p < 0,1$) et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ($\beta = 0,225$; $p < 0,1$) affectent de manière significative notre variable dépendante. Ainsi, plus les valeurs des hommes sont en accord avec celles de leur ministère, moins ils se considèrent négligents au travail et à l'inverse, plus ils considèrent que leur valeur sur le marché du travail est élevée plus ils se comportent de manière négligente.

Dans la deuxième étape, nous avons introduit les dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique. Celles-ci expliquent 18,2% de la variance du comportement négligent. Nous pouvons constater que le contenu d'emploi ($\beta = -0,367$; $p < 0,1$) et l'équilibre travail-famille ($\beta = 0,468$; $p < 0,1$) ont un effet significatif sur le comportement négligent des hommes au travail. Ainsi, il semblerait que plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait au contenu d'emploi moins les hommes se comportent de manière négligente et, plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait à l'équilibre travail-famille plus les hommes se comportent de manière négligente.

Tableau 19 : Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement négligent en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.

Liste des variables	Femmes		Hommes	
	Étape 1	Étape 2	Étape 1	Étape 2
Variables de contrôle	Béta	Béta	Béta	Béta
Âge	0,124	0,126	-0,166	-0,077
Ancienneté dans le poste	-0,254*	-0,257*	0,180	0,110
Baccalauréat	-0,017	0,026	0,081	0,051
DEC	-0,114	-0,098	-0,123	-0,150
Scolarité maîtrise	-0,126	-0,114	-0,099	-0,181
Personnes à charge	-0,040	-0,052	0,040	-0,053
Fit	-0,484***	-0,566***	-0,232**	-0,091
Personnel en administration	-0,021	-0,057	0,136	0,156
Personnel soutien	-0,050	-0,084	-0,089	-0,008
Personnel en exploitation	0,183	0,201	0,066	0,138
Personnel technique	-0,180	-0,199	-0,051	0,025
Scientifiques et professionnels	0,175	0,147	-0,015	-0,141
Valeur sur le marché	-0,075	-0,134	-0,225*	0,043
Direction	-0,028	-0,067	0,087	0,158
Effets directs				
Atmosphère sociale		0,097		-0,164
Contenu d'emploi		-0,040		-0,367*
Développement interne		0,097		-0,086
Développement externe		0,076		0,008
Équilibre travail-famille		-0,027		0,468*
Étroitesse		0,098		-0,074
Performance dynamique		-0,044		-0,300
Récompenses financières		-0,021		0,000
Stabilité d'emploi		0,055		0,033
R²	0,312	0,347	0,228	0,410
ΔR²		0,035		0,182
F	2,684**	1,713*	1,411	1,753*

*p < 0,1; ** p < 0,01; ***p < 0,001

En se basant sur les résultats du tableau 19 nous pouvons observer que seuls chez les hommes certains motifs de rupture du contrat psychologique peuvent avoir des incidences sur le comportement négligent.

4.3.2. L'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur l'intention de quitter.

a. Les régressions examinant les effets d'interaction

Dans le tableau 20 nous avons commencé par introduire dans la première étape les variables de contrôle. Nous pouvons observer qu'elles expliquent 16,5% de la variance de l'intention de quitter. Seule l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle (fit) ($\beta = -0,291$; $p < 0,001$) s'est avérée expliquer de manière significative l'intention de quitter. Ainsi, plus les valeurs de l'employé sont en accord avec celles de son ministère, moins il considère quitter l'organisation.

Dans la seconde étape nous avons introduit nos 9 dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique ainsi que notre variable modératrice, le sexe. Après avoir isolé nos variables de contrôle, nous pouvons observer que le sexe et les différentes dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique expliquent 8,2% de la variance de l'intention de quitter. Seule la performance dynamique ($\beta = -0,250$; $p < 0,1$) influence de manière significative l'intention de quitter. Ainsi, plus l'employé perçoit qu'il obtient un soutien de la part de son employeur dans l'atteinte de ces objectifs, moins il a l'intention de quitter.

Finalement, dans la troisième étape, nous avons introduit les interactions entre notre variable modératrice, le sexe, et chacune des dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique. Cette étape explique 2,3% de la variation du comportement négligent. Par contre les effets d'interaction n'ont pas montré de résultats significatifs pouvant expliquer l'intention de quitter. Ainsi, le sexe n'a pas d'effet modérateur sur la relation entre les motifs de rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter.

Tableau 20: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur l'intention de quitter après contrôle par les variables de contrôle.

Liste des variables	Étape 1	Étape 2	Étape 3
Variables de contrôle	Béta	Béta	Béta
Âge	-0,07	-0,056	-0,064
Ancienneté dans le poste	0,035	0,029	0,013
Baccalauréat	0,09	0,111	0,091
DEC	-0,124	-0,124	-0,138
Scolarité maîtrise	0,121	0,123	0,132
Personnes à charge	-0,006	0,006	0,012
Fit	-0,291***	-0,190*	-0,147
Personnel en administration	-0,004	0,005	-0,043
Personnel soutien	-0,096	-0,072	-0,104
Personnel en exploitation	-0,088	-0,075	-0,101
Personnel technique	-0,07	-0,028	-0,073
Scientifiques et professionnels	-0,083	-0,085	-0,124
Valeur sur le marché	-0,001	0,090	0,072
Direction	-0,015	0,016	-0,011
Effets directs			
Sexe		-0,092	0,330
Atmosphère sociale		0,062	0,065
Contenu d'emploi		-0,042	-0,110
Développement interne		-0,087	-0,251
Développement externe		0,090	0,321
Équilibre travail-famille		-0,041	-0,070
Étroitesse		0,006	-0,026
Performance dynamique		-0,250*	-0,123
Récompenses financières		-0,043	-0,014
Stabilité d'emploi		0,106	0,088
Effets indirects			
rup_EtroitXsexe			0,097
rup_perf_dynXsexe			-0,205
rup_Rem_finXsexe			-0,059
rup_StabXsexe			0,024
rup_trav_famXsexe			0,079
Rup_atm_socXsexe			-0,024
Rup_comp_empXsexe			0,080
Rup_dev_extXsexe			-0,446
Rup_dev_intXsexe			0,173
R ²	0,165	0,247	0,270
ΔR^2		0,082	0,023
F	2,295**	2,086**	1,617*

*p < 0,1; ** p < 0,01; ***p < 0,001

b. Les régressions explicatives de l'intention de quitter chez les hommes et les femmes.

Le tableau 21 permet d'examiner les différences entre les hommes et les femmes quant à leur intention de quitter. Pour les femmes, nous avons commencé par introduire les variables de contrôle. Celles-ci expliquent dans la première étape 25% de la variance de l'intention de quitter. Parmi les variables de contrôle, le fait de détenir un baccalauréat ($\beta = 0,221$; $p < 0,1$), l'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles ($\beta = -0,316$; $p < 0,01$) et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché ($\beta = -0,214$; $p < 0,1$) affectent de manière significative le comportement négligent des femmes. Donc, plus les femmes sont scolarisées plus elles manifestent une intention de quitter. À l'inverse, plus les femmes perçoivent que leurs valeurs correspondent à celles de leur ministère et plus elles perçoivent que leurs compétences ont de la valeur sur le marché du travail, moins elles manifestent une intention de quitter.

Dans la deuxième étape, après avoir isolé nos variables de contrôle et introduit les motifs de rupture du contrat psychologique, nous pouvons constater que les dimensions expliquent 7,5% de la variance de l'intention de quitter. On constate que le développement externe ($\beta = 0,411$; $p < 0,1$) semblerait avoir un effet explicatif significatif positif sur l'intention de quitter. Donc plus les employeurs respectent leurs promesses quant au développement externe de leurs employés, plus les femmes manifestent un désir de quitter l'entreprise. Le développement externe (l'employabilité) risque d'avoir l'effet contraire, soit celui d'encourager les employés à quitter l'organisation plutôt que de rester.

Chez les hommes, les variables de contrôle dans la première étape expliquent 24% de la variance de l'intention de quitter. Seul le fait de percevoir que ses propres valeurs sont en accord avec les valeurs organisationnelles ($\beta = -0,388$; $p < 0,01$) affecte de manière significative l'intention de quitter. Donc, plus les

hommes perçoivent que leurs valeurs correspondent à celles de leur ministère moins ils manifestent une intention de quitter.

Dans la deuxième étape, on note que parmi les variables de contrôle, la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ($\beta = -0,353$; $p < 0,1$) a également un effet significatif sur l'intention de quitter. Donc, contrairement aux femmes, les hommes perçoivent que leurs compétences ont de la valeur sur le marché du travail, plus ils manifestent une intention de quitter l'organisation. De plus, dans cette étape, les motifs de rupture du contrat psychologique permettent d'expliquer 17,3% de la variance de l'intention de quitter. On constate que les motifs de rupture qui ont trait à la performance dynamique ($\beta = -0,540$; $p < 0,1$) ont un effet significatif sur l'intention de quitter des hommes. Ainsi, plus les hommes perçoivent qu'ils obtiennent du soutien de la part de leur employeur, moins ils manifestent une intention de quitter l'entreprise. Nous pouvons ainsi observer que ce ne sont pas les mêmes motifs de rupture qui encouragent la manifestation de l'intention de quitter des hommes et des femmes.

Tableau 21: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur l'intention de quitter en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.

Liste des variables	Femmes		Hommes	
	Étape 1	Étape 2	Étape 1	Étape 2
Variables contrôle	Béta	Béta	Béta	Béta
Âge	0,004	-0,017	-0,040	-0,027
Ancienneté dans le poste	-0,095	-0,116	0,080	0,010
Baccalauréat	0,221*	0,212*	-0,066	-0,100
DEC	-0,162	-0,198*	-0,130	-0,162
Scolarité maîtrise	0,070	0,120	0,141	0,096
Personnes à charge	-0,070	-0,012	0,041	-0,037
Fit	-0,316**	-0,209	-0,388**	-0,218
Personnel en administration	0,386	0,386	-0,095	-0,073
Personnel soutien	0,283	0,373	-0,205	-0,123
Personnel en exploitation	0,199	0,236	-0,187	-0,190
Personnel technique	0,130	0,173	-0,169	-0,148
Scientifiques et professionnels	0,268	0,345	-0,211	-0,314
Valeur sur le marché	-0,214*	-0,254*	0,143	0,353*
Direction	0,148	0,148	-0,088	-0,049
Effets directs				
Atmosphère sociale		0,068		0,075
Contenu d'emploi		-0,094		-0,135
Développement interne		-0,163		0,016
Développement externe		0,411*		-0,001
Équilibre travail-famille		-0,103		0,213
Étroitesse		-0,083		0,002
Performance dynamique		-0,085		-0,540*
Récompenses financières		-0,113		-0,098
Stabilité d'emploi		0,108		0,148
R²	0,250	0,325	0,240	0,413
ΔR²		0,075		0,173
F	1,908*	1,490	1,537	1,802*

* $p < 0,1$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

4.3.3. L'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur l'engagement affectif

a. Les régressions examinant les effets d'interaction

Le tableau 22 présente les résultats des régressions hiérarchiques. Dans une première étape, nous avons introduit les variables de contrôle. Nous pouvons observer qu'elles expliquent 43,9% de la variance de l'engagement affectif. Les variables de contrôle adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle ($\beta = 0,601$; $p < 0,001$) et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ($\beta = 0,124$; $p < 0,1$) se sont avérées expliquer de manière significative l'engagement affectif. Ainsi, plus les employés perçoivent que leurs valeurs correspondent à celles de leur ministère et que leurs compétences ont de la valeur sur le marché du travail plus leur niveau d'engagement affectif augmente.

Dans la seconde étape, nous avons introduit nos 9 dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique ainsi que notre variable modératrice, le sexe. Après avoir isolé nos variables de contrôle, nous pouvons observer que le sexe et les différentes dimensions expliquent 6% de la variance de l'engagement affectif. Les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait au contenu d'emploi ($\beta = 0,159$; $p < 0,1$) et à la stabilité d'emploi ($\beta = -0,099$; $p < 0,1$) ont un impact significatif sur l'engagement affectif des employés. Donc plus les employés perçoivent que leur emploi leur permet de prendre des décisions seul et qu'il comporte de grandes responsabilités, plus leur niveau d'engagement affectif envers leur organisation est élevé. À l'inverse, plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait à la stabilité d'emploi, plus le niveau d'engagement affectif des employés sera faible.

Parmi les autres résultats significatifs, on note que l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle (fit) ($\beta = 0,514$; $p < 0,001$), le

fait de détenir un baccalauréat ($\beta = -0,117$; $p < 0,1$) et la catégorie d'emploi du personnel en exploitation ($\beta = -0,153$; $p < 0,1$) ont un impact significatif sur l'engagement affectif des employés. Ainsi, plus les employés sont scolarisés et appartiennent à la catégorie du personnel en exploitation plus leur niveau d'engagement affectif est faible. À l'opposé, plus leurs valeurs correspondent à la culture organisationnelle plus leur niveau d'engagement affectif est élevé.

Finalement, dans la troisième étape, nous avons introduit les interactions entre notre variable modératrice, le sexe, et chacune des dimensions du comportement. Cette étape explique 1,3% de la variation de l'engagement affectif. Les résultats montrent que le sexe n'a pas d'effet modérateur sur la relation entre les motifs de rupture du contrat psychologique et l'engagement affectif puisqu'aucun effet significatif ne peut être observé.

Tableau 22: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur l'engagement affectif après contrôle par les variables de contrôle.

Liste des variables	Étape 1	Étape 2	Étape 3
Variables de contrôle	Béta	Béta	Béta
Âge	0,019	0,001	-0,003
Ancienneté dans le poste	-0,034	-0,048	-0,045
Baccalauréat	-0,098	-0,117*	-0,130*
DEC	-0,043	-0,054	-0,079
Scolarité maîtrise	-0,079	-0,075	-0,085
Personnes à charge	0,033	0,011	-0,001
Fit	0,601***	0,514***	0,504***
Personnel en administration	0,002	0,002	0,011
Personnel soutien	0,102	0,096	0,101
Personnel en exploitation	-0,132	-0,153*	-0,153
Personnel technique	-0,001	-0,025	-0,007
Scientifiques et professionnels	0,074	0,087	0,098
Valeur sur le marché	0,124*	0,045	0,060
Direction	0,019	-0,009	0,006
Effets directs			
Sexe		0,060	-0,226
Atmosphère sociale		0,086	0,099
Contenu d'emploi		0,159*	0,275*
Développement interne		0,082	0,087
Développement externe		-0,040	-0,203
Équilibre travail-famille		-0,113	-0,139
Étroitesse		-0,056	-0,120
Performance dynamique		0,110	0,109
Récompenses financières		-0,032	0,067
Stabilité d'emploi		-0,099*	-0,045
Effets indirects	Béta	Béta	Béta
Rup_EtroitXsexe			0,051
Rup_perf_dynXsexe			0,027
Rup_Rem_finXsexe			-0,137
Rup_StabXsexe			-0,066
Rup_trav_famXsexe			0,013
Rup_atm_socXsexe			0,027
Rup_comp_empXsexe			-0,151
Rup_dev_extXsexe			0,310
Rup_dev_intXsexe			-0,019
R ²	0,439	0,499	0,512
ΔR ²		0,06	0,013
F	9,207***	6,444***	4,633***

* p < 0,1; ** p < 0,01; *** p < 0,001

b. Les régressions explicatives de l'engagement affectif chez les hommes et les femmes

Le tableau 23 permet d'examiner les différences entre les hommes et les femmes quant à leur engagement affectif face à l'entreprise. Pour les femmes, nous avons commencé par introduire les variables de contrôle et par la suite nous avons introduit les dimensions des motifs de rupture du contrat psychologique. Dans la première étape, les variables de contrôle permettent d'expliquer 51,5% de la variation de l'engagement affectif. L'adaptations entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle ($\beta = 0,676$; $p < 0,001$), les catégories d'emploi du personnel en administration ($\beta = -0,714$; $p < 0,1$), du personnel de soutien ($\beta = -0,656$; $p < 0,1$), du personnel en exploitation ($\beta = -0,505$; $p < 0,01$), et des scientifiques et professionnels ($\beta = -0,603$; $p < 0,1$) semblent affecter de manière significative l'engagement affectif des femmes. Ainsi, plus les femmes perçoivent que leurs valeurs correspondent à celles de leur ministère plus leur niveau d'engagement affectif est élevé. On constate également que les femmes qui appartiennent aux personnels en administration, soutien, exploitation et aux scientifiques et professionnels ont un niveau d'engagement plus faible.

Dans la deuxième étape, les dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique expliquent 6,2% de la variation de l'engagement affectif. Après avoir isolé nos variables de contrôle, nous pouvons constater que le contenu d'emploi ($\beta = 0,261$; $p < 0,1$) a un effet explicatif significatif sur l'engagement affectif. Ainsi, plus les femmes perçoivent que leur emploi comporte de grandes responsabilités et utilise leurs compétences et leurs capacités, plus elles manifestent de l'engagement affectif.

Chez les hommes, les variables de contrôle dans la première étape expliquent 49,2% de la variation de l'engagement affectif. Parmi les variables de contrôle, le fait de détenir un baccalauréat ($\beta = -0,193$; $p < 0,1$), l'adaptation entre

les valeurs individuelles et la culture organisationnelle (fit) ($\beta = 0,520$; $p < 0,001$), la catégorie d'emploi des scientifiques et professionnels ($\beta = 0,335$; $p < 0,1$), et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ($\beta = 0,179$; $p < 0,1$) affectent de manière significative leur engagement affectif. Ainsi, plus les hommes sont scolarisés moins ils manifestent de l'engagement affectif. À l'opposé, plus les hommes perçoivent que leurs valeurs correspondent à celles de leur ministère et que leurs compétences ont de la valeur sur le marché du travail plus ils manifestent de l'engagement affectif. On constate également que les hommes scientifiques et professionnels semblent manifester plus d'engagement affectif.

Dans la deuxième étape de la régression, l'introduction des motifs de rupture du contrat psychologique explique 9,3% de la variance de l'engagement affectif. Il est important de constater qu'aucune dimension mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique n'a d'impact significatif sur l'engagement affectif des hommes. Ainsi, les motifs de rupture du contrat psychologique expliquent 6,2% de la variance de l'engagement affectif chez les femmes comparativement à 9,3% chez les hommes.

Tableau 23: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur l'engagement affectif en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.

Liste des variables	Femmes		Hommes	
	Étape 1	Étape 2	Étape 1	Étape 2
Variabes contrôle	Béta	Béta	Béta	Béta
Âge	-0,18	-0,009	0,034	-0,019
Ancienneté dans le poste	0,098	0,066	-0,146	-0,095
Baccalauréat	-0,025	-0,026	-0,193*	-0,237*
DEC	-0,030	-0,061	-0,023	-0,039
Scolarité maitrise	0,045	0,051	-0,156	-0,163
Personnes à charge	0,076	0,012	-0,019	0,007
Fit	0,676***	0,607***	0,520***	0,392***
Personnel en administration	-0,714*	-0,724*	0,240	0,211
Personnel soutien	-0,656*	-0,683*	0,245	0,176
Personnel en exploitation	-0,505**	-0,515**	0,010	-0,058
Personnel technique	-0,333	-0,328	0,110	0,050
Scientifiques et professionnels	-0,603*	-0,630*	0,335*	0,383*
Valeur sur le marché	0,142	0,085	0,179*	0,037
Direction	-0,123	-0,136	0,089	0,077
Effets directs				
Atmosphère sociale		0,044		0,209
Contenu d'emploi		0,261*		0,125
Développement interne		0,103		0,040
Développement externe		-0,188		0,045
Équilibre travail-famille		-0,112		-0,201
Étroitesse		-0,152		-0,072
Performance dynamique		0,094		0,198
Récompenses financiers		0,083		-0,105
Stabilité d'emploi		-0,050		-0,154
R ²	0,515	0,577	0,492	0,585
ΔR ²		0,062		0,093
F	6,213***	4,328***	4,709***	3,615***

* p < 0,1; ** p < 0,01; *** p < 0,001

4.3.4. L'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur la voix prosociale

a. Les régressions examinant les effets d'interaction

Dans la première étape du tableau 24, nous avons introduit les variables de contrôle. Nous pouvons observer qu'elles expliquent 26,1% de la variance de la voix. À cette étape, l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle (fit) ($\beta = 0,365$; $p < 0,001$) et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ($\beta = 0,204$; $p < 0,01$) se sont avérées expliquer de manière significative la voix prosociale. Ainsi, plus les employés perçoivent que leurs valeurs correspondent à celles de leur ministère et que leurs compétences ont de la valeur sur le marché du travail, plus ils utilisent la voix prosociale.

Dans la seconde étape nous avons introduit nos 9 dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique ainsi que notre variable modératrice, le sexe. Après avoir isolé nos variables de contrôle, nous pouvons observer que le sexe et les différentes dimensions expliquent 7,8% de la variance de la voix prosociale. De plus, les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait au contenu d'emploi ($\beta = 0,367$; $p < 0,01$) et à l'équilibre travail-famille ($\beta = -0,261$; $p < 0,1$) ont un impact significatif sur la voix prosociale des employés. Ainsi, plus les employés perçoivent que leur emploi comporte de grandes responsabilités et leur permet de prendre des décisions seul plus ils manifestent le désir d'utiliser la voix prosociale. À l'opposé, plus l'employeur respecte ses engagements qui ont trait à l'équilibre travail-famille, moins les employés manifestent le désir d'utiliser la voix prosociale. Tel que dans l'étape précédente, l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail expliquent de manière significative la voix. Cependant, dans cette étape, le fait de détenir une maîtrise ($\beta = 0,179$; $p < 0,01$) et un baccalauréat ($\beta = 0,128$; $p < 0,1$) a également un impact significatif sur la voix

prosociale. Donc, plus les employés sont scolarisés, plus ils utilisent la voix prosociale.

Finalement, dans la troisième étape, nous avons introduit les interactions entre notre variable modératrice, le sexe, et chacune des dimensions du comportement. L'introduction de l'effet de modération ajoute 2,8% de variance supplémentaire. À cette étape, nous pouvons constater que le sexe a un effet modérateur sur la relation entre la dimension atmosphère sociale et la voix prosociale ($\beta = 0,278$; $p < 0,1$).

Tableau 24: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence du sexe sur la voix prosociale après contrôle par les variables de contrôle.

Liste des variables	Étape 1	Étape 2	Étape 3
Variables de contrôle	Béta	Béta	Béta
Âge	0,089	0,105	0,089
Ancienneté dans le poste	-0,068	-0,123	-0,125
Baccalauréat	0,100	0,128*	0,094
DEC	0,048	0,036	0,010
Scolarité maîtrise	0,126	0,179**	0,183*
Personnes à charge	0,062	0,052	0,060
Fit	0,365***	0,366***	0,390***
Personnel en administration	0,114	0,109	0,049
Personnel soutien	-0,044	0,001	-0,060
Personnel en exploitation	0,054	0,073	0,025
Personnel technique	-0,022	-0,016	-0,074
Scientifiques et professionnels	-0,064	-0,039	-0,089
Valeur sur le marché	0,204**	0,160**	0,159*
Direction	-0,060	-0,107	-0,117
Effets directs			
Sexe		-0,014	-0,025
Atmosphère sociale		-0,095	-0,254
Contenu d'emploi		0,367**	0,447*
Développement interne		-0,022	-0,154
Développement externe		0,144	0,151
Équilibre travail-famille		-0,261*	-0,220
Étroitesse		-0,005	-0,090
Performance dynamique		0,005	0,100
Récompenses financières		-0,065	0,044
Stabilité d'emploi		0,028	0,033
Effets indirects			
rup_EtroitXsexe			0,136
rup_perf_dynXsexe			-0,141
rup_Rem_finXsexe			-0,186
rup_StabXsexe			0,015
rup_trav_famXsexe			-0,033
rup_atm_socXsexe			0,278*
rup_comp_empXsexe			-0,130
rup_dev_extXsexe			0,019
rup_dev_intXsexe			0,110
R²	0,261	0,339	0,367
ΔR²		0,078	0,028
F	4,185***	3,332***	2,578***

* p < 0,1; ** p < 0,01; *** p < 0,001

b. Les régressions explicatives de la voix prosociale

Le tableau 25 permet d'examiner les différences entre les hommes et les femmes quant à leur utilisation de la voix prosociale. Pour les femmes, nous avons commencé à l'étape 1 par introduire les variables de contrôle. Celles-ci expliquent 29,9% de la variance de la voix. Les résultats du tableau 25 montrent que les variables de contrôle « personnes à charge » ($\beta = 0.218$; $p < 0,1$), « adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle » ($\beta = 0,324$; $p < 0,01$) et « scolarité maîtrise » ($\beta = 0,295$; $p < 0,1$) affectent de manière significative l'utilisation de la voix chez les femmes. Ainsi, plus les femmes ont un niveau de scolarité élevé et perçoivent que leurs valeurs correspondent à celle de leur ministère plus elles manifestent leur voix prosociale. De plus, les employés ayant des personnes à leur charge semblent manifester leur voix proactive davantage.

À l'étape 2, nous avons introduit les dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique. Celles-ci expliquent 14,1% de la variance de la voix prosociale chez les femmes. Nous pouvons constater que l'atmosphère sociale ($\beta = -0,298$; $p < 0,1$), le contenu d'emploi ($\beta = 0,479$; $p < 0,01$) et l'équilibre travail-famille ($\beta = -0,237$; $p < 0,1$) ont un effet explicatif significatif sur la voix prosociale chez les femmes. Plus l'employeur respecte ses engagements qui ont trait à l'atmosphère sociale et à l'équilibre travail-famille moins les femmes manifestent leur voix prosociale. À l'inverse, plus l'employeur respecte ses engagements qui ont trait au contenu d'emploi plus les femmes manifestent leur voix prosociale.

Pour les hommes, dans la première étape, les variables de contrôle expliquent 34,7% de la variance de la voix prosociale. On constate également que l'adaptation entre les valeurs individuelles et la culture organisationnelle ($\beta = -0.347$; $p < 0.01$) et la la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ($\beta = 0,300$; $p < 0.1$) affectent de manière significative l'utilisation de la voix prosociale chez les hommes. Ainsi, plus les hommes

perçoivent que leur valeurs correspondent à celles de leur ministère et que leur compétences ont de la valeur sur le marché du travail, plus ils manifestent leur voix prosociale.

Tableau 25: Les régressions hiérarchiques examinant l'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur la voix prosociale en fonction du sexe après contrôle des variables de contrôle.

Liste des variables	Femmes		Hommes	
	Étape 1	Étape 2	Étape 1	Étape 2
Variables contrôle	Béta	Béta	Béta	Béta
Âge	0,011	0,040	0,169	0,123
Ancienneté dans le poste	-0,069	-0,179	-0,042	-0,049
Baccalauréat	0,149	0,132	-0,010	-0,062
DEC	0,003	-0,075	0,030	0,017
Scolarité maîtrise	0,295*	0,358	-0,002	-0,010
Personnes à charge	0,218*	0,203*	-0,058	-0,062
Fit	0,324**	0,395***	0,347**	0,342*
Personnel en administration	-0,310	-0,346	0,254	0,205
Personnel soutien	-0,493	-0,382	0,071	0,027
Personnel en exploitation	-0,163	-0,109	0,115	0,023
Personnel technique	-0,266	-0,233	0,101	0,014
Scientifiques et professionnels	-0,374	-0,358**	0,002	-0,001
Valeur sur le marché	0,116	0,102	0,300*	0,208
Direction	-0,054	-0,098	-0,027	-0,046
Effets directs				
Atmosphère sociale		-0,298*		0,161
Contenu d'emploi		0,479**		0,241
Développement interne		-0,201		0,035
Développement externe		0,235		0,227
Équilibre travail-famille		-0,237*		-0,134
Étroitesse		-0,136		-0,018
Performance dynamique		0,146		-0,195
Récompenses financières		-0,029		-0,189
Stabilité d'emploi		0,80		0,014
R ²	0,299	0,440	0,347	0,414
ΔR^2		0,141		0,067
F	2,534**	2,528**	2,584**	1,813*

* $p < 0,1$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

À la deuxième étape, nous avons introduit les dimensions mesurant les motifs de rupture du contrat psychologique. Celles-ci expliquent 6,7% de la variance de la voix prosociale, ce qui représente un écart important par rapport aux femmes. Cependant, aucune dimension n'a d'impact significatif sur la voix prosociale. Ainsi, ce ne sont pas les mêmes motifs de rupture qui expliquent l'utilisation de la voix prosociale chez les hommes et les femmes.

4.4. Vérification des hypothèses de recherche

Rappelons que nos hypothèses H1 et H2 postulent qu'il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter et le comportement négligent ainsi qu'une relation négative avec la voix prosociale et l'engagement affectif. Dans la section précédente nous avons conclu que l'hypothèse H1 était confirmée à l'exception d'une dimension, la stabilité d'emploi, et nous avons également conclu que l'hypothèse H2 était confirmée à l'exception de deux dimensions, l'étroitesse et la stabilité d'emploi.

Cette section est consacrée à vérifier nos hypothèses de recherche H3 à H18 en se basant sur les résultats obtenus suite à nos régressions hiérarchiques. Pour commencer, nous avons postulé dans l'hypothèse H3 qu'il *existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la conciliation travail-famille et l'intention de quitter et le comportement négligent plus important chez les femmes*. À l'aide des régressions hiérarchiques que nous avons effectuées dans la section précédente nous pouvons observer qu'il existe en effet une relation significative entre l'équilibre travail-famille et le comportement négligent. Cependant, le tableau 19 montre que cette relation est significative seulement chez les hommes et va dans le sens contraire de ce que nous avons postulé. Nous sommes donc en mesure de conclure que cette hypothèse est infirmée.

En ce qui à trait à l'hypothèse H4, celle-ci suppose qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la conciliation travail-famille et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus importante chez les femmes*. Les résultats que nous avons obtenus à l'aide de nos régressions confirment qu'il existe bien une relation significative entre l'équilibre travail-famille et la voix prosociale, cependant celle-ci va dans le sens inverse de ce que nous avons postulé dans notre hypothèse. De plus, le tableau 24 montre que cette relation est significative seulement chez les femmes. Nos résultats

ne montrent aucun lien significatif entre l'engagement affectif et l'équilibre travail-famille. Nous pouvons donc conclure que cette hypothèse est infirmée.

L'hypothèse H5, ayant trait à l'atmosphère sociale, postule qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale et l'intention de quitter et le comportement négligent identique pour les hommes et les femmes.* Cependant, les résultats que nous avons obtenus ne montrent aucun lien significatif entre l'atmosphère sociale et l'intention de quitter et le comportement négligent. Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse H5 est infirmée.

L'hypothèse H6 suggère qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale et la voix prosociale et l'engagement affectif identique pour les hommes et les femmes.* Les résultats du tableau 25 montrent que la dimension atmosphère sociale a un effet explicatif significatif sur la voix prosociale chez les femmes et non chez les hommes, toutefois, cette relation va dans le sens contraire de ce que nous avons postulé. Les résultats ne montrent aucun lien significatif entre l'atmosphère sociale et l'engagement affectif ni chez les hommes, ni chez les femmes. Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse H6 est partiellement confirmée.

Les hypothèses H7 et H8 ont trait à l'employabilité. L'hypothèse H7 propose une *relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique ayant trait à l'employabilité et l'intention de quitter et le comportement négligent identique pour les hommes et les femmes.* Les résultats de nos régressions montrent qu'il existe un lien significatif entre le développement externe (employabilité) et l'intention de quitter. Cependant, ces résultats vont dans le sens contraire de ce que nous avons postulé et montrent que le lien est significatif seulement chez les femmes. Ainsi, plus l'employeur remplit ses promesses de développement externe plus les femmes envisagent quitter l'entreprise. En ce qui a trait au comportement négligent, les résultats de nos analyses ne montrent aucun lien significatif avec le

développement externe. Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse H7 est partiellement confirmée.

En ce qui a trait à l'hypothèse H8, celle-ci postule qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'employabilité et la voix prosociale et l'engagement affectif identique pour les hommes et les femmes*. Cependant les résultats ne montrent aucun lien significatif nous permettant de confirmer cette hypothèse. Nous devons donc conclure qu'elle est infirmée.

L'hypothèse H9 suggère qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la stabilité d'emploi et l'intention de quitter et le comportement négligent plus important chez les femmes*. Aucun résultat ne montre de lien significatif entre ces variables. Nous pouvons donc conclure que notre hypothèse H9 est infirmée.

En ce qui a trait à l'hypothèse H10, celle-ci postule qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la stabilité d'emploi et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus important chez les femmes*. Dans le tableau 22 nous pouvons observer que la relation entre la stabilité d'emploi et l'engagement affectif des employés va dans le sens contraire de ce que nous avons postulé. De plus, nous ne pouvons pas affirmer que la relation est plus importante chez les femmes. Les résultats de nos régressions ne montrent aucun lien significatif entre la stabilité d'emploi et la voix prosociale. Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse H10 est infirmée.

L'hypothèse H11 suggère qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'autonomie (contenu d'emploi) et l'intention de quitter et le comportement négligent plus important chez les hommes*. Le tableau XVII montre qu'il existe une relation significative positive entre l'autonomie (contenu d'emploi) et le comportement négligent chez les

hommes et non chez les femmes. Toutefois, les résultats de nos régressions ne montrent aucun lien significatif entre le contenu d'emploi (l'autonomie) et l'intention de quitter. Nous sommes donc en mesure de conclure que cette hypothèse est partiellement confirmée.

L'hypothèse H12 postule qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'autonomie et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif plus importante chez les hommes*. Le tableau 19 montre qu'il existe, en effet, une relation significative positive entre l'autonomie (contenu d'emploi) et la voix prosociale. Cette relation va dans le même sens que ce que nous avons postulé, cependant elle est significative seulement chez les femmes. De plus, le tableau 23 montre qu'il existe un lien positif entre l'autonomie et l'engagement affectif, cependant ce lien est significatif chez les femmes et non chez les hommes. Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse H12 est partiellement confirmée.

Les hypothèses H13 et H14 ont trait au développement interne. L'hypothèse H13 suggère qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait au développement interne et l'intention de quitter et le comportement négligent plus importante chez les hommes* et l'hypothèse H14 postule qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique et la voix prosociale et l'engagement affectif plus importante chez les hommes*. Les résultats que nous avons obtenus suite à nos régressions ne montrent aucun lien significatif nous permettant d'affirmer H13 et H14. Nous pouvons donc conclure qu'elles sont toutes les deux infirmées.

De plus, l'hypothèse H15 qui suppose qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait aux récompenses financières et l'intention de quitter et le comportement négligent* et l'hypothèse H16 qui postule qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait aux récompenses financières et la voix prosociale et*

l'engagement affectif sont également infirmées puisque les tableaux ne montrent aucun lien significatif pouvant confirmer ces hypothèses.

Nos hypothèses H17 et H18 ont trait à la performance dynamique. L'hypothèse H17 propose qu'*il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la performance dynamique et l'intention de quitter et le comportement négligent identique pour les hommes et les femmes*. Les résultats que nous avons obtenus montrent qu'il existe un lien significatif entre la performance dynamique et l'intention de quitter allant dans le même sens que ce que nous avons postulé. Toutefois, cette relation est significative uniquement chez les hommes et non chez les femmes. Pour ce qui est du comportement négligent, nous n'avons pu relever de lien significatif. Il nous est donc possible de conclure que l'hypothèse H17 est partiellement confirmée.

Finalement, nos analyses nous permettent de conclure que l'hypothèse H18 qui suggère qu'*il existe une relation négative entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la performance dynamique et la voix prosociale et l'engagement affectif identique pour les hommes et les femmes* est infirmée. Les résultats de nos régressions montrent qu'il n'existe aucun lien significatif entre ces variables.

CHAPITRE 5 : Discussion

L'objectif de ce mémoire a été d'étudier les effets des motifs de rupture du contrat psychologique sur l'intention de quitter, la voix prosociale, le comportement négligent et l'engagement affectif. Le contrat psychologique tente d'expliquer la dynamique qui se construit entre les salariés et leurs employeurs au sujet de l'interprétation des conditions formelles ou informelles de la relation d'emploi soumises à des changements rapides de l'environnement. Nous avons mentionné antérieurement que l'instabilité du contexte économique et de l'environnement est à l'origine de plusieurs changements importants dans la relation d'emploi. Ces changements survenus ont engendré l'émergence d'un nouveau contrat psychologique caractérisé par une dynamique plus transactionnelle (Lemire, 2005; Sharp, 2003). Ainsi, les entreprises ne peuvent désormais plus offrir les mêmes conditions de travail que dans le passé et leurs attentes envers les employés se sont transformées.

Plusieurs éléments et cadres théoriques suggèrent que les hommes et les femmes valorisent et recherchent des conditions de travail différentes et réagissent de manière différente face à la rupture de certaines conditions. Plusieurs études ont abordé le sujet du contrat psychologique ainsi que le comportement des individus face à sa violation, cependant, aucune recherche ne s'est penchée sur les différences de comportements selon le genre. Afin de déterminer s'il existe réellement des différences entre les hommes et les femmes face à la perception d'une rupture du contrat psychologique, nous nous sommes posé les questions suivantes : « quels sont les effets des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement des individus au travail? » et, « est ce que la rupture de certaines conditions de travail entraîne des comportements qui diffèrent selon le genre? ».

Nous avons émis des hypothèses de recherche nous permettant de vérifier s'il existe des liens significatifs entre chacun des motifs et l'intention de quitter, le

comportement négligent, la voix prosociale et l'engagement affectif. Nous avons supposé qu'il existe une relation positive entre les motifs de rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter et le comportement négligent ainsi qu'une relation négative entre les motifs de rupture et la voix prosociale et le niveau d'engagement affectif. De plus, nous avons supposé que les femmes favorisent les motifs qui ont trait à la conciliation travail-famille ainsi qu'à la stabilité d'emploi et que les hommes favorisent les conditions qui ont trait à l'autonomie, au développement interne et aux récompenses financières. Enfin, nous avons présumé qu'il n'existe pas de préférence entre les hommes et les femmes quant aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale, l'employabilité et la performance dynamique.

Dans cette section, nous discutons des résultats que nous avons présentés dans le chapitre précédent. Nous entamons cette section avec un rappel des comportements que peut avoir un individu face à la perception d'une rupture du contrat psychologique et nous examinons s'il existe réellement des différences selon le genre. Nous observons ensuite si les motifs de rupture du contrat psychologique ont des incidences sur le comportement des hommes et des femmes au travail. Nous exposons enfin les principales constatations qui découlent de notre recherche ainsi que les limites de notre étude.

5.1. Les comportements au travail : les différences selon le genre

Lorsqu'un salarié considère que l'organisation n'a pas respecté un (ou plusieurs) de ses engagements, qu'ils soient explicites ou implicites on dit qu'il y a rupture du contrat psychologique (Turnley et Feldman, 1998; Morrison et Robinson, 1997; Robinson et Rousseau, 1994; Shore et Tetrick, 1994). Face à une rupture du contrat psychologique, un employé peut se comporter de manières différentes. Il peut accroître son intention de quitter l'organisation, utiliser différents modes d'expression ou même réduire son engagement organisationnel et son implication au travail (Hirshman, 1970; Farrell, 1983; Rusbult, Farrell, Rogers

et Mainus, 1988). Toutefois, les principaux comportements que peut avoir un employé lorsqu'il perçoit que son employeur n'a pas tenu à ses promesses se retrouvent dans la typologie EVLN (exit, voice, loyalty and neglect) proposée par Rusbult et al. (1988) que nous avons présentée antérieurement. Selon la typologie EVLN, un employé peut se comporter de quatre manières différentes, soit en ayant l'intention de quitter, en se comportant de manière négligente, en utilisant la voix ou en restant fidèle à son organisation.

Les résultats de notre étude révèlent une différence significative entre les hommes et les femmes quant au comportement négligent. Toutefois, aucune différence significative n'a pu être relevée entre les hommes et les femmes quant à leur intention de quitter, à l'utilisation de la voix prosociale et à leur engagement affectif. Ainsi les comportements des hommes et des femmes ne divergent pas autant que nous l'avions anticipé.

Par ailleurs, plusieurs caractéristiques individuelles autres que les différences de genre permettent d'expliquer les comportements des individus. Pour l'ensemble des répondants, nous avons pu constater que l'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles ainsi que la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ont un impact sur le comportement des individus au travail. Ainsi, plus les valeurs des employés sont en accord avec celles de son ministère, moins ceux-ci considèrent quitter l'organisation et se comporter de manière négligente et plus ils utilisent la voix prosociale et augmentent leur niveau d'engagement affectif envers leur organisation. De plus, plus les employés perçoivent que leurs compétences ont de la valeur sur le marché plus leur niveau d'engagement affectif augmente et plus ils utilisent la voix prosociale.

Les caractéristiques, telles que le fait de détenir un diplôme de premier cycle, l'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles, la catégorie d'emploi des scientifiques et des professionnels ainsi que la la perception que les

compétences ont une valeur sur le marché du travail des individus ont toutes une influence sur le comportement au travail des hommes. Ainsi, les hommes scolarisés et détenant un baccalauréat ont tendance à avoir un niveau d'engagement affectif envers leur organisation relativement faible. De plus, il semblerait que plus leurs valeurs sont en accord avec celles de leur ministère, moins ils considèrent quitter leur entreprise et se comporter de manière négligente et plus ils utilisent la voix prosociale et ont un niveau d'engagement affectif élevé. Nos résultats indiquent également que les hommes faisant partie de la catégorie d'emploi des scientifiques et professionnels ont un niveau d'engagement affectif plus élevé. Finalement, plus les hommes perçoivent que leurs compétences ont de la valeur sur le marché moins ils se comportent de manière négligente, plus leur niveau d'engagement affectif est élevé et, plus ils utilisent la voix prosociale.

Quant aux femmes, les caractéristiques telles que l'ancienneté dans le poste, le fait de détenir un baccalauréat et une maîtrise, le nombre de personnes à charge, l'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles, les catégories d'emploi «personnel en administration», «personnel de soutien», «personnel en exploitation» et «scientifiques et professionnels» ainsi que la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ont une influence sur le comportement des femmes au travail. Nos résultats montrent que plus les femmes ont de l'ancienneté dans leur poste, moins elles se comportent de manière négligente. De plus, celles qui détiennent un baccalauréat ont un désir de quitter leur organisation plus élevé que celles qui n'en détiennent pas. D'autre part, les femmes qui possèdent une maîtrise et celles qui ont des personnes à charge se servent davantage de la voix prosociale. Plus les valeurs des femmes sont en accord avec celles de leur ministère, moins elles considèrent quitter leur entreprise et se comporter de manière négligente et plus elles utilisent la voix prosociale et ont un niveau d'engagement affectif élevé. Les femmes faisant partie des catégories d'emploi du personnel en administration, du personnel de soutien, du personnel en exploitation et des scientifiques et professionnels ont un niveau d'engagement affectif moins élevé que celles faisant partie des autres catégories d'emploi. Enfin,

plus les femmes perçoivent que leurs compétences ont de la valeur sur le marché du travail, moins leur désir de quitter leur organisation sera élevé.

Nous retrouvons ainsi certaines similitudes chez les hommes et les femmes. Le fait de détenir un baccalauréat, l'adaptation entre les valeurs individuelles et organisationnelles, la catégorie d'emploi des scientifiques et professionnels et la perception que les compétences ont une valeur sur le marché du travail ont une influence autant sur le comportement des hommes que celui des femmes.

5.2, Les motifs de rupture du contrat psychologique : les différences selon le genre

Les motifs constituent la base du contrat psychologique et représentent la nature des conditions d'emploi, des attentes, des promesses ou des engagements faisant partie du contrat psychologique. Les motifs que nous avons étudiés à partir des écrits de Rousseau (2000) et De Vos Buyens et Sharks (2003) sont l'atmosphère sociale, le contenu d'emploi, le développement interne, le développement externe, l'équilibre travail-famille, l'étroitesse, la performance dynamique, les récompenses financières et la stabilité d'emploi. Face à ces motifs de rupture du contrat psychologique, un employé peut réagir de plusieurs manières différentes, en ayant l'intention de quitter l'organisation, en se comportant de manière négligente, en utilisant la voix prosociale ou en ayant un plus haut niveau d'engagement affectif.

Plusieurs théories puisées dans la littérature, telles que la théorie du conflit travail-famille, la théorie de la socialisation, la théorie de la privation relative et la théorie de la masse critique montrent qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes quant à leurs attentes et quant à leur satisfaction relativement à certaines conditions de travail, notamment en ce qui a trait à leur avancement de carrière, à leur succès professionnel ainsi qu'à leur rémunération.. En effet, il semblerait que les femmes, contrairement aux hommes, sont plus nombreuses à souhaiter travailler moins d'heures et à accepter une réduction de salaire afin d'obtenir une diminution du temps de travail. De plus, les femmes sembleraient

valoriser le travail intéressant et stimulant et s'avéreraient avoir moins tendance à être compétitives et individualistes que les hommes dans l'atteinte de leurs objectifs. À l'opposé, il semblerait que les hommes définissent principalement le succès professionnel en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique. Ces différences entre les hommes et les femmes sont susceptibles d'engendrer des préférences quant à certaines conditions de travail ainsi que des comportements différents selon le genre face aux motifs de rupture du contrat psychologique. Tout porte à croire que les femmes mettent plus d'importance sur les conditions de travail qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, tandis que les hommes, auraient tendance à réagir davantage face à la rupture des conditions qui ont trait à la rémunération ou au développement de carrière.

Les résultats que nous avons obtenus révèlent qu'il existe effectivement une différence significative entre les hommes et les femmes, cependant, uniquement quant à leur réaction face aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'équilibre travail-famille. Nous pouvons observer que les hommes et les femmes perçoivent que l'employeur respecte ses promesses quant aux conditions de travail qui ont trait à la conciliation travail-famille. Toutefois, il semblerait que les femmes perçoivent davantage qu'il y a respect de la part de l'employeur. Nous avions anticipé qu'il n'existait pas de différence entre les hommes et les femmes quant aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale, à l'employabilité ainsi qu'à la performance dynamique. Les résultats que nous avons obtenus vont dans le même sens que ce que nous avons postulé. Par ailleurs, quant aux motifs qui ont trait à la stabilité d'emploi, à l'autonomie, au développement interne et aux récompenses financières, les résultats ne reflètent aucune différence significative entre les hommes et les femmes et donc les liens que nous avons anticipés ne sont pas confirmés.

5.3. Les motifs de rupture ont-ils des incidences sur les comportements au travail des hommes et des femmes?

Tel que mentionné précédemment, il existe effectivement des différences entre les hommes et les femmes quant à leur satisfaction relativement à certaines conditions de travail susceptibles d'avoir un impact sur leur comportement face à la perception d'une rupture du contrat psychologique. Dans le cadre de notre recherche, nous avons repris chacun des motifs de rupture du contrat psychologique afin de vérifier leur lien avec l'intention de quitter, le comportement négligent, la voix prosociale et l'engagement affectif et afin de voir si la relation différait selon le genre. Dans cette section, nous examinons si les résultats que nous avons obtenus correspondent aux relations que nous avons anticipées et nous tentons d'expliquer les divergences relevées.

5.3.1. Les motifs de rupture et l'intention de quitter

Dans la littérature, l'étude de Turnley et Feldman (1999) montrent qu'il existe un lien positif entre la rupture du contrat psychologique et l'intention de quitter, le comportement négligent et la voix ainsi qu'un lien négatif entre la rupture du contrat psychologique et l'engagement affectif.

Tel que mentionné précédemment, les femmes sont celles qui ont jusqu'à présent le poids des responsabilités familiales. De plus, une étude effectuée par Ito et Brotheridge (2006) montre que les femmes considèrent la stabilité d'emploi comme étant très importante, puisqu'elle renforce leur lien de confiance avec l'employeur, leur permettant ainsi une meilleure négociation des conditions de travail. En s'appuyant sur cette logique, nous avons supposé que les femmes favorisent davantage les conditions d'emploi ayant trait à l'équilibre travail-famille de même qu'à la stabilité d'emploi. Nous avons donc présumé qu'il existait un lien positif entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la conciliation travail-famille et à la stabilité d'emploi et l'intention de quitter plus important chez les femmes.

D'autre part, puisque les hommes sont ceux qui détiennent généralement les postes les plus élevés dans la hiérarchie organisationnelle (White et al., 1992; Mavin, 2000; Vincent, 2003), nous avons supposé qu'ils recherchent des postes comportant plus de responsabilités ainsi qu'un niveau d'autonomie supérieur à celui des femmes. De plus, en se basant sur les écrits, les hommes mesurent leur succès de carrière principalement en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique. Par conséquent, nous avons supposé qu'il existe un lien positif entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'autonomie, au développement interne et aux récompenses financières et l'intention de quitter plus important chez les hommes.

Quant aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'atmosphère sociale, à l'employabilité et à la performance dynamique, aucune étude dans la littérature ne semble spécifier s'ils ont plus d'importance pour les hommes ou pour les femmes. Nous avons donc supposé qu'il existe un lien positif entre ces motifs et l'intention de quitter identique pour les hommes et les femmes.

Les résultats que nous avons obtenus pour l'ensemble des répondants affirment que seuls les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la performance dynamique ont un impact sur l'intention de quitter des employés. Ainsi, plus l'employé perçoit qu'il obtient un soutien de la part de son employeur dans le but d'atteindre les plus hauts niveaux de performance possibles moins il ressent un désir de quitter l'organisation. Pour les hommes, seule la performance dynamique a un impact sur leur intention de quitter. Donc, plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait à la performance dynamique moins les hommes ont l'intention de quitter l'organisation. Ces résultats peuvent s'expliquer entre autre par le fait que les hommes définissent principalement leur succès professionnel en fonction de leur salaire et de leur statut hiérarchique. Ainsi, un meilleur encadrement de la part de l'employeur pourrait faciliter l'atteinte de leurs objectifs et les inciter à rester dans l'organisation.

En ce qui à trait aux femmes, nous avons trouvé que seul le développement externe (l'employabilité) avait un impact sur l'intention de quitter. Le développement externe (employabilité) se réfère au développement des habilités recherchées sur le marché de l'emploi ainsi qu'aux affectations de travail qui renforcent la valeur de l'employé sur ce marché. Cependant, contrairement à ce que l'on aurait pu croire, si l'employeur respecte les conditions qui ont trait à l'employabilité et si les femmes perçoivent que leur valeur sur le marché est élevée cela les incite à quitter leur organisation afin de trouver mieux ailleurs. L'employeur se trouve donc face à une situation où il doit améliorer les conditions d'employabilité, ce qui peut aller jusqu'à nuire à la rétention des compétences. Il devra donc compenser par d'autres pratiques incitatives visant la conservation de ses employés compétents.

5.3.2. Les motifs de rupture et le comportement négligent

En suivant la même logique que dans la sous section précédente et en se basant sur l'étude de Turnley et Feldman (1999), nous avons supposé que les femmes favorisaient les conditions de travail qui facilitent la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ainsi que les conditions qui ont trait à la stabilité d'emploi. Nous nous attendions donc à trouver un lien positif entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à la conciliation travail famille et à la stabilité d'emploi et le comportement négligent plus important chez les femmes.

Comme pour l'intention de quitter, nous pensions trouver un lien positif entre les motifs de rupture qui ont trait à l'autonomie, au développement interne et aux récompenses financières et le comportement négligent au travail plus important chez les hommes, ainsi qu'un lien positif entre l'atmosphère sociale, l'employabilité

et la performance dynamique et le comportement négligent identique chez les hommes et les femmes.

Les résultats que nous avons obtenus pour l'ensemble des répondants ainsi que pour les femmes révèlent que les motifs de rupture du contrat psychologique, tels que l'atmosphère sociale, le contenu d'emploi, le développement interne, le développement externe, l'équilibre travail-famille, l'étroitesse, la performance dynamique, les récompenses financières ainsi que la stabilité d'emploi n'ont aucune incidence sur le comportement négligent au travail.

Toutefois, pour les hommes, le contenu d'emploi ainsi que l'équilibre travail-famille ont un impact sur leur comportement au travail. Plus l'employeur respecte les conditions de travail qui ont trait au contenu d'emploi moins les hommes se comportent de manière négligente. Le contenu d'emploi mesure le niveau de responsabilités et d'autonomie que possède l'employé dans son poste. Ces résultats peuvent donc s'expliquer par le fait que, contrairement aux femmes, qui valorisent davantage le travail intéressant et stimulant et leur permettant un certain équilibre dans leur vie, les hommes recherchent des postes comportant plus de responsabilités. De ce fait, le respect du contenu d'emploi s'avérerait être un déterminant plus important affectant leur comportement au travail.

Nos résultats indiquent également que plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait à l'équilibre travail-famille plus les hommes se comportent de manière négligente. Ceci peut s'expliquer par le fait que les hommes, dont les responsabilités familiales sont importantes et qui réclament davantage des aménagements, sont ceux qui risquent de manifester des comportements négligents. Ce comportement peut être défini comme « un comportement extra-rôle » (Platow, Filardo, Troselj, Grace, Ryan, 2006) qui représente un rôle autre que professionnel occupé par un individu.

5.3.3. Les motifs de rupture et l'engagement affectif

Puisqu'il existe un lien négatif entre la rupture du contrat psychologique et l'engagement affectif d'un employé (Turnley et Feldman, 1999), l'employé diminue son niveau d'engagement affectif lorsqu'il perçoit que son employeur ne tient pas ses promesses. Une étude effectuée par Ito et Brotheridge (2006) montre qu'il existe un lien positif entre la stabilité d'emploi et l'engagement affectif. Étant donné que les femmes sembleraient être celles qui considèrent la stabilité d'emploi comme étant très importante, puisqu'elle permet une meilleure négociation des conditions de travail et facilite la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles (Ito, Brotheridge, 2006), nous avons supposé qu'il existe un lien négatif entre les motifs qui ont trait à la conciliation travail-famille et à la stabilité d'emploi et le niveau d'engagement affectif plus important chez les femmes.

En se basant sur la même logique que pour l'intention de quitter et le comportement négligent, nous nous attendions à ce qu'il y ait un lien négatif entre les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait à l'autonomie, au développement interne et aux récompenses financières et le niveau d'engagement affectif plus important chez les hommes. De plus, nous nous attendions à ce qu'il y ait un lien négatif entre les motifs qui ont trait à l'atmosphère sociale, l'employabilité et la performance dynamique et le niveau d'engagement affectif identique chez les hommes et les femmes, étant donné qu'aucune étude ne semble signaler de préférences selon le genre.

Nos résultats pour l'ensemble des répondants indiquent que plus l'employeur respecte les conditions d'emploi qui ont trait au contenu d'emploi plus le niveau d'engagement affectif des individus augmente. Il semblerait donc que le niveau de responsabilités et d'autonomie que possède un employé a un impact positif sur son engagement organisationnel. Ainsi, lorsque l'employé perçoit que son employeur lui fait confiance, cela peut générer un sentiment d'engagement. D'autre part, nous avons trouvé que plus l'employeur respecte les conditions qui ont

trait à la stabilité d'emploi plus le niveau d'engagement affectif des individus diminue. Cela peut être expliqué par le fait que puisque les participants font partie de la fonction publique, la stabilité d'emploi est sous-entendue et prise pour acquis. De ce fait, lorsque l'employé ressent une certaine incertitude ou une certaine instabilité cela peut le pousser à s'engager davantage.

Comme les résultats que nous avons obtenus pour l'ensemble de l'échantillon, seul le contenu d'emploi a un impact sur le comportement des femmes au travail. Nous avons trouvé que plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait au contenu d'emploi plus leur niveau d'engagement affectif est élevé. Enfin, les motifs qui ont trait à l'atmosphère sociale, au contenu d'emploi, au développement interne, au développement externe, à l'équilibre travail-famille, à l'étroitesse, à la performance dynamique, aux récompenses financières et à la stabilité d'emploi n'ont aucun impact sur le niveau d'engagement affectif des hommes au travail.

5.3.4. Les motifs de rupture et la voix prosociale

L'étude de Turnley et Feldman (1999), montre qu'il existe un lien positif entre la rupture du contrat psychologique et la voix. Cependant, selon Van Dyne et al., il existe plusieurs types de voix. Notre étude fait référence à la voix prosociale, utilisée dans le but d'améliorer une situation en proposant des solutions. Ainsi, nous supposons donc qu'il existe un lien négatif entre les motifs de rupture du contrat psychologique et la voix prosociale. Comme pour l'engagement affectif, nous présumons qu'il existe un lien négatif entre les motifs de rupture qui ont trait à la conciliation travail famille et à la stabilité d'emploi et la voix prosociale plus important chez les femmes ainsi qu'un lien négatif entre les motifs qui ont trait à l'autonomie, au développement interne et aux récompenses financières et la voix prosociale plus important chez les hommes. De plus, puisqu'aucune étude ne semble invoquer s'il existe des préférences selon le genre, nous avons présumé qu'il existe un lien négatif entre les motifs qui ont trait à l'atmosphère sociale, à

l'employabilité et à la performance dynamique et la voix prosociale identique chez les hommes et les femmes.

Pour l'ensemble des participants, nous avons tout d'abord trouvé que plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait au contenu d'emploi plus les employés utilisent la voix prosociale. Ces résultats ne sont pas surprenants puisque la voix prosociale est utilisée de manière positive afin de résoudre un problème. Donc si l'employeur respecte ses engagements, cela incitera l'employé à être plus coopératif.

Nos résultats révèlent également que plus l'employeur respecte les conditions qui ont trait à l'équilibre travail-famille moins les employés entament la voix prosociale. Une explication possible peut être que la voix prosociale est utilisée, lorsque les promesses sont rompues, afin de permettre aux individus de faire valoir l'intérêt de telles conditions de travail.

La même explication peut s'appliquer pour les femmes puisque les résultats révèlent qu'elles réagissent également en se servant de la voix prosociale lorsque l'employeur viole les conditions qui ont trait à l'équilibre travail famille. Les résultats révèlent également que, plus l'employeur manque à ses obligations qui ont trait à l'atmosphère sociale, plus les femmes utilisent la voix. Cela peut se justifier par le fait que les femmes apprécient davantage les relations avec les autres (Vincent, 2003) et se servent de leur voix pour faire valoir l'importance de ces conditions pour elles. De plus, nous avons obtenu que plus les femmes perçoivent que l'employeur respecte les conditions qui ont trait au contenu d'emploi, plus elles utilisent leur voix prosociale. Cela peut également s'expliquer par le fait qu'elles se servent de leur voix afin de communiquer l'importance que représentent ces conditions pour elles.

Contrairement à ce que nous anticipions, nous n'avons trouvé aucun lien entre les motifs qui ont trait à l'atmosphère sociale, le contenu d'emploi, le

développement interne, le développement externe, l'équilibre travail-famille, l'étroitesse, la performance dynamique, les récompenses financières et la stabilité d'emploi et la voix prosociale.

5.4. Les principales constatations qui découlent de la recherche

Notre recherche avait comme objectif d'examiner en détails les motifs de rupture du contrat psychologique qui sont davantage ressentis par les hommes et les femmes et qui risquent d'avoir des répercussions différentes selon le genre. Nous avons donc séparé la population en hommes et femmes, ce qui nous a permis de mettre en lumière les différences et les similitudes entre ces deux groupes. Plusieurs constatations découlent de notre recherche.

En examinant les motifs de rupture du contrat psychologique, au lieu de nous baser sur une mesure unique de rupture comme le font la plupart des études qui se penchent sur l'étude des comportements suite à la violation, nous avons d'abord été en mesure de déterminer quelles composantes du contrat psychologique sont plus importantes pour les hommes et lesquelles le sont pour les femmes. De plus, nous avons été en mesure d'identifier les effets de rupture du contrat psychologique sur le comportement selon le genre en fonction de la nature de la violation.

Notre étude permet également de constater que le comportement le plus commun entre les hommes et les femmes face aux motifs de rupture du contrat psychologique est celui de manifester une intention de quitter. Plus l'employeur respecte ses promesses quant au développement externe de leurs employés, plus les femmes manifestent un désir de quitter l'entreprise. D'autre part, plus l'employeur respecte ses promesses quant à la performance dynamique moins les hommes expriment un désir de quitter l'organisation. Ce comportement pour les femmes se manifeste curieusement lorsque l'employeur déploie des efforts pour améliorer l'employabilité des femmes.

De plus, nous pouvons noter que le motif le plus commun pour expliquer les comportements dans l'ensemble de la population est celui qui a trait au contenu d'emploi, de sorte que plus l'employeur respecte ses promesses quant au contenu d'emploi, plus les employés ont un niveau d'engagement élevé et utilisent la voix prosociale. Ainsi, laisser une marge de manœuvre aux employés engendre des conséquences positives même dans le contexte de la fonction publique où les emplois sont plus définis.

Nous pouvons donc constater un équilibre qui se crée, puisque d'une part, le développement externe des employés entraîne un désir de quitter l'entreprise plus élevé, et d'autre part, le respect des conditions qui ont trait au contenu d'emploi entraîne une augmentation du niveau d'engagement affectif. De ce fait, pour conserver les compétences qui gagneraient à être développées au sein de l'organisation, l'employeur devra mettre les efforts nécessaires pour offrir à ses employés un meilleur contenu d'emploi et des occasions d'utiliser leurs compétences.

Nous pouvons noter également que chez les femmes, le motif qui ressort le plus souvent afin d'expliquer leurs comportements est le contenu d'emploi. Comme pour l'ensemble de la population, il semblerait que plus l'employeur respecte les conditions d'emploi qui ont trait au contenu d'emploi, plus les femmes ont un niveau d'engagement élevé et utilisent la voix prosociale. Donc, les femmes, autant que les hommes, attribuent une grande importance au respect par l'employeur des conditions d'emploi leur permettant de prendre des décisions seules, de grandes responsabilités et d'utiliser leurs compétences ainsi que leurs capacités.

En ce qui concerne les hommes, nous pouvons noter qu'aucun motif ne permet d'expliquer plus d'un comportement. Les motifs qui ont trait au contenu d'emploi et à l'équilibre travail-famille permettent d'expliquer le comportement

négligent et les motifs qui ont trait à la performance dynamique permettent d'expliquer l'intention de quitter.

Il est intéressant de constater que le respect de certains motifs, tels que ceux qui ont trait au développement interne, à l'étroitesse et aux récompenses financières ne semblent pas avoir d'influence sur certains comportements au travail. Cela peut dépendre du milieu dans lequel la recherche s'est effectuée et qui offre des conditions acceptables en ce qui a trait à ces dimensions.

5.5. Les limites de l'étude

Toute recherche empirique comporte certaines limites, la nôtre ne fait pas exception. Premièrement, notre étude est axée sur les réponses de 791 répondants provenant du même milieu de travail. Notre banque de données est composée de volontaires provenant des divers ministères de la fonction publique du Canada de la région du Québec qui ont été invités à compléter l'enquête via le site de l'École nationale d'administration publique (ENAP). Notre échantillon n'est donc pas nécessairement représentatif de l'ensemble des employés de la fonction publique, puisque certaines caractéristiques peuvent différencier les répondants des non-répondants.

Deuxièmement, le caractère transversal de notre étude représente une autre limite à notre recherche. Les informations que nous avons recueillies rapportent la perception des employés à un moment précis. Cependant, les attentes des employés évoluent au cours de la relation d'emploi et il nous est impossible de garantir que la perception des employés aurait été la même si nous avions administré le même questionnaire à un autre moment donné. Contrairement à une étude transversale, une étude longitudinale nous aurait permis d'étudier l'évolution de la perception des employés dans le temps et l'évolution de leurs comportements.

Finalement, l'utilisation du questionnaire comme méthode de collecte de données représente également une limite à notre recherche. Contrairement à l'entrevue, le questionnaire ne nous permet pas d'aller en profondeur dans les questions posées au répondant et peut poser des difficultés quant à la compréhension ou l'interprétation des questions. De plus, les données proviennent d'une même source, le répondant au questionnaire.

CONCLUSION

L'objectif de notre recherche était d'arriver à une meilleure compréhension des différences qui existent entre les hommes et les femmes et à étudier l'impact des motifs de rupture du contrat psychologique sur leurs attitudes et comportements au travail. Notre recherche nous a permis de cibler les motifs de rupture du contrat psychologique qui ont un impact plus important chez les femmes et ceux qui ont un impact plus important chez les hommes. De plus, les résultats que nous avons obtenus suggèrent qu'il existe effectivement des différences selon le genre quant à leur réaction face à la rupture de certains motifs. Il semblerait que les hommes et les femmes réagissent face aux motifs de rupture du contrat psychologique qui ont trait au contenu d'emploi et à l'équilibre travail famille. Par ailleurs, nous pouvons noter que les motifs de rupture qui ont trait à l'atmosphère sociale et au développement externe ont uniquement un impact sur le comportement des femmes au travail et les motifs de rupture qui ont trait à la performance dynamique ont uniquement un effet sur le comportement des hommes au travail. De plus, les motifs de rupture du contrat psychologique s'avèreraient avoir un impact plus important sur l'intention de quitter, le niveau d'engagement affectif et la voix prosociale des femmes. Par ailleurs, pour les hommes, les motifs de rupture du contrat psychologique sembleraient avoir un impact plus important sur leur intention de quitter et leur comportement négligent.

Même si plusieurs recherches ont tenté d'étudier le contrat psychologique sous différentes facettes, il reste que les pistes pour de futures recherches sont nombreuses. Il serait intéressant que de futures recherches se penchent à nouveau sur les réactions face aux motifs de rupture du contrat psychologique des hommes et des femmes travaillant dans le secteur privé. Cela nous permettrait de faire une comparaison entre le secteur public et le secteur privé. De plus, des études plus en profondeur, à l'aide d'entrevues, seraient également intéressantes afin de mieux comprendre la convergence et la divergence des hommes et des femmes quant à

leur perception des conditions de travail et quant à leur réaction face à la rupture du contrat psychologique.

Bibliographie

- BLOUIN, M. (2004), L'influence de la réalisation des promesses faites aux employés sur l'engagement organisationnel: l'effet modérateur du statut d'emploi, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 109 p.
- BOLES, J.S., HOWARD, W.G. et DONOFRIO, H.H. (2001), « An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction », *Journal of Management Issues*, Vol. 13, no 3, p. 376 – 390.
- CANTIN, E. (1995), «*La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles* », Tiré de la revue *Le Marché du travail*.
- CHAYKOWSKI, R. et GILES, A. (1998), « La mondialisation, le travail et les relations industrielles », *Relations Industrielles*, vol 53, no 1.
- CHODOROW, N. (1974). «Family structure and feminine personality», *Women, culture and society*, Stanford University Press, Palo Alto.
- CONWAY, N. et BRINER, R. (2002), A daily study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises, *Journal of Organisational Behavior*, vol. 23, no.3, p 287-302.
- COYLE-SHAPIRO, J. et I. KESSLER (2002), « Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey », *Journal of Management Studies*, 37, 7: 903-930.
- CRAMPTON, S.M. et MISHRA, J.M. (1999), « Women in management », *Public Personnel Management*, 28: 1, 87 – 106.
- CROSBY, F. J. (1982), « Relative deprivation and working women », Oxford University Press, New York, 268 p.
- DALCOURT, E. (2006), L'effet de l'âge sur la relation entre la violation du contrat psychologique et l'engagement organisationnel, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 83 p.
- DE MEUSE, K. et al. (2001), « An investigation of the relational component of the psychological contract across time, generation, and employment status », *Journal of managerial issues*, vol 13, no. 1, p. 102-119.

- DE VOS BUYENS, D., SCHALKS, R. (2003), « Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity », *Journal of organizational behavior*, Vol. 24, no. 5, p. 537-559.
- DOLAN, S.L., SABA, T., JACKSON, S.E. et SCHULER, R.S. (2002), « La gestion des ressources humaines : tendance enjeux et pratiques actuelles », 3^e édition.
- FELDMAN, C.D. et TURNLEY, W.H. (1999), « The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty and neglect », *Human Relations*, vol. 52, no.7.
- FELDMAN, C.D. et TURNLEY, W.H. (1998), « Psychological contract violations during corporate restructuring », *Human Resources Management*, vol.37, no.1: 71 - 83.
- FELDMAN, C.D. et TURNLEY, W.H. (2000), « Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators », *Journal of Organizational Behavior*, 21: 25 - 42.
- GOODMAN, E. (1999), « Bill could pit nation's parent against others », *Boston Globe*, 9 mai, p.6.
- GUERRERO, S. (2005), « La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone », *RI.*, vol 60, no1.
- HALLIER, J., BUTTS, S. (1998), « Employers' discovery of training: self-employment, employability and the rhetoric of partnership », *Employee Relations*, vol.21, no1.
- ITO, J. et BROTHERIDGE, M., (2006), « Research strategies that predict scholarly productivity: direct and interaction effects », UQUAM.
- KANTER, M.R. (1977), « *Men and women of the corporation* », Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- KICKUL, J., LESTER, S.W. (2001), « Broken promises: equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. », *Journal of Business and Psychology*, vol. 16, no.2.
- KIRCHMEYER, C. (1998), « Determinants of managerial career success », *Journal of management*, vol.24, pp. 673-92.
- LEMIRE, L. et SABA, T. (2005), « Le contrat psychologique et l'engagement organisationnel: exploration empirique dans une organisation publique et une firme privée », *XIV^e Conférence Internationale de Management Stratégique*.

- LEMIRE, L. (2005), « Le nouveau contrat psychologique et le développement de l'employabilité : chose promise, chose due! », *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail (REMEST)*, vol. 1, no. 1.
- MACDONALD, D.J. et MAKIN, P.J. (2000), «The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff », *Leadership et Organization Development Journal*, vol. 21, no. 2 : 84 – 91.
- MACNEIL. I.R. (1985), « Relational contract: what do we do and do not know». *Wisconsin Law Review*: 483 – 525.
- MAVIN, S. (2000), «Approaches to careers in management: Why UK organizations should consider gender», *Career Development International*, 5: 1, 13-20.
- MÉTHOT, A.L. et VANDELAC, L. (1993), « Concilier...L'inconciliable...La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail de la région de Montréal », Étude exploratoire.
- MORRISON, E.W. et S.L. ROBINSON (1997), « When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops », *Academy of Management Review*, 22: 226 – 256.
- MORRISON, A.M., VON GLINOW, M.A. (1990), "Women and minorities in management", *American Psychologist*, Vol. 45 pp.200-8.
- MURRAY, G., BELANGER, J., GILES, A. et LAPOINTE, P-A. (2004) «L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle? », Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2004, 262 pages.
- PATE, J., MARTIN, G. et MCGOLDRICK, J. (2003), «The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behavior», *Employee Relations*, vol. 25, no. 6: 557- 573.
- PATE, J. et MALONE, C. (2000), «Post Psychological contract violation: the durability and transferability of employee perceptions: the case of TimTec», *Journal of European Industrial Training*, 24: 158 – 166.
- PLATOW, M., FILARDO, F., TROSELJ, L. GRACE, D., RYAN, M. (2006) "Non instrumental voice and extra role behaviour", *European Journal of Social Psychology*, vol. 36, p. 135-146.
- RANCOURT, K. (2004), Les différences entre les hommes et les femmes gestionnaires quant à l'intention d'accepter une affectation internationale, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 95 p.

- ROBINSON, S. L. (1996), « Trust and Breach of the psychological contract », *Administrative Science Quarterly*, 41: 574 – 599.
- ROEHLING, M.V., CAVANAUGH, M.A., L.M. et BOSWELL, W.R. (2000), *Human Resource Management*, Vol. 39, no. 4, p. 305 – 320.
- ROUSSEAU, D.M. et TIJORIWALA, S.A. (1999), «What's a good reason to change? Motivated reasoning and social accounts in promoting organizational change», *Journal of psychology*, vol. 84, no4, 514-528.
- ROUSSEAU, D.M. (1995), « *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*», Sage Publications : Thousand Oaks, CA.
- ROUSSEAU, D.M. (1989), «Psychological and implied contracts in organizations», *Employees Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121 – 139.
- ROBINSON. S.L., E.W. KRAATZ et D.M. ROUSSEAU (1994), « Changing the obligations and the psychological contract », *Academy of Management Journal*, 37: 437 – 452.
- ROUSSEAU, D.M. et DABOS, G.E. (2004), «Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers», *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, no 1: 52 - 72.
- ROUSSEAU. D.M. et J. MCLEAN PARKS (1993), «The contracts of individuals and organizations», *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT, JAI Press, 15: 1-43.
- ROUSSEAU. D.M. (2001), «Schema, promise and mutuality: the building blocks of the psychological contract», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 511-541.
- ROUSSEAU. D.M. (2000), «Psychological contract inventory technical report».
- ROUSSEAU, D.M. (1990), « New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts», *Journal of organizational behavior*, 11: 389-400.
- RUSBULT, C. E., FARRELL, D., ROGERS, G. et MAINOUS, A. (1988). « Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction», *Academy of Management Journal*, vol. 31, no.3 :599-627.
- SABA, T. et LEMIRE, L, (2005), « *Gérer la carrière des femmes: une réalité différente et des pratiques distinctes* », La gestion des carrières, enjeux et perspectives.

- SHARPE, A. (2003), *Organization change and the psychological contract, the rhetoric of employability, the potential reality of reciprocal brutalism*, Thesis (Phd), Leicester, De Montfort University.
- SHORE, L. et TETRICK, F. (1994), "Psychological contract breach as a source of strain for employees", *Journal of business and psychology*, vol. 18, no. 2, p. 235-246.
- SELS, L., JANSSENS, M. et BANDEN, I.V.D. (2004), « Assessing the nature of psychological contracts: a validation of 6 dimensions », *Journal of Organizational Behavior*, 25: 461 – 488.
- ST-ONGE, S., RENAUD, S., GUÉRIN, G. et CAUSSIGNAC, E. (2002), « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille », *Relations Industrielles*, vol. 57, no.3.
- STRAUSS, G. et WHITFIELD, K. (1998), *Researching the world of work, strategies and methods in studying industrial relations*, Ithaca: ILR Press.
- STURGES, J. (1999). «What is means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages», *British Journal Management*, 10, 239-252.
- TREMBLAY. D-G. (2003), « *Conciliation emploi-famille et temps de travail; de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques* », Note de recherche, Université de Québec.
- TEMBLAY. D-G. et AMHERDT, C-H. (2003), « *Articulation emploi- famille, mesures de conciliation et temps de travail; observations et différences selon le sexe*», Notes de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, Université du Québec.
- VAN DYNE, L., ANG, S. et BOTERO, C. I. (2003), « Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs», *Journal of Management Studies*, vol.40, no.6: 1359-1392.
- VINCENT, J. (2003), L'influence des pratiques de gestion de carrière sur le succès de carrière des employés: une étude comparative selon le sexe, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 141 p.
- WHITE, B., COX, C., COOPER, C.L. (1992), *Women's career development: A study of high flyers*, Blackwell Business, Oxford.

Annexe 1 : Dimensions de la rupture du contrat psychologique

Indice Stabilité	Indicateur	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach
	Une stabilité d'emploi	5,26	1,613	
Indice Équilibre travail-famille				
	Indice global	4,61	1,395	0,804
	Le respect de ma situation personnelle.	4,60	1,586	
	Une attitude souple envers la conciliation de ma vie professionnelle et de ma vie privée.	4,60	1,535	
	La possibilité de profiter d'un horaire variable qui répond à mes besoins personnels.	4,62	1,803	
Indice Développement interne				
	Indice global	3,83	1,461	0,829
	Des occasions d'avancement dans mon ministère	3,68	1,654	
	Des occasions de perfectionnement professionnel dans mon ministère	4,17	1,688	
	Des occasions de promotion dans mon ministère	3,63	1,733	
Indice Atmosphère sociale				
	Indice global	4,36	1,414	0,893
	Une bonne ambiance de travail	4,31	1,610	
	Des relations interpersonnelles positives entre les collègues de travail	4,27	1,547	
	Une bonne collaboration employeur-employé	4,49	1,513	
Indice Contenu d'emploi				
	Indice global	4,74	1,260	0,779
	Un emploi qui me procure beaucoup d'autonomie.	4,78	1,505	
	Un travail qui comporte de grandes responsabilités.	4,71	1,458	
	Des occasions d'utiliser mes compétences et mes capacités.	4,72	1,575	
Indice Récompenses financières				
	Indice global	3,48	1,373	0,665
	Des hausses salariales fondées sur le rendement.	2,27	1,727	
	Un programme intéressant de rémunération et d'avantages sociaux	4,80	1,606	
	Des avantages et des primes	3,37	2,009	
Indice Étroitesse				

Indice global	3,92	1,158	0,517
Une implication limitée dans les activités de mon ministère.	3,49	1,633	
Une formation uniquement en fonction du poste que j'occupe actuellement.	3,92	1,731	
Un emploi comportant des responsabilités spécifiques et bien définies.	4,36	1,498	
Indice performance dynamique			
Indice global	3,93	1,378	0,835
Un soutien pour m'aider à atteindre les plus hauts niveaux de rendement possibles.	3,86	1,611	
Un soutien pour m'aider à atteindre des objectifs de plus en plus exigeants.	3,81	1,543	
Des critères de rendement clairement établis.	4,11	1,612	
Indice Développement externe			
Indice global	3,18	1,368	0,783
De l'aide pour développer des compétences recherchées sur le marché de l'emploi.	3,54	1,808	
Des affectations de travail qui renforcent ma valeur sur le marché de l'emploi	3,49	1,807	
Des occasions d'emploi dans l'administration publique fédérale du Canada	3,68	1,793	
Des occasions d'emploi dans des organisations du secteur privé.	2,03	1,615	