

SATISFACTION AU TRAVAIL, IMPLICATION ORGANISATIONNELLE, ET INTENTION DE DEPART VOLONTAIRE : CAS DES TECHNICIENS DE MAINTENANCE D'UNE ENTREPRISE DE CABLAGE

Ahmed Maghni, Professeur HDR

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger
Université Abdelmalek Essaadi- Maroc

Absract

Voluntary leave remains a major challenge for most companies. We investigate the case of CAB entreprise where the attrition rate of maintenance techniciens was about 22%. Our purpose is the validation of an explanatory model and a suggestion of practical recommadations on this basis. Our research provide a better understanding of the voluntary leave intention involving attitudes towards work from psychological point of view. Mainly, job satisfaction and organizational involvement were included to the questionnaire of the survey. The findings from this research establish that : first, significant influence of extrinsic job satisfaction and emotional organizational involvement on the intention of voluntary leave. And second, intrinsic and extrinsic job satisfaction comes prior the emotional organizational involvement.

Keywords: Turnover, intention of voluntary leave, job satisfaction, organizational involvement

Résumé

La régulation du départ des salariés reste un enjeu majeur pour la plupart des entreprises. L'entreprise « CAB » constitue à cet égard un terrain d'investigation fertile. Nous y avons constaté un taux de départ des techniciens de maintenance au alentour de 22%. Nous avons saisi cette opportunité pour mener la présente étude afin de valider un modèle explicatif du turnover et, proposer chemin faisant des recommandations pratiques. Le modèle de recherche permet de comprendre la portée de l'intention de départ volontaire à travers des notions d'ordres psychologiques relevant des

attitudes au travail des salariés telles que la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle.

Les résultats de cette recherche nous ont permis de mettre en évidence une influence significative de la satisfaction au travail extrinsèque et l'implication organisationnelle affective sur l'intention de départ volontaire des techniciens de maintenance à l'égard de leur entreprise, et que la satisfaction au travail (intrinsèque et extrinsèque) est un antécédent de l'implication organisationnelle affective.

Mots clés: Turnover, Intention de départ volontaire, satisfaction au travail, implication organisationnelle

Introduction

L'entreprise « CAB »² souffre d'un départ croissant de ses salariés, notamment les techniciens de maintenance. Nos entretiens avec les responsables « RH » de l'entreprise, et la consultation des données sociales relatives au départ le confirment. L'objet de notre recherche combine à la fois des finalités pratiques et de recherche. Il s'agit d'étudier des facteurs susceptibles d'impacter le départ massif de cette catégorie de salariés en vue de proposer aux responsables de l'entreprise des préconisations pratiques.

Modèle conceptuel et hypothèses de recherche

Le départ volontaire des salariés reste une thématique majeure en sciences de gestion, en témoigne le nombre de recherches doctorales, d'articles et de communications dédié. A cet égard, Robert Steel et John Lounsbury (2009) ont entrepris une méta-analyse de seize modèles de *turnover* en vue d'en fournir une synthèse aussi claire que possible. Les auteurs font remarquer, entre autres, que tous les modèles étudiés intègrent les mêmes facteurs primaires : « Bien-être/attitudes au travail » du salarié, les mécanismes du marché du travail, et l'intention de quitter l'entreprise. La méta-analyse révèle des divergences tant au niveau des populations étudiés qu'au niveau des facteurs secondaires prises en compte par les modèles étudiés. Par facteurs secondaires, les auteurs évoquent les facteurs personnels (personnalité, valeurs, âge, ancienneté, compétences, niveau de formation, professionnalisme, responsabilités familiales), les facteurs organisationnels (coût du turnover, récompenses au travail, stress au travail, attentes par rapport à l'emploi actuel, conflit de rôles, taille de l'organisation), et les mécanismes de mobilité (formes alternatives de retrait, possibilités de transfert inter-organisationnel, attentes par rapport à l'emploi futur, possibilité de promotion, possibilité de rétrogradation, désirabilité du

² L'acronyme CAB est fictif, l'entreprise souhaite garder l'anonymat.

mouvement, effort pour changer de situation). Aussi, peu de modèles se penchent sur l'étude des facteurs pouvant déclencher le *turnover*, ou précédant le *turnover* (l'absentéisme par exemple n'est inclus que dans le modèle de Hom et Kinicki, 2001). Enfin, la plupart des modèles de *turnover* utilisent l'intention de quitter ou de rester comme d'excellents indicateurs de départ.

La présente étude reprendra les trois groupes de variables-clefs des modèles de *turnover*, la satisfaction au travail, l'implication organisationnelle, et l'intention de départ. Le modèle conceptuel présenté à la figure N°1 met en relation, entre autres, les concepts de satisfaction au travail bidimensionnel, d'engagement organisationnel tridimensionnel, et d'intention de rester.

Figure 1 : Modèle conceptuel de recherche



Satisfaction au travail et intention de départ volontaire

Les modèles de *turnover* ont intégré, depuis longtemps, la satisfaction au travail comme une variable majeure, explicative des comportements au travail. Le départ volontaire est l'une des alternatives qu'un salarié pourrait envisager en cas d'insatisfaction. Edwine Locke (1976) définit la satisfaction au travail comme un état émotionnel positif ou agréable découlant de l'appréciation que fait un individu de son travail.

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de la satisfaction au travail : contenu du travail, salaire, style de management, etc. Depuis les travaux fondateurs de Frederick Herzberg, les chercheurs ont tendance à classer ces facteurs en deux grandes catégories : les facteurs intrinsèques et les facteurs extrinsèques. Par facteurs intrinsèques, nous entendons des variables liées à l'activité réalisée, notamment l'intérêt du travail, son utilité, le degré d'autonomie, le sentiment de compétence, etc. Alors que les facteurs extrinsèques renvoient à des variables liées à l'environnement du travail, en l'occurrence le salaire, les relations avec les collègues, le style de management, etc.

Pour James March et Herbert Simon (1958) : « *plus grande est pour un individu sa satisfaction à l'égard du travail, plus faible sera l'attraction ressentie d'un changement* ». Des études empiriques portant sur les liens entre satisfaction au travail et l'intention de départ volontaire de l'entreprise corroborent la proposition des auteurs, et mettent en évidence un lien direct et négatif (Price, 1977). Nous émettons l'hypothèse que la satisfaction au travail a un effet négatif sur l'intention de quitter l'entreprise. Cette hypothèse sera déclinée avec les deux dimensions de la satisfaction au travail : intrinsèque et extrinsèque.

H1 : la satisfaction au travail intrinsèque a un effet négatif et significatif sur l'intention de quitter.

H2 : la satisfaction au travail extrinsèque a un effet négatif et significatif sur l'intention de quitter.

Implication organisationnelle et intention de départ volontaire

L'implication organisationnelle est l'attachement du salarié à l'organisation qui l'emploi. Natalie Allen et Jhon Meyer (1990) proposent la typologie suivante :

l'implication affective correspond à un attachement émotionnel du salarié à l'organisation. Le salarié reste dans l'organisation parce qu'il le veut bien.

l'implication normative se traduit, selon Florence Stinglhamber, Kathleen Bentein, et Christian Vandenberghe (2004, p.1), par « *une attitude de loyauté envers l'organisation, dérivée d'un sentiment d'obligation morale à son égard.* » Le salarié reste dans l'organisation parce qu'il le doit.

l'implication calculée est dérivée d'une attention donnée aux coûts associés à un éventuel départ. Le salarié reste dans l'organisation parce qu'il en a besoin.

La méta-analyse de Meyer, Stanley, Herscovitch et Topolnysky (2002) livre des résultats globalement conformes à la théorie : les trois dimensions sont corrélées avec l'intention de départ. Cette corrélation suit une hiérarchie décroissante avec respectivement pour l'implication affective

: -.17, pour l'implication normative : -.16 et pour l'implication continue : -.10.

Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que l'implication organisationnelle a un effet négatif sur l'intention de départ. Cette hypothèse sera déclinée avec les trois formes de l'implication organisationnelle identifiées : affective, calculée, et normative.

– *H3 : l'implication affective a un effet négatif sur l'intention de quitter.*

– *H4 : l'implication normative a un effet négatif sur l'intention de quitter.*

– *H5 : l'implication calculée a un effet négatif sur l'intention de quitter.*

Satisfaction au travail et implication organisationnelle

Des recherches relativement récentes (Paik et al., 2007 ; Cullen et al., 2002) révèlent une relation positive entre la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle. Ces études corroborent l'idée selon laquelle un salarié satisfait développe un attachement fort à l'égard de son entreprise. Nous pouvons donc conclure que la satisfaction a un effet positif sur l'implication organisationnelle. Cette hypothèse sera déclinée avec les trois formes de l'implication organisationnelle (affective, normative, et calculée).

– *H6 : la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication affective.*

– *H7 : la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication normative.*

– *H8 : la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication calculée.*

– *H9 : la satisfaction extrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication affective.*

– *H10: la satisfaction extrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication normative.*

H11 : la satisfaction extrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication calculée.

Méthodologie

Contexte et échantillon

Notre étude a été effectuée au sein d'une entreprise industrielle située à la zone franche de Tanger (Nord du Maroc), et dédiée à la production des câbles électriques au profit de grands constructeurs automobile mondiaux.

Nous avons pu approcher avec succès quarante techniciens de maintenance, dont 22 appartiennent à la génération Y (1982-1999), et le reste

appartiennent à la génération X (1965-1981), ayant des diplômes de niveau Bac, Bac, Bac+2, et licence, et avec une ancienneté allant de 8 mois à 13 ans de service.

Mesure des concepts et questionnaire

Les instruments de mesure des concepts font références aux échelles élaborées par des chercheurs confirmés, et présentées sous forme de questionnaire à échelle de Likert. Ainsi, pour mesurer l'intention de départ, nous avons adopté l'échelle utilisée par Rodolphe Colle (2006) et ce, en raison de sa forte consistance interne (Alpha de Cronbach=0,91). Cette échelle est basée sur le travail de Sadney Wayne, Lynn Shire et Robert Liden (1975). Aussi, pour mesurer la satisfaction au travail, nous avons opté pour le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), plus précisément sa version courte, en raison de sa forte consistance interne (Alpha de Cronbach=0,91). Nous avons enfin retenue l'échelle de mesure de l'implication organisationnelle développée par Jhon Meyer, Natalie Allen et Catherine Smith (1993) pour sa consistance interne.

Analyse exploratoire des échelles de mesure

L'analyse exploratoire vise à étudier la dimensionnalité et la fiabilité des instruments de mesure évoqués précédemment. Les résultats de l'analyse factorielle en composantes principales, et de l'indice Alpha de Cronbach confirment la légitimité des instruments de mesure des variables centrales du modèle de recherche, à savoir l'intention de départ volontaire, la satisfaction au travail (intrinsèque et extrinsèque), et l'implication organisationnelle affective, avec un Alpha de Cronbach supérieur à 0,6.

Tableau 1: Synthèse de l'analyse factorielle des échelles de mesure

Variable mesurée	Nombre d'items	Validité	Fiabilité	Echelle retenue
Intention de quitter	5	Oui	α de Cronbach=0.669	Oui
Satisfaction au travail				
- Intrinsèque	8	Oui	α de Cronbach =0.671	Oui
- Extrinsèque	7	Oui	α de Cronbach =0.686	Oui
Implication organisationnelle				
- Affective	6	Oui	α de Cronbach =0.648	Oui
- Normative	6	Oui	α de Cronbach=0.453	Non
- Calculée	3	Oui	α de Cronbach=0.550	Non

Tests du modèle conceptuel

Après avoir procédé à l'épuration des instruments de mesure en effectuant une analyse factorielle exploratoire et un test de la cohérence interne (tout en respectant le paradigme de Churchill), nous avons testé la validité du modèle conceptuel, et des hypothèses de recherche à l'aide de la régression linéaire multiple.

Le modèle de recherche étant composé de deux variables indépendantes (explicatives) et une variable dépendante (à expliquer), le test du modèle conceptuel doit s'effectuer par des méthodes explicatives. A cet effet, la régression linéaire multiple est la meilleure méthode permettant de valider un modèle de recherche, en tenant compte des erreurs dans la mesure des concepts. Nous avons corrélé toutes les variables de contrôle (le genre, l'âge, le diplôme, le type de contrat, etc.) avec la variable dépendante (intention de départ) et les variables indépendantes (la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle). La mise en œuvre de la régression multiple appelle trois conditions :

Les données collectées doivent être quantitatives. Dans la présente étude, l'échelle de mesure de Likert est analysée comme une échelle d'intervalle. Cette condition est donc remplie.

La multi-colinéarité des variables explicatives. Les variables indépendantes doivent être faiblement corrélées. Pour procéder à cette vérification, l'analyse du VIF (*Variance Inflation Factor*) est particulièrement appropriée. Le tableau N°2 permet de conclure que la multi-colinéarité des variables explicatives n'est pas problématique. La variable « *ancienneté dans la profession* » a un VIF qui dépasse légèrement le seuil de 4. De plus, « *année de naissance* », et « *ancienneté dans l'entreprise* » ont un VIF dépassant légèrement le seuil de 3. Toutes les autres variables ont un VIF inférieur à 3. Mieux encore, aucune variable indépendante centrale du modèle de *turnover* n'a de VIF supérieur à 2. Le modèle de régression peut alors être appliqué car la deuxième condition d'application est remplie.

Tableau 2 : Variance Inflation Factor

Nom de la variable	Variance Inflation Factor
Mariage	1.938
Enfants	1.962
Parents	1.018
Le type de contrat	1.258
Le diplôme	1.284
Année de naissance	3.661
Ancienneté dans l'entreprise	3.784
Ancienneté dans le poste	2.116
Ancienneté dans la profession	4.200
Satisfaction intrinsèque	1.973
Satisfaction extrinsèque	1.494
Implication affective	1.316

- La présence d'observations extrêmes. Bien qu'il ne soit pas possible de contrôler la sincérité et la rigueur des réponses, il est utile de rappeler combien l'enjeu que représente cette étude pour l'entreprise est crucial. L'intérêt d'avoir des questionnaires parfaitement remplis a été compris par les salariés, qui y en ont vu l'occasion de s'exprimer. On peut déjà entrevoir grâce aux détails statistiques de chaque variable (tableau N°3), qu'aucune observation extrême n'est présente dans les données.

Tableau 3 : Corrélations entre les variables centrales

		intention	satisfaction _inrinse	satisfaction _extrin	implication _affective
INT EN TION	Corrélation de Pearson	1	-,376*	-,040	-,385*
	Sig. (bilatérale)		,017	,805	,014
	Somme des carrés et produits croisés	53,000	-7,292	-,738	-14,861
	Covariance	1,359	-,187	-,019	-,381
SA TIS FA CTI ON _IN TRI NS E	Corrélation de Pearson	-,376*	1	,575**	,485**
	Sig. (bilatérale)	,017		,000	,002
	Somme des carrés et produits croisés	-7,292	7,089	3,860	6,853
	Covariance	-,187	,182	,099	,176
SA TIS FA CTI ON _E XT RIN	Corrélation de Pearson	-,040	,575**	1	,287
	Sig. (bilatérale)	,805	,000		,072
	Somme des carrés et produits croisés	-,738	3,860	6,359	3,843
	Covariance	-,019	,099	,163	,099
IMP	Corrélation de Pearson	-,385*	,485**	,287	1

LIC	Sig. (bilatérale)	,014	,002	,072	
ATI	Somme des carrés et produits	-14,861	6,853	3,843	28,166
ON	croisés				
_AF					
FE	Covariance	-,381	,176	,099	,722
CTI					
VE					

Pour pouvoir retenir le modèle testé, doit-il expliquer une proportion suffisante de la variance de la variable dépendante. A cet égard, l'indicateur statistique permettant de valider la qualité globale de la régression est le coefficient de détermination R^2 .

Tableau 4: Coefficient de détermination du modèle de régression

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,696 ^a	,484	,441	,87146	,484	11,263	3	36	,000

Le tableau N°4 fait apparaître un coefficient global de détermination de notre modèle de 44.1%. Les résultats confirment l'importance de la variable indépendante (satisfaction au travail intrinsèque et extrinsèque) qui explique 34.7% de la variance de l'intention de quitter, et la variable (implication affective) qui explique 12.6% de la variance de l'intention de quitter. Ces deux variables ont été identifiées comme très utile pour l'explication de l'intention de quitter.

D'autre part, les hypothèses sont testées dans cinq modèles de régression distincts. Un « *t de Student* » correspond à chaque variable indépendante de l'équation de régression. Comme le suggèrent Charles-Henri d'Arcimoles et Stéphane Trébuçq (2005, p. 222), « *en l'absence de colinéarité, la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante du modèle sera jugée significative pour un t de Student généralement supérieur à deux* », avec une signification au moins inférieure à 5%.

Tableau 5: Satisfaction intrinsèque et Intention de départ

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
(Constante)	3,446	2,126		1,620	,113					
¹ SATISFACTION_INT RIN	-,028	,525	-,009	-,053	,958	-,009	-,009	-,009	1,000	1,000

Le tableau N°5 révèle que la satisfaction intrinsèque n’a pas un effet négatif sur l’intention de quitter (le bêta est de -0.028 avec $p > 0,05$).

Tableau 6: Satisfaction extrinsèque et Intention de départ

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
(Constante)	7,113	,974		7,303	,000					
1 SATISFACTION_EXT RIN	-1,102	,280	-,538	-3,932	,000	-,538	-,538	-,538	1,000	1,000

Le tableau N°6 révèle que la satisfaction au travail extrinsèque a un effet significatif sur l’intention de quitter (le bêta est de -1.102 avec $p < 0,05$).

Tableau 7: Implication affective et intention de départ

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Statistiques de colinéarité	
	A	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF
(Constante)	5,310	,788		6,734	,000		
1 IMPLICATION_AFFECTIVE	-,528	,205	-,385	-2,569	,014	1,000	1,000

Le tableau N°7 indique que l’implication affective a un effet négatif significatif sur l’intention de quitter. (le bêta est de -0,528 avec $p < 0,05$).

Tableau 8: Satisfaction intrinsèque et implication affective

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
(Constante)	-,269	1,405		-,192	,849					
1 SATISFACTION_INT RIN	,995	,347	,422	2,868	,007	,422	,422	,422	1,000	1,000

Le tableau N°8 indique que la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l’implication affective. (le bêta est de 0,995 avec $p < 0,05$).

Tableau 9: Satisfaction extrinsèque et implication affective

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
(Constante)	1,992	,791		2,517	,016					
1 SATISFACTION_EXT RIN	,512	,228	,342	2,246	,031	,342	,342	,342	1,000	1,000

Le tableau N°9 indique que la satisfaction extrinsèque n'a pas d'effet significatif sur l'implication affective. (le bêta est de 0,512 avec $p < 0,05$).

Discussion des résultats, limites et perspectives

Nous avons constaté que les résultats obtenus à l'issue de l'analyse des régressions linéaires multiples sont moyennement et légèrement élevés. Le tableau N°10 présente une synthèse globale des résultats de l'étude pour l'ensemble des hypothèses formulées.

La satisfaction au travail (intrinsèque et extrinsèque) explique 34.7% de la variance de l'intention de quitter l'entreprise, et l'implication organisationnelle explique 12.6% de la variance de l'intention de quitter l'entreprise.

La satisfaction extrinsèque est la variable qui influence le plus l'intention de quitter (le bêta est de -1.102 avec $p < 0,05$). Si le travail de techniciens de maintenance tel qu'il s'exerce au sein de l'entreprise étudiée exige un effort physique et une concentration poussée de leur part, il n'en reste pas moins que leur salaire ne répond pas à leur attentes.

La satisfaction intrinsèque n'a pas d'effet significatif sur l'intention de départ. Toutefois, les facteurs intrinsèques semblent renforcer fortement l'attachement affectif des techniciens de maintenance à leur entreprise, et par conséquent réduisent leur intention de quitter. L'implication affective s'est par ailleurs révélée être une variable médiatrice partielle entre la satisfaction au travail (intrinsèque et extrinsèque) et l'intention de quitter.

Il apparaît pertinent pour le management de l'entreprise d'axer son effort sur les attentes et les besoins des techniciens de maintenance, afin de les satisfaire et de créer un lien d'attachement fort visant à garantir leur stabilité. Par ailleurs, être à l'écoute des salariés s'avère une nécessité pour le management de proximité, car il permet non seulement de connaître de plus près leurs attitudes du travail, mais aussi de prédire les intentions de départs

et partant, d'agir suffisamment tôt afin de conserver ces compétences combien rares.

Tableau 10: Synthèse des résultats

Hypothèses		Soutien	Résultat
H1	La satisfaction intrinsèque au travail a un effet négatif sur l'intention de quitter	Non	Pas d'effet significatif
H2	La satisfaction extrinsèque au travail a un effet négatif sur l'intention de quitter	Oui	Hypothèse validée
H3	La satisfaction intrinsèque au travail a un effet positif sur l'implication affective	Oui	Hypothèse validée
H4	La satisfaction intrinsèque au travail a un effet positif sur l'implication normative.	Hypothèse non testée car la mesure de l'implication normative n'est pas fiable.	
H5	La satisfaction intrinsèque au travail a un effet positif sur l'implication calculée.	Hypothèse non testée car la mesure de l'implication calculée n'est pas fiable.	
H6	La satisfaction extrinsèque au travail a un effet positif sur l'implication affective.	Oui	Hypothèse validée
H7	La satisfaction extrinsèque au travail a un effet positif sur l'implication normative.	Hypothèse non testée car la mesure de l'implication normative n'est pas fiable.	
H8	La satisfaction extrinsèque au travail a un effet positif sur l'implication calculée.	Hypothèse non testée car la mesure de l'implication calculée n'est pas fiable.	
H9	L'implication affective a un effet négatif sur l'intention de quitter.	Oui	Hypothèse validée
H10	L'implication normative a un effet négatif sur l'intention de quitter.	Hypothèse non testée car la mesure de l'implication normative n'est pas fiable.	
H11	L'implication calculée a un effet négatif sur l'intention de quitter.	Hypothèse non testée car la mesure de l'implication calculée n'est pas fiable.	

Il nous paraît important de signaler deux limites-perspectives à cette recherche. Primo, l'étude porte sur une famille professionnelle spécifique, les techniciens de maintenance, par conséquent, les résultats ainsi présentés ne peuvent prétendre à la généralisation. Secundo, le modèle conceptuel que nous avons adopté n'a pas intégré toutes les variables pouvant influencer, directement ou indirectement, le départ volontaire. Nous pouvons évoquer à titre de rappel, des variables comme la carrière, les opportunités d'emploi externe, et bien d'autres.

Nous souhaitons à cet égard, que le présent modèle conceptuel soit enrichi de manière à intégrer d'autres variables critiques. Aussi, il serait pertinent d'élargir le champ d'investigation à d'autres familles professionnelles, et à d'autres secteurs d'activités.

References:

Allen N., et Meyer J-P, (1990), « *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization* », Journal of Occupational Psychology Volume 63, Issue 1, p :1–18, March 1990.

- Colle R., (2006), L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés : le rôle du sentiment d'auto-détermination, Thèse de doctorat, Université Paul Cezanne, Aix-Marseille III, IAE.
- d' Arcimoles, C.-H., & Trébucq, S. (2005), Méthodes de régression et traitement des données financières et sociétales : questionnements et applications, Management des ressources humaines: méthodes de recherche en sciences humaines et sociales, Méthodes & Recherche (p. 207-244). Bruxelles: De Boeck Supérieur.
- Locke E. (1976), « *The nature and causes of job satisfaction* », In: M. D. Dunnette, dir., Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago : Rand McNally, p :1297-1350.
- Meyer, J-P., Allen N-J., et Smith C-A., (1993), « *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization* », Journal of Applied Psychology, Vol 78(4), Aug 1993, p : 538-551.
- Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L., et Topolnytsky L., (2002), « *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences* », Journal of Vocational Behavior, Volume 61, Number 1, August 2002, p : 20-52(33).
- Paik Y., Parboteeah P., et Shim W., (2007), « *The relationship between perceived compensation, organizational commitment and job satisfaction: the case of Mexican workers in the Korean Maquiladoras* », Int. J. of Human Resource Management, October 2007, p : 1768–1781.
- Price J.L. (1977), The study of turnover, Ames : Iowa University Press.
- Seddon P-B. , Cullen S., et Willcocks L-P., (2007), « *Does Domberger's theory of The Contracting Organization explain why organizations outsource IT and the levels of satisfaction achieved* »?, European Journal of Information Systems, 16, p : 237–253.
- Steel R. et Lounsbury J. (2009), « *Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature* », Human Resource Management Review, Volume 19, Issue 4, December 2009, p : 271– 282.
- Stinglhamber F., Bentein k., et Vandenberghe C. (2004), « *Congruence de valeurs et engagement envers l'organisation et le groupe de travail* », Psychologie du Travail et des Organisations, 10, pp. 165-187.
- Wayne S-J., Shore L-M., et Liden R-C., (1997), « *Perceived Organizational Support and Leader- Member Exchange: A Social Exchange Perspective* », The Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 1 (Feb., 1997), p : 82-111.