

L'engagement organisationnel et le stress au travail un lien confus et ambivalent**Organizational commitment and job strain at work a confused and ambivalent relation**Djeffal Mokrane ^{1,*}, Makhlouf Hassina ², Laifaoui Djaouida ³^{1 2.3.} Université A/ Mira de Bejaïa (Algérie)**Date de réception :** 09/11/2018 ; **Date de révision :** 29/04/2020 ; **Date d'acceptation :** 15/06/2020**Résumé :**

A travers cet article nous tentons d'expliquer la nature du lien existant entre les formes d'engagement organisationnel (Allen & Meyer 1991), avec le stress vécu par les salariés au travail , Et pour l'étude de cette relation nous avons mené une recherche de terrain dans l'entreprise SARL RAMDY à Bejaia auprès d'un échantillon de 100 enquêtés : 10 cadres , 40 agents de maîtrise et 50 agents d'exécution . L'âge moyen des participants est de 35 ans. Pour la collecte des données nous avons administré deux échelles de mesure à savoir L'échelle d'Allen et Meyer (1991) qui aborde l'engagement organisationnel sous un angle tridimensionnel (engagement affectif, normatif et de continuité) avec 18 items (6 items pour chaque dimension), et l'échelle de stress de Karasek et Theorell (1990) qui comporte 26 items : neuf pour la demande psychologique, neuf pour la latitude décisionnelle, huit pour le soutien social . Après avoir vérifié nos hypothèses, les résultats ont dévoilé qu'il ya une corrélation négative significative entre l'engagement de type affectif et normatif et le niveau de stress et une corrélation positive entre l'engagement de continuité et le niveau de stress chez les salariés

Mots clés : engagement affectif, engagement normatif, engagement de continuité, stress au travail.

Abstract:

The aim of this study is to demonstrate the relationship between the forms of organizational commitment (Allen & Meyer1991) and job strain in RAMDY companies at Bejaia .To realize this study, the sample composed of (100): 10 frameworks, 40 supervisors and 50 agents of execution the mean of age is 35. To collecting data two scales of measure were used: the measure of the organizational commitment Allen and Meyer (1991) which approaches the organizational commitment under a three dimensional angle (commitment emotional, normative and calculated) 18 items and the scale of job strain Karasek and Theorell (1990) which comprises 26 items: 9 items for the psychological request, 9 items for the decisional autonomy and for the social support. After having checked assumptions, the results revealed that there is a negative significant correlation between the emotional and normative commitment and the level of job strain and a positive correlation between the continuity commitment and the level of job strain at the employees.

Keywords:. the emotional commitment, the normative commitment , the continuity commitment ,job strain

* Djeffal Mokrane

1- problématique :

Face aux grandes mutations dans le domaine technologique, les organisations sont toujours confrontées à la menace croissante de la concurrence nationale et internationale, ce qui implique la nécessité de développer chez les employés une confiance à l'égard de l'entreprise afin que les tâches soient effectuées dans la même logique que des objectifs de cette dernière. Cependant, cet exercice peut devenir une tâche à haute valeur ajoutée si elle est réalisée de façon efficace. Plus importante charge d'exploitation, l'engagement de la main-d'œuvre représente pour plusieurs entreprises un facteur de succès déterminant. Néanmoins Afin de favoriser et de maintenir la caution des employés, les gestionnaires des ressources humaines doivent offrir une définition claire du concept de l'engagement et ses implications organisationnelles en se référant à un modèle théorique consistant.

Auparavant l'engagement organisationnel est considéré comme un concept unidimensionnel, Il se définit comme « une notion qui traduit et explicite la relation entre une personne et l'organisation qui l'emploi, il s'agit d'un attachement manifesté vis-à-vis de cette organisation ». (Louche, 2007, p 88). Mais aujourd'hui le modèle à trois dimensions de Meyer et Allen (1991-1997) est considérés comme ayant présenté la conceptualisation prédominante de l'engagement organisationnel avec plus de 40 études publiées entre 1990 et 1994 (Decarie, 2010). Ces deux auteurs définissent le concept de l'engagement organisationnel comme un état psychologique caractérisant le lien entre un individu et son organisation pouvant couvrir plusieurs formes, et ils proposent de distinguer les trois composantes suivantes : (affectif, normatif, continuité). (Meyer et Allen, 1997) cited in (Decarie, 2010) :

L'engagement affectif se réfère à l'attachement émotif de l'individu à son organisation. Les employés engagés affectivement envers leur organisation, s'accrochent aux valeurs et à la culture de leur organisation. La dimension affective de l'engagement organisationnel provient des facteurs intrinsèques de l'individu comme l'utilisation de ses compétences, la satisfaction qu'un travailleur ressent pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d'avancement ou même le sentiment de réalisation.

La dimension normative du modèle de Meyer et Allen renvoi au sentiment d'obligation qu'un employé peut éprouver à l'égard de son organisation. Cette forme d'engagement est basée sur les travaux de Wiener (1982), pour qui l'engagement organisationnel a trait, rappelons-le, à un ensemble de pressions normatives internalisées. Selon ce chercheur, l'intensité de ces pressions dépendrait de la personnalité et des besoins de chaque individu.

Enfin l'engagement de continuité se rapporte à une conscience des coûts liés au départ de l'organisation. Les employés pour qui le lien premier à l'organisation est basé sur cet engagement de continuité restent parce qu'ils ont besoin de le faire. Cet engagement est influencé, d'une part, par l'investissement réalisé volontairement et d'autre part, par la perception d'un manque d'alternatives d'emploi. (Chevrefils, 2013). Il s'agit donc d'une relation à l'organisation qui se constitue et se maintient pour des raisons instrumentales : soit le salarié considère que son départ lui occasionnerait des pertes qui ne serait pas compensé par un autre emploi (il perdrait par exemple des avantages sociaux importants), soit le marché du travail n'offre pas au salarié la possibilité de trouver un autre poste. C'est autour d'un rapport contribution-rétribution que se tissent des liens avec l'organisation (Decarie, 2010) La relation à l'organisation se constitue alors sur un calcul. (Louche, 2007).

Après avoir exposé un aperçu sur le concept et l'identification des différentes composantes de l'engagement organisationnel, une question reste persistante à savoir si l'engagement organisationnel augmente ou diminue les probabilités des employés de vivre des problèmes de santé, dont le stress au travail.

Le stress s'inscrit désormais dans le monde du travail et ses transformations, il est devenu au cours des dernières décennies une thématique à part entière de l'épidémiologie des risques professionnels. Dans les pays anglo-saxons, les théories du stress issues des travaux de

Selye (1976) considèrent le stress, comme une réponse de l'organisme face à l'agression d'un sujet stressant (interne ou externe) en vue de résister, de s'adapter et de rétablir son équilibre interne. Directement inspirés de cette conception, plusieurs auteurs dans le domaine organisationnel ont tenté d'identifier une série de facteurs de risque ou de causes des problèmes de santé psychique/mentale au travail. Karasek & Theorell, (1990) proposent un modèle causaliste, qui définit le stress au travail à travers trois facteurs organisationnels : les demandes psychologiques associées aux contraintes liées à l'exécution de la tâche (quantité, complexité, contraintes de temps), la latitude de décisionnelle (autonomie décisionnelle, participation aux décisions, utilisation de ses compétences) et le support social (des collègues et superviseurs , en dehors du travail) .

Cependant, les travaux s'étant penchés sur l'examen des liens supposés entre l'engagement et le stress au travail paraissent être peu fréquents surtout en Algérie C'est pour ces raisons, que nous voulons examiner la relation entre les types d'engagement organisation et le stress au travail au sein de la société SARL/RAMDY qui est une grande entreprise dans le domaine laitier.

En effet, cet état psychologique (l'engagement) peut prendre différentes dimensions qui auront chacune un impact variable sur le stress au travail, et afin de mieux refléter l'impact de l'engagement organisationnel sur la santé mentale des travailleurs, les paragraphes qui suivent vont distinguer les trois types d'engagement, soit l'affective, la continue (raisonnée) et la normative (morale) empruntées au modèle de Meyer et Allen (1997) en supposant qu'il détiennent un rapport avec la santé au travail.

Plusieurs chercheurs montrent clairement l'existence d'un lien significatif entre l'engagement organisationnel et la santé au travail . Pour la dimension affective Meyer, Stanley, Herscovitch et Topolnysky (2002) soulignent que l'engagement organisationnel affectif présente une corrélation négative avec le niveau de stress et le niveau de conflit entre le travail et la vie familiale . Dans un autre ordre d'idée, d'autres auteurs soutiennent que l'engagement affectif est relié négativement au stress et au conflit travail-famille, donc plus un employé est engagé affectivement à son travail, moins il vit de stress et de conflits entre son travail et sa famille (Johnson et Chu-Hsiang Chang, 2008; Meyer et coll., 2002). D'autres auteurs sont venus aux mêmes conclusions que ces derniers, c'est à dire que la composante affective de l'engagement organisationnel a une influence positive sur la santé mentale des employés, donc plus un travailleur s'engage affectivement au travail, plus sa santé mentale est affectée positivement (Bergman, 2006; Jonhson et Chang 2006; Meyer et coll. 2002; Morin et Audebrand, 2008; Somers, Mark, Birnbaum et Dee, 2000) as cited in (Decarie ,2010).

De plus le même constat a été fait quant a la dimension normative dans l'étude de Reilly et Orsak (1991) qui ont examiné les deux autres composantes de l'engagement c'est-à-dire que que l'engagement normatif à l'égard de l'entreprise est lié négativement à diverses mesures de stress au travail.

Enfin la dimension normative et contrairement aux dimensions précédentes, la plupart des travaux ont légitimer l'existence d'un lien univoque et positif entre l'engagement de continuité et les problèmes de santé mentale dont le stress au travail , et à la suite des résultats d'une étude transversale menée par Vakola et Kikolaou en 2005 auprès d'un échantillon de 292 employés, les individus vivant un haut niveau de stress au travail, ont moins d'engagements face aux changements dans l'organisation.. Autrement dit les employés qui restent membres d'une entité parce que les coûts liés à leur départ sont trop élevés (engagement de continuation) peuvent ressentir un sentiment de frustration qui débouchera sur des comportements au travail inadéquats. (Decarie ,2010).

En résumé, parmi les objectifs de notre présente recherche c'est de mesurer le lien existant entre les types de l'engagement organisationnel et le stress au travail et d'apporter une contribution pertinente au niveau de la littérature et au niveau d'implications managériales pour ce qui est du sens de la relation entre l'engagement et les problèmes de santé au travail, plus particulièrement, le stress professionnel, il importe donc de se questionner sur le sens de la relation entre l'engagement organisationnel et le stress chez les travailleurs ?

Après avoir analysé une partie de la littérature scientifique portant sur l'engagement organisationnel et le stress au travail, nous supposons que :

- Plus un travailleur est engagé affectivement dans son travail, moins le niveau de stress est élevé.
- Plus un travailleur est engagé de façon morale (normative) dans son travail, plus le niveau de stress est élevé.
- Plus un travailleur est engagé de façon raisonnée (continue), plus le niveau de stress est élevé.

2- méthode et matériel :

2-1 la méthode utilisée : Notre présente étude s'inscrit dans une approche quantitative, qui a pour but de quantifier et de mesurer les données collectées durant notre enquête, en s'appuyant plus précisément sur l'obtention des réponses aux différents items de nos échelles par les enquêtés interrogés, donc on a opté par la méthode descriptive corrélationnelle qui permet de faire une description des relations existantes entre les différentes variables et de répondre aux questions de la recherche.

2-2 les Participants : Cette étude a été effectuée dans une entreprise de fabrication des produits laitiers dans la zone industrielle d'Akbou Wilaya de Bejaia auprès d'une population mère de 352 salariés qui activent au siège de la SARL RAMDY. Pour le choix de notre échantillon qui est de 100 participants, nous avons utilisé la méthode par quotas à cause de non disponibilité d'une liste exhaustive des éléments de la population ainsi que la nature de notre population qui est composée de trois catégories socioprofessionnelle comme le montre le tableau suivant :

Tableau 1 : répartition des participants selon les catégories socioprofessionnelle :

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif sur la population mère	Echantillon pour chaque catégorie	Pourcentage prélevé sur chaque catégorie
Cadres	41	10	24.39
Maitrise	144	40	27.77
exécution	167	50	29.94
Total	352	100	

Le tableau ci-dessus nous montre la répartition des effectifs selon les catégories socioprofessionnelle (Cadre, Maitrise, Exécution). Où la catégorie cadre contient 41 cadres, on a opté un échantillon de 10 cadres qui représente un pourcentage de 29,94%, pour la catégorie maitrise avec un nombre de 144 agents on a opté pour un échantillon de 40 agents qui représente un pourcentage de 27,77%, pour la catégorie d'exécution qui comporte 167 agents on a opté pour un échantillon de 50 agents qui représente un pourcentage de 25%. En somme notre échantillon est composé de 100 personnes.

Tableau 2 : répartition des participants selon la variable âge

Age	F	%
[20-25]	17	17
[26-31]	27	27
[32-37]	32	32
[38-43]	14	14
[44-49]	6	6
50 et plus	4	4
Total	100	100

D'après ce tableau, nous constatons que l'âge moyen des travailleurs est de 35 ans par ce que la classe modale est celle regroupant les salariés qui ont un âge situé entre 32 et 37 ans.

2-3 la mesure des variables et la passation des outils :

- ✓ **Mode de passation des outils :** Étant donné que dans la région de Bejaia la plupart des travailleurs ont un niveau de maîtrise de la langue française acceptable nous avons administré les outils avec les versions françaises traduites sans les modifier avec les deux catégories : cadre et agents de maîtrise (auto administré); pour les agents d'exécution parfois la passation se fait avec notre assistance en traduisant les items en langue kabyle (en contact direct). Il est à préciser aussi que pour la fidélité des outils nous avons vérifié la consistance interne des deux échelles a base du coefficient de l'alpha de crombach qui était de 0.82 pour l'échelle l'engagement organisationnel et de 0.78 pour l'échelle de stress . De plus étant donné que notre recherche est corrélationnelle nous avons fait passer les deux échelles au même moment afin d'éviter l'effet du temps sur la stabilité temporelle des phénomènes au moment de rapporter les réponses.
- ✓ **l'engagement organisationnel :** Le concept d'engagement organisationnel, est composé de trois dimensions (l'engagement affectif, l'engagement normatif et l'engagement continu.), que nous mesurerons à partir d'une série d'indicateurs développés par Meyer et Allen (1997), l'outil le plus étudié et le plus validé au cours des dernières années (Vandenberghe & al. 2009). Cette échelle permet en effet de mesurer les trois composantes de l'engagement organisationnel. Ainsi, l'échelle d'origine (1991) comportait 24 items. Toutefois, quelques modifications mineures ont été apportées quelques années plus tard soit en 1997, par Meyer et Allen, pour ne retenir que 18 items. Ce questionnaire comporte 18 items évalués sur une échelle de Likert de cinq points allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ». Les six premiers items concernent la dimension affective, Les six items suivants sont relatifs à la dimension normative, Enfin, les six derniers items concernent la dimension de continuité. Dans notre recherche
- ✓ **le stress au travail :** Le Job Content Questionnaire (Karasek, 1979) est un instrument de mesure standardisé qui prend en compte deux dimensions du travail, la demande psychologique et la latitude de décision, dans le développement des processus du stress et le déclenchement des effets délétères sur la santé . Par la suite, une troisième dimension a été rajoutée au modèle initial, le soutien social au travail (collègues, supérieurs), qui vient modérer l'impact direct/indirect des deux précédentes sur l'état de santé des individus (Karasek & Theorell, 1990). La version française de cet outil (Niedhammer et al, 2006) a été utilisé dans notre étude, Il comporte 26 items : neuf pour la latitude décisionnelle, neuf pour la demande psychologique, huit pour le soutien social. Les réponses proposées se sont « pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord, tout a fait d'accord », ce qui permet de les coter de 1 à 4 et de calculer chacun des scores pour chacune des trois dimensions. On calcule ensuite la valeur de la médiane de chacun des scores, c'est à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situent au dessus de ce score, et l'autre moitié au dessous. Le « job strain » est défini comme une situation ou la demandes psychologique est supérieure à la médiane et la latitude décisionnelle inférieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé.

3- Résultats et discussion : L'objectif central de cette étude vise à vérifier quelle est la nature de la corrélation entre le stress perçu par les salariés et les trois types de d'engagement organisationnel. Pour répondre à cet objectif, des analyses de corrélation multivariée de Pearson ont été effectuées. Et qui sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau N 3 : représente la corrélation entre le stress perçu et les trois types d'engagement organisationnel.

Variable s	Engagement affectif	Engagement normatif	Engagement de continuité
corrélation	-.17**	-.17**	.16**
Stress perçu			
Sig (bilatérale)	.000	.000	.000
N	100	100	100

D'après ce tableau nous constatons que la corrélation entre la dimension affective de l'engagement est le stress perçu est négative et significative avec une valeur de ($r = - 0.17$) ce qui veut dire que plus un salarié est engagé affectivement plus son niveau de stress diminue. autrement dit, les employés engagés de façon affective au travail risquent moins de souffrir du stress.

Premièrement, nous avons postulé que plus un travailleur est engagé affectivement dans son travail, moins le niveau de stress chez lui est élevé. Ainsi, un bref retour sur la documentation scientifique permet de rappeler qu'une grande majorité d'auteurs s'entendent pour dire que la composante affective de l'engagement organisationnel a une influence positive sur la santé mentale des employés (Morin et Audebrand, 2008 ; Bergman, 2006;; Olivier, 2006 ; Jonhson et Chang 2008 ; Harris et Cameron, 2005; Meyer et coll. 2002). De plus, plusieurs auteurs attestent qu'un faible engagement Affectif a un impact important sur l'intention d'abandonner son emploi et de s'absenter de celui-ci (Cohen, 2003 ; Cohen et Golan, 2007; Karsh et coll., 2005). Dans le même ordre d'idées Meyer et Allen (1997) ont démontré que les salariés s'engagent affectivement vis-à-vis leur entreprise dans la mesure où celle-ci satisfait leurs besoins, rencontre leurs attentes et leur permet d'atteindre leurs objectifs (Ponnelle et al ,2012).

On peut conclure ainsi que plus un travailleur vit des sentiments positifs envers son organisation, ainsi que des expériences positives et développe un sentiment d'appartenance avec les collègues de travail, moins le niveau du stress perçu sera élevé. Donc la première hypothèse de notre recherche est confirmée.

Afin de vérifier notre deuxième hypothèse nous constatons dans le tableau N 3 que la corrélation entre la dimension normative de l'engagement est le stress perçu est négative et significative avec une valeur de ($r = - 0.17$) ce qui veut dire que plus un salarié est engagé moralement plus son niveau de stress diminue. Autrement dit, les employés engagés de façon normative au travail risquent moins de souffrir du stress.

Notre deuxième supposition était dans la même orientation que la première C'est-à-dire, Plus un travailleur est engagé de façon morale (normative) dans son travail, moins il vivra du stress au travail. Faisant suite à la revue de littérature sur le sujet , les salariés engagés moralement dans leur travail se doivent d'éprouver un sentiment de loyauté à l'égard de leur organisation (Tao, Takagi, Ishida et Masuda, 1998). Ainsi, les travailleurs apprennent que l'entreprise est en quelque sorte leur « famille », leur culture et ils savent ce qu'elle attend d'eux. (Ponnelle et al ,2012).

Dans le cas de cette croyance intériorisée à l'égard de l'organisation, l'engagement moral (normatif) diminuerait aussi l'expérience du stress au travail. Ce qui veut dire que notre deuxième hypothèse est confirmée.

Contrairement aux hypothèses précédentes, l'analyse des corrélations a montré qu'il ya une corrélation positive significative entre le type d'engagement de continuité et le stress perçu au travail avec une valeur de ($r= 0.16$). Ce qui veut dire que plus un salarié a un engagement de continuité plus son niveau de stress augmente. Donc cette composante résignée se montre

significativement reliée, mais de façon positive au stress. Donc, un travailleur engagé de façon continue au travail, augmente ses probabilités de souffrir de problèmes de santé au travail.

Cette conséquence confirme les résultats de Meyer et ses collègues (1989) selon lesquels il en coûterait davantage à ceux et celles qui s'estiment moins performants de quitter l'organisation. Ainsi, les employés frustrés (« on ne gère pas mes compétences correctement ») sont ceux qui restent par calcul (« il n'y a pas mieux ailleurs », « je n'ai pas le choix »). Ces résultats laissent à penser que la frustration relative à l'emploi conduit à l'engagement de continuité. Il serait ainsi possible de rester employé alors même que la performance est moindre ou en tout cas, mal appréciée.

• **Contributions principales, limites et perspectives :** Suite à notre analyse des corrélations nous constatons que ces dernières sont significatives mais très modérées ce qui nous a poussés à réfléchir d'avantage sur la nature de la corrélation entre les types d'engagement organisationnel et le stress perçu. Néanmoins si nous faisons référence aux études antérieures et la revue de littérature, les résultats de différentes recherches sont contradictoires et ils confirment cette ambivalence quant au lien entre ces variables. Pour certains, un lien positif peut être trouvé entre les deux phénomènes. Ainsi, des auteurs considèrent l'engagement au travail comme un facteur personnel qui peut prédisposer au stress (Bruchon -Schweitzer, 2006 ; Chanlat, 1999 ; Cooper, 1988 ; Morgan, 1999). Pour d'autres, ils peuvent s'opposer. L'engagement est alors perçu comme un facteur bénéfique protégeant les individus du stress au travail. A cet effet, l'engagement au travail, particulièrement le sens du travail, constitue une ressource (Lazarus, 1988 ; Morin, 2010) qui réduit le stress. Ces résultats ambivalents aussi valident l'hypothèse de la coexistence de l'engagement et du stress au travail (Lazarus, 1988). En effet, ces deux états peuvent coexister chez la même personne : on peut être à la fois engagé dans son travail et être stressé (Codo & Soparnot, 2014). Cousin et Mispelblom Beyer (2011) parlent « d'engagement paradoxal » chez le salarié. Lequel paradoxe naît de leur engagement dans leurs fonctions d'une part et des difficultés d'exécution au quotidien des principes résultants de nouvelles tâches d'autre part. A cet effet, ils se plaignent des dégradations de leurs conditions de travail mais ne se désengagent pas, malgré la perte progressive du sens de leur travail.

Enfin si dans notre recherche les liens entre l'engagement au travail et le stress sont modérés d'autres recherches s'imposent encore dans le souci d'éclairer d'avantage cette relation ambivalente entre les deux variables qui représentent un levier important pour la motivation, l'implication et la satisfaction des salariés à l'égard de leurs fonctions.

4 –conclusion : Cette recherche avait pour objectif principal de questionner l'impact de l'engagement au travail sur la perception de stress chez les salariés de l'entreprise RAMDY. Les résultats montrent que les deux types d'engagement (affectif et normatif) sont corrélés négativement avec le stress perçu au travail. A l'inverse la dimension engagement de continuité est corrélée négativement avec le stress au travail. Ces résultats divergents peuvent être liés au caractère multidimensionnel de l'engagement. Comme le précise Lazarus, (1988) que l'engagement n'est pas toujours vécu comme une contrainte, il peut être aussi une ressource favorisant la lutte contre l'ennui, le sentiment d'inutilité et l'aliénation.) . De plus les liens observés entre les dimensions de l'engagement et le stress au travail permettent de vérifier les deux approches -types identifiées dans la littérature : l'engagement comme une ressource réduisant le stress et l'engagement comme une contrainte augmentant le stress et Par conséquent, les organisations devraient veiller à la cohérence entre les attentes des salariés et le rôle qu'ils exercent, être attentives aux relations interpersonnelles et à la reconnaissance. Le type d'engagement le plus souhaitable est sans doute l'engagement affectif vu qu'il se réfère à l'envie de rester, et non pas à l'obligation ou le devoir. En ce sens, il est conseillé aux organisations de se concentrer sur les bonnes relations sociales (la gestion des conflits, l'ambiance), la communication verticale (informer des enjeux de la direction, représenter les intérêts des collaborateurs) et l'autonomie.

5 - Bibliographie:

- BRUCHON-Schweitzer M. (2006)., Au-delà du modèle transactionnel. Vers un modèle intégratif en psychologie de la santé, in Perspectives de psychologie différentielle, p.5-21. Presses Universitaires de Rennes,
- CHANLAT J-F (1999).., Nouveaux modes de gestion, stress professionnel et santé au travail, in I. Brunstein, L'homme à l'échine pliée, Desclée de Brouwer, p. 29-61. Paris,
- CHEVREFILS (2013) , Étude longitudinale du lien entre la justice distributive et procédurale et le niveau d'engagement affectif chez les travailleurs du secteur des technologies de l'information et des communications , École de relations industrielles Université de Montréal
- CLAUDE Louche (2007), Psychologie social des organisations, 2eme édition, Armand colin, Paris.
- CODO S, SOPARNOT R (2014) ,« Le rôle ambivalent de l'engagement au travail dans le stress professionnel des managers de proximité du secteur public », Recherches en Sciences de Gestion /3 (N° 102), p. 173-191.
- COHEN .A et GOLAN. R (2007), Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities", 1, Vol. 12 Issue: 5, pp.416-432,
- COOPER C. L., SLOAN S. J. & William S. (1988), Occupational Stress Indicator Management Guide, Windsor, nfer-Nelson. Career Development Internationa
- COUSIN O., MISPELBLOM Beyer F. (2011), Le rapport au travail des cadres : un engagement paradoxal. In Bouffartigue P., Gadea, C. et Pochic S., Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ? Collection : Armand Colin/Recherches, , p. 46-55.
- DECARIE MARIE-CLAUDE (2005), Étude de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses École de relations industrielles Faculté des arts et des sciences Université de Montréal.
- HARRIS & CAMERON J. (2005) Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and Psychological Well-Being. Canadian Journal of behavioural Science, 159-169.Johnson et Chu-Hsiang Chang, 2008
- KARASEK, R.A. (1979) , Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. Administrative Science Quarterly, 24:285-309.Karsh et coll., 2005
- Karasek R. A. & Theorell T. (1990), Healthy Work-Stress Productivity and Reconstruction of Working Life, New York, Basic Book.
- LAZARUS R.S. (1988), Vulnérabilité et résistance individuelle au stress psychologique. In sous la direction de Kalimo R., El-Batawi M.A., Cooper C.L., les facteurs psychosociaux en milieu de travail et leurs rapports à la santé. p. 127-133. Organisation mondiale de la santé, Genève.,
- MEYER J.P. et ALLEN N.J. (1991), « A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment », Human Resource Management Review, vol. 1, p. 61-89.Bergman, 2006
- MEYER J.P et ALLEN N.J. (1997), Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application, Thousand Oaks, CA, Sage. Meyer, Stanley, Herscovitch et Topolnytsky (2002)
- MEYER, J. P., PAUNONEN, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. et Jackson, D. N. (1989), Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. Journal of Applied Psychology, 74, 152-156.
- MORGAN G. (1999), Les images de l'organisation. De Boeck p 510.
- MORIN E.M, 2010 ,« La santé mentale au travail : une question de gros bon sens », Gestion 3, Vol. 35, , p. 34-40.
- MORIN & AUDEBRAND (2008) ,L'engagement organisationnel et le sens du travail. Service de l'enseignement du management, 1-26.Olivier, 2006
- REILLY, N. P. et ORSAK, C. L. (1991)., A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. Journal of Vocational Behavior, 39, 311-330. Selye H. (1976), Le Stress de la vie, Alain Stanké (éd.), Montréal.
- SANDRINE Ponnelle et al (2012)., « L'usage des outils d'évaluation du stress au travail : perspectives théoriques et méthodologiques », Le travail humain /2 (Vol. 75), p. 179-213.
- TAO, TAKAGI, ISHIDA & MASUDA (1998) ,A study of antecedents of organizational commitment. Japanese Psychological Research, 40: 198-205.Vakola et Kikolaou en 2005
- WIENER, Y. (1982), Commitment in organization: A normative view. Academy of Management Review, 7, 418-428.

Comment citer cet article par la méthode APA:

Djeffal Mokrane, Makhlof Hassina, Laifaoui Djaouida (2020), **L'engagement organisationnel et le stress au travail un lien confus et ambivalent**, Revue EL-Bahith en Sciences Humaines et Sociales, Volume 12 (02)2020, Algérie : Université Kasdi Marbah Ouargla, (P.P .375-382)