

Université du Québec en Outaouais

Adaptation française d'une échelle graphique de l'identification organisationnelle :  
une démarche centrée sur le prolongement du réseau nomologique  
et le décloisonnement des différents foyers d'identification

Mémoire présenté au Département de relations industrielles de  
l'Université du Québec en Outaouais en vue de  
l'obtention de la maîtrise ès science (M.Sc.)  
en relations industrielles et en ressources humaines

Par  
© Emily Brousseau

Juillet 2022

## Composition du jury

Adaptation française d'une échelle graphique de l'identification organisationnelle :  
une démarche centrée sur le prolongement du réseau nomologique  
et le décloisonnement des différents foyers d'identification

Par  
Emily Brousseau

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade  
Maîtrise ès science – relations industrielles et ressources humaines

Présenté à un jury composé des personnes suivantes :

Directeur de recherche : Martin Lauzier, Ph.D.

Évaluateur interne : Guillaume Desjardins, Ph.D.

Évaluatrice externe : Sophie Meunier, Ph.D.

Responsable des études de deuxième cycle : Jessica Riel, Ph.D.

## Résumé

L'identification organisationnelle (IO) est un concept multifonctionnel qui capte l'intérêt par l'étendue de ses retombées positives et ses implications dans les initiatives, stratégies et pratiques organisationnelles. Shamir et Kark (2004) ont développé une échelle de mesure graphique de l'IO qui semble tout aussi valide que les échelles traditionnelles, en plus d'offrir des démarches simplifiées. Cette mesure graphique est uniquement disponible en anglais, ce qui limite son usage en contexte francophone. Cette recherche vise donc à la traduire et la valider en français et se divise en trois études, à la fois complémentaires et distinctes. Une première étude montre que l'échelle de mesure graphique converge avec une mesure traditionnelle de l'IO, et ce, en plus de montrer sa fidélité temporelle. Une seconde étude compare, à l'aide d'une matrice quasi-MTMM (*Multi-trait, Multi-method*), les patrons corrélationnels qu'entretiennent chacune des échelles avec certaines variables retenues en raison des relations qu'elles entretiennent avec l'IO (c.-à-d. l'engagement affectif, le SOP, l'insécurité d'emploi). Enfin, une troisième étude propose de décroisonner l'échelle graphique selon différents foyers d'identification (c.-à-d. l'organisation, le superviseur, l'emploi occupé). Ensemble, les principaux constats de cette recherche suggèrent le bon fonctionnement de la version française de l'échelle graphique d'IO. Maintenant reconnue pour les avantages qu'elle propose, elle peut désormais être utilisée auprès de populations francophones.

**Mots clés :** identification organisationnelle, échelle graphique, réseau nomologique, foyer d'identification, validation transculturelle.

## Abstract

Organizational identification (OI) is a multifunctional concept that captures interest for its wide-ranging benefits and implications for organizational initiatives, strategies, and practices. Shamir and Kark (2004) have developed a graphical OI measurement scale that appears to be as valid as traditional scales and offers simplified approaches. This graphical measure is only available in English, which limits its use in the French context. This research therefore aims to translate and validate it in French and is divided into three studies that are both complementary and distinct. The first study shows that the graphical measurement scale converges with a traditional OI measure, in addition to demonstrate its temporal fidelity. A second study compares, using a quasi-MTMM approach (*Multi-trait, Multi-method*), the correlational patterns of each scale with certain criteria variables selected for their relations with OI (c.-à-d. affective commitment, perceived organizational support, job insecurity). Finally, a third study proposes to decline the graphical scale according to multiple identification foci (c.-à-d. the organization, the supervisor, the job held). Taken together, the main findings of this research suggest that the French version of the OI graphic scale works well. Now recognized for the advantages it offers, it can be used with French-speaking populations.

**Key words:** organizational identification, graphic scale, nomological network, identification foci, cross-cultural validation.

## Remerciements

Je tiens d'abord à remercier mon directeur de recherche, Monsieur Martin Lauzier, pour son précieux soutien, son encadrement continu et ses judicieux conseils. Je suis reconnaissante d'avoir pu bénéficier de sa rigueur et de son savoir, qui ont certes alimenté mes réflexions et contribué à mes apprentissages. Il a su me guider et m'outiller au fil de ce parcours, qui s'est avéré être une expérience des plus enrichissantes et mémorables.

Je remercie également le corps professoral que j'ai croisé tout au long de mon cheminement à l'Université du Québec en Outaouais. La somme de vos partages et des connaissances transmises me permet maintenant de poursuivre une carrière qui me passionne.

Je remercie aussi mes chers collègues du *Centre d'études et de recherches en psychologie industrielle et comportement organisationnel* (CERPICO) pour leur appui et nos discussions toujours engagées et stimulantes !

Il est également important pour moi de remercier l'*Institut du Savoir Montfort* (ISM) pour la bourse d'études qu'ils m'ont offerte. Merci de votre générosité et de votre confiance.

De plus, un merci particulier à ma mère, Josée Lefebvre, qui m'a appris qu'en faisant preuve de persévérance et de résilience, tout devient possible. Je remercie également mon conjoint, Danik Chamberland, de toujours m'encourager et me soutenir dans la poursuite de mes ambitions.

Enfin, la rédaction de ce mémoire s'ancre dans l'ère pandémique de la COVID-19, là où nos vies furent chamboulées et les défis multipliés. Je me sens donc choyée d'avoir été si bien entourée lors de ce périlleux parcours.

## Table des matières

Résumé.....	ii
Abstract.....	iii
Remerciements.....	iv
Liste des tableaux.....	viii
Listes des figures.....	ix
Abréviations.....	x
Introduction.....	1
CHAPITRE 1 Contexte théorique .....	5
1.1 La théorie de l'identité sociale.....	5
1.1.1 Le groupe.....	7
1.1.2 L'identification au groupe.....	7
1.1.3 Les comportements interpersonnels et intergroupes.....	8
1.1.4 Les systèmes de croyances.....	9
1.1.5 Les processus au cœur de la théorie de l'identité sociale .....	10
1.2 La théorie de l'identité sociale et le milieu organisationnel .....	12
1.3 Une perspective critique de la théorie de l'identité sociale .....	15
1.4 Définitions et modélisations de l'identification organisationnelle .....	16
1.4.1 Le modèle de Patchen (1970) .....	17
1.4.2 Le modèle de Sainsaulieu (1977).....	18
1.4.3 Le modèle de Cheney (1983).....	19
1.4.4 Le modèle d'Albert et Whetten (1985).....	20
1.4.5 Le modèle d'O'Reilly et Chatman (1986).....	22
1.4.6 Le modèle de Mael et Ashforth (1992).....	23
1.4.7 Le modèle de Dutton, Dikerich et Harquail (1994).....	24
1.5 Discussion et retour sur les différentes conceptualisations de l'IO .....	27
CHAPITRE 2 La mesure de l'identification organisationnelle .....	33
2.1 Les qualités psychométriques de la mesure .....	33
2.1.1 La mesure multi-item.....	33
2.1.2 La mesure à un seul item .....	34

2.1.3 La mesure graphique à un seul item .....	37
2.2 Mesurer l'IO à l'aide d'une échelle graphique à un seul item .....	39
2.2.1 Son visuel et ses consignes .....	40
2.2.2 Sa méthode de validation et son administration .....	41
2.2.3 Ses caractéristiques psychométriques .....	42
2.2.4 Ses contributions .....	43
2.3 Objectifs de recherche.....	44
CHAPITRE 3 La mise en contexte des études .....	45
3.1 Étude 1 .....	45
3.1.1 Les essentiels de la mesure graphique française de l'IO .....	45
3.2 Étude 2 .....	45
3.2.1 Les relations entre l'identification organisationnelle mesurée de façon traditionnelle et les variables critères à l'étude .....	45
3.3 Étude 3 .....	48
3.3.1 L'utilité de considérer différents foyers d'identification .....	48
3.3.2 Les liens entre l'identification organisationnelle et l'engagement affectif selon les différents foyers. ....	51
3.3.3 Le rôle des différents foyers d'identification dans le rapport entre les comportements d'assiduité .....	54
CHAPITRE 4 Méthodologie.....	59
4.1 Étude 1 .....	59
4.1.1 Échantillons.....	59
4.1.2 Instruments de mesure .....	59
4.1.3 Traitement statistique envisagé.....	60
4.2 Étude 2 .....	61
4.2.1 Échantillons.....	61
4.2.2 Instruments de mesure .....	61
4.2.3 Traitement statistique envisagé.....	62
4.3 Étude 3 .....	63
4.3.1 Échantillons.....	63
4.3.2 Instruments de mesure .....	63
4.3.3 Traitement statistique envisagé.....	65

CHAPITRE 5 Article .....	66
Conclusion générale .....	101
Références .....	105
Annexe A : Les instruments de mesure utilisés pour les études 1 et 2 .....	127
Annexe B : Les instruments de mesure utilisés pour l'étude 3 .....	133

## Liste des tableaux

Tableau 1. Propositions qui sous-tendent la logique du modèle de Dutton et al., 1994 .....	26
Tableau 2. Différentes définitions de l'IO recensées à travers les écrits (entre 1947 et 2019) ....	31
Tableau 3. Comparaison des patrons corrélationnels entretenus par chacune des échelles d'identification organisationnelle .....	99
Tableau 4. Résultats des régressions multiples pour chacune des variables dépendantes .....	100

## Listes des figures

Figure 1. Échelle graphique de l'identification organisationnelle développée par Shamir et Kark (2004).....	40
---	----

## **Abréviations**

IO : Identification organisationnelle

TIS : Théorie de l'identité sociale

TCR : Théorie des conflits réels

TAC : Théorie de l'autocatégorisation

ANOVA : Analyse de la variance

EO : Engagement organisationnel

SOP : Soutien organisationnel perçu

EA : Engagement affectif

IE : Insécurité d'emploi

## Introduction

Les transformations et changements continuels du monde du travail poussent les organisations d'aujourd'hui à accroître leur flexibilité (Negulescu, 2019; Vagnoni et Khoddami, 2016), à demeurer soucieuses de leur capacité à compétitionner (Chretien et al., 2005; Vagnoni et Khoddami, 2016), ainsi qu'à développer leur capacité à innover pour assurer leur avantage concurrentiel (Chretien et al., 2005; Montreuil et al., 2020). Plusieurs d'entre elles estiment qu'une main-d'œuvre qualifiée, compétente et engagée est essentielle pour se distinguer parmi la concurrence (Chretien et al., 2005; Morgan et Goldsmith, 2017; Paauwe et Boselie, 2003). Elles misent donc sur l'engagement des employés pour contribuer à la diminution du taux de roulement (Amernic et Aranya, 1983; Rhoades et al., 2001; van Knippenberg et Sleebos, 2006), à la rétention des talents (Morgan et Goldsmith, 2017), ainsi que pour demeurer performantes (Dutton et al., 1994; Riketta, 2005) et contrer la pénurie de personnel (O'Reilly et Chatman, 1986; Rhoades et al., 2001).

Considérant cela, les organisations sont constamment interpellées par de nouveaux moyens pouvant être utilisés pour mobiliser et engager leurs employés. De ce fait, elles investissent beaucoup d'énergie et de ressources dans des pratiques visant à accroître le niveau d'identification à l'organisation (Chédotel, 2004; Mael et Ashforth, 1992; Schultz et al., 2012; Webber, 2011). L'identification organisationnelle (IO) est la perception d'unité et le sentiment de l'individu de ne faire qu'un avec l'organisation au sein de laquelle il travaille (Ashforth et Mael, 1989; Mael et Ashforth, 1992). Depuis plus de trois décennies, l'intérêt pour l'IO ne cesse de croître. Encore aujourd'hui, les recherches à ce sujet soutiennent la pertinence d'explorer et de mieux comprendre ce concept (Chédotel, 2004; Loi et al., 2013; Rawski et Conroy, 2020). L'IO constitue un fondement pour divers concepts et phénomènes (Albert et al., 2000; Edwards, 2005), en plus d'être

en lien avec plusieurs construits propres aux comportements organisationnels (Riketta, 2005; Tsuchiya, 2017). Ce concept multifonctionnel influence également les attitudes et comportements des membres de l'organisation (Karanika-Murray et al., 2015; Lee et al., 2015; van Dick et al., 2008). Il contribue ainsi à la création et au développement de stratégies, initiatives et pratiques organisationnelles (Edwards, 2005). Bref, l'IO capte l'intérêt par ses implications et ses retombées positives tant aux niveaux individuel, groupal, qu'organisationnel (Boroş, 2008; Karanika-Murray et al., 2015; Kreiner et Ashforth, 2004).

Les travaux passés sur ce sujet ont popularisé différentes conceptualisations de l'IO (Albert et Whetten, 1985; Ashforth et Mael, 1989; Cheney, 1983; Mael et Ashforth, 1992; Patchen, 1970; Whetten, 2006) et suggéré diverses façons de mesurer ce construit (Bergami et Bagozzi, 2000; Cheney, 1983; Mael et Ashforth, 1992; O'Reilly et Chatman, 1986). En s'inspirant d'une échelle plus traditionnelle (Mael et Ashforth, 1992) ayant déjà fait ses preuves (Bergami et Bagozzi, 2000; Riketta, 2005), des chercheurs ont développé une échelle de mesure graphique constituée d'un seul item pour mesurer l'IO (Shamir et Kark, 2004). Les qualités psychométriques de cette échelle graphique offrent plusieurs avantages et reflètent la modernisation scientifique. Cette échelle n'est toutefois disponible qu'en anglais seulement, ce qui limite son usage auprès de populations françaises. La traduction et la validation de cette échelle graphique seraient un atout considérable pour effectuer des études auprès de populations francophones et inclure davantage l'IO dans les recherches. Or, considérant ce qui précède, la présente étude vise à traduire en français et à établir la validité de la mesure graphique de l'IO de Shamir et Kark (2004), ainsi qu'à prolonger son réseau nomologique.

Bien que depuis les dernières décennies la mesure de l'IO réfère principalement à la perception d'unicité et au sentiment d'appartenance de l'individu avec l'organisation en tant

qu'entité (Ashforth et Mael, 1989; Mael et Ashforth, 1992; Riketta, 2005; van Knippenberg et van Schie, 2000), certains auteurs suggèrent maintenant la pertinence de considérer de multiples foyers d'identification afin d'étudier les diverses facettes de l'IO (Millward et Haslam, 2013; Sveningsson et Alvesson, 2003; Welbourne et Paterson, 2017). Ainsi, plusieurs estiment que les individus peuvent développer leur IO selon différents foyers d'identification présents dans une même organisation (Hodgkinson, 2013; Millward et Haslam, 2013; Riketta, 2005; Riketta et van Dick, 2005; Schuh et al., 2016; Sveningsson et Alvesson, 2003; van Dick et al., 2006; van Knippenberg et van Schie, 2000; Wai Lam et al., 2016). La mesure de l'IO considérant plus d'un foyer d'identification dévoile une perspective plus nuancée et est sujette à révéler des patrons corrélationnels plus précis (Riketta et van Dick, 2005), entre autres liés aux comportements d'assiduité au travail (Miscenko et Day, 2016). Pour ce qui est de l'échelle graphique de Shamir et Kark (2004), celle-ci réfère seulement à l'identification envers l'organisation, et donc ne considère pas d'autres foyers d'identification. En foi de quoi, cette étude vise aussi à explorer les qualités de l'échelle de Shamir et Kark (2004) en étudiant les patrons corrélationnels selon une logique comprenant de multiples foyers d'identification (organisation, superviseur, emploi).

Ce mémoire se compose de cinq chapitres. Un premier chapitre traitera du contexte théorique et du cadre conceptuel. La théorie de l'identité sociale (TIS) et certains modèles marquants de l'IO seront discutés. Un second chapitre abordera le contexte dit plus spécifique et présentera les relations entre les différentes variables à l'étude. Plus précisément, la mesure de l'IO et le décloisonnement des foyers d'identification seront abordés. Un troisième chapitre servira à la mise en contexte des études, à la fois distinctes et complémentaires, qui composent cette recherche. Un quatrième chapitre élaborera les paramètres méthodologiques qui serviront à la conduite des études. Un cinquième et dernier chapitre, rédigé sous la forme d'un l'article scientifique,

présentera et discutera les résultats, le traitement statistique des données, les contributions théoriques et pratiques, ainsi que les limites. Enfin, une conclusion générale synthétisera les différentes sections, puis suggérera des pistes de recherches futures.

# CHAPITRE 1

## Contexte théorique

Ce chapitre présentera d'abord la TIS en tant que cadre conceptuel. Les concepts et processus au cœur de la théorie seront abordés, ainsi que leur transposition en contexte organisationnel. Le présent chapitre fera également l'état des connaissances sur l'IO en explorant et discutant ses différentes conceptualisations et définitions.

### 1.1 La théorie de l'identité sociale

Les travaux d'Henri Tajfel sur les facteurs sociaux liés à la perception (Hogg et al., 1995; Tajfel, 1959; Tajfel, 1969a), les croyances et les aspects cognitifs et sociaux du racisme, des préjugés et de la discrimination (Hogg et al., 1995; Tajfel, 1963, 1969b, 1970), sont en partie à l'origine de la TIS développée principalement par Henri Tajfel et par John Turner (Tajfel, 1974; Tajfel et Turner, 1979, 1986). Au tout début des années 1970, Tajfel et ses collaborateurs se sont particulièrement intéressés aux conditions et critères nécessaires à la formation et à l'existence d'un groupe. À travers leurs études, ils ont fait la découverte du biais *endogroupe*, soit la tendance à favoriser les membres de son groupe au détriment des non-membres – l'*exogroupe* – dans les évaluations et les comportements adoptés. Ce biais est observable par le simple fait d'appartenir à un groupe ou d'en intégrer un (Cuhadar et Dayton, 2011; Tajfel et al., 1971). Cela met en évidence le pouvoir du sentiment d'appartenance à des groupes qui peut impacter les pensées, comportements et attitudes de ses membres, et même générer de la fierté et de l'estime de soi (Farmer et Magee, 2020). Ces découvertes ont donné le ton à la suite des travaux de Tajfel, qui s'est grandement intéressé à la catégorisation, la comparaison et l'identification sociale (Moksness, 2014).

La théorie des conflits réels (TCR) développée par Sherif (1966) est également à l'origine du développement de la TIS. Selon cette théorie, les relations entre les groupes sont soit compétitives ou coopératives selon la situation. Les relations sont essentiellement coopératives, voire harmonieuses, lorsque les groupes sont appelés à poursuivre un objectif commun. Lorsque les relations sont teintées de compétition, notamment en vue d'obtenir des ressources limitées, des conflits émergent entre les groupes et les incitent à faire preuve de discrimination, ainsi qu'à adopter des préjugés et stéréotypes afin de valoriser leur propre groupe (Licata, 2007; Sherif, 1966). Tajfel et Turner (1979) ont soulevé dans la TCR un manque de notoriété au phénomène d'identification avec le groupe. Bien que la théorie de Sherif (1966) stipule que l'identification soit associée à certains patrons de relations intergroupes, elle ne met ni l'accent sur l'établissement, le développement et ni sur le maintien de l'identification (Tajfel et Turner, 1979). Sans que l'objectif ou l'intention soit de remplacer ou de compétitionner la TCR, Tajfel et Turner (1979) tentent de l'agréments et de la compléter en s'intéressant davantage au contexte social des comportements intergroupes. Ils désiraient mieux comprendre les phénomènes d'appartenance et d'identification aux groupes, ainsi que leurs impacts sur l'identité, les comportements et les attitudes des individus. C'est donc en étudiant la complexité des conflits intergroupes et le processus de l'identification sociale que les auteurs ont en grande partie forgé leur théorie. Ils se sont questionnés sur les processus psychologiques sociaux impliqués dans le développement d'une identité de groupe positive, ainsi que sur les conditions dans lesquelles les différences de statut entre les groupes sociaux sont susceptibles de renforcer ou de réduire les conflits intergroupes (Lazzeri, 2015; Tajfel et Turner, 1979). En démystifiant les réponses à ces questionnements, la théorie de l'identité sociale permet d'expliquer et mieux comprendre les relations intergroupes et leurs impacts, les processus de groupe et le soi social, qui se traduit par l'ensemble des interactions

du soi avec autrui (Benedetto, P., 2008; Hogg et al., 1995). Souvent abordée à travers la TIS, la théorie de l'auto catégorisation (TAC), développée par Turner (1985), va de pair avec la TIS puisqu'elle vient la compléter et la prolonger (Hogg et al., 1995; Licata, 2007). Cette théorie vient clarifier la capacité des individus à intégrer une catégorie et à la définir de façon à homogénéiser la nature interne du groupe et à mettre en relief les différences avec d'autres catégories existantes (Lazzeri, 2015; Turner et al., 1987). En bref, la TIS est prolongée par la TAC et demeure un pilier de la théorisation de la relation entre l'individu et le groupe (Cuhadar et Dayton, 2011; Farmer et Magee, 2020; Hogg, 2006).

### ***1.1.1 Le groupe***

Tajfel et Turner (1979) conceptualisent le groupe comme « une collection d'individus qui se perçoivent comme membres de la même catégorie sociale, qui partagent un engagement émotionnel dans cette définition commune d'eux-mêmes, et qui atteignent un certain degré de consensus à propos de l'évaluation de leur groupe et de leur appartenance à celui-ci » [traduction libre] (1979, p.40). Les groupes peuvent varier considérablement, que ce soit par leurs tailles, leurs fonctions, leurs types, leur longévité, etc. Les auteurs soulignent également la distinction entre les membres d'un groupe et les non-membres, qui est aussi au cœur de l'existence d'un groupe (Moksness, 2014; Tajfel et Turner, 1979).

### ***1.1.2 L'identification au groupe***

L'individu peut se définir par le groupe ou les groupes auxquels il appartient et s'identifie (Tajfel, 1982). La perception d'appartenance à certains agrégats humains caractérisant le groupe est en soi le phénomène d'identification au groupe, aussi parfois appelé identification sociale (Ashforth et Mael, 1989). Mael et Ashforth (1992) renchérissent en stipulant que l'identification sociale consiste en la perception d'appartenir à un groupe ou à une catégorie sociale. Selon Tajfel

(1982), certaines composantes sont requises pour que les membres développent une identification au groupe auquel ils appartiennent : (1) une composante *cognitive* (c.-à-d. être conscient de son appartenance au groupe), (2) une composante *évaluative* (c.-à-d. connoter et intégrer les valeurs du groupe lors d'un processus évolutif, qui renforce par le fait même la prise de conscience d'appartenance), ainsi que (3) une composante *émotionnelle* (c.-à-d. s'investir émotionnellement dans la prise de conscience et dans les évaluations).

### ***1.1.3 Les comportements interpersonnels et intergroupes***

Pour introduire leur théorie, Tajfel et Turner (1979) font tout d'abord la distinction entre les comportements interpersonnels et les comportements intergroupes, en considérant ceux-ci comme les deux extrêmes d'un même continuum du comportement social. D'un côté, les comportements interpersonnels sont des interactions entre plusieurs individus qui sont entièrement et uniquement déterminées par leurs caractéristiques individuelles (Licata, 2007; Tajfel et Turner, 1986). À l'autre extrémité du continuum, les comportements intergroupes font plutôt référence aux interactions des individus – ou groupes d'individus – qui sont entièrement et uniquement déterminées par leur identification au groupe (Licata, 2007; Tajfel et Turner, 1986). Ces deux pôles comportementaux laissent place à un continuum de patrons sociaux observables (Tajfel et Turner, 1979, 1986). Encore aujourd'hui, le rôle et l'impact des comportements interpersonnels et intergroupes continuent d'être étudiés et utilisés dans un bon nombre de recherches (Dunbar et al., 2016; Hinck et Carr, 2020; Odenweller et al., 2019). Les principales réflexions de Tajfel et Turner (1979) reposent sur les conditions déterminantes de l'adoption de comportements interpersonnels ou intergroupes. En d'autres mots, les théoriciens se questionnent sur les éléments ou facteurs

nécessaires pour que les gens interagissent entre eux en tant qu'individus ou en tant que membres d'un groupe (Licata, 2007).

#### *1.1.4 Les systèmes de croyances*

Pour approfondir plus rigoureusement ces réflexions, les théoriciens mettent en lumière un second continuum sous-jacent à celui des comportements sociaux interpersonnels/intergroupes. Celui-ci présente deux systèmes de croyances pouvant être adoptés par les individus et étant susceptibles d'impacter les attitudes et comportements des membres d'un groupe : le système de croyances en la mobilité sociale et le système de croyances au changement social.

**Le système de croyances en la mobilité sociale.** Ces croyances se traduisent par la présomption générale que la société dans laquelle on vit est flexible et perméable. Si les individus ne sont pas satisfaits des conditions qui leur sont imposées par leur appartenance à un groupe ou à une catégorie sociale, ils peuvent quitter pour intégrer un autre groupe qui leur correspond davantage. Différents facteurs ou circonstances peuvent rendre cette transition possible : le talent, le travail, la chance, etc. Les individus peuvent donc changer de statuts sociaux et accéder à des groupes qu'ils perçoivent comme plus prestigieux. Les gens qui entretiennent de telles croyances seraient plus tentés de quitter ou de se dissocier de leur groupe de façon individuelle lorsqu'ils ne sont pas satisfaits (Licata, 2007; Tajfel et Turner, 1979). Bref, ce système de croyances met l'accent sur l'aspect individualiste de la mobilité et insinue que chaque individu est libre de ses choix et peut changer de groupe pour assouvir ses volontés personnelles (Klein, Eberlen et Wollast, 2018; Licata, 2007; Tajfel et Turner, 1979).

**Le système de croyances au changement social.** Ce système est à l'opposé de celui de la mobilité sociale. Il stipule que la nature et la structure des relations entre les groupes sociaux se caractérisent par une forte stratification. Il est donc plus difficile, voire parfois même impossible,

pour un individu de s'affilier à un autre groupe ou encore d'obtenir un statut plus prestigieux. Sous cette perspective, la seule voie du changement est celle de l'action collective et de la transformation des réalités sociales. Le groupe est donc plus puissant et imposant qu'un seul individu; c'est en agissant en groupe, en étant créatif et même compétitif que l'on peut modifier le statut du groupe et lui permettre d'évoluer positivement (Klein et al., 2018; Tajfel et Turner, 1979).

Ce qui unit les deux continuums présentés précédemment – comportements interpersonnels/comportements intergroupes, mobilité sociale/changement social – est que les comportements interpersonnels sont plus susceptibles d'être adoptés par les individus croyant en la mobilité sociale, tandis que les comportements intergroupes seraient davantage adoptés par les individus croyant au changement social, au pouvoir de l'action collective (Licata, 2007; Tajfel et Turner, 1979). Aussi, les comportements interpersonnels découlent d'un concept de soi qui repose principalement sur les facettes individuelles. Ces dernières distinguent l'individu des autres, tandis que les comportements intergroupes proviennent d'un concept de soi basé sur l'appartenance à un groupe (Hornsey, 2008).

### ***1.1.5 Les processus au cœur de la théorie de l'identité sociale***

Les fondements théoriques survolés précédemment permettent de saisir l'impact de la notion de groupe et des croyances assimilées sur le façonnement des attitudes et comportements humains. Ceci met la table pour approfondir l'exploration théorique. Plus précisément, la théorie de l'identification offre une intégration de trois processus – la catégorisation sociale, l'auto-évaluation à travers l'identité sociale et la comparaison sociale intergroupe – dans une structure cohérente et vérifiable (Moksness, 2014; Tajfel et Turner, 1979). Ces processus constituent des piliers théoriques incontournables puisqu'ils mènent à l'émergence de l'identité sociale et contribuent à expliquer diverses formes de comportements intergroupes.

**La catégorisation sociale.** La TIS soutient que chaque individu tend à se classifier soi-même de façon flexible et malléable, ainsi qu'à classer autrui dans une ou plusieurs catégories sociales variées et distinctes (par ex. une nationalité, une cohorte, une affiliation religieuse, une affiliation politique, une équipe de sport, etc.) (Ashforth et Mael, 1989; Hogg et al., 1995; Klein et al., 2018). L'individu développe un sentiment d'appartenance à sa catégorie et en vient même à se définir par les caractéristiques de celle-ci. Les caractéristiques prototypiques des membres peuvent également définir la catégorie en soi (Ashforth et Mael, 1989; Hogg et al., 1995). La catégorisation sociale est un outil cognitif qui segmente, classifie et ordonne l'environnement social, ce qui permet à l'individu de définir autrui de façon plus systématique. Elle aide aussi l'individu à s'orienter, se situer et se définir dans l'environnement social (Ashforth et Mael, 1989; Klein et al., 2018; Tajfel et Turner, 1979).

**L'auto-évaluation à travers l'identité sociale.** L'identité sociale réfère aux aspects de l'image de soi provenant de la perception d'appartenance à des catégories sociales. Elle contribue entre autres à l'explication du biais *endogroupe* – la tendance à favoriser les membres du groupe au détriment des non-membres dans les évaluations et les comportements – abordé précédemment (Tajfel et al., 1971). En se basant sur cette définition de l'identité sociale, Tajfel et Turner (1979) poursuivent l'élaboration de leurs travaux et proposent des principes théoriques plus étroitement liés à l'identité sociale. Ceux-ci stipulent que les individus déploient des efforts pour atteindre et maintenir une identité sociale positive – leur groupe est perçu de manière positive et distincte lorsqu'on le compare à d'autres groupes pertinents. Maintenir une identité sociale positive est essentiel à la longévité du groupe puisqu'elle incite les membres à y demeurer et à ne pas convoiter un groupe plus positivement distinct. Bref, les membres d'un groupe se remettent régulièrement en question, s'autoévaluent et se comparent en utilisant majoritairement comme repère l'identité

sociale. Les auteurs ajoutent que c'est cette comparaison sociale qui permet d'accentuer la différenciation et la distinction du groupe face aux autres (Moksness, 2014; Tajfel et Turner, 1986).

**La comparaison sociale intergroupe.** C'est en se comparant à d'autres groupes que les membres en viennent à définir et à positionner leur propre statut et niveau de prestige. Bien entendu, les comparaisons ne se font pas avec l'ensemble des groupes existants, mais plutôt avec les plus pertinents en termes de valeurs et de statut comparables. Cette comparaison sociale permet d'assurer une distinction, d'évaluer la positivité de l'identité sociale et de se réajuster au besoin. Si la comparaison du groupe est favorable à l'endogroupe, le prestige et la confiance sont alors renforcés, de même que la positivité de l'identité sociale. Les membres d'un même groupe peuvent également se comparer entre eux pour évaluer leur propre degré d'identification et leur adhésion aux valeurs du groupe. Bref, se comparer aux autres permet aux membres de se questionner, d'évoluer dans une direction positive et de développer leur identité sociale (Hornsey, 2008; Licata, 2007; Tajfel et Turner, 1979, 1986).

Au fil des décennies, la théorie de l'identité sociale a prolongé ses racines et a contribué à l'émergence de plusieurs sous-théories liées à la notion de groupe, aux normes sociales, aux comportements collectifs et individuels, et plus encore. Aussi, des liens étroits peuvent être établis entre cette théorie et le milieu organisationnel. En effet, les fondements théoriques sur lesquels elle repose permettent d'expliquer un bon nombre de dynamiques et de phénomènes organisationnels (Ashforth et Mael, 1989; Hogg, 2016; Maxwell et Knox, 2009; van Knippenberg, 2001).

## **1.2 La théorie de l'identité sociale et le milieu organisationnel**

La TIS a fait l'objet de nombreuses applications dans les organisations, dans lesquelles une multitude de catégories sont omniprésentes et se définissent par les caractéristiques

prototypiques de leurs membres. Cela permet également une distinction entre les catégories, telle une organisation se définissant et se distinguant par les membres qui la composent (Albert et Whetten, 1985; Ashforth et Mael, 1989). Une organisation constitue alors un groupe d'individus à laquelle les gens peuvent s'identifier et ainsi mieux se définir (Ashforth et Mael, 1989; Dutton et al., 1994). Malgré cette définition, Ashforth et Meal (1989) estiment que l'identité sociale d'un travailleur ne se construit pas seulement de la perception qu'il a ou des croyances qu'il entretient à l'égard de l'organisation à laquelle il appartient. L'identité sociale se forge bien aussi – et plutôt – à travers une multitude de points de rattachements (voire foyers) qui s'interinfluencent et se complètent. Comprendre le phénomène de l'identité sociale permet de mieux saisir l'identification sociale qui englobe à son tour l'IO (Ashforth et al., 2008). En effet, plusieurs auteurs argumentent que l'IO est une forme spécifique d'identification sociale (Ashforth et Mael, 1989; Bergami et Bagozzi, 2000; Chédotel, 2004). Les membres d'une organisation adoptent et intègrent les valeurs et attitudes organisationnelles de sorte à s'y conformer et ainsi mieux s'y identifier (Ashforth et Mael, 1989). Les individus d'un groupe en viennent même à vivre personnellement les expériences organisationnelles et à intérioriser les succès et échecs de leur organisation (Ashforth et Mael, 1989; Boroş, 2008; Mael et Ashforth, 1992). En conceptualisant l'organisation comme un groupe d'individus, on constate rapidement les fondements de l'IO sont fortement teintés de la TIS, une théorie qui s'applique pertinemment aux organisations de façon plus spécifique (Ashforth et Mael, 1989; Mael et Ashforth, 1992).

La TIS propose plusieurs facteurs susceptibles d'accroître l'identification à un groupe et ceux-ci sont d'autant plus pertinents pour les organisations, à savoir :

- (1) *La distinction*. Chaque organisation constitue un groupe distinct des autres organisations, qui sont aussi des groupes sociaux. Une organisation qui se distingue positivement facilitera l'identification de ses membres (Ashforth et Mael, 1989);
- (2) *Le prestige et la positivité*. Les individus recherchent la satisfaction d'appartenir à une organisation prestigieuse et positivement distincte. Une insatisfaction les efforcera à quitter l'organisation ou à rendre celle-ci plus prestigieuse. Le prestige provient de la perception des membres des opinions des non-membres. Une perception d'opinions positives, qui estiment par exemple que l'organisation est connue, respectée et admirée, procurera du prestige (Ashforth et Mael, 1989; Bergami et Bagozzi, 2000);
- (3) *La comparaison sociale*. Les membres d'une même organisation ont tendance à se comparer entre eux relativement à leur intégration de l'identité organisationnelle et leurs comportements et attitudes en termes de référence comportementale (Ashforth et Mael, 1989). Cette comparaison intragroupe est susceptible d'affecter l'estime de soi des individus (Ashforth et Mael, 1989; Oakes et Turner, 1980). Les individus ont aussi tendance à comparer leur organisation avec d'autres organisations pour évaluer leur importance et leur distinction (Ashforth et Mael, 1989).

Albert et Whetten (1985) font également du pouce sur la TIS en introduisant l'IO et en mettant l'accent sur la distinction. Selon eux, la distinction est la caractéristique définitionnelle la plus importante d'une organisation puisqu'elle lui permet de se différencier des autres organisations; ce qui *in fine* permet de faciliter le processus d'identification. Cette vue d'ensemble permet une compréhension plus robuste du phénomène d'identification et des comportements organisationnels (Ashforth et Mael, 1989; Loi et al., 2013).

### **1.3 Une perspective critique de la théorie de l'identité sociale**

Bien que la TIS soit reconnue depuis des décennies et intégrée dans de multiples recherches, son impact n'est pas nécessairement le même dans tous les champs d'études. Huddy (2001) discute de l'impact limité du concept d'identité dans le cadre d'une étude quantitative sur la psychologie politique et le comportement politique en général. Pourtant, les attentes positives face à l'utilisation de la TIS dans ce domaine étaient élevées considérant sa pertinence et son utilisation prisée dans le domaine des sciences humaines, des sciences sociales et même celui des sciences politiques (Huddy, 2001). La TIS aborde également plusieurs éléments d'intérêts pour les psychologues politiques - conflits intergroupes, conformité aux normes des groupes, l'action collective, les facteurs de la catégorisation de soi et des autres, etc. Toutefois, la théorisation de ces concepts fait place à quelques ambiguïtés lorsque étudiée dans certains domaines, tel celui de la psychologie politique. Par exemple, les limites des catégories de nature politiques sont souvent plus vagues que les catégories sociales (Huddy, 2001). Transposer les concepts de la TIS à un groupe défini de façon moins concrète, ainsi que saisir l'impact de cette ambiguïté sur le développement et le maintien de l'identité, peut représenter un défi. L'utilité affaiblie du concept d'identité sociale au domaine de la psychologie politique tend à s'expliquer par une analyse négligée des sources d'identité sociale dans le contexte sociétal réel, dans toute sa complexité et en tenant compte de sa culture et de son histoire (Huddy, 2001). Ces omissions ont possiblement pu imposer certaines limites à l'application de la TIS à la psychologie politique. Entre autres, l'étude d'une gamme d'identités élargie (c.-à-d. la profession, spécialisation universitaire, le genre, etc.) qui reflète davantage la réalité, ainsi que l'étude des variations d'intensité des différentes identités, du nombre d'identités adoptées et de leur stabilité dans le temps, pourraient contribuer à réduire les ambiguïtés et à améliorer la portée de la TIS (Huddy, 2001). Rubin et Hewstone (1998) ont eux aussi mentionné auparavant dans leurs écrits l'importance de poursuivre les études de la

TIS en contexte réel pour permettre son évolution et son peaufinage. Ils soulignent entre autres le besoin de précision concernant la relation entre l'estime de soi et la discrimination intergroupe (Rubin et Hewstone, 1998). Le concept d'identité sociale et ses piliers théoriques peuvent également parfois être victimes d'un manque de clarté définitionnelle, et donc faire place à des confusions et assomptions. Certains auteurs proposent même des modèles qui semblent contribuer à l'explication plus parcimonieuse de certains concepts abordés dans la TIS (Rabbie et al., 1989).

Enfin, ces quelques critiques offrent certaines nuances, perspectives et objectivité. Cette section non exhaustive laisse sous-entendre que la TIS poursuit son évolution au fil des années et des recherches. Les critiques soulevées ne semblent pas ébranler la robustesse de la théorie, mais contribuent plutôt à clarifier ses concepts déjà existants, à ajouter des nuances définitionnelles, et à suggérer des pistes de recherche.

#### **1.4 Définitions et modélisations de l'identification organisationnelle**

Plusieurs conceptualisations existent pour définir l'IO et les différences entre ces modèles laissent croire à un certain manque de consensus chez les auteurs s'intéressant à la question. Cette prochaine section a pour but de recenser quelques définitions et modèles les plus marquants pour bien comprendre les nuances définitionnelles de l'IO, ainsi que ses retombées. Les modèles qui seront d'abord présentés furent choisis et retenus pour leur récurrence dans la littérature, pour leur clarté et leur reconnaissance sur le plan empirique des principes théoriques qu'ils sous-tendent. Ces modèles seront survolés selon un ordre chronologique pour saisir l'influence des travaux fondateurs sur les modèles plus récents et pour mettre en perspective l'évolution de l'IO. Ensuite, un tableau synthèse des définitions marquantes de l'IO, dont certaines font partie intégrante de certains modèles présentés, conclura cette section (voir Tableau 2). Celui-ci résumera plusieurs définitions de l'IO en les répartissant selon trois canaux conceptuels (cognitif, affectif, cognitif et

affectif), en plus de présenter d'autres définitions résiduelles retrouvées dans la littérature. L'exploration de ces modèles et la recension de définitions permettront un survol littéraire et une compréhension commune de l'étendue du concept de l'IO.

#### ***1.4.1 Le modèle de Patchen (1970)***

Patchen (1970) conceptualise l'IO en trois composantes définitionnelles, à la fois séparément identifiables et analytiquement distinctes, à savoir : (1) *l'appartenance* (c.-à-d. un sentiment de solidarité avec l'organisation), (2) *la loyauté* (c.-à-d. un soutien à l'organisation de la part des employés)<sup>1</sup>, ainsi que (3) *la similarité* (c.-à-d. une perception de caractéristiques communes avec membres de l'organisation) (Cheney, 1983; Patchen, 1970; Riketta, 2005). Dans sa méta-analyse, Riketta (2005) souligne que cette définition proposée par Patchen (1970) offre une compréhension claire de l'IO, voire peut-être même la plus compréhensible. Cette clarté provient majoritairement du fait que les composantes définitionnelles de l'IO sont placées au cœur de son étude et que l'IO fût utilisée en tant que sujet de recherche principal pour étudier son interaction avec d'autres concepts. L'exploration des relations entre l'IO et d'autres concepts a permis une compréhension plus approfondie du lien que l'individu établit entre son appartenance à l'organisation et son concept de soi. Ce lien peut se façonner soit cognitivement (c.-à-d. le sentiment de faire partie intégrante de l'organisation; l'internalisation des valeurs organisationnelles), soit émotionnellement (c.-à-d. la fierté d'être membre de l'organisation), soit les deux. Le lien entre le concept de soi et l'organisation est donc placé au cœur de cette définition de l'IO (Patchen, 1970). Ce modèle constituera un fondement pour de futures conceptualisations

---

<sup>1</sup> Selon Patchen (1970), ce type de soutien à l'organisation se traduit dans les comportements et attitudes des travailleurs. Bien que cette définition du terme loyauté diverge quelque peu de ce que l'on retrouve plus couramment dans la littérature, on réfère ici au soutien que peuvent offrir les employés à l'organisation pour laquelle ils travaillent.

et mesures de l'IO (p.ex. Cheney, 1983; Cheney et Tompkins, 1987), et sera d'ailleurs repris dans de nombreux travaux (Ashforth et al., 2008; Ashforth et Mael, 1989; Parker et Haridakis, 2008; Riketta, 2005).

#### ***1.4.2 Le modèle de Sainsaulieu (1977)***

Ce modèle aborde l'identité au travail comme le résultat d'un apprentissage, d'un investissement dans les relations sociales, ainsi que d'une identification aux superviseurs, aux collègues ou au groupe de travail (Sainsaulieu, 1985, 2019). La constatation des similarités avec l'IO est évidente. Plus récemment, Dubar (2015) reprend ce modèle en utilisant plutôt le terme d'identité professionnelle, qui est le sentiment d'appartenance à une profession. Ce sentiment d'appartenance résulte d'un processus de socialisation (Sainsaulieu, 1985, 2019) et engendre une conformité aux normes collectives (Otsy, 2008). Aussi parfois abordée sous le terme d'identité de métier, l'identité professionnelle peut être perçue comme un besoin d'intégration sociale (Otsy, 2008). Les variances quant aux termes utilisés pour décrire des concepts similaires à l'IO demeurent superficielles et ne peuvent nuire à la reconnaissance de fondements conceptuels très semblables à l'IO. La modélisation de Sainsaulieu (1985) présente différents types de construction de l'identité au travail, ou encore plusieurs formes d'identification :

- (1) *Le modèle fusionnel*. La collectivité, la solidarité du groupe de travail et la relation de pouvoir avec le superviseur, qui détient tout contrôle, forment l'identité au travail.
- (2) *Le modèle de négociation*. L'identité repose sur la valorisation des compétences, les qualifications détenues et la charge des responsabilités, qui procurent la confiance pour exprimer des opinions différentes et négocier avec les différents niveaux de la hiérarchie.

- (3) *Le modèle des affinités*. L'identité se construit à l'aide de relations privilégiées avec certains collègues et superviseurs qui sont basées sur des connivences affectives.
- (4) *Le modèle de retrait*. L'identité de l'individu ne se forge pas au travail, elle trouve plutôt son essence à l'extérieur du milieu professionnel. L'individu est donc physiquement présent à l'emploi, mais ne s'y identifie pas, ni cognitivement ni affectivement.

Bien qu'elle soit apparue en 1977, cette théorisation de l'identité au travail propose différents modèles de construction de l'identité en milieu organisationnel, soit du processus d'identification, qui ont inspiré des travaux complémentaires (Dubar, 2015); et dont la pertinence est toujours d'actualité et suscitée (Fray et Picouneau, 2010; Sainsaulieu, 2019).

#### ***1.4.3 Le modèle de Cheney (1983)***

Cheney (1983) définit l'IO en tant que processus actif par lequel les individus se lient à l'organisation. Cheney et Tompkins (1987) renchérissent cette définition de l'IO au fil de leurs travaux en soulignant que l'identification est un processus permettant de construire, développer et maintenir l'identité par l'établissement de liens et d'affiliations entre l'individu et l'organisation (Cheney, 1983; Cheney et Tompkins, 1987; Edwards, 2005). L'IO est un concept à la fois cognitif et communicatif, il prend forme par l'expression de similitudes entre l'individu et l'organisation (Cheney, 1983; Cheney et Tompkins, 1987). Selon ce modèle, l'IO est un processus qui lie l'individu avec l'organisation et qui engage et inspire l'individu qui doit prendre des décisions. À cet égard, Cheney et Tompkins (1987) établissent des liens étroits entre l'IO et la prise de décision des membres de l'organisation, qui passent par l'instauration de normes et de valeurs. C'est en étudiant plus précisément l'influence de l'IO sur la prise de décision au travail que Cheney (1983) a pu définir certains éléments et indices du processus d'identification : (1) l'identification est un

processus motivationnel en ce qui a trait à ses relations avec d'autres attitudes au travail, comportements et résultats, (2) les politiques organisationnelles impactent le développement de l'IO, en fonction de ce qui est communiqué à l'employé, (3) la cible d'identification peut, entre autres, référer au superviseur, à l'équipe de travail, à la division ou à l'organisation en soi. La cible retenue a le pouvoir d'influencer l'individu de sorte qu'il souhaite s'y référer et s'y identifier – phénomène aussi abordé sous le terme de « pouvoir de référence ». Selon les éléments de son modèle, Cheney (1983) propose un processus à la fois cognitif et communicationnel pour définir l'IO (Parker et Haridakis, 2008). L'accent mis sur la facette communicative du processus de l'IO vient distinguer ce modèle des autres propositions dans la littérature (Edwards, 2005). Les découvertes de Cheney l'ont mené à développer l'*Organizational Identification Questionnaire* (OIQ). Cette mesure tridimensionnelle reflète les trois composantes proposées par Patchen (1970), à savoir : (a) appartenance, (b) loyauté et (c) similarité. Bien que ce questionnaire soit reconnu et utilisé pour la mesure de l'IO (Barker et Tompkins, 1994; Bergami et Bagozzi, 2000), celui-ci fut toutefois critiqué par des études ayant révélé un manque de validité du construit (Edwards et Peccei, 2010; Miller et al., 2000; Riketta, 2005).

#### ***1.4.4 Le modèle d'Albert et Whetten (1985)***

Selon ce modèle, l'IO permet au travailleur d'agir au nom du groupe ou de l'organisation. L'IO est donc un moyen qui vise une fonctionnalité précise (Albert et al., 2000; Albert et Whetten, 1985; Whetten, 2006). Bien que ce modèle traite principalement de l'identité organisationnelle<sup>2</sup>, celui-ci a des implications non négligeables dans le développement de l'IO (He et Brown, 2013).

---

<sup>2</sup> Il importe de préciser que l'identité organisationnelle est un concept différent de l'IO. Albert et Whetten (1985) abordent l'identité organisationnelle comme l'ensemble des déclarations que les membres de l'organisation perçoivent comme étant centrales (caractéristiques essentielles et au cœur l'organisation), durables (stables dans le temps) et distinctives (différencient et distinguent l'organisation des autres).

Ce modèle est à la source de plusieurs travaux sur ce sujet (Ashforth et Mael, 1989; Cheney et Tompkins, 1987; Dutton et al., 1994; O'Reilly et Chatman, 1986), et a fortement contribué à l'essor du concept (Moksness, 2014). Ce modèle définit l'IO selon trois grandes composantes :

- (1) La *composante idéationnelle* réfère aux croyances assimilées et partagées entre les membres d'une organisation. Elle amène les membres à se questionner de façon profonde sur qui ils sont en tant qu'organisation. Ce questionnement fondamental laisse transparaître la complexité et la profondeur de l'identité organisationnelle, qui touche chacun des individus, les individus dans leur ensemble et l'organisation;
- (2) La *composante définitionnelle* propose un domaine conceptuel spécifique pour l'identité organisationnelle. Celui-ci se caractérise par la centralité, la durabilité et la distinction. La distinction représente la caractéristique la plus importante et influente puisque l'identité organisationnelle propre à une organisation lui permet de se distinguer des autres. La distinction a plusieurs fonctions importantes, telles que permettre aux membres de s'identifier à leur organisation et de parler au nom de celle-ci. Elle assure donc la durabilité – persistante dans le temps – de l'identité organisationnelle, en plus de mettre celle-ci au cœur de l'organisation, ce qui est étroitement lié à la notion de centralité;
- (3) La *composante phénoménologique* propose que les discours des membres liés à l'identité soient plus susceptibles d'être observés conjointement à des expériences organisationnelles profondes (Ashforth et al., 2008).

Plus récemment, Whetten (2006) ajoute que des fonctions parallèles entre l'identité individuelle et l'identité organisationnelle unissent l'individu et l'organisation. Les membres détiennent donc leur propre identité individuelle puis s'identifient à leur organisation en agissant

parallèlement à celle-ci et en adoptant ses valeurs et objectifs. Cela permet d'assurer les fonctionnalités de l'organisation, qui reflètent aussi l'identité de ses membres en tant qu'individus (Whetten, 2006). Enfin, selon ce modèle, chaque individu a besoin de se sentir unique et distinct, mais aussi de se sentir intégré au sein d'un groupe ou d'une organisation (Whetten, 2006).

#### ***1.4.5 Le modèle d'O'Reilly et Chatman (1986)***

Selon ce modèle, l'IO se produit lorsque l'individu accepte l'influence – l'acceptation peut se faire de différentes façons – dans le but d'établir ou d'entretenir une relation satisfaisante. L'individu peut être fier de faire partie d'un groupe (l'organisation) et respecter ses valeurs et réalisations, sans pour autant les adopter comme les siennes (O'Reilly et Chatman, 1986). Les auteurs ont basé leur modèle sur l'attribution des propositions théoriques de Kelman (1958) à l'organisation afin de définir l'IO. En bref, ils reconnaissent trois fondations au phénomène d'attachement à l'organisation, dont l'identification :

- (1) La *conformité* ou la participation instrumentale, fondée sur le désir de récompenses spécifiques, extrinsèques.
- (2) L'*identification* ou l'implication, fondée sur un désir d'affiliation avec l'organisation.
- (3) L'*internalisation* ou l'implication, fondée sur la congruence entre les valeurs organisationnelles et celles de l'individu.

Dans leur définition du concept d'identification, O'Reilly et Chatman (1986) misent sur le désir de l'individu de maintenir une relation satisfaisante d'un point de vue émotionnel avec l'organisation, ainsi que le désir de l'individu de s'affilier avec l'organisation. Ils reconnaissent donc une dimension affective fort importante dans le développement de l'IO. Bien que leur modèle porte principalement sur les dimensions sous-jacentes à l'engagement organisationnel tel l'attachement organisationnel, ils incorporent l'IO en tant que construit indépendant et prédicteur

de l'attachement psychologique à l'organisation. O'Reilly et Chatman (1986) ne sont pas les premiers à introduire l'IO en tant que fondement de l'attachement psychologique (Brown, 1969; Hall et Schneider, 1972; Lee, 1971; Sheldon, 1971), ils sont toutefois dans les premiers à reconnaître l'IO en tant que construit d'une nature principalement affective. L'échelle qu'ils ont développée pour mesurer l'IO comprend d'ailleurs une évaluation des sentiments des individus par rapport à l'organisation (Dutton et al., 1994; O'Reilly et Chatman, 1986).

#### ***1.4.6 Le modèle de Mael et Ashforth (1992)***

Selon ce modèle fortement inspiré de la TIS, l'IO est « la perception d'unité avec une organisation » [traduction libre] (Mael et Ashforth, 1992, p. 103). L'individu en vient à se définir, au moins partiellement, en termes de son appartenance à l'organisation (Mael et Ashforth, 1992). L'IO est donc une forme spécifique d'identification sociale (Ashforth et Mael, 1989; Edwards, 2005) qui insinue que les individus se définissent en partie par leur appartenance à l'organisation (Mael et Ashforth, 1992). Dans la même optique, Ashforth et ses collègues ont affirmé plus tard dans leurs travaux que l'identification « consiste à considérer l'essence même d'un collectif ou d'un rôle comme une définition de soi » [traduction libre] (Ashforth et al., 2008, p. 329).

C'est à la suite de leur étude dans le milieu de l'éducation que Mael et Ashforth (1992) présentent une modélisation de l'IO en trois grandes parties, à savoir : les antécédents organisationnels de l'IO, les antécédents individuels de l'IO et les conséquences organisationnelles. Plus précisément, ces auteurs proposent trois règles (voire prémisses de base) sur lesquelles s'articule leur modélisation :

- (1) Les *antécédents organisationnels*. L'IO est liée positivement à trois antécédents organisationnels, soit la distinction, le prestige et la concurrence interorganisationnelle, puis négativement à la concurrence intraorganisationnelle;

- (2) *Les antécédents individuels.* L'IO est aussi liée à plusieurs antécédents individuels, tels le mandat auprès de l'organisation, la date marquant le début de l'emploi au sein de l'entreprise, le nombre d'organisations fréquentées dans la carrière (liée négativement à l'IO), l'existence d'une relation de mentorat avec un membre plus expérimenté œuvrant au sein de l'organisation (particulièrement si le mentor est toujours au sein de l'organisation et entretient un contact permanent avec le mentoré), la satisfaction face à l'organisation (c.-à-d. la satisfaction de l'individu à l'égard des contributions de l'organisation à la réalisation de ses objectifs personnels), et la sentimentalité de l'individu (c.-à-d. la tendance à conserver des liens émotionnels avec son passé);
- (3) *Les conséquences organisationnelles.* Une IO élevée chez les individus renforce leurs attitudes et comportements de soutien envers l'organisation (p.ex. une mobilisation plus accrue des employés peut en résulter).

Leur modèle a guidé le développement d'une échelle de mesure classique de l'IO, présentée en annexe A. Cette échelle de mesure a fait ses preuves, soit par sa validité de construit et sa fidélité (Riketta, 2005), ou encore par sa large utilisation (Moksness, 2014) et son adaptation (Mael et Tetrick, 1992). Certains ont toutefois soulevé que l'unidimensionnalité de cette échelle, soit le regroupement des indicateurs de causes, d'effets et des corrélats d'identification, rend difficile l'exploration des nuances et la distinction des différents aspects de l'IO (Bergami et Bagozzi, 2000).

#### ***1.4.7 Le modèle de Dutton, Dikerich et Harquail (1994)***

Ces auteurs stipulent que l'IO est « le degré auquel un membre se définit par les mêmes attributs qui, selon lui, définissent l'organisation » [traduction libre] (Dutton et al., 1994, p. 239),

ou encore « le lien cognitif entre la définition de l'organisation et la définition qu'une personne se fait d'elle-même » [traduction libre] (Dutton et al., 1994, p. 242). En d'autres mots, lorsqu'un individu se définit par des attributs chevauchants les attributs de l'organisation, son niveau d'identification est fortement élevé. Le degré auquel l'organisation présente une identité attirante est donc important et joue un rôle actif dans le développement de l'IO selon Dutton et ses collaborateurs (1994). Conformément à ce modèle, les membres évaluent l'attractivité de l'image organisationnelle, étroitement liée au développement de l'IO, selon trois critères : (1) l'image est en continuité avec le concept de soi, (2) l'image fournit de la distinction et (3) l'image améliore l'estime de soi. Ces critères reflètent les trois composantes élaborées par Albert et Whetten (1985) et discutées précédemment (Albert et Whetten, 1985; Kreiner et Ashforth, 2004). Dutton et ses collègues (1994) se prononcent sur le développement de l'IO et sur son impact sur les patrons d'interactions sociales des membres de l'organisation en offrant 13 propositions principales appuyées par une panoplie d'études antérieures (voir Ashforth et Mael, 1989; Brown, 1969; Mael et Ashforth, 1992; O'Reilly et Chatman, 1986; Tajfel et Turner, 1986). Le Tableau 1 présente chacune de ces propositions théoriques sous forme d'un tableau synthèse (Ashforth et al., 2008; Riketta, 2005; Tsuchiya, 2017).

Tableau 1. Propositions qui sous-tendent la logique du modèle de Dutton et al., 1994

#	Propositions
1	Plus l'identité d'une organisation est perçue comme attrayante, selon une évaluation subjective, plus l'IO des membres est renforcée.
2	Plus les attributs utilisés par les membres pour se définir et les attributs qu'ils utilisent pour définir l'identité organisationnelle perçue sont congruents, plus l'IO est renforcée.
3	Plus l'identité organisationnelle présente un caractère distinctif relativement aux autres organisations, plus l'IO des membres est renforcée.
4	Plus l'identité organisationnelle perçue améliore l'estime de soi des membres, plus leur IO est renforcée.
5	Plus les membres sont en contact avec l'organisation (en termes d'intensité et de durée), plus l'identité organisationnelle perçue est attractive et plus l'IO est renforcée.
6	Plus l'image organisationnelle externe interprétée est jugée attrayante selon les membres <sup>3</sup> , plus leur IO est renforcée.
7	Plus l'affiliation des membres avec l'organisation est visible, plus la relation entre l'attractivité et l'identité organisationnelle est renforcée.
8	Plus la visibilité de l'affiliation des membres avec l'organisation est grande, plus forte est la relation entre l'attractivité de l'image externe interprétée et l'IO des membres.
9	Plus l'IO est forte, plus les membres évalueront l'identité organisationnelle perçue et l'image externe interprétée comme étant attractives.
10	Plus l'IO est forte, plus les membres chercheront à entrer en contact avec l'organisation.
11	Plus l'IO est forte, plus les membres coopéreront avec les autres membres.
12	Plus l'IO est forte, plus les membres adopteront des comportements compétitifs envers les non-membres.
13	Plus l'IO est forte, plus souvent les membres feront preuve de comportements prosociaux.

*Note.* Les propositions (traduites) présentées dans ce tableau proviennent du modèle de Dutton et al. (1994).

<sup>3</sup> Une image externe perçue comme attrayante signifie que les membres croient que l'image de l'organisation contient des attributs qui distinguent l'organisation de façon positive et qui la valorisent socialement (Dutton et al., 1994).

De par ses propositions et sa nouvelle dimension définitionnelle basée sur l'attractivité, ce modèle est devenu bien connu et a contribué à la popularisation de l'IO, et ce, en plus de permettre une compréhension plus approfondie du concept (Ashforth et al., 2008; Riketta, 2005; Tsuchiya, 2017).

### **1.5 Discussion et retour sur les différentes conceptualisations de l'IO**

La présentation des différents modèles et définitions permet de constater que l'on ne retrouve pas de consensus formel dans la littérature quant à la définition de l'IO (Albert et al., 2000). Les travaux méta-analytiques sur ce sujet en disent autant (Brown, 2017; Edwards, 2005; Riketta, 2005). Les auteurs définissent l'IO selon des canaux de conceptualisation distincts. D'un côté, plusieurs la présentent comme un concept purement cognitif (Albert et Whetten, 1985; Dutton et al., 1994; Elsbach, 1999; Rousseau, 1998), de l'autre, certains auteurs prônent plutôt sa composante affective, voire émotionnelle (Kelman, 1958; O'Reilly et Chatman, 1986). Enfin, certains auteurs reconnaissent aussi les interactions que peuvent entretenir les composantes cognitives et affectives qui favorisent le développement de l'IO (Ashforth et Mael, 1989; Cheney et Tompkins, 1987; Mael et Ashforth, 1992; Patchen, 1970; Sainsaulieu, 1985, 2019).

Bien que l'IO puisse entretenir des similarités avec certains concepts, tels l'engagement organisationnel (plus spécifiquement l'engagement affectif), ou encore l'adéquation Personne-Organisation (PO fit), elle demeure un concept distinct qui détient sa propre identité définitionnelle. L'IO se traduit par la perception d'unité et le sentiment de l'individu de ne faire qu'un avec l'organisation au sein de laquelle il travaille (Ashforth et Mael, 1989; Mael et Ashforth, 1992). L'engagement organisationnel, pour sa part, est essentiellement une attitude (Schleicher, Hansen et Fox, 2011) et se définit principalement par trois composantes : engagement affectif, engagement normatif et engagement de continuité (Meyer et Allen, 1997). L'engagement affectif

(EA) est la forme qui laisse davantage place à des similarités avec l'IO. Elle se définit par un sentiment d'attachement émotionnel de l'employé envers l'organisation et une implication envers celle-ci (Meyer et Allen, 1991; Meyer et Allen, 1997; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003). L'IO pourrait donc jouer un rôle influent sur l'EA, ou encore en être un facteur déterminant. Toutefois, malgré les liens qui puissent s'établir entre les concepts, ceux-ci consistent en deux entités propres (Gautam, Van Dick et Wagner, 2004; Stinglhamber et al., 2015; van Knippenberg et Sleebos, 2006). Plus précisément, van Knippenberg et Sleebos (2006) suggèrent que l'IO reflète l'unicité psychologique, tandis que l'EA se traduit par la relation entre deux entités psychologiques distinctes. Autrement dit, la différence fondamentale entre l'IO et l'EA réside dans la relation implicite entre l'individu et l'organisation (van Knippenberg et Sleebos, 2006). Pour sa part, le *PO fit* se distingue de l'IO en faisant plutôt référence à l'adéquation entre les valeurs individuelles et organisationnelles. Ce concept permet de mieux comprendre les effets attitudinaux et comportementaux résultants de l'interaction harmonique entre l'individu et son environnement de travail (Laberge, Lauzier et Durivage, 2018).

Pour poursuivre, l'IO est parfois définie en tant que processus (Cheney, 1983; Cheney et Tompkins, 1987; Hall et al., 1970; Simon, 1947), ou encore comme un résultat (Sainsaulieu, 1985, 2019), ou bien réfère à un moyen (Albert et Whetten, 1985; Whetten, 2006). Il demeure que plusieurs incorporent à leur définition la notion de perception (Ashforth et Mael, 1989; Cheney, 1983; Cheney et Tompkins, 1987; Dutton et al., 1994; Elsbach, 1999; Mael et Ashforth, 1992; Patchen, 1970; Rousseau, 1998) et trouvent leurs fondements dans la TIS (Ashforth et Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Hodgkinson, 2013; Mael et Ashforth, 1992). Les apports de cette théorie aux bases conceptuelles de l'IO semblent indéniables et consensuels (Edwards, 2005; Elsbach, 1999; He et Brown, 2013).

Fortement inspirés par la TIS, Mael et Ashforth (1992, p. 109) définissent l'IO comme « la perception d'unité ou d'appartenance avec une organisation et la définition de soi, au moins en partie, en termes de son appartenance à l'organisation » [traduction libre]. Selon eux, cette perception est aussi intrinsèquement liée par « l'expérience des succès et des échecs de l'organisation comme étant les siens » [traduction libre] (Mael et Ashforth, 1992, p. 103) que cumule un travailleur. Bien que certains soutiennent que la conceptualisation de Mael et Ashforth (1992) soit purement cognitive (Moksness, 2014; Riketta, 2005), on ne peut complètement nier la présence de la composante affective dans ce modèle (Edwards, 2005; Mael et Ashforth, 1992; van Dick, 2001), qui est aussi reflétée dans trois des items de l'échelle de mesure que les auteurs ont développée pour évaluer l'IO (Bergami et Bagozzi, 2000; Mael et Ashforth, 1992). De plus, selon la TIS, la composante émotionnelle est l'une des trois composantes nécessaires (cognitive, évaluative, émotionnelle) de l'identification sociale (Bergami et Bagozzi, 2000; Loi et al., 2013; Tajfel, 1982; Tajfel et Turner, 1979). Albert et ses collègues (2000, p. 14), soulignent également que « les théories de l'identité et l'identification sont infusées de motivation et de sentiment » [traduction libre]. Les travaux d'Harquail (1998), à l'instar de ceux d'Harquail et King (2010), renchérissent ces propos en affirmant qu'au-delà de l'autocatégorisation cognitive et de l'esprit, l'IO engage aussi le cœur. Enfin, une analyse plus détaillée de la littérature permet de relever que la définition proposée par Mael et Ashforth (1992) semble faire consensus dans la littérature s'étant intéressée à l'IO (Brown, 2017; Demirtas et al., 2017; He et Brown, 2013; Hodgkinson, 2013; Moksness, 2014; Riketta, 2005). À cet égard, plusieurs reconnaissent d'ailleurs que cette définition et ce modèle de l'IO constituent le point de départ d'un bon nombre de travaux plus récents

(Bergami et Bagozzi, 2000; Echchakoui, 2016; Foreman et Sheep, 2018)<sup>4</sup>. Notamment, les travaux de Shamir et Kark (2004) s'articulent autour de cette même conception et s'appuient sur cette définition de l'IO pour contribuer au perfectionnement de la mesure de l'IO.

---

<sup>4</sup> À titre indicatif, mentionnons que l'article original de Mael et Ashforth (1992) – *Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organization identification* – aurait été cité plus de 7550 fois selon *Google Scholar*.

Tableau 2. Différentes définitions de l'IO recensées à travers les écrits (entre 1947 et 2019)

<i>Auteur(e)s</i>	<i>Définitions de l'identification organisationnelle</i>
<i>L'IO en tant que construit cognitif</i>	
Cheney (1983)	Un processus actif par lequel les individus se lient à l'organisation.
Albert et Whetten (1985); Albert et al., (2000); Whetten (2006)	Un moyen par lequel l'individu agit au nom du groupe ou de l'organisation.
Dutton et al. (1994)	Le degré auquel un membre se définit par les mêmes attributs qui, selon lui, définissent l'organisation, ou bien le lien cognitif entre la définition de l'organisation et la définition qu'une personne se fait d'elle-même.
<i>L'IO en tant que construit affectif</i>	
O'Reilly et Chatman (1986), inspiré de Kelman (1958)	Se produit lorsqu'une personne accepte l'influence pour établir ou entretenir une relation satisfaisante avec un groupe, une organisation; c'est-à-dire qu'un individu peut être fier de faire partie d'une organisation ou d'un groupe en respectant ses valeurs et ses réalisations, sans les adopter comme les siennes.
<i>L'IO en tant que construit cognitif et affectif</i>	
Patchen (1970)	Se définit par trois composantes : (1) L'appartenance : un sentiment de solidarité avec l'organisation, (2) la loyauté : un soutien à l'organisation. Il est à préciser que ce soutien est de nature attitudinale et comportementale, (3) La similarité : une perception de caractéristiques communes avec membres de l'organisation
Sainsaulieu (1985, 2019)	Le résultat d'un apprentissage, d'un investissement dans les relations sociales, ainsi que d'une identification aux superviseurs, aux collègues ou au groupe de travail. C'est le sentiment d'appartenance à une profession, soit un groupe, résultant d'un processus de socialisation.
Mael et Ashforth (1992)	La perception d'unité ou d'appartenance avec une organisation et la définition de soi, au moins en partie, en termes de son appartenance à l'organisation.

---

Autres définitions aussi retrouvées dans la littérature

---

*Auteur(e)s*

*Définitions de l'identification organisationnelle*

---

Simon (1947), cité dans Bergami et Bagozzi, (2000)	Un processus par lequel les objectifs de l'organisation deviennent les buts de l'individu en tant qu'indices de valeur qui déterminent les décisions organisationnelles de l'individu.
Foote (1951), cité dans Edwards (2005)	L'autocatégorisation en tant que membre d'une organisation et cette autocatégorisation motive l'individu à agir au nom de l'organisation.
Hall, Schneider et Nygren (1970)	Le processus par lequel les objectifs de l'organisation et ceux de l'individu deviennent de plus en plus intégrés ou congruents.
Brown (1969)	L'IO a quatre composantes : l'attrait pour l'organisation, la congruence des objectifs individuels et organisationnels, la loyauté envers l'organisation et la définition de soi par l'appartenance à l'organisation.
Lee (1969, 1971)	Le degré d'identification personnelle générale de l'individu à l'organisation. L'IO implique un sentiment d'appartenance, de loyauté ou des caractéristiques communes.
Pratt (1998), cité dans Edwards (2005)	Se produit lorsque les croyances de l'individu au sujet de l'organisation deviennent une autoréférence ou définissent l'individu.
Rousseau (1998)	Un état psychologique dans lequel l'individu se perçoit comme faisant partie d'un tout, d'une organisation plus vaste.
Elsbach (1999)	Une perception de soi fondée sur (1) une connexion active entre l'identité individuelle et l'identité de l'organisation et (2) une catégorisation relationnelle positive de soi et de l'organisation.
Gutierrez, Howard-Grenville et Scully (2010)	L'alignement entre les identités individuelle et collective laissant place à une perception d'unité entre l'individu et l'organisation et qui définit le soi et le collectif en des termes semblables.

---

*Note.* Les définitions présentées dans ce tableau ont toutes été traduites (librement) de l'anglais au français. IO = Identification organisationnelle.

## CHAPITRE 2

### La mesure de l'identification organisationnelle

Ce second chapitre se divise en deux grandes parties. En premier lieu, les qualités psychométriques de la mesure de l'IO développée par Shamir et Kark (2004) seront discutées, ainsi que les liens prédits avec les différentes variables critères, soit l'engagement affectif, le soutien organisationnel perçu et l'insécurité d'emploi. Ensuite, l'utilité de diversifier les foyers d'identification selon une approche *multifoci* sera discutée, tout en justifiant la pertinence de considérer chacun des foyers. Les relations attendues entre ceux-ci et les variables à l'étude (l'engagement affectif, présentéisme, absentéisme) seront également présentées.

#### 2.1 Les qualités psychométriques de la mesure

##### 2.1.1 La mesure multi-item

Les études, questionnaires et sondages consistent en des méthodes prisées par les organisations pour recueillir des données et des informations sur les employés et le milieu de travail (Bryman et Bell, 2003; Fuchs et Diamantopoulos, 2009). Les mesures multi-items sont reconnues et utilisées depuis des décennies (Churchill, 1979; Jacoby, 1979; Robinson, 2017; Sarstedt et al., 2016). Certains les privilégient pour leur utilisation d'un bon nombre d'indicateurs qui permettent possiblement de limiter l'erreur aléatoire, ce qui est susceptible d'accroître leur fiabilité (Fuchs et Diamantopoulos, 2009; Sarstedt et Wilczynski, 2009). D'autres les convoient plutôt pour bien considérer les différentes facettes d'un même concept qu'elles permettent d'explorer, ou encore pour le tri qu'elles rendent possible entre les sous-éléments plus ou moins pertinents. Pour plusieurs auteurs, ces quelques caractéristiques peuvent accentuer la précision de la mesure et augmenter sa validité prédictive et de construit (Kwon et Trail, 2005; Sarstedt et al., 2016).

Toutefois, la longueur de ces questionnaires et le nombre d'items qu'ils contiennent peuvent influencer le taux de réponse et de participation, et les organisations en sont de plus en plus soucieuses (Fisher et al., 2016; Fuchs et Diamantopoulos, 2009). Les auteurs qui se sont intéressés à la pertinence des mesures multi-items soutiennent différents arguments concernant l'usage ou le recours à de tels instruments (Fisher et al., 2016; Hornsey et al., 2012; Sarstedt et Wilczynski, 2009). D'abord, les instruments de mesure composés de multiples items sont susceptibles d'être plus longs à remplir (Fuchs et Diamantopoulos, 2009), de rendre la tâche plus lourde aux participants (Fisher et al., 2016) et de miner la motivation de ceux-ci à répondre à l'ensemble des questions (Moore et al., 2002). Il n'est donc pas surprenant d'observer une diminution du nombre de questionnaires dûment remplis lorsqu'il s'agit de questionnaires plus chargés (Fisher et al., 2016). Cela n'est pas sans conséquence puisque l'on peut observer un déclin de la participation aux études et des impacts négatifs sur la généralisation des résultats (Fisher et al., 2016; Groves, 2004).

### ***2.1.2 La mesure à un seul item***

La conscientisation des chercheurs face au besoin de limitation des items dans les instruments de mesure les amènent à se remettre en question et à trouver des alternatives, telles que l'élaboration de versions écourtées (Russel et al., 2004) ou de mesures à un seul item, aussi appelée mesure à item unique (Brown et Grice, 2011; Nagy, 2002; Woods et Hampson, 2005). Fisher et ses collègues (2016, p. 5) ont soulevé des raisons d'utiliser des mesures à un seul item, soit « pour minimiser le fardeau du répondant, pour réduire la contamination des critères et pour augmenter la validité apparente » [traduction libre]. Selon ces auteurs, l'usage de tels items serait une stratégie pertinente pour réduire la lourdeur attribuable au fait de remplir un questionnaire. La simplicité et la brièveté de l'administration (Brown et Grice, 2011), la flexibilité et l'absence de

monotonie sont tous des avantages qu'offrent les mesures à item unique (Fuchs et Diamantopoulos, 2009; Pomeroy et al., 2001). La mesure à item unique peut également aider à contrer une difficulté à recruter des participants, des contraintes budgétaires, une population restreinte, ainsi que des limites quant au format ou à la longueur du questionnaire (Fuchs et Diamantopoulos, 2009).

Il faut tout de même relativiser et reconnaître les critiques à leurs égards, visant particulièrement leur validité et fidélité. Tout d'abord, en raison d'un manque de critères à l'étude, ces mesures sont susceptibles de ne pas représenter adéquatement la complexité conceptuelle des construits, et donc de ne pas faire preuve d'une validité de contenu satisfaisante (Fisher et al., 2016; Schriesheim et al., 1991). Aussi, les mesures à un seul item sont généralement reconnues comme non fiables, car les estimations de fidélité de la cohérence interne ne sont pas vraiment vérifiables (Fisher et al., 2016; Nagy, 2002; Nunnally et Bernstein, 1994), ou sont difficiles à préciser avec exactitude (Wanous et Hudy, 2001).

Il n'y a pas de doute que la question de l'utilisation de mesures à multi item versus à item unique génère, encore à ce jour, des argumentations vives (Bergkvist, 2016; Sarstedt et al., 2016). Toutefois, il semble y avoir consensus quant à l'utilité, la pertinence et l'atout que suscite la mesure à item unique dans certaines situations, contextes, et pour plusieurs raisons – telles celles mentionnées ci-haut (Diamantopoulos et al., 2012). Bien qu'il soit impossible de dresser ici une liste exhaustive, plusieurs auteurs ont tenté la mesure de différents construits à l'aide d'instruments à item unique. Leurs résultats appuient la pertinence d'utiliser de telles mesures en tant qu'alternative satisfaisante aux questionnaires composés de multiples items (Barrett et Paltiel, 1996; Bergkvist et Rossiter, 2007; Brown et Grice, 2011; Butt et al., 2008; Elo et al., 2003; Hornsey et al., 2012; Loo, 2002; Mannion et al.; Nagy, 2002; Woods et Hampson, 2005). En guise

d'exemple, Nagy (2002) s'est appuyé sur les travaux de Wanous, Reichers et Hudy (1997) pour contribuer au développement d'un instrument à item unique pour mesurer la satisfaction au travail. Pour ce faire, un questionnaire composé du *Job Descriptive Index* (72 items), ainsi que d'une mesure à item unique pour évaluer la satisfaction au travail, furent rempli par 207 employés de diverses organisations. La mesure à un seul item mesurait individuellement chacune des cinq facettes principales de la satisfaction au travail (1. le travail en soi, 2. le salaire, 3. les possibilités de promotion, 4. la supervision et 5. les coéquipiers), aussi mesurées de façon plus longue dans le *Job Descriptive Index*. Il s'est avéré que l'instrument à item unique a corrélé significativement, soit en révélant des corrélations variant de 0,60 à 0,72, avec chacune des facettes traditionnellement mesurées dans le *Job Descriptive Index*. L'instrument à item unique pourrait donc représenter une alternative plausible, en plus des avantages qu'elle confère, à la mesure multi-items.

Brown et Grice (2011) se sont aussi penchés sur la pertinence de mesurer des construits à l'aide d'un seul item. Plus précisément, ils ont étudié les propriétés psychométriques de la *Dynamic Analog Scale*, qui constitue une technique de création d'instruments à item unique servant à mesurer différents construits psychologiques. Les échelles analogiques créées selon cette technique générique ont permis l'obtention de résultats peu différents à ceux générés par l'utilisation des questionnaires longs (les corrélations se sont montrées significatives en étant toutes supérieures à 0,70). Bref, il n'est plus à douter que les mesures à items uniques se forgent une place dans le domaine scientifique et qu'elles constituent des alternatives bien légitimes pour assurer la mesure de certains construits.

### ***2.1.3 La mesure graphique à un seul item***

Une mesure à un seul item peut être soit verbale, écrite, ou bien graphique. Ici, la mesure graphique captera l'attention. Celle-ci existe depuis déjà plusieurs décennies, notamment dans le domaine des sciences de la santé et de la psychologie (Allen et al., 2022). Elle est reconnue pour sa simplicité, sa rapidité d'administration, sa facilité à répondre malgré des facultés affaiblies et sa capacité à capter la sévérité ou l'intensité de symptômes précis (Patrician, 2004). Des mesures graphiques à item unique sont entre autres utilisées pour évaluer la douleur chez l'adulte (Aicher et al., 2012; Huskisson, 1974; Mattacola et al., 1997) et chez l'enfant (Bieri et al., 1990; Brand et Al-Rais, 2019). Elles servent aussi à mesurer l'anxiété (Cao et al., 2017; Zimmerman et al., 1989), les attitudes (Kunin, 1955), la satisfaction des patients (Voutilainen et al., 2015) et effectuer des suivis des symptômes et troubles de santé (Rhee et al., 2017; Sybilski, 2018). La mesure graphique est également appréciée et reconnue dans le domaine des sciences organisationnelles. Elle permet de mesurer et d'évaluer différents concepts, telles la satisfaction au travail (Adler et Golan, 1981; Hollenbeck, 1998; Kunin, 1955; Patrician, 2004; Wanous et al., 1997), la cohésion de groupe (Gaertner et Schopler, 1998; Hornsey et al., 2012), la charge de travail (Pickup et al., 2005), ainsi que l'IO (Shamir et Kark, 2004). Bref, les avantages offerts par la mesure graphique à item unique lui ont permis de se tailler une place dans plusieurs champs de spécialisation, en plus d'être utilisée et appréciée dans la mesure de plusieurs construits (Patrician, 2004).

Les échelles de mesure graphiques sont reconnues pour laisser une liberté de choix aux répondants en ne restreignant pas leurs réponses à des catégories prédéfinies, comme le fait possiblement l'échelle de Likert, par exemple (Aicher et al., 2012; Shamir et Kark, 2004). Elles permettent aux participants de s'exprimer sans la nécessité d'utiliser des mots (Kunin, 1955; Szechter et Liben, 2004). Cette liberté favorise la capture de composantes cognitives (Bergami et

Bagozzi, 2000) et affectives (Kunin, 1955) d'un construit. En plus d'offrir une administration rapide et simplifiée, les mesures graphiques à item unique facilitent l'analyse des résultats puisqu'un concept global est étudié à l'aide d'une seule échelle. Les sources d'ambiguïté sont alors réduites et l'analyse d'une panoplie de composantes n'est plus nécessaire (Hornsey et al., 2012; Patrician, 2004). La réduction du temps d'administration de ce type de mesure facilite par le fait même la collecte de données supplémentaires au besoin (Gardner et al., 1998; Voutilainen et al., 2015). Pour ce qui est des risques d'erreurs et de biais, ceux-ci sont susceptibles de s'affaiblir dû à la rapidité de complétion qui diminue le facteur de fatigue chez les répondants (Dillman et al., 2014), et donc qui accroît la qualité des résultats (Gardner et al., 1998; Voutilainen et al., 2015). Les erreurs et biais sont aussi susceptibles de diminuer puisqu'un seul concept global est mesuré. On évite ainsi la confusion et l'ambiguïté qui peuvent surgir lors de la mesure simultanée de différents construits interreliés (Patrician, 2004). En outre, la forme plus innovatrice des instruments graphiques capte l'intérêt et encourage la participation. Cela risque de générer plus de résultats et d'accroître la qualité des données obtenues (Shamir et Kark, 2004). De plus, les mesures graphiques se modèlent bien avec les avancées technologiques et permettent l'administration d'instruments de mesure à travers des médiums technologiques autoportants, tels que les appareils mobiles, les tablettes et les outils en ligne (Dillman et al., 2014; Sybilski, 2018).

Certes, il faut rester aux aguets de certains défis que ces mesures puissent présenter. Notamment, le développement d'une mesure graphique demande de la rigueur et l'analyse des données requiert une standardisation de l'interprétation selon des critères précis et préétablis (Patrician, 2004; Allen, Lliescu et Greiff, 2022). De plus, la validité et la fidélité des échelles graphiques composées d'un seul item doivent reposer sur des évidences substantielles, voire inébranlables, pour que celles-ci soient reconnues (Shamir et Kark, 2004; Wanous et al., 1997).

C'est pourquoi il est nécessaire d'évaluer la nature du concept à l'étude et le contexte afin de déterminer la mesure la plus judicieuse. Bref, considérant les quelques éléments ci-haut mentionnés, il demeure que les mesures graphiques à item unique représentent une alternative intéressante aux échelles plus traditionnelles, en plus d'offrir des avantages relatifs à l'utilité et à l'efficacité (Allen et al., 2022; Ang et Eisend, 2018; Patrician, 2004; Weigelt, et al., 2022).

## **2.2 Mesurer l'IO à l'aide d'une échelle graphique à un seul item**

Liés plus étroitement au domaine organisationnel, les travaux de Shamir et Kark (2004) ont mené à l'élaboration d'une mesure graphique à un item en tant qu'alternative plausible à la mesure traditionnelle de l'échelle de mesure de l'IO développée par Mael et Ashforth (1992). Cela va sans dire que leur échelle présente des similarités indéniables avec la *Inclusion of Other in the Self Scale* (Aron, Aron et Smollan, 1992) et la *Inclusion of Ingroup in Self Measure* (Tropp et Wright, 2001), toutes deux des mesures graphiques reconnues pour mesurer l'identification à une personne ou à un groupe. La mesure graphique développée par Shamir et Kark (2004) a, quant à elle, la mesure de l'IO pour but principal. Les auteurs visent une modernisation et une facilitation de la mesure de l'IO en optant pour les avantages que peuvent offrir les mesures graphiques. Un avantage visé est la diminution du biais de variance commune due à la méthode : un questionnaire présenté dans un format différent des mesures standards peut capter l'intérêt des répondants, engendrer de nouvelles réflexions de leur part et éviter des réponses habituelles ou routinières (Hornsey et al., 2012; Patrician, 2004; Shamir et Kark, 2004).

Les auteurs ont utilisé l'échelle de la mesure de l'IO développée par Mael et Ashforth (1992) en tant que point de départ pour établir la validité critériée de leur mesure graphique. Ce n'est pas surprenant puisque plusieurs autres ont considéré cette échelle traditionnelle dans l'élaboration de leurs travaux (Ashforth et al., 1998; Bergami et Bagozzi, 2000; Bhattacharya et

al., 1995; DeConinck, 2011; Mael et Ashforth, 1992; Moksness, 2014; Riketta, 2005). L'échelle plus récente développée Shamir et Kark (2004) mérite que l'on s'y attarde davantage pour bien saisir ses caractéristiques, ses contributions et l'alternative qu'elle propose à la mesure traditionnelle de l'IO.

### 2.2.1 Son visuel et ses consignes

Le visuel de l'échelle des auteurs reflète une mesure graphique à item unique. Il s'agit d'une seule question et de plusieurs options de réponses, le tout présenté de façon claire, simple et concrète. L'échelle vise à mesurer l'IO en la reflétant par différents degrés de chevauchement entre deux cercles, allant d'une absence de chevauchement à un chevauchement complet, qui représente l'individu et l'organisation, ainsi que la perception d'unité entre eux.

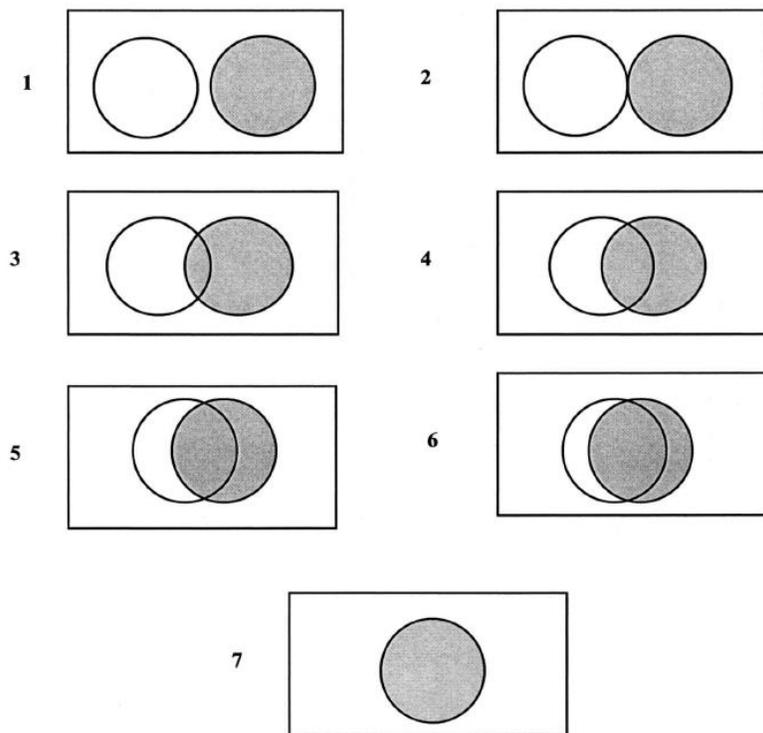


Figure 1. Échelle graphique de l'identification organisationnelle développée par Shamir et Kark (2004)

Des explications et consignes accompagnent l'échelle graphique pour assurer l'obtention de réponses justes et optimales.

*« Le graphique a pour but d'évaluer votre relation avec l'organisation (ou l'unité, l'entreprise, la branche, le département, l'équipe) à laquelle vous appartenez. Ci-dessus, vous trouverez 7 rectangles. Dans chaque rectangle, il y a 2 cercles. L'un vous représente vous et l'autre représente l'unité à laquelle vous appartenez. Dans chaque rectangle, les cercles se chevauchent différemment. Dans le premier rectangle (numéro 1), ils sont totalement séparés et représentent une situation dans laquelle vous ne vous identifiez pas du tout avec votre unité. Dans le dernier rectangle (numéro 7), les cercles se chevauchent totalement et représentent une situation dans laquelle vous vous identifiez totalement avec l'unité. Choisissez, parmi les 7 rectangles, celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre unité » [traduction libre] (Shamir et Kark, 2004, p. 118).*

### **2.2.2 Sa méthode de validation et son administration**

En ce qui a trait aux participants, les chercheurs ont eu recours à trois échantillons distincts : 1) des soldats appartenant à 50 compagnies des Forces de défense israéliennes (n=573, 11 par compagnies en moyenne); 2) les membres du personnel des mêmes compagnies des Forces de défense israéliennes (n=353, 7 par compagnie en moyenne) et 3) les employés de 76 unités (succursales et départements) d'une grande banque (n=930, 12 par unité en moyenne). Des échantillons supplémentaires ont également été utilisés afin de tester la fiabilité de la mesure graphique.

À des fins de validation, plus d'une mesure de l'IO a été administrée et comparée pour analyser la similarité des tendances psychométriques : la mesure graphique de Shamir et Kark (2004), une mesure plus traditionnelle de l'IO, notamment basée sur une échelle de Likert (Mael et Ashforth, 1992), et des échelles pour mesurer certaines variables de validation.

### ***2.2.3 Ses caractéristiques psychométriques***

Afin d'évaluer les tendances psychométriques de leur échelle, les chercheurs ont intégré à leur étude une mesure traditionnelle de l'IO et ont préétabli certaines variables critères : la distinction, la cohésion, l'efficacité collective, l'estime de soi basé sur l'organisation et le désir de rester au sein de l'organisation. Celles-ci furent ciblées et retenues en raison de leur rôle d'antécédents ou de conséquences de l'IO reconnue dans la littérature. Parmi les participants de l'étude, certains ont eu à compléter la mesure traditionnelle en plus de la mesure graphique, tandis que d'autres ont seulement eu à répondre à la mesure graphique. Les chercheurs ont donc eu recours à plusieurs échantillons. Ceux-ci étaient essentiellement composés de soldats et d'employés de compagnies des Forces armées israéliennes, ainsi que d'employés d'une grande banque.

Afin de tester la validité convergente, Shamir et Kark (2004) ont analysé et comparé les corrélations obtenues selon la mesure graphique et la mesure traditionnelle de l'IO. Dans l'ensemble, les corrélations observées par Shamir et Kark (2004) entre les deux mesures (traditionnelle et graphique) se sont montrées significatives à travers les différents échantillons ( $r$  entre 0,51 et 0,69). Les corrélations élevées obtenues entre la mesure graphique et la mesure traditionnelle font preuve de la validité convergente. De plus, des analyses de variances (ANOVA) ont permis de constater que l'échelle graphique a suscité des réponses diversifiées et produit des résultats variés de la part des différents échantillons. La validité critériée, quant à elle, fut confirmée par un examen des corrélations entre les scores observés à l'échelle graphique et ceux aux variables critères. L'analyse corrélationnelle a révélé des corrélations relativement élevées ( $r$  entre 0,25 et 0,50).

Pour ce qui est de la fiabilité, celle-ci fut testée à l'aide des deux derniers échantillons, constitués d'étudiants qui ont rempli le questionnaire graphique à deux reprises et à deux semaines d'intervalle. Il n'est pas nouveau d'avoir recours au test-retest pour mesurer la fiabilité d'une échelle graphique lorsque celui-ci est effectué dans des délais limités et déterminés (Patrician, 2004; Rosse et Hulin, 1985; Youngblut et Casper, 1993). Les corrélations test-retest obtenues selon une période de deux semaines étaient de 0,73 et 0,80, ce qui met en évidence la bonne fiabilité de la mesure graphique (Shamir et Kark, 2004).

#### ***2.2.4 Ses contributions***

La mesure graphique développée par Shamir et Kark (2004) constitue une alternative intéressante et plus moderne – considérant les avantages proposés par les mesures graphiques à un seul item – aux échelles de mesure plus classiques et comprenant de multiples items. Les chercheurs soulignent également l'adaptabilité de leur échelle selon les différentes réalités organisationnelles et la nature de l'identification que l'on souhaite étudier. Par exemple, un cercle pourrait représenter le superviseur et le deuxième cercle l'employé, puis le degré de chevauchement entre les deux indiquerait le niveau d'identification. En d'autres mots, Shamir et Kark (2004) reconnaissent la possibilité d'utiliser leur échelle graphique selon de multiples foyers d'identification.

Trop peu d'études s'attardent avec rigueur à la mesure de ce concept qu'est l'IO ou à son intégration dans des études, surtout lorsque l'on se remémore l'influence et les retombées de l'IO dans le domaine organisationnel. Une meilleure compréhension et une facilité accrue à mesurer ce construit permettrait de mieux saisir le pouls des organisations et des individus qui les composent. Enfin, l'échelle graphique développée par Shamir et Kark (2004) a mis en lumière une nouvelle façon d'évaluer l'IO ainsi que le potentiel que revêt une telle façon de mesurer ce construit.

### 2.3 Objectifs de recherche

Plusieurs objectifs seront poursuivis sous la forme de trois études complémentaires (Étude 1, Étude 2, Étude 3). Ceci facilitera la structure des paramètres méthodologiques et la précision des résultats. L'étude 1 vise d'abord à traduire en français l'échelle graphique de l'IO développée par Shamir et Kark (2004). Cette première étude vise aussi à évaluer le degré auquel les scores à la mesure graphique française et ceux à la mesure plus traditionnelle d'IO convergent, en plus d'évaluer la fiabilité de la mesure graphique. L'étude 2 consiste, quant à elle, à analyser si l'échelle graphique française se comporte de façon similaire à la mesure traditionnelle de Mael et Ashforth (1992). La façon de faire pour y arriver s'inspire de l'approche MTMM (*Multi-trait, Multi-method*) proposée par Campbell et Fiske (1959). Ensuite, l'étude 3 vise à décroiser l'échelle graphique de l'IO à travers trois foyers d'identification (c.-à-d. organisation, superviseur, emploi occupé) pour analyser les patrons corrélationnels différentiels avec certains construits peu étudiés jusqu'à maintenant (c.-à-d. engagement affectif, présentéisme, absentéisme), et ainsi évaluer le potentiel de cette nouvelle mesure de l'IO pour étudier des rapports plus nuancés (voire plus précis) entre différents foyers d'identification. Dans l'ensemble, cette étude prévoit donc des avancées théoriques et des implications pratiques.

## CHAPITRE 3

### La mise en contexte des études

#### 3.1 Étude 1

##### *3.1.1 Les essentiels de la mesure graphique française de l'IO*

L'étude 1 est conçue, en quelque sorte, pour établir certaines bases de la mesure graphique française de l'IO qui permettront d'accroître la précision et la rigueur des futures études 2 et 3. Cette étude a pour but premier la traduction en français l'échelle graphique de l'IO développée par Shamir et Kark (2004), en employant la technique des traductions parallèles à l'aveugle (TPA) pour l'élaboration d'une version française de la mesure (Lauzier et al., 2021). Cette étude vise également à évaluer le degré auquel les scores à la mesure graphique française et ceux à la mesure plus traditionnelle d'IO convergent. Shamir et Kark (2004) ont suivi une démarche similaire en ayant utilisé l'échelle de la mesure de l'IO développée par Mael et Ashforth (1992) pour évaluer la validité convergente de leur mesure graphique. Ceux-ci ont obtenu des corrélations entre 0,51 et 0,69 entre les deux échelles, selon les différents échantillons. De plus, cette étude a pour objectif d'évaluer la fiabilité de la mesure graphique par l'entremise d'un test-retest (réalisé selon un intervalle de trois mois). Les attentes pour cette étude reposent sur la corrélation positive des deux instruments de mesure, ainsi que la corrélation test-retest satisfaisante pour la mesure graphique française.

#### 3.2 Étude 2

##### *3.2.1 Les relations entre l'identification organisationnelle mesurée de façon traditionnelle et les variables critères à l'étude*

Cette section présentera les relations entre le concept de l'IO et les variables critères à l'étude (engagement affectif, soutien organisationnel perçu, insécurité d'emploi). Ces variables critères furent choisies en raison des liens qu'elles entretiennent avec l'IO et de la place qu'elles

occupent dans la littérature. Certaines agissent comme antécédents ou déterminants de l'IO, tandis que d'autres en sont plutôt des conséquences. Shamir et Kark (2004) ont également ciblé les variables critères utilisées dans le cadre de leur étude de façon très similaire. Toutefois, ici de nouvelles variables critères seront utilisées à des fins d'évaluation et de prolongement du réseau nomologique de la mesure graphique de l'IO.

**L'identification organisationnelle et l'engagement affectif.** L'engagement affectif (EA) est « l'attachement émotionnel d'un employé, son identification et son implication dans l'organisation » [traduction libre] (Meyer et Allen, 1991, p. 67). En ayant utilisé comme instruments de mesure des questionnaires traditionnels, de nombreuses études soutiennent le lien positif entre l'IO et l'EA. Dans sa méta-analyse, Riketta (2005) a trouvé une corrélation moyenne de 0,79 entre l'EA et l'IO. Gautam et ses collègues (2004) ont pour leur part trouvé une corrélation de 0,65 entre les deux concepts. Plus spécifiquement, certaines études avec des devis longitudinaux et transversaux montrent l'antécédence de l'IO sur l'EA (Marique et Stinglhamber, 2011; Stinglhamber et al., 2015). Dans leurs travaux, Stinglhamber et ses collègues (2015) citent Ashforth et Mael, stipulant que l'IO peut « renforcer le soutien et l'engagement envers l'organisation » (Ashforth et Mael, 1989, p. 26). Ils réitèrent également que tel que proposé par Meyer et ses collaborateurs (2004), l'IO favorise l'EA envers l'organisation. Cette idée est soutenue par les travaux de Stinglhamber et ses collègues (2015), qui montrent que l'IO est positivement liée au changement temporel de l'EA, ce qui, par le fait même, met en évidence la relation entre les deux construits. Sur la base de ces quelques arguments, il semble donc logique de croire qu'une version française de l'échelle graphique de l'IO devrait corrélérer positivement avec l'EA. En foi de quoi, l'hypothèse suivante est proposée :

H1a. *L'échelle d'identification organisationnelle graphique entretiendra une corrélation positive avec l'engagement affectif; et cette corrélation sera équivalente à celle observée entre l'échelle d'identification organisationnelle traditionnelle et l'engagement affectif.*

**L'identification organisationnelle et le soutien organisationnel perçu.** Le soutien organisationnel perçu (SOP) est « la croyance des employés quant à la mesure dans laquelle l'organisation valorise leurs contributions et se soucie de leur bien-être » [traduction libre] (He, Pham, Baruch et Zhu, 2014, p. 2775). Eisenberg et Huntington (1986) suggèrent que le SOP entretient une corrélation positive avec l'EA, tout comme le réitèrent Edwards et Peccei (2010) quelques décennies après. Plusieurs travaux soulignent aussi l'effet prédictif du SOP sur l'EA (Cropanzano et Mitchell, 2005; Eisenberger et al., 2001; Rhoades et al., 2001). Étant donné la relation établie entre l'IO et l'EA et les liens entre le SOP et l'EA, il semble plausible de s'attendre à une relation positive entre l'IO et le POS. En effet, Sluss et ses collaborateurs (2008) ont trouvé que le SOP a un effet positif sur l'IO ( $r = 0,41$ ), en mesurant l'IO à l'aide d'une échelle de mesure traditionnelle. Plus récemment, He et ses collègues (2014) ont aussi obtenu une corrélation très similaire ( $r = 0,40$ ) pour cette même relation. En considérant ces quelques observations, il semble plausible d'avancer qu'une version française de l'échelle graphique de l'IO devrait corrélérer positivement avec le soutien organisationnel perçu. L'hypothèse suivante est alors proposée :

H1b. *L'échelle d'identification organisationnelle graphique entretiendra une corrélation positive avec le soutien organisationnel perçu; et cette corrélation sera équivalente à celle observée entre l'échelle d'identification organisationnelle traditionnelle et le soutien organisationnel perçu.*

**L'identification organisationnelle et l'insécurité d'emploi.** L'insécurité d'emploi (IE) est une expérience ou une perception subjective de l'environnement de travail, qui implique une

incertitude quant à l'avenir de l'emploi. Les doutes liés au maintien de l'emploi sont au cœur de l'IE (De Witte, 1999, 2000; De Witte et al., 2015). Autrement dit, l'IE se traduit par une menace à la continuité et à la stabilité de l'emploi actuel (Shoss, 2017). Bien que trop peu d'études aient exploré spécifiquement la relation entre l'IO et l'IE, les effets négatifs de l'IE sur plusieurs composantes organisationnelles sont pour leur part bien connus (De Witte, 1999, 2000; De Witte et al., 2015). Les résultats de deux méta-analyses sur l'IE (p. ex. Cheng et Chan, 2008; Sverke et Hellgren, 2002) indiquent entre autres que l'IE corrèle négativement avec le bien-être mental ( $r = -0,24$  et  $r = -0,28$ ) et la satisfaction au travail ( $r = -0,41$  et  $r = -0,43$ ). Plus particulièrement, les résultats de certaines études plus récentes présentent des corrélations négatives entre l'IE et l'IO. Piccoli et ses collaborateurs (2017) ont obtenu une corrélation de  $-0,29$  entre les deux variables. Chirumbolo et ses collègues (2017) ont pour leur part obtenu une corrélation de  $-0,13$  entre ces mêmes variables. Sur la base de ces quelques éléments, il semble logique de croire qu'une version française de l'échelle graphique de l'IO devrait corrélérer négativement avec le l'IE. L'hypothèse suivante est donc suggérée :

H1c. *L'échelle d'identification organisationnelle graphique entretiendra une corrélation négative avec l'insécurité d'emploi; et cette corrélation sera équivalente à celle observée entre l'échelle d'identification traditionnelle et l'insécurité d'emploi.*

### **3.3 Étude 3**

#### **3.3.1 L'utilité de considérer différents foyers d'identification**

Les études à multiples foyers (*multifoci*) deviennent de plus en plus courantes en sciences organisationnelles (Hochwarter et al., 2011; Lance Frazier et al., 2010; Tremblay et Simard, 2018). La complexité des organisations étant plus connue, l'utilisation de différents foyers permet de mieux saisir les nuances organisationnelles, telles que les liens relationnels entre des concepts et

leurs mécanismes sous-jacents (Riketta et Van Dick, 2005; Vora et Kostova, 2007). Ce décloisonnement offre donc la possibilité d'approfondir la compréhension d'un construit et des relations qu'il entretient avec d'autres variables. On reconnaît désormais la pertinence de mesurer l'IO en tenant compte de plusieurs foyers d'identification, et non pas uniquement de l'organisation comme un tout (Edwards et Peccei, 2010; Farooq et al., 2017; Kiazad et al., 2015; Millward et Haslam, 2013; Vora et Kostova, 2007). Il n'est plus à douter que l'individu puisse s'identifier à plus d'un foyer au sein d'une même organisation (Riketta et van Dick, 2005; Sung, 2013; van Dick et al., 2006; van Knippenberg et van Schie, 2000). L'identité en soi se traduit généralement par plusieurs sous-identités, à la fois distinctes et interreliées (Miscenko et Day, 2016; Ramarajan, 2014; Stryker et Burke, 2000). Ceci porte à croire que l'identification est tout aussi complexe (Foreman et Whetten, 2002). Comme discuté par Sveningsson et Alvesson (2003), l'IO peut être fragmentée et non pas uniquement basée sur l'organisation dans son ensemble. Bref, en tant que systèmes complexes et distincts, les organisations offrent à l'individu de nombreuses cibles d'identification potentielles qui s'imbriquent ou se succèdent (Ashforth et al., 2008). Shamir et Kark (2004) reconnaissent également la possibilité de mesurer l'IO selon de multiples foyers d'identification, et ce en utilisant l'échelle graphique qu'ils ont développée.

**L'identification organisationnelle et le foyer de l'organisation.** Figurant dans les conceptualisations primaires de l'IO, l'organisation consiste en un foyer d'identification difficile à nier. Les mesures traditionnelles les plus utilisées pour mesurer l'IO réfèrent à l'individu et à l'organisation (Cheney, 1983; Mael et Ashforth, 1992). Des mesures un peu plus récentes n'ont pas plus remis en question l'organisation en tant que le seul foyer d'identification considéré (Bergami et Bagozzi, 2000; Shamir et Kark, 2004). En effet, l'évaluation à ce niveau semble montrer que l'IO se définit pertinemment avec un tel référent. En utilisant plusieurs cibles

d'identification, dont le foyer organisationnel, pour prédire la satisfaction au travail, Johnson et ses collègues (2006) confirment que l'identification des professionnels peut différer selon les foyers d'identification. Des études multifocales portant sur d'autres construits, tel l'engagement organisationnel, mettent aussi en lumière que l'organisation comme foyer d'identification conduit à des résultats révélateurs et prédictifs (Askew et al., 2013).

**L'identification organisationnelle et le foyer du superviseur.** Essig et ses collègues (2016) abordent un manque considérable dans la littérature en soulignant l'importance de mieux comprendre la relation entre l'individu et le superviseur et son impact sur les résultats organisationnels positifs, tel le développement de l'IO. La considération du foyer du superviseur dans la mesure de l'IO pourrait permettre de saisir plus précisément cette relation et certains mécanismes sous-jacents de l'identification. Des auteurs ayant considéré le foyer du superviseur dans divers domaines reconnaissent les apports de son utilisation dans la compréhension de différents concepts liés aux individus (Ashforth et Johnson, 2001; Askew et al., 2013; Koivisto et al., 2013; Park et al., 2017; Perriera et al., 2018; Skarlicki et al., 2016).

**L'identification organisationnelle et le foyer de l'emploi.** L'emploi et certains éléments qui y sont étroitement liés sont susceptibles d'influer les patrons corrélationnels d'identification et d'avoir des impacts significatifs sur certains construits. Mainhagu et Castéran (2016) abordent l'importance de considérer l'identification au contenu du travail, en termes d'intérêt et de variété, pour mieux saisir l'internalisation des valeurs et objectifs chez les employés (Gagné et Deci, 2005), ainsi que leur intention de rester et leur motivation intrinsèque (Oldham et Hackman, 2010). Les constats de l'étude mettent de l'avant le contenu du travail en tant que composante déterminante de l'identification (Mainhagu et Castéran, 2016). Donnant en quelque sorte suite aux travaux de Dejours (2002, 2009), Mainhagu et Castéran (2016) réitèrent l'importance de tenir compte de

l'activité du travail pour contrer les limites des théories uniquement centrées vers les individus (Dejours, 2002). Ils misent également sur l'activité et le contenu du travail pour mieux comprendre l'identification des travailleurs, qui est entre autres façonnée par l'emploi qu'ils occupent au sein de l'organisation (Dejours, 2009). Sluss et Ashforth (2008) ont eux aussi souligné qu'un individu peut développer un sentiment d'appartenance et une identification à son emploi, à ses tâches ou encore au service qu'il offre dans le cadre de son travail. L'identification ne se limite donc pas à l'organisation, loin de là.

### ***3.3.2 Les liens entre l'identification organisationnelle et l'engagement affectif selon les différents foyers.***

Malgré des similarités définitionnelles entre l'IO et l'EA, il demeure que ces deux construits sont distincts, tant théoriquement (Gautam et al., 2004) qu'empiriquement (van Knippenberg et Sleebos, 2006). La reconnaissance et la compréhension de leurs différences permettent des études plus rigoureuses du milieu organisationnel (Riketta, 2005; Stinglhamber et al., 2015). Plusieurs auteurs abordent dans leurs travaux la corrélation positive entre l'EA et l'IO (Gautam et al., 2004; Marique et Stinglhamber, 2011; Riketta et van Dick, 2005). Il semble désormais reconnu qu'une relation positive existe bel et bien entre ces deux construits et que l'intensité de cette relation peut varier selon la cible d'identification (Stinglhamber et al., 2015). Puisque l'organisation est l'unique foyer d'identification dans la mesure plus traditionnelle de l'IO (Mael et Ashforth, 1992), et qu'elle occupe une place privilégiée dans la mesure de l'EA (Meyer et Allen, 1991; Vandenberghe et al., 2009), il est logique de s'attendre à une corrélation positive entre l'EA et l'IO selon le foyer organisationnel.

Depuis déjà quelques décennies, il est argumenté dans diverses études (p.ex. Bycio et al., 1995; Essig et al., 2016; Jermier et Berkes, 1979; Rhodes et Steers, 1981; Vandenberghe et al.,

2009) que le développement de l'EA envers l'organisation est influencé par la relation entre l'employé et son superviseur (Meyer et Allen, 1997). La littérature explore cette relation sous plusieurs angles et suggère qu'un lien semble exister entre le superviseur, l'EA et l'organisation. Dans leurs travaux, Becker et Billings (1993) présentent le concept d'identification en tant que base de l'engagement pour parvenir à démanteler différents foyers d'engagement. L'un des foyers proposés par les auteurs réfère précisément au degré d'attachement des employés envers leur superviseur et leur groupe de travail (Becker et Billings, 1993; Meyer et Allen, 1997). Les résultats de leur étude suggèrent que ce foyer reflète près de 57% de l'engagement des participants (Becker et Billings, 1993). Quelques années plus tard, Becker et ses collègues renchérissent ces propos en affirmant que le superviseur constitue l'un des principaux foyers d'engagement dans l'environnement de travail (Becker et al., 1996; Wong, 2017). Panaccio et Vandenberghe (2011) soulignent également l'importance du superviseur en tant que cible d'identification pour les employés, puisqu'il est chargé de la gestion de la performance et prend des décisions qui impactent les employés. De plus, ces derniers précisent que lorsque le superviseur fournit à l'employé des attentes claires concernant l'emploi, cela facilite l'identification de l'employé à ses objectifs et valeurs (Panaccio et Vandenberghe, 2011).

L'emploi en tant que tel est alors aussi un foyer d'identification important. Un bon nombre d'études soutiennent les relations positives qu'entretiennent diverses caractéristiques et expériences d'emploi avec l'EA (Meyer et Allen, 1997). Par exemple, Meyer et ses collaborateurs (2002) soulignent que les expériences liées à l'emploi sont fortement liées à l'EA. Des expériences positives et conformes aux valeurs et besoins de l'employé contribueraient au développement de l'EA (Meyer et Allen, 1991). À l'inverse, des expériences d'emploi à connotation plus négative seraient susceptibles de nuire à l'EA (Vandenberghe et al., 2009). De plus, la transformation du

monde du travail, l'expertise, et la mobilité des employés de plus en plus recherchées pourraient faire croître l'identification au foyer de l'emploi, au détriment du foyer organisationnel auparavant plus valorisé (van Dick, 2004). La modernisation des milieux de travail caractérisés par l'expertise, le développement des compétences et le prestige social du métier pourraient expliquer cette tendance (Mainhagu et Castéran, 2016). Plus concrètement, l'étude de Mainhagu et Castéran (2016) révèle que les participants sont portés à se définir par ce qu'ils font – leur emploi, le contenu de leur travail – et accordent une importance particulière à l'intérêt qu'ils ont pour leur travail. L'identification à l'organisation fut quant à elle moins souvent évoquée par les participants et semble jouer un rôle moins majeur. Stinglhamber et Vandenberghe (2003) précisent également l'effet positif direct que certaines caractéristiques de l'emploi – conditions intrinsèques de travail favorables, signification du travail – ont sur l'EA. Plus récemment, l'étude d'Anand et Dhamija (2019) indique que la satisfaction au travail – qui relève de divers critères liés à l'emploi – a aussi un impact positif sur l'EA. Vandenberghe et ses collaborateurs (2009) abordent également l'influence de l'emploi sur le développement de l'EA. En effet, un emploi favorable (p. ex. bonnes conditions, avantages, sécurité d'emploi, autonomie, etc.) est susceptible d'accroître l'EA de l'employé, qui se sentirait redevable envers l'organisation qui lui confère cet emploi (Vandenberghe et al., 2009). L'emploi pourrait alors jouer un rôle déterminant dans la relation entre l'employé et l'organisation. Enfin, l'emploi et ses diverses caractéristiques semblent impacter le développement de l'EA, et ce, même lorsqu'il est question des autres foyers (c.-à-d. superviseur, organisation).

À la suite de ces quelques arguments, il semble logique de croire que la version française de l'échelle graphique de l'IO devrait corrélérer positivement avec l'EA, et ce pour chacun des foyers d'identification. Cela dit, les arguments relevés précédemment mènent aussi à croire en un poids

plus grand du le foyer de l'emploi sur l'EA. Les individus qui s'identifient à leur emploi ont tendance à être plus engagés envers leur travail, et ainsi faire preuve d'un plus haut niveau d'EA (Scrima et al., 2013). L'identification à l'emploi semble donc renforcer l'EA, qui entretient une relation positive avec l'IO (Gautam et al., 2004; Marique et Stinglhamber, 2011; Riketta et van Dick, 2005). En foi de quoi, l'hypothèse suivante est proposée :

*H2. Les foyers de l'échelle d'identification graphique (c.-à-d. organisation, superviseur et emploi) prédiront positivement l'engagement affectif; un poids plus grand est toutefois attendu pour le foyer d'identification centré sur l'emploi.*

### ***3.3.3 Le rôle des différents foyers d'identification dans le rapport entre les comportements d'assiduité***

Les comportements d'assiduité, tels l'absentéisme et le présentéisme, sont des facteurs non négligeables au sein des organisations, puisqu'ils influencent à la fois la productivité organisationnelle et le bien-être des employés (Miraglia et Johns, 2016). Plus précisément, le présentéisme est l'action d'aller au travail lorsque l'on est malade (Johns, 2010; Miraglia et Johns, 2016), tandis que l'absentéisme est le fait de ne pas se présenter au travail comme prévu (Johns, 2008). Malgré de nombreux travaux à l'endroit de l'absentéisme, le présentéisme semble retenir l'attention depuis les quelques dernières années seulement, et ce, principalement en raison de ses retombées négatives sur les organisations et les individus (Miraglia et Johns, 2016). Ces deux comportements semblent les plus étudiés dans la littérature lorsqu'il est question d'assiduité au travail. Au fil des années, les travaux portant sur ces comportements ont contribué à nourrir l'existence de deux grandes hypothèses théoriques qui tentent d'expliquer les rapports pouvant exister entre l'absentéisme et le présentéisme. D'abord, l'*hypothèse de complémentarité* suggère que ces deux comportements pourraient être intrinsèquement liés entre eux par l'influence de déterminants communs (Gosselin et al., 2013). Autrement dit, une personne ayant tendance à

s'absenter aura également tendance à faire du présentéisme, ou l'inverse. L'*hypothèse de substitution*, quant à elle, s'inscrit plutôt dans une logique dualiste où la décision d'adopter l'un de ces comportements pourrait mener à l'évitement de l'autre (MacGregor et Cunningham, 2018). Par exemple, un employé ayant tendance à s'absenter ferait moins de présentéisme. Considérant l'idée sous-jacente à cette dernière hypothèse, plusieurs facteurs, comme la culture organisationnelle, le style de supervision ou encore le fait d'occuper un emploi particulier, sont susceptibles de nuancer les rapports qu'entretiennent entre eux les comportements d'assiduité (Johns et Miraglia, 2015; Miraglia et Johns, 2016). Une préférence pour l'*hypothèse de substitution* sera donc ici adoptée lors de l'exploration de ces nuances. Notamment, la mesure de l'IO selon plusieurs cibles d'identification potentielles, telles l'organisation en soi, le superviseur et l'emploi, pourrait permettre de considérer l'influence de tels facteurs, et constituerait ainsi un mécanisme pertinent à considérer pour préciser les relations entre l'IO et les comportements d'assiduité (c.-à-d. présentéisme et absentéisme).

**Le rôle de l'identification organisationnelle dans le rapport entre les comportements d'assiduité.** Si l'on se fie aux travaux de Russo et ses collaborateurs (2013), les employés intègrent la culture organisationnelle et adaptent leurs comportements selon les normes et politiques de l'organisation. Ce processus d'acculturation semble teinter les perceptions des employés quant à l'organisation et influencer leurs comportements d'assiduité. En conséquence, une faible latitude décisionnelle et des attentes strictes en matière de présence peuvent donc être des facteurs qui contribuent au présentéisme (Johansson et Lundberg, 2004). De plus, une organisation qui encourage et valorise la présence au travail pourrait, par le fait même, inciter les employés à se présenter au travail lorsqu'ils sont malades, et ainsi contribuer malencontreusement au présentéisme (Gosselin et Lauzier, 2011; John, 2008). En cohérence avec cette logique, Miraglia

et Johns (2016) ont trouvé une relation positive entre les politiques d'absence strictes et le présentéisme ( $p = 0,39$ ). Une grande latitude décisionnelle et des attentes souples en matière de présence au travail pourraient en contrepartie accroître l'absentéisme (et donc diminuer le présentéisme). À cet égard, les travaux de plusieurs auteurs démystifient les déterminants de l'absentéisme en mettant en lumière l'importance des normes groupales et organisationnelles (Bamberger et Biron, 2007; Biron et Bamberger, 2012; Gellatly et Luchak, 1998; Russo et al., 2013; Xie et Johns, 2000). Sur la base de ces quelques idées, il semble plausible de croire qu'une identification à l'organisation influencera (positivement ou négativement) les comportements d'assiduité.

**Le rôle de l'identification au superviseur dans le rapport entre les comportements d'assiduité.** Le superviseur est un acteur important en milieu organisationnel (Becker et al., 1996; Wong, 2017). L'incidence et l'influence que le superviseur – plus spécifiquement le style de supervision – peut avoir sur les comportements des employés sont déjà bien reconnues (Fleishman et Harris, 1962; Gilbreath et Karimi, 2012; Martin et Schinke, 1998; Nyberg et al., 2008). En effet, les superviseurs agissent en tant que représentants de l'organisation en adoptant et valorisant certains comportements d'assiduité qui reflètent les normes et les valeurs de l'organisation (Ruhle et Süß, 2019). Autrement dit, les comportements d'assiduité sont souvent exercés selon les normes organisationnelles, mais ces normes semblent être majoritairement divulguées et transmises aux employés par le biais du superviseur. Les individus s'identifiant à leur superviseur sont alors plus enclins à adopter eux aussi des comportements et attitudes similaires qui sont à la fois conformes aux valeurs et à la culture de l'organisation. Une identification au superviseur peut donc autant influencer l'individu à faire du présentéisme ou de l'absentéisme, tout dépendamment de sa perception des comportements les plus valorisés par les acteurs organisationnels, tel le superviseur

(Ruhle et Süß, 2019). Par exemple superviseur peut faciliter les dispositions et planifier des accommodations liées à l'absence des employés, et par le fait même diminuer leurs sentiments négatifs liés à leur absence. Ces mesures adaptatives peuvent alors inciter les employés à préférer (plus librement) une absence lorsqu'ils sont malades (Aronsson et al., 2000; Johns, 2011; Miraglia et Johns, 2016). À cet égard, Nicolas et ses collaborateurs (2018) suggèrent que « de bonnes relations interpersonnelles avec les supérieurs hiérarchiques pourraient réduire le présentéisme, en ce sens qu'un travailleur pourrait choisir plus facilement de s'absenter quand il est malade en raison d'un sentiment d'être soutenu et éventuellement en confiance » (p. 277). Plus précisément, un style de supervision plus permissif et basé sur la confiance mutuelle contribuerait à réduire le présentéisme puisque l'employé pourrait se sentir soutenu et en confiance de discuter des modalités d'absence, et ainsi inciter l'employé à s'absenter. À l'opposé, un superviseur qui adopte un style de supervision dit contrôlant (voire abusif) pourrait exercer une influence différente sur les employés (Carlson et al., 2021). Un tel style de supervision, basé sur la rigidité ou un respect trop strict de l'assiduité pourrait en contrepartie favoriser le présentéisme. Considérant les rapports divergents dont font foi les travaux passés, une attente générale est donc formulée à l'effet qu'une identification au foyer du superviseur sera liée (positivement ou négativement) à l'absentéisme et au présentéisme.

**Le rôle de l'identification à l'emploi dans le rapport entre les comportements d'assiduité.** Certains facteurs associés à l'emploi pourraient être à l'origine du présentéisme dit *volontaire*. Cette forme de présentéisme est tributaire de la décision délibérée de l'employé d'aller travailler malgré son état de santé amoindri (Gosselin et Lauzier, 2011; Nicolas et al., 2018). Plus précisément, le sens d'engagement envers le travail (Hansen et Anderson, 2008), le contrôle sur le travail (Aronsson et Gustafsson, 2005), le sens du devoir professionnel ou encore l'intérêt

intrinsèque pour les tâches à accomplir (Gosselin et Lauzier, 2011) constitueraient autant de facteurs pouvant justifier qu'un employé choisisse de se présenter au travail en étant malade. À cet égard, Sluss et Ashforth (2008) suggèrent qu'un individu peut développer un sentiment d'appartenance et une identification à son emploi, à ses tâches ou encore au service qu'il offre dans le cadre de son travail. Karanika-Murray et ses collaborateurs (2015), pour leur part, suggèrent qu'une IO élevée (comparativement à un faible niveau d'IO) pourrait potentiellement renforcer ou miner l'engagement au travail de l'employé. Bref, une IO élevée est souvent associée à un haut niveau de motivation et d'engagement de la part de l'employé (Gautam et al., 2004; Kashyap et Chaudhary, 2019; Marique et Stinglhamber, 2011; Riketta et van Dick, 2005). Enfin, les employés motivés et engagés envers leur travail pourraient tendre à faire passer le travail devant leur propre santé, et donc effectuer du présentéisme *volontaire* (Gosselin et Lauzier, 2011; Nicolas et al., 2018). À l'inverse, un manque d'engagement, de motivation et d'intérêt envers le travail et les tâches à accomplir pourrait plutôt inciter les employés à s'absenter lorsqu'ils sont malades. Considérant ce qui précède, il semble loisible de croire qu'une identification à l'emploi entretiendra des liens significatifs avec le présentéisme et l'absentéisme.

## CHAPITRE 4

### Méthodologie

Ce chapitre traitera des modalités méthodologiques envisagées pour chacune des études proposées. Les échantillons, les instruments de mesure, les procédures de recherche, ainsi que le traitement statistique des données seront ici abordés.

#### 4.1 Étude 1

##### 4.1.1 Échantillons

Pour cette première étude, un échantillon de convenance fut utilisé. Celui-ci se compose de 418 personnes, dont 116 ont complété à nouveau l'échelle d'identification graphique trois mois plus tard (test-retest). Les répondants à cette première étude ont en moyenne 43,84 ans (ET = 9,72 ans), sont majoritairement des femmes (301; 71,8%); et détiennent en moyenne 11,46 années d'expérience (ET = 9,17 ans) dans leur emploi.

##### 4.1.2 Instruments de mesure

**Identification organisationnelle (graphique).** L'échelle graphique de l'IO développée par Shamir et Kark (2004), et traduite aux fins de la présente étude sera l'instrument utilisé pour la mesure de l'IO. La technique des traductions parallèles à l'aveugle (TPA) fut employée pour l'élaboration d'une version française de l'échelle<sup>5</sup>. Utilisée dans des contextes similaires, cette technique présente certains avantages comparativement à d'autres méthodes de traduction, telle que la traduction renversée (*back-translation*) (Lauzier, 2010; Lauzier et al., 2021; Lauzier et Haccoun, 2010). Cette échelle graphique à item unique comprend sept paires de cercles

---

<sup>5</sup> La TPA consiste à la traduction d'un même texte par de multiples traducteurs de façon indépendante, pour ensuite analyser les versions préliminaires et aboutir à une traduction consensuelle (Lauzier et Haccoun, 2010; Lauzier et al., 2021).

représentant chacun un degré différent de chevauchement, allant du chevauchement nul (1) au chevauchement complet (7) entre les cercles. Plus le chevauchement est prononcé, plus l'identification envers l'organisation est élevée. Cette mesure graphique ne divulgue qu'une seule instruction de complétion aux répondants : « *Ce graphique a pour but d'évaluer votre relation avec l'organisation à laquelle vous appartenez. Dans chaque rectangle, il y a 2 cercles. L'un représente vous et l'autre votre organisation. Choisissez parmi les sept rectangles celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre organisation* ».

**Identification organisationnelle (traditionnelle).** L'échelle de Mael et Ashforth (1992), reconnue depuis déjà plus de deux décennies pour mesurer l'IO, sera l'instrument utilisé pour la mesure traditionnelle de l'IO. Cette mesure est composée de six items (p. ex. « *Quand je parle de mon organisation, je dis généralement « nous » plutôt que « ils »* ») et utilise une échelle en sept points d'ancrage pour guider les réponses des participants (1 = Fortement en désaccord; 7 = Fortement en accord). Plus le score obtenu par le répondant est élevé, plus son identification à l'organisation est forte. Cachat-Rosset et ses collaborateurs (2021) ont utilisé dans leurs travaux une version française de cette échelle, qui présente un alpha de 0,89. Schill et ses collègues (2018) ont pour leur part obtenu un alpha de Cronbach de 0,90 pour leur adaptation française de cette échelle.

#### ***4.1.3 Traitement statistique envisagé***

Cette première étude vise à évaluer la convergence de la mesure graphique française avec celle plus traditionnelle. Pour ce faire, le degré auquel les scores à la mesure graphique française et ceux à la mesure plus traditionnelle d'IO seront comparés afin d'analyser s'ils convergent. Shamir et Kark (2004) ont également suivi une démarche similaire en ayant utilisé l'échelle de la mesure de l'IO développée par Mael et Ashforth (1992) pour évaluer la validité convergente de

leur mesure graphique. Ceux-ci ont obtenu des corrélations entre 0,51 et 0,69 entre les deux échelles, selon les différents échantillons. Enfin, cette première étude a aussi pour objectif d'évaluer la fiabilité de la mesure graphique. La stabilité temporelle de la mesure sera donc étudiée par l'entremise d'un test-retest, réalisé selon un intervalle de trois mois.

## **4.2 Étude 2**

### **4.2.1 Échantillons**

Deux bases de données seront exploitées pour répondre à l'objectif de recherche de la première étude. Les échantillons retrouvés au sein de ces bases de données sont constitués d'employés, majoritairement des femmes, œuvrant au sein d'hôpitaux canadiens distincts ( $n_1 = 163$ ;  $n_2 = 275$ ).

### **4.2.2 Instruments de mesure**

**Identification organisationnelle (graphique).** Cette variable sera mesurée à l'aide de la même échelle de mesure que pour l'étude 1.

**Identification organisationnelle (traditionnelle).** Cette variable sera mesurée à l'aide de la même échelle de mesure que pour l'étude 1.

**L'engagement affectif.** Pour mesurer cette variable, l'échelle d'Allen et Meyer (1990) sera utilisée. Celle-ci comprend six items (p.ex. « *J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à l'organisation* »), et réfère les réponses à 7 points d'ancrage (1 = Fortement en désaccord; 7 = Fortement en accord). L'obtention d'un score élevé signifie un engagement affectif élevé de la part du répondant envers son organisation. Cet instrument de mesure fût adapté selon la version française développée par Vandenberghe (2003), pour laquelle un alpha de Cronbach de 0,88 fut obtenu (Lapointe et al., 2019).

**Le soutien organisationnel perçu.** Cette variable sera mesurée à l'aide d'une version française déjà validée (Côté et al., 2021) de la version écourtée de l'échelle d'Eisenberger et ses collaborateurs (1986), qui comporte huit items (p. ex. « *Mon organisation est réellement soucieuse de mon bien-être* »). Cette échelle est basée sur sept points d'ancrage (1 = Fortement en désaccord; 7 = Fortement en accord). Un score élevé indique que l'employé perçoit un haut niveau de soutien de la part de l'organisation. Pour cette échelle française, Côté et ses collaborateurs (2021) ont observé un alpha de 0,86.

**Insécurité d'emploi.** Cette variable sera mesurée à l'aide d'un item unique inspiré d'autres études sur ce sujet (p.ex. « *Il y a des chances que je perde bientôt mon emploi* ») et utilise une échelle comprenant cinq points d'ancrage (1 = Fortement en désaccord; 5 = Fortement en accord). Un score élevé indique un haut niveau d'insécurité d'emploi perçu. Cette pratique, celle concernant l'usage d'une mesure à item unique, est déjà largement répandue dans les travaux s'intéressant à l'insécurité de l'emploi (Kim et al., 2021; Kinnunen et al., 1999; Sverke et al., 2004).

#### ***4.2.3 Traitement statistique envisagé***

Afin de tester les hypothèses H1a, H1b et H1c, des corrélations entre l'IO mesurée selon l'échelle graphique traduite et chacune des variables critères (c.-à-d. engagement affectif, soutien organisationnel perçu, insécurité d'emploi) seront calculées. Ces corrélations seront ensuite comparées à celles calculées pour les associations entre la mesure de l'IO traditionnelle (de Mael et Ashforth, 1992) et les mêmes variables critères. Pour chacune des paires, des tests servant à estimer si deux corrélations diffèrent à  $p < 0,05$  permettront d'adjudger une différence significative

entre les corrélations<sup>6</sup>. L'absence de différence suggérera l'équivalence des rapports corrélationnels qu'entretiennent chacune des échelles d'identification organisationnelle avec les différentes variables critères (Cohen et Cohen, 1983; Diedenhofen et Musch, 2015; Millsap et al., 1990; Preacher, 2002). Cette démarche s'inspire de l'approche MTMM (*Multi-trait, Multi-method*) proposée par Campbell et Fiske (1959). Plus particulièrement, cette approche permet de comparer les patrons corrélationnels qu'entretiennent les scores de chacune des échelles (c.-à-d. graphique et traditionnelle) avec d'autres variables jugées pertinentes.

### 4.3 Étude 3

#### 4.3.1 Échantillons

Un troisième échantillon de convenance sera utilisé pour la troisième étude. Celui-ci se compose de 130 employés, majoritairement des femmes, occupant des fonctions professionnelles ou techniques au sein d'une université au Québec.

#### 4.3.2 Instruments de mesure

**Identification organisationnelle.** La même version traduite et utilisée pour l'étude 1 sera réutilisée ici. L'échelle graphique de Shamir et Kark (2004), qui sera légèrement modifiée dans le but d'évaluer la pertinence de l'utilisation de multiples foyers d'identification, sera utilisée pour la mesure de l'IO. La mesure graphique sera décloisonnée selon trois foyers distincts: l'organisation, le superviseur et l'emploi. Au lieu d'une seule ligne, la nouvelle mesure graphique comportera donc trois lignes. Selon le même principe que l'échelle graphique originale, les répondants auront à choisir les chevauchements de cercles, allant du chevauchement nul (1) au chevauchement complet (7), qui correspondent le mieux à leur degré d'identification avec (a) leur

---

<sup>6</sup> La méthode suivie sera celle de Preacher, K. J. (2002), en utilisant le calculateur interactif pour le test de la différence entre deux coefficients de corrélations indépendants : <http://quantpsy.org/corrttest/corrttest.htm>.

organisation, (b) leur superviseur et (c) leur emploi. Les instructions suivantes ont été données aux répondants : « *Ce graphique a pour but d'évaluer votre relation avec l'organisation à laquelle vous appartenez. En dessous, vous trouverez trois lignes comprenant sept rectangles. Dans chaque rectangle, il y a 2 cercles. L'un représente vous et l'autre votre organisation (ligne 1), votre superviseur (ligne 2), votre emploi (ligne 3). Choisissez parmi les sept rectangles celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre organisation, votre superviseur et votre emploi* ».

**L'engagement affectif.** Cette variable sera mesurée à l'aide de la même échelle de mesure que pour l'étude 2.

**Le présentéisme.** Cette variable sera mesurée par un item unique : « *Au cours des 12 derniers mois, combien de jours êtes-vous allé travailler alors que vous ne vous sentiez pas bien physiquement ou psychologiquement ?* ». Cette mesure fut utilisée à maintes reprises (Aronsson et al., 2000; Côté et al., 2021; Deery et al., 2014; Johns, 2011; Lauzier et al., 2017) et a rapporté, dans les travaux de Demerouti et ses collaborateurs (2009), une fidélité test-retest de 0,58 pour des intervalles de 6 et 12 mois.

**L'absentéisme.** L'absentéisme sera également évalué par une mesure à item unique: « *Au cours des 12 derniers mois, combien de jours vous êtes-vous absenté du travail en raison de maladie ?* » (Johns, 2011; Lauzier et al., 2017). Cette façon de mesurer l'absentéisme permet d'accroître la précision des résultats, puisque la cause de l'absence est ciblée (contrairement aux mesures de l'absentéisme dites plus traditionnelles) (Lauzier et al., 2017; Miraglia et Johns, 2016).

### ***4.3.3 Traitement statistique envisagé***

L'analyse par régression multiple sera privilégiée pour étudier les poids relatifs de chacun des foyers d'identification (c.-à-d. organisation, superviseur, emploi occupé) sur les différentes variables dépendantes (c.-à-d. engagement affectif, présentéisme, absentéisme). Considérant la proximité conceptuelle existant entre les différents foyers de l'IO, les facteurs d'inflation de la variance (FIV) seront calculés. L'analyse des résultats attendus par cette étude vise donc des avancées théoriques et des implications pratiques qui permettront une contribution à une mesure plus efficace de l'IO et à une meilleure compréhension de ses mécanismes sous-jacents.

## CHAPITRE 5

### Article

Le chapitre suivant est rédigé sous la forme d'un article scientifique. Cet article reprend brièvement certains éléments fondamentaux des chapitres précédents afin de bien dresser le contexte à la présentation des démarches méthodologiques poursuivies, des traitements statistiques utilisés et des résultats obtenus. Les observations pour chacune des études seront également synthétisées et discutées de façon ciblée. Les contributions théoriques, les impacts pratiques, ainsi que les limites seront abordés lors d'une discussion générale, qui conclura cet article en relevant certaines pistes de recherches futures. La rédaction de l'article se conforme aux normes éditoriales de la revue *Pratiques Psychologiques*. Cette revue française participe au développement de l'innovation et des connaissances théoriques sur les pratiques psychologiques et accueille, entre autres, des propositions de publications sur la validation d'outils.

Article

Adaptation française d'une échelle graphique de l'identification organisationnelle : une démarche centrée sur le prolongement du réseau nomologique et le décloisonnement des différents foyers d'identification

French adaptation of a graphic scale of organizational identification: an approach centered on the extension of the nomological network and the declination of the multiple foci of identification

Emily Brousseau  
Université du Québec en Outaouais

et

Martin Lauzier  
Université du Québec en Outaouais  
Institut du savoir Montfort

Correspondance :

Emily Brousseau

[broe07@uqo.ca](mailto:broe07@uqo.ca)

Université du Québec en Outaouais  
Département des relations industrielles  
283, boulevard Alexandre-Taché  
Gatineau (Québec), Canada  
J9A 1L8

## Résumé

L'identification organisationnelle (IO) est un concept multifonctionnel qui capte l'intérêt par l'étendue de ses retombées positives et ses implications dans les initiatives, stratégies et pratiques organisationnelles. Shamir et Kark (2004) ont développé une échelle de mesure graphique de l'IO qui semble tout aussi valide que les échelles traditionnelles, en plus d'offrir des démarches simplifiées. Cette mesure graphique est uniquement disponible en anglais, ce qui limite son usage en contexte francophone. Cette recherche vise donc à la traduire et la valider en français et se divise en trois études, à la fois complémentaires et distinctes. Une première étude montre que l'échelle de mesure graphique converge avec une mesure traditionnelle de l'IO, et ce, en plus de montrer sa fidélité temporelle. Une seconde étude compare, à l'aide d'une approche quasi-MTMM (*Multi-trait, Multi-method*), les patrons corrélationnels qu'entretiennent chacune des échelles avec certaines variables critères retenues en raison des relations qu'elles entretiennent avec l'IO (c.-à-d. l'engagement affectif, le SOP, l'insécurité d'emploi). Enfin, une troisième étude propose de décroiser l'échelle graphique selon différents foyers d'identification (c.-à-d. l'organisation, le superviseur, l'emploi occupé). Ensemble, les principaux constats que fait cette recherche suggèrent le bon fonctionnement de la version française de l'échelle graphique d'IO. Maintenant reconnue pour les avantages qu'elle propose, elle peut désormais être utilisée auprès de populations francophones.

**Mots clés :** Identification organisationnelle, échelle graphique, réseau nomologique, foyer d'identification, validation transculturelle.

## Abstract

Organizational identification (OI) is a multifunctional concept that captures interest for its wide-ranging benefits and implications for organizational initiatives, strategies and practices. Shamir and Kark (2004) have developed a graphical OI measurement scale that appears to be as valid as traditional scales and offers simplified approaches. This graphical measure is only available in English, which limits its use in the French context. This research therefore aims to translate and validate it in French and is divided into three studies that are both complementary and distinct. The first study shows that the graphical measurement scale converges with a traditional OI measure, in addition to demonstrate its temporal fidelity. A second study compares, using a quasi-MTMM approach (*Multi-trait, Multi-method*), the correlational patterns of each scale with certain criteria variables selected for their relations with OI (i.e. affective commitment, perceived organizational support, job insecurity). Finally, a third study proposes to decline the graphical scale according to multiple identification foci (c.-à-d. the organization, the supervisor, the job held). Taken together, the main findings of this research suggest that the French version of the OI graphic scale works well. Now recognized for the advantages it offers, it can be used with French-speaking populations.

**Key words:** Organizational identification, graphic scale, nomological network, identification foci, cross-cultural validation.

## Introduction

L'identification organisationnelle (IO) est la perception d'unité et le sentiment de l'individu de ne faire qu'un avec l'organisation au sein de laquelle il travaille (Ashforth et Mael, 1989; Mael et Ashforth, 1992). D'étroites concordances peuvent être établies entre ce concept et la *Théorie de l'identité sociale* (TIS), qui a d'ailleurs fait l'objet de nombreuses applications dans le domaine organisationnel (Ashforth et al., 2008; Ashforth et Mael, 1989; Dutton et al., 1994).

En s'inspirant d'une échelle plus traditionnelle (Mael et Ashforth, 1992) ayant déjà fait ses preuves (Riketta, 2005), Shamir et Kark (2004) ont développé une échelle de mesure graphique constituée d'un seul item pour mesurer l'IO. Les qualités psychométriques de cette échelle graphique offrent plusieurs avantages et reflètent la modernisation scientifique. Cette échelle n'est toutefois disponible qu'en anglais seulement, ce qui limite son usage auprès de populations françaises.

Or, considérant ce qui précède, cet article vise des contributions théoriques et des implications pratiques à plusieurs niveaux. D'abord, une première étude vise à évaluer le degré de convergence de l'échelle de mesure graphique avec la mesure traditionnelle de l'IO, en plus d'estimer sa fidélité temporelle (par l'intermédiaire d'un test-retest). S'inspirant de l'approche MTMM (*Multi-trait, Multi-method*) proposée dans les travaux de Campbell et Fiske (1959), une seconde étude a pour objectif d'étudier les similitudes des patrons corrélationnels des mesures graphique et traditionnelle par la mise en relation de l'IO avec certaines variables critères retenues en raison des liens qu'elles semblent entretenir avec l'IO, à savoir : l'engagement affectif (conséquence de l'IO), le soutien organisationnel perçu (SOP) (déterminant de l'IO) et l'insécurité d'emploi (corrélat de l'IO). Enfin, une troisième et dernière étude vise, quant à elle, à évaluer la

pertinence de décloisonner l'échelle graphique selon différents foyers d'identification (c.-à-d. l'organisation, le superviseur, l'emploi occupé).

## **Cadre conceptuel**

### **1.1 L'identification organisationnelle et sa mesure**

#### ***1.1.1 La mesure traditionnelle de l'identification organisationnelle***

Reconnue depuis déjà plus de deux décennies, l'échelle traditionnelle développée par Mael et Ashforth (1992) est couramment utilisée pour mesurer l'IO en contexte organisationnel. De telles mesures traditionnelles – en d'autres mots, multi-items – sont appréciées pour leurs caractéristiques psychométriques reconnues pour accentuer la précision de la mesure, en raison des nombreux indicateurs qu'elles utilisent (Fisher et al., 2016; Robinson, 2017).

Toutefois, la longueur de ces questionnaires et le nombre d'items qu'ils contiennent peuvent parfois alourdir la tâche du répondant et impacter négativement les taux de réponse (Fisher et al., 2016). La conscientisation des chercheurs face à ces préoccupations les amène à se remettre en question et à trouver des alternatives, telles l'élaboration de versions écourtées ou de mesures à un seul item, aussi appelées mesures à item unique. Bien que les mesures à item unique soient discutées en raison de certains désavantages qu'elles puissent encourir, notamment la difficulté de capturer adéquatement les construits psychologiques complexes, il demeure qu'elles semblent tout aussi valides et fiables que les mesures multi-items, en plus de présenter des avantages relatifs à l'utilité et à l'efficacité (Allen et al., 2022; Ang et Eisend, 2018; Weigelt, et al., 2022). La mesure à un seul item est entre autres appréciée pour sa simplicité et sa rapidité d'administration (Fisher et al., 2016), ainsi que pour l'alternative efficace qu'elle offre aux mesures multi-items de plusieurs construits (Brown et Grice, 2011).

Les travaux de Shamir et Kark (2004) ont mené à l'élaboration d'une mesure à item unique de type graphique, en tant qu'alternative plausible à la mesure traditionnelle de l'échelle de mesure de l'IO développée par Mael et Ashforth (1992). Cela va sans dire que leur échelle présente des similarités indéniables avec la *Inclusion of Other in the Self Scale* (Aron, Aron et Smollan, 1992) et la *Inclusion of Ingroup in Self Measure* (Tropp et Wright, 2001), toutes deux des mesures graphiques reconnues pour mesurer l'identification à une personne ou à un groupe. La mesure graphique à un seul item élaborée par Shamir et Kark (2004) a, quant à elle, la mesure de l'IO pour but principal. Shamir et Kark (2004) misaient sur les avantages que peuvent offrir de telles mesures dans la facilitation de la mesure de l'IO. Un avantage visé était la diminution du biais de variance commune due à la méthode : un questionnaire présenté dans un format différent des mesures standards peut capter l'intérêt des répondants, engendrer de nouvelles réflexions de leur part et réduire l'effet des patrons de réponses (*response patterns*). La forme différente que propose la mesure graphique peut donc alléger le fardeau du répondant, et ainsi accroître le taux de participation et la qualité des données obtenues. Pour ces raisons, l'échelle graphique offre une alternative intéressante et possiblement tout aussi utile à la mesure de l'IO que l'échelle traditionnelle, ce qu'ont d'ailleurs démontré Shamir et Kark (2004).

## Étude 1

### 2.1 Objectifs

L'étude 1 vise d'abord à traduire en français l'échelle graphique de l'IO développée par Shamir et Kark (2004). La technique des traductions parallèles à l'aveugle (TPA) fut employée pour l'élaboration d'une version française de la mesure (Lauzier et al., 2021). Cette première étude vise aussi à évaluer le degré auquel les scores à la mesure graphique française et ceux à la mesure plus traditionnelle d'IO convergent. Shamir et Kark (2004) ont suivi une démarche similaire en

ayant utilisé l'échelle de la mesure de l'IO développée par Mael et Ashforth (1992) pour évaluer la validité convergente de leur mesure graphique. Ceux-ci ont obtenu des corrélations entre 0,51 et 0,69 entre les deux échelles, selon les différents échantillons. Enfin, cette première étude a aussi pour objectif d'évaluer la fiabilité de la mesure graphique par l'entremise d'un test-retest réalisé selon un intervalle de trois mois.

## 2.2 Méthodologie

Pour cette première étude, un échantillon de convenance fut utilisé. Celui-ci se compose de 418 personnes, dont 116 ont complété à nouveau l'échelle d'identification graphique trois mois plus tard (test-retest). Les répondants à cette première étude proviennent du milieu hospitalier, ont en moyenne 43,84 ans (ET = 9,72 ans), sont majoritairement des femmes (301; 71,8%); et détiennent en moyenne 11,46 années d'expérience (ET = 9,17 ans) dans leur emploi.

### 2.2.1 Mesures

**Identification organisationnelle (graphique).** L'échelle graphique de l'IO développée par Shamir et Kark (2004) fut traduite aux fins de cette première étude. Tel qu'illustré à l'intérieur de la Figure 1, l'échelle comprend sept paires de cercles représentant chacun un degré différent de chevauchement, allant du chevauchement nul (1) au chevauchement complet (7) entre les cercles. Plus le chevauchement est prononcé, plus l'identification envers l'organisation est dite élevée. Cette mesure graphique ne divulgue qu'une seule instruction de complétion aux répondants : « *Ce graphique a pour but d'évaluer votre relation avec l'organisation à laquelle vous appartenez. Dans chaque rectangle, il y a 2 cercles. L'un représente vous et l'autre votre organisation. Choisissez parmi les sept rectangles celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre organisation* ».

INSÉRER FIGURE 1 ICI

**Identification organisationnelle (traditionnelle).** L'échelle traditionnelle de Mael et Ashforth (1992), reconnue depuis déjà plus de deux décennies pour mesurer l'IO, est l'instrument utilisé pour la mesure traditionnelle de l'IO. Cette mesure est composée de six items (p. ex. « *Quand je parle de mon organisation, je dis généralement « nous » plutôt que « ils »* ») et utilise une échelle en sept points d'ancrage pour guider les réponses des participants (1 = Fortement en désaccord; 7 = Fortement en accord). Plus le score obtenu par le répondant est élevé, plus son identification à l'organisation est forte. L'alpha de Cronbach observé pour cette échelle est de 0,90.

### 2.3 Résultats

Premièrement, pour juger de la validité convergente de l'échelle graphique en comparaison à l'échelle traditionnelle, une corrélation positive de forte amplitude a été observée entre les scores offerts par les répondants aux deux échelles de mesures ( $r = 0,61; p < 0,001$ ). Deuxièmement, pour juger de la fidélité temporelle de l'instrument, une corrélation a été calculée entre les scores offerts par les répondants aux deux temps de mesure (séparés d'une période de trois mois). Comme attendu, une corrélation positive forte a été trouvée ( $r = 0,66; p < 0,001$ ).

### 2.4 Discussion

Dans l'ensemble, les résultats observés à cette première étude suggèrent que les échelles graphique et traditionnelle convergent, et ce, en plus de montrer une bonne fiabilité temporelle de la version française de l'échelle graphique.

## Étude 2

### 3.1 Objectifs

Cette deuxième étude consiste à analyser si l'échelle graphique française se comporte de façon similaire à la mesure traditionnelle de Mael et Ashforth (1992). La façon de faire pour y arriver s'inspire de l'approche MTMM (*Multi-trait, Multi-method*) proposée par Campbell et Fiske

(1959). Plus particulièrement, cette approche permet de comparer les patrons corrélacionnels qu'entretiennent les scores de chacune des échelles (c.-à-d. graphique et traditionnelle) avec d'autres variables jugées pertinentes. Cette démarche s'inspire des travaux de Shamir et Kark (2004), qui soulignent l'importance de poursuivre la mise en relation de l'échelle graphique avec d'autres antécédents et conséquences de l'IO.

La mise en relation de la mesure graphique française se fera donc avec a) l'engagement affectif, en tant que conséquence de l'IO; b) le support organisationnel perçu (SOP), en tant que déterminant de l'IO; ainsi que c) l'insécurité d'emploi, en tant que corrélat de l'IO. Considérant les travaux passés, il est attendu que l'échelle graphique de l'IO entretiendra une corrélation positive avec l'engagement affectif (Gautam et al., 2004; Meyer et Allen, 1991; Riketta, 2005; Stinglhamber et al., 2015). Une relation positive est également attendue entre l'IO et le support organisationnel perçu (Edwards et Peccei, 2010; Eisenberg et Huntington, 1986; He et al., 2014; Sluss et Ashforth, 2008). Il est toutefois attendu que l'échelle graphique de l'IO entretiendra une corrélation négative avec l'insécurité d'emploi (Cheng et Chan, 2008; De Witte et al., 2015; Piccoli et al., 2017; Sverke et Hellgren, 2002). Enfin, il est attendu, par le fait même, que ces corrélations entre l'IO et les variables critères soient essentiellement équivalentes, voire de même amplitude, à celles observées avec l'échelle d'identification traditionnelle (c.-à-d. qu'elles ne différeront pas à  $p < 0,05$ ).

## **3.2 Méthodologie**

### **3.2.1 Participants**

Les participants à cette seconde étude proviennent de deux échantillons de convenance distincts. Chacun des échantillons est issue d'un hôpital canadien différent et est constitué majoritairement de femmes (n1 = 129 femmes [79%]; n2 = 205 femmes [75%]). Le premier

échantillon (n1 = 163) a rempli électroniquement un questionnaire comprenant l'échelle graphique de l'IO, tandis que le second (n2 = 275) a rempli électroniquement un questionnaire comprenant l'échelle traditionnelle de l'IO.

### 3.2.2 Mesures

**Identification organisationnelle (graphique).** Cette mesure est la même que pour l'étude 1.

**Identification organisationnelle (traditionnelle).** Cette mesure est la même que pour l'étude 1.

**Engagement affectif.** Cette variable a été mesurée à l'aide d'une adaptation de la version française, développée par Vandenberghe (2003), de l'échelle d'Allen et Meyer (1990). Cet instrument de mesure comprend six items (p. ex. « *J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à l'organisation* ») et réfère les réponses à sept points d'ancrage (1 = Fortement en désaccord; 7 = Fortement en accord). L'obtention d'un score élevé signifie un engagement affectif élevé de la part du répondant envers son organisation. Les alphas de Cronbach observés pour cet instrument, pour chacun des échantillons, sont de 0,81 et 0,88 respectivement.

**Soutien organisationnel perçu.** Cette variable a été mesurée à l'aide d'une version française déjà validée (Côté et al., 2021) de la version écourtée de l'échelle d'Eisenberger et ses collaborateurs (1986), qui comporte huit items (p. ex. « *Mon organisation est réellement soucieuse de mon bien-être* »). Cette échelle est basée sur sept points d'ancrage (1 = Fortement en désaccord; 7 = Fortement en accord). Un score élevé indique que l'employé perçoit un haut niveau de soutien de la part de l'organisation. Dans le cadre de cette étude, les alphas de Cronbach observés pour cet instrument sont de 0,89 et 0,86 pour chacun des échantillons.

**Insécurité d'emploi.** Cette variable a été mesurée à l'aide d'un item unique inspiré d'autres études sur ce sujet (p. ex. Lauzier et al., 2017; Shoss, 2017) (p.ex. « *Il y a des chances que je perde bientôt mon emploi* ») et utilise une échelle comprenant cinq points d'ancrage (1 = Fortement en désaccord; 5 = Fortement en accord). Un score élevé indique un haut niveau d'insécurité d'emploi perçue. Cette pratique, celle concernant l'usage d'une mesure à item unique, est déjà largement répandue dans les travaux s'intéressant à l'insécurité de l'emploi (Kim et al., 2021; Kinnunen et al., 1999; Sverke et al., 2004).

### 3.3 Résultats

Afin de comparer les patrons corrélacionnels observés pour chacune des mesures de l'IO, une matrice MTMM (Campbell et Fiske, 1959) intégrant l'ensemble des corrélacions observées entre chacune des échelles et les trois autres variables considérées a été conçue. Ces corrélacions ont ensuite été comparées entre elles. Pour chacune des paires de corrélacions, des tests servant à estimer si deux corrélacions diffèrent de façon significative (à  $p < 0,05$ ) furent réalisés. Tel qu'illustré dans le tableau 1, les corrélacions observées, puis comparées, suggèrent que les rapports entretenus par les échelles graphique et traditionnelle avec chacune des variables considérées soient essentiellement similaires, voire équivalents.

INSÉRER TABLEAU 3 ICI

### 3.4 Discussion

Les résultats observés à cette deuxième étude mettent en évidence que les mesures d'identification graphique et traditionnelle ont tendance à reproduire des patrons corrélacionnels d'amplitude essentiellement similaires avec chacune des variables considérées. Plus clairement, des corrélacions positives sont observées entre l'IO et l'engagement affectif, ainsi qu'entre l'IO et le SOP. Les comparaisons réalisées montrent que ces corrélacions calculées avec l'échelle

graphique ne diffèrent pas statistiquement de celles calculées avec l'échelle traditionnelle. Comme attendu, des corrélations négatives sont observées entre le score aux échelles d'IO et les items mesurant l'insécurité d'emploi. Bien que ces dernières n'atteignent pas le seuil de la signification, leur amplitude ne semble pas différer significativement (à  $p < 0,05$ ) selon le type d'échelle d'IO employé.

### Étude 3

#### 4.1 Objectifs

L'étude 3 a pour objectif de décroisonner l'échelle graphique de l'IO à travers trois foyers d'identification (c.-à-d. organisation, superviseur, emploi occupé) afin d'analyser les patrons corrélationnels différentiels avec certains construits peu étudiés jusqu'à maintenant (c.-à-d. engagement affectif, présentéisme, absentéisme), et ainsi évaluer le potentiel de cette nouvelle mesure de l'IO pour étudier des rapports plus précis selon différents foyers d'identification.

##### *4.1.1 L'identification organisationnelle selon différents foyers*

**L'organisation.** Figurant dans les conceptualisations primaires de l'IO, l'organisation consiste en un foyer d'identification difficile à nier. Notamment, les instruments de mesure traditionnels les plus utilisés pour mesurer l'IO réfèrent à l'individu et à l'organisation (Cheney, 1983; Mael et Ashforth, 1992). En effet, l'évaluation à ce niveau semble montrer que l'IO se définit pertinemment avec un tel référent. Des études multifocales portant sur d'autres construits, tels l'engagement organisationnel (Askew et al., 2013) et la satisfaction au travail (Johnson et al., 2006), mettent aussi en lumière que l'organisation comme foyer d'identification conduit à des résultats appréciables.

**Le superviseur.** La considération du foyer du superviseur dans la mesure de l'IO peut permettre de saisir plus précisément la relation entre l'individu et son superviseur et ses impacts organisationnels. Des auteurs ayant considéré le foyer du superviseur dans divers domaines reconnaissent les apports de son utilisation dans la compréhension de différents concepts liés aux individus (Ashforth et Johnson, 2001; Askew et al., 2013; Park et al., 2017; Perriera et al., 2018).

**L'emploi.** L'emploi et certains éléments qui y sont étroitement liés sont susceptibles d'impacter les patrons corrélationnels d'identification. Entre autres, Sluss et Ashforth (2008) suggèrent qu'un individu peut développer un sentiment d'appartenance et une identification à son emploi, à ses tâches ou encore au service qu'il offre dans le cadre de son travail. Mainhagu et Castéran (2016) ont aussi plus récemment abordé l'influence du contenu du travail sur l'attitude des employés, selon le processus d'identification.

#### ***4.1.2 Les liens entre l'identification organisationnelle et l'engagement affectif selon les différents foyers***

L'engagement affectif est « l'attachement émotionnel d'un employé, son identification et son implication dans l'organisation » [traduction libre] (Meyer et Allen, 1991, p. 67). Malgré des similarités définitionnelles entre l'IO et l'EA, certains estiment qu'ils demeurent deux construits distincts, tant théoriquement (Gautam et al., 2004) qu'empiriquement (van Knippenberg et Sleebos, 2006). Plusieurs auteurs abordent dans leurs travaux la corrélation positive entre l'EA et l'IO (Gautam et al., 2004; Marique et Stinglhamber, 2011; Riketta et van Dick, 2005). Il semble désormais reconnu qu'une relation positive existe bel et bien entre ces deux construits et que l'intensité de cette relation peut varier selon la cible d'identification (Stinglhamber et al., 2015). Puisque l'organisation est l'unique foyer d'identification dans la mesure plus traditionnelle de l'IO (Mael et Ashforth, 1992), et qu'elle occupe une place privilégiée dans la mesure de l'EA (Meyer

et Allen, 1991; Vandenberghe et al., 2009), il est logique de s'attendre à une corrélation positive entre l'EA et l'IO selon le foyer organisationnel. Depuis déjà quelques décennies, il est argumenté dans diverses études (p.ex. Bycio et al., 1995; Essig et al., 2016; Jermier et Berkes, 1979; Rhodes et Steers, 1981; Vandenberghe et al., 2009) que le développement de l'EA envers l'organisation est influencé par la relation entre l'employé et son superviseur (Meyer et Allen, 1997). La littérature explore cette relation sous plusieurs angles et suggère qu'un lien semble exister entre le superviseur, l'EA et l'organisation. Un bon nombre d'études soutiennent aussi les relations positives qu'entretiennent diverses caractéristiques et expériences d'emploi avec l'EA (Meyer et Allen, 1991; Meyer et Allen, 1997; Meyer et al., 2002; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003). À l'inverse, des expériences d'emploi à connotation plus négative seraient susceptibles de nuire à l'EA (Vandenberghe et al., 2009). L'emploi et ses diverses caractéristiques semblent donc impacter le développement de l'EA. Enfin, Scrima et ses collaborateurs (2013) montrent l'importance des caractéristiques intrinsèques du travail (implication envers son emploi) dans la promotion de l'engagement affectif selon les dimensions de l'engagement au travail. Ils abordent également le processus d'identification comme base de l'engagement affectif. Sur la base de ces arguments, il semble logique de croire que la version française de l'échelle graphique de l'IO devrait corrélérer positivement avec l'EA, et ce pour chacun des foyers d'identification.

#### ***4.1.3 Le rôle des différents foyers d'identification dans le rapport entre les comportements d'assiduité***

Les comportements d'assiduité, tels l'absentéisme et le présentéisme, sont des facteurs non négligeables au sein des organisations, puisqu'ils influencent à la fois la productivité organisationnelle et le bien-être des employés (Miraglia et Johns, 2016). Plus précisément, le présentéisme est l'action d'aller au travail lorsque l'on est malade (Johns, 2010; Miraglia et Johns, 2016), tandis que l'absentéisme est le fait de ne pas se présenter au travail comme prévu (Johns,

2008). Malgré de nombreux travaux à l'endroit de l'absentéisme, le présentéisme semble retenir l'attention depuis les quelques dernières années seulement, et ce, principalement en raison de ses retombées négatives sur les organisations et les individus (Miraglia et Johns, 2016). Ces deux comportements semblent les plus étudiés dans la littérature lorsqu'il est question d'assiduité au travail. Au fil des années, les travaux portant sur ces comportements ont contribué à nourrir l'existence de deux grandes hypothèses théoriques qui tentent d'expliquer les rapports pouvant exister entre l'absentéisme et le présentéisme. D'abord, l'*hypothèse de complémentarité* suggère que ces deux comportements pourraient être intrinsèquement liés entre eux par l'influence de déterminants communs (Gosselin et al., 2013). Autrement dit, une personne ayant tendance à s'absenter aura également tendance à faire du présentéisme, ou l'inverse. L'*hypothèse de substitution*, quant à elle, s'inscrit plutôt dans une logique dualiste où la décision d'adopter l'un de ces comportements pourrait mener à l'évitement de l'autre (MacGregor et Cunningham, 2018). Par exemple, un employé ayant tendance à s'absenter ferait moins de présentéisme. Considérant l'idée sous-jacente à cette dernière hypothèse, plusieurs facteurs, comme la culture organisationnelle, le style de supervision ou encore le fait d'occuper un emploi particulier, sont susceptibles de nuancer les rapports qu'entretiennent entre eux les comportements d'assiduité (Johns et Miraglia, 2015; Miraglia et Johns, 2016). Une préférence pour l'*hypothèse de substitution* sera donc ici adoptée lors de l'exploration de ces nuances. Notamment, la mesure de l'IO selon plusieurs cibles d'identification potentielles, telles l'organisation en soi, le superviseur et l'emploi, pourrait permettre de considérer l'influence de tels facteurs, et constituerait ainsi un mécanisme pertinent à considérer pour préciser les relations entre le présentéisme et l'absentéisme.

**Le rôle de l'identification à l'organisation dans le rapport entre les comportements d'assiduité.** Si l'on se fie aux travaux de Russo et ses collaborateurs (2013), les employés intègrent

la culture organisationnelle et adaptent leurs comportements selon les normes et politiques de l'organisation. Ce processus d'acculturation semble teinter les perceptions des employés quant à l'organisation et influencer leurs comportements d'assiduité. En conséquence, une faible latitude d'ajustement et des attentes strictes en matière de présence peuvent donc être des facteurs qui contribuent au présentéisme (Johansson et Lundberg, 2004). De plus, une organisation qui encourage et valorise la présence au travail pourrait, par le fait même, inciter les employés à se présenter au travail lorsqu'ils sont malades, et ainsi contribuer malencontreusement au présentéisme (Gosselin et Lauzier, 2011; John, 2008). Miraglia et Johns (2016) ont trouvé, pour leur part, une corrélation méta-analytique de  $p = 0,39$  entre les politiques d'absence strictes et le présentéisme. Une grande latitude décisionnelle et des attentes souples en matière de présence au travail pourraient en contrepartie accroître l'absentéisme (et donc diminuer le présentéisme). À cet égard, les travaux de plusieurs auteurs démystifient les déterminants de l'absentéisme en mettant en lumière l'importance des normes groupales et organisationnelles (Bamberger et Biron, 2007; Biron et Bamberger, 2012; Gellatly et Luchak, 1998; Russo et al., 2013; Xie et Johns, 2000). Sur la base de ces quelques idées, il semble plausible de croire qu'une identification à l'organisation influencera (positivement ou négativement) les comportements d'assiduité.

**Le rôle de l'identification au superviseur dans le rapport entre les comportements d'assiduité.** Le superviseur est un acteur important en milieu organisationnel (Becker et al., 1996; Wong, 2017). L'incidence et l'influence que le superviseur – plus spécifiquement le style de supervision – peut avoir sur les comportements des employés sont déjà bien reconnues (Fleishman et Harris, 1962; Gilbreath et Karimi, 2012; Martin et Schinke, 1998; Nyberg et al., 2008). En effet, les superviseurs agissent en tant que représentants de l'organisation en adoptant et valorisant certains comportements d'assiduité qui reflètent les normes et les valeurs de l'organisation (Ruhle

et Süß, 2019). Autrement dit, les comportements d'assiduité sont souvent exercés selon les normes organisationnelles, mais ces normes semblent être majoritairement divulguées et transmises aux employés par le biais du superviseur. Les individus s'identifiant à leur superviseur sont alors plus enclins à adopter eux aussi des comportements et attitudes similaires qui sont à la fois conformes aux valeurs et à la culture de l'organisation. Une identification au superviseur peut donc autant influencer l'individu à faire du présentéisme ou de l'absentéisme, tout dépendamment de sa perception des comportements les plus valorisés par les acteurs organisationnels, tel le superviseur (Ruhle et Süß, 2019). Par exemple superviseur peut faciliter les dispositions et planifier des accommodations liées à l'absence des employés, et par le fait même diminuer leurs sentiments négatifs liés à leur absence. Ces mesures adaptatives peuvent alors inciter les employés à préférer (plus librement) une absence lorsqu'ils sont malades (Aronsson et al., 2000; Johns, 2011; Miraglia et Johns, 2016). À cet égard, Nicolas et ses collaborateurs (2018) suggèrent que « de bonnes relations interpersonnelles avec les supérieurs hiérarchiques pourraient réduire le présentéisme, en ce sens qu'un travailleur pourrait choisir plus facilement de s'absenter quand il est malade en raison d'un sentiment d'être soutenu et éventuellement en confiance » (p. 277). Plus précisément, un style de supervision plus permissif et basé sur la confiance mutuelle pourrait contribuer à réduire le présentéisme puisque l'employé pourrait se sentir soutenu et en confiance de discuter des modalités d'absence, et ainsi inciter l'employé à s'absenter. À l'opposé, un superviseur qui adopte un style de supervision dit contrôlant (voire abusif) pourrait exercer une influence différente sur les employés (Carlson et al., 2021). Un tel style de supervision, basé sur la rigidité ou un respect trop strict de l'assiduité pourrait en contrepartie favoriser le présentéisme. Considérant les rapports divergents dont font foi les travaux passés, une attente générale est donc formulée à l'effet qu'une

identification au foyer du superviseur sera liée (positivement ou négativement) à l'absentéisme et au présentéisme.

**Le rôle de l'identification à l'emploi dans le rapport entre les comportements d'assiduité.** Certains facteurs associés à l'emploi pourraient être à l'origine du présentéisme dit *volontaire*. Cette forme de présentéisme est tributaire de la décision délibérée de l'employé d'aller travailler malgré son état de santé amoindri (Gosselin et Lauzier, 2011; Nicolas et al., 2018). Plus précisément, le sens d'engagement envers le travail (Hansen et Anderson, 2008), le contrôle sur le travail (Aronsson et Gustafsson, 2005), le sens du devoir professionnel ou encore l'intérêt intrinsèque pour les tâches à accomplir (Gosselin et Lauzier, 2011) constitueraient autant de facteurs pouvant justifier qu'un employé choisisse de se présenter au travail en étant malade. À cet égard, Sluss et Ashforth (2008) suggèrent qu'un individu peut développer un sentiment d'appartenance et une identification à son emploi, à ses tâches ou encore au service qu'il offre dans le cadre de son travail. Karanika-Murray et ses collaborateurs (2015), pour leur part, suggèrent qu'une IO élevée (comparativement à un faible niveau d'IO) pourrait potentiellement renforcer ou miner l'engagement au travail de l'employé. Bref, une IO élevée est souvent associée à un haut niveau de motivation et d'engagement de la part de l'employé (Gautam et al., 2004; Kashyap et Chaudhary, 2019; Marique et Stinglhamber, 2011; Riketta et van Dick, 2005). Enfin, les employés motivés et engagés envers leur travail pourraient tendre à faire passer le travail devant leur propre santé, et donc effectuer du présentéisme *volontaire* (Gosselin et Lauzier, 2011; Nicolas et al., 2018). À l'inverse, un manque d'engagement, de motivation et d'intérêt envers le travail et les tâches à accomplir pourrait plutôt inciter les employés à s'absenter lorsqu'ils sont malades. Considérant ce qui précède, il semble loisible de croire qu'une identification à l'emploi entretiendra des liens significatifs avec le présentéisme et l'absentéisme.

## 4.2 Méthodologie

### 4.2.1 Participants

L'échantillon de convenance utilisé pour cette troisième étude se compose de 130 employés, occupant des fonctions professionnelles (79; 61%) ou techniques (51; 39%) au sein d'une université au Québec. L'échantillon est constitué majoritairement de 103 femmes (79%) et l'âge des participants varie entre 22 et 65 ans ( $M = 43,22$  ans;  $É.-T. = 10,46$  ans).

### 4.2.2 Mesures

**Identification organisationnelle.** Cette étude utilise la même version de l'échelle graphique utilisée pour l'étude 1; avec pour seule exception l'ajout de deux autres lignes désignant à la fois les foyers d'identification envers le superviseur et celui envers l'emploi.

**Engagement affectif.** Cette mesure est la même que celle utilisée pour l'étude 2.

**Présentéisme.** Cette variable a été mesurée par l'item unique suivant : « *Au cours des 12 derniers mois, combien de jours êtes-vous allé travailler alors que vous ne vous sentiez pas bien physiquement ou psychologiquement ?* ». Cet item a été utilisé à maintes reprises dans les études s'intéressant au présentéisme (Aronsson et al., 2000; Lauzier et al., 2017), et a rapporté, dans les travaux de Demerouti et ses collaborateurs (2009), une fidélité test-retest de 0,58 pour des intervalles de 6 et 12 mois.

**Absentéisme.** L'absentéisme a été évalué par une mesure à item unique : « *Au cours des 12 derniers mois, combien de jours vous êtes-vous absenté du travail en raison de maladie ?* » (Johns, 2011; Lauzier et al., 2017).

### 4.3 Résultats

L'analyse par régression multiple fut privilégiée pour étudier les poids relatifs de chacun des foyers d'identification (c.-à-d. organisation, superviseur, emploi occupé) sur les différentes variables dépendantes (c.-à-d. engagement affectif, présentéisme, absentéisme). Considérant la proximité conceptuelle existant entre les différents foyers d'IO, les facteurs d'inflation de la variance (FIV) furent calculés. Pour chacun des trois modèles de régression calculés, les FIV oscillaient entre 1,013 et 1,342. Ces valeurs sont bien en deçà de ce qui est jugé inacceptable de 4,0 (Hair et al., 2010), ce qui laisse peu présager quant à de possibles problèmes de multicollinéarité entre les variables indépendantes incluses dans chacun des modèles.

Dans l'ensemble, les résultats aux analyses de régression répondent aux attentes préétablies pour deux des trois variables dépendantes, à savoir : l'engagement affectif et le présentéisme. Plus particulièrement, l'engagement affectif est prédit significativement par le foyer de l'organisation ( $\beta = 0,182$ ;  $p < 0,05$ ), ainsi que par le foyer de l'emploi ( $\beta = 0,351$ ;  $p < 0,01$ ). Toutefois, seul le foyer de l'emploi semble entretenir un lien négatif avec le présentéisme de façon significative : ( $\beta = -0,129$ ;  $p < 0,01$ ). Après observations, il est possible de constater que le foyer de l'emploi semble avoir un poids plus important que celui du foyer de l'organisation sur les variables dépendantes. Pour ce qui est de l'absentéisme, aucun des trois foyers ne semble prédire significativement cette variable.

INSÉRER TABLEAU 4 ICI

### 4.4 Discussion

Cette troisième étude a donné l'occasion d'élargir les possibilités d'utilisation de la mesure graphique de l'IO en considérant l'idée d'un décloisonnement selon de multiples foyers d'identification. Selon l'analyse des résultats, seul le foyer de l'emploi semble prédire

significativement l'engagement affectif, qui semble maintenir une relation négative avec l'IO. Bien que les résultats ne soient pas tous significatifs, l'ensemble des observations laisse croire que le décloisonnement de l'échelle graphique en de multiples foyers puisse affiner la précision des rapports qu'entretient l'IO avec d'autres variables.

## **Discussion générale**

### **5.1 Contributions théoriques**

La version française de l'échelle graphique de l'IO semble générer des patrons corrélationnels semblables à ceux observés avec la mesure de l'IO traditionnelle, ce qui laisse croire en leur interchangeabilité, voire à leur équivalence. Les avantages que propose la mesure graphique sont susceptibles de faciliter la mesure de l'IO auprès d'échantillons francophones et d'accroître son inclusion dans de futures études. De plus, la mise en relation de l'IO avec différents construits a permis un prolongement de son réseau nomologique (p.ex. présentisme), et donc mis en lumière la pertinence de l'inclure dans davantage de recherches. L'IO fut longtemps étudiée en se basant uniquement sur le foyer de l'organisation. L'idée de considérer ce concept selon différents foyers d'identification tend à refléter davantage la complexité et la réalité des organisations, en plus de permettre à l'IO d'évoluer conceptuellement et de s'enrichir empiriquement.

Dans leurs travaux, Shamir et Kark (2004) reconnaissent la possibilité de mesurer l'IO selon de multiples foyers d'identification, et ce en utilisant l'échelle graphique qu'ils ont développée. Dans le cadre de la présente recherche, le décloisonnement de l'échelle graphique à travers trois foyers d'identification a permis d'observer des schémas corrélationnels différentiels avec certaines variables critères, notamment l'engagement affectif et le présentisme. Cela accentue l'importance de poursuivre l'étude de l'IO en considérant différents foyers

d'identification et leurs liens avec d'autres variables. Bien que cette étude n'ait pas permis de relever des résultats significatifs selon chacun des foyers, il serait intéressant de poursuivre une telle avenue de recherche en considérant de plus grands échantillons qui permettraient possiblement de relever des effets si précis.

## **5.2 Implications pratiques**

De façon générale, la version française de l'échelle graphique converge avec la version anglaise originale (et traditionnelle), ce qui a des implications pratiques puisqu'il est désormais possible d'utiliser cette échelle graphique française auprès de populations francophones. Cela favorise par le fait même son inclusion dans un plus grand nombre d'études et de contextes organisationnels. Considéré comme un concept lié à un large éventail d'attitudes et de comportements des membres (Karanika-Murray et al., 2015; Riketta, 2005), l'IO est une cible d'intérêt pour les organisations qui souhaitent investir dans des moyens pour mobiliser et engager leurs employés (Mael et Ashforth, 1992). La présente recherche contribue donc à la simplification et à l'accessibilité de la mesure de l'IO, tout en relevant la pertinence d'étudier l'IO selon de multiples foyers d'identification. En effet, le décloisonnement de l'IO à travers différents foyers semble allouer une compréhension plus précise et nuancée du concept, ce qui peut rejoindre davantage certains intérêts organisationnels et influencer les pratiques.

## **5.3 Limites et pistes de recherche**

Cette recherche et les études qu'elle comprend n'est pas sans limites. Tout d'abord, bien que les démarches méthodologiques se basent sur plusieurs échantillons, ces derniers sont de petites tailles et consistent en des échantillons de convenance. Ceux-ci peuvent donc être sujets à l'influence de certains biais (p. ex. biais d'auto-sélection). Les résultats obtenus se limitent donc aux échantillons utilisés et il serait intéressant d'étendre les analyses sur un plus grand nombre de

participants. Une seconde limite potentielle est en fait le recours à une mesure composée d'un seul item. Bien que l'utilisation d'une mesure à item unique soit tout aussi efficace qu'une mesure multi-item dans la mesure de certains construits, il demeure qu'une telle mesure requiert des preuves de validité et fidélité substantielles et consistantes pour étayer sa pleine efficacité. Les études 1 et 2 ont contribué à ces processus rigoureux, sans pour autant avoir fourni des preuves définitives à la validité et la fiabilité de l'échelle graphique de l'IO. D'ailleurs, ces études utilisaient des devis transversaux et il serait intéressant de reconsidérer celles-ci en privilégiant des devis qui allouent l'étude de variables plus espacées dans le temps, afin d'ajouter davantage de rigueur à la démarche. Pour ce qui est de l'étude 3, les observations témoignent de l'utilité de considérer de multiples foyers d'identification dans la mesure de l'IO et dans la compréhension de ses mécanismes sous-jacents. Le décloisonnement de l'échelle graphique en trois foyers d'identification (c.-à-d. organisation, superviseur, emploi) a permis d'observer des schémas corrélationnels qui aident à mieux saisir les mécanismes sous-jacents de l'IO. Les associations observées contribuent à expliquer l'influence de l'IO sur certaines composantes humaines et organisationnelles, comme l'engagement affectif et le présentéisme. De plus, ces observations suggèrent que ces composantes puissent dépendre d'éléments associés aux différents foyers d'identification. Toutefois, le caractère exploratoire de cette étude renforce le besoin de poursuivre les analyses sur d'autres échantillons. On ne peut alors qu'inviter d'autres chercheurs à poursuivre les contributions de validation en reprenant l'échelle graphique de l'IO dans leurs travaux.

## Conclusion

Cette recherche avait pour principal objectif de contribuer à l'adaptation française d'une échelle graphique de l'IO, en utilisant une démarche centrée sur le prolongement du réseau nomologique et le décloisonnement des différents foyers d'identification. Dans l'ensemble, la version française de l'échelle graphique de l'IO converge avec la mesure plus traditionnelle et semble être tout aussi efficace, en plus de présenter une utilisation simplifiée. Ceci a des implications pratiques non négligeables puisqu'il est maintenant possible de promouvoir son utilisation auprès des populations francophones et poursuivre d'autres études et analyses. La mesure graphique montre également le potentiel d'évaluer l'IO selon différents foyers d'identification, ce qui souligne sa pertinence pour des recherches futures et renforce l'utilité d'explorer de multiples foyers. L'identification à l'équipe ou le groupe de travail, implicitement considérés dans les travaux de Shamir et Karks (2004), pourraient d'ailleurs constituer des foyers d'intérêt pour d'éventuelles études. En étudiant l'IO en tant que concept multidimensionnel composé de différents foyers, Dick et ses collaborateurs (2004) soulignent également la pertinence de considérer l'équipe de travail comme foyer d'identification pour mettre en œuvre des pratiques plus ciblées et appropriées, notamment en ce qui a trait l'amélioration du climat de l'équipe. De plus, le réseau nomologique de l'IO s'est vu prolongé grâce à la mise en relation du construit avec certaines variables critères lors des démarches méthodologiques. Ce prolongement pourrait favoriser l'inclusion de l'IO dans un plus grand nombre d'études et ainsi contribuer à son évolution conceptuelle. Les tendances observées offrent donc la possibilité d'améliorer la mesure de l'IO et de mieux comprendre ses mécanismes sous-jacents.

## Références

- Allen, M. S., Iliescu, D., et Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 1-5. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000699>
- Allen, N. J. et Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ang, L., et Eisend, M. (2018). Single versus multiple measurement of attitudes: A meta-analysis of advertising studies validates the single-item measure approach. *Journal of Advertising Research*, 58(2), 218–227. <https://doi.org/10.2501/JAR-2017-001>
- Aron, A., Aron, E. N., et Smollan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 596-612.
- Aronsson, G., et Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958–966. <http://dx.doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson, G., Gustafsson, K. et Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Ashforth, B. et Johnson, S. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. Dans M. A. Hogg et D. J. Terry (Eds.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (p. 31-48). Psychology Press Publishing.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. et Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management Inquiry*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E. et Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Askew, K., Taing, M. et Johnson, R. (2013). The effects of commitment to multiple foci: an analysis of relative influence and interactions. *Human Performance*, 26(3), 171-190. <https://doi.org/10.1080/08959285.2013.795571>
- Biron, M. et Bamberger, P. (2012). Aversive workplace conditions and absenteeism: Taking referent group norms and supervisor support into account. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 901-912. <https://doi.org/10.1037/a0027437>
- Brown, E. A. et Grice, J. W. (2011). One is enough: Single-item measurement via the dynamic analog scale. *Sage*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244011428647>

- Bycio, P., Allen, J. S. et Hackett, R. D. (1995). Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Campbell, D. T. et Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *APA PsycArticles*, 56(2), 81-105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Carlson, D., Thompson, M. J., Hunter, E. M., et Whitten, G. D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.05.003>
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Taylor & Francis Group*, 50(4), 342-362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
- Cheng, G. H. L. et Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Côté, K., Lauzier, M. et Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- de Beer, L. T. (2014). The effect of presenteeism-related health conditions on employee work engagement levels: A comparison between groups. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.640>
- De Witte, H., Vander Elst, T. et De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable Working Lives*, 109-128. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7)
- Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. et Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 38-50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. et Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. doi:10.1348/096317904774202135
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. et Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review [Article]. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>

- Edwards, M. R. et Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology* 9(1), 17-26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberg, R. et Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Essig, M., Glas, A., Selviaridis, K. et Roehrich, J. (2016). Performance-based contracting in business markets. *Industrial Marketing Management*, 59, 5-11.
- Fisher, G. G., Matthews, R. A. et Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3-23. <https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Fleishman, E. A. et Harris, E. F. (1962). Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover. *Personnel Psychology*, 15(2), 43-56. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1962.tb01845.x>
- Gautam, T., Van Dick, R. et Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Psychology*, 7(3), 301-315.
- Gilbreath, B. et Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7, 114-131.
- Gosselin, E., Lemyre, L., et Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Gosselin, E. et Lauzier, M. (2011). Le présentéisme : Lorsque la présence n'est pas garante de la performance. *Lavoisier*, 2(211), 15-27. <https://doi.org/10.3166/RFG.211.15-27>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. et Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editione éd.). Pearson.
- He, H., Pham, H. Q., Baruch, Y. et Zhu, W. (2014). Perceived organizational support and organizational identification: joint moderating effects of employee exchange ideology and employee investment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2772-2795. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.908315>
- Jermier, J. M. et Berkes, L. J. (1979). Leader behavior in a police command bureaucracy: A closer look at the quasi-military model. *Administrative Science Quarterly*, 24, 2-23.
- Johansson, G. et Lundberg, I. (2004). Adjustment Latitude and Attendance Requirements as Determinants of Sickness Absence or Attendance. Empirical Tests of the Illness Flexibility Model. *Social Science Medicine*, 58(10), 1857-1868. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00407-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00407-6)

- Johns, G. (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. Dans C. L. Cooper et J. Barling (dir.), *The Sage handbook of organizational behavior* (vol. 1, p. 160-177). Sage. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n10>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483–500.
- Johns, G. et Miraglia, M. (2015). The reliability, validity, and accuracy of self-reported absenteeism from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/a0037754>
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. M. et Lloyd, J. M. (2006). Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498-506. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.498>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. et Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Kashyap, V. et Chaudary, R. (2019). Linking employer brand image and work engagement: Modelling organizational identification and trust in organization as mediators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(2), 177-201. <https://doi.org/10.1177/2322093719844644>
- Kim, I. H., Choi, C. C., Urbanoski, K., Park, J. et Kim, J. M. (2021). Is job insecurity worse for mental health than having a part-time job in Canada? *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 54(2), 110-118. <https://doi.org/10.3961/jpmp.20.179>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. et Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *Eur J Work Organ Psychol*, 8(2), 243-260.
- Lauzier, M., Melançon, S. et Côté, K. (2017). L'effet du stress perçu sur les comportements d'absentéisme et de présentéisme: Le rôle médiateur de l'état de santé. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 49(4), 221-230.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- Lohaus, D. et Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29, 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- MacGregor, J., et Cunningham, B. (2018). To be or not to be...at work while ill: A choice between sickness presenteeism and sickness absenteeism in the workplace. *Journal of*

- Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(4), 314-327.  
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2018-0007>
- Mael, F. et Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mainhagu, S. et Castéran, H. (2016). L'identification au contenu du travail comme déterminant du souhait de rester dans un emploi. Département des relations industrielles, Université Laval, 71(3), 544-569.
- Marique, G. et Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment: The mediating role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 107-117. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000040>
- Martin, U. et Schinke, S. P. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28, 51– 62.
- Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Revue*, 1, 61-89.  
<https://doi.org/0.1016/1053-4822>
- Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.
- 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*, 61(1), 20-52.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Miraglia, M. et Johns, G. (2016). Going to work III: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Nyberg, A., Westerlund, H., Magnusson, L., et Theorell, T. (2008). Managerial is associated with reported sickness absence and sickness presenteeism among Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36, 803-811.
- Park, H., Hoobler, J. M., Wu, J., Liden, R. C., Hu, J. et Wilson, M. S. (2017). Abusive supervision and employee deviance: A multifoci justice perspective. *Journal of Business Ethics*, <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3749-2>
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E. et De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8).
- Rhodes, S. et Steers, R. (1981). A Systematic Approach to Diagnosing Employee Absenteeism. *Employee Relations*, 3(2), 17-22.

- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Riketta, M. et van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior* 67, 490–510. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>
- Robinson, M. A. (2017). Using multi-item psychometric scales for research and practice in human resource management. *Human Resource Management*, 57(3), 739-750. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21852>
- Ruhle, S. A. et Süß, S. (2019). Presenteeism and absenteeism at work—an analysis of archetypes of sickness attendance cultures. *Journal of Business and Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09615-0>
- Russo, S. D., Miraglia, M., Borgogni, L. et Johns, G. (2013). How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 209-217. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.005>
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E. et Falgares, G. (2013). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159-2173. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.862289>
- Shamir, B. et Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 115–123.
- Sluss, D. M. et Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19(6), 807–823. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0349>
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D. et Bertrand, F. (2015). Employees’ organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach. *PLoS ONE*, 10(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123955>
- Stinglhamber, F. et Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270. <https://doi.org/10.1002/job.192>
- Sverke, M. et Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. et Goslinga, S. (2004). Job insecurity and union membership: European Unions in the wake of flexible production. Dans (p. 51-66). Peter Lang.

- Tajfel, H. et Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. Dans S. a. A. Worchel, W.G (dir.), *Psychology of Intergroup Relations* (2e éd., p. 7-24). Nelson Hall.
- Tropp, L. R. et Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 585-600.
- van Knippenberg, D. et Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- van Knippenberg, D., van Dick, R. et Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Vandenberghe, C. (2003). Concilier le rendement et le bien-être au travail : Le rôle de l'engagement organisationnel. Dans A. S. Dans R. Foucher et L. Brunet (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 135-151). Éditions Nouvelles.
- Vandenberghe, C., Landry, G. et Panaccio, A.-J. (2009). L'engagement organisationnel. Dans C. organisationnel (dir.), *Théorie des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel* (J. Rojot, P. Roussel et C. Vandenberghe (Éds.)e éd., vol. 3, p. 275-306). Groupe de Boeck.
- Weigelt, O., Gierer, P., Prem, R., Fellmann, M., Lambusch, F., Siestrup, K., Marcus, B., Franke, T., Tsantidis, S., Golla, M., Claudia Wyss, C., et Blume, J. (2022). Time to recharge batteries – development and validation of a pictorial scale of human energy, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2050218>

Figure 1. Mesure graphique à item unique pour l'identification organisationnelle

Ce graphique a pour but d'évaluer votre relation avec l'organisation à laquelle vous appartenez. Dans chacun des rectangles ci-dessous, il y a 2 cercles. L'un représente vous et l'autre votre organisation. Choisissez parmi les sept rectangles celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre organisation.

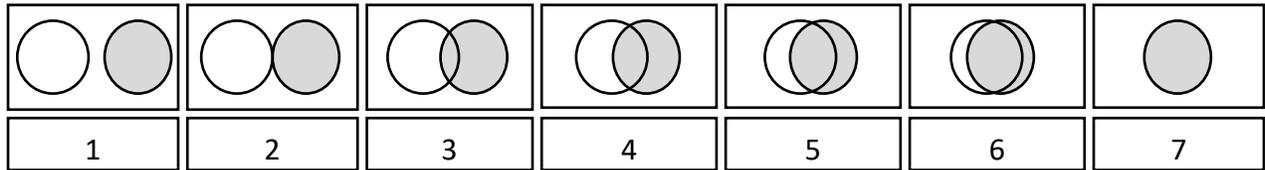


Tableau 3. Comparaison des patrons corrélationnels entretenus par chacune des échelles d'identification organisationnelle

Variables	r (n <sub>1</sub> )	r (n <sub>2</sub> )	Z	p (unilatéral)	Conclusions
Engagement affectif	0,671**	0,637**	0,58	> 0,05	Différence non significatif
Soutien organisationnel perçu	0,391**	0,340**	0,58	> 0,05	Différence non significatif
Insécurité d'emploi	-0,142†	-0,100†	0,42	> 0,05	Différence non significatif

Note. n<sub>1</sub> = 163; n<sub>2</sub> = 275. \*\* =  $p < 0,01$ ; † =  $p < 0,10$ .

Tableau 4. Résultats des régressions multiples pour chacune des variables dépendantes

	Engagement affectif			Présentéisme			Absentéisme		
	B	ES	$\beta$	B	ES	$\beta$	B	ES	$\beta$
Âge	-0,016	0,029	-0,046	-0,008	0,006	-0,107	-0,001	0,006	-0,013
Sexe	0,895	0,743	0,102	0,274	0,160	0,145	-0,137	0,160	-0,076
IO-Organisation	0,671	0,189	0,182*	-0,062	0,047	-0,101	0,003	0,051	-0,008
IO-Superviseur	0,073	0,205	0,034	-0,002	0,044	-0,003	0,096	0,041	-0,114 <sup>†</sup>
IO-Emploi	0,826	0,245	0,351**	-0,150	0,053	-0,129*	0,077	0,067	-0,037
	F	3,729**		F	2,011*		F	0,915	
	R <sup>2</sup>	9,2%		R <sup>2</sup>	1,9%		R <sup>2</sup>	0,7%	

Notes. N (méthode introduire) = 130. IO = Identification organisationnelle. ES = Erreur standard. <sup>†</sup>  $p < 0,10$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

## Conclusion générale

Depuis plus de trois décennies, l'intérêt pour l'IO ne cesse de croître. Que ce soit en raison de son influence sur les attitudes et comportements des membres d'une organisation (Karanika-Murray et al., 2015), ou encore du fondement qu'il représente au développement de stratégies et pratiques organisationnelles (Edwards, 2005), le concept de l'IO s'est forgé une place indéniable dans la littérature (Miscenko et Day, 2016). Ses bases conceptuelles s'apparentent aux fondements de la TIS et représentent même une transposition plus concrète et tangible de cette théorie (Riketta, 2005). Au fil des années, un bon nombre de travaux ont popularisé différentes conceptualisations de l'IO (Albert et Whetten, 1985; Ashforth et Mael, 1989; Cheney, 1983; Mael et Ashforth, 1992; Patchen, 1970; Whetten, 2006) et suggéré diverses façons de mesurer ce construit (Bergami et Bagozzi, 2000; Cheney, 1983; Mael et Ashforth, 1992; O'Reilly et Chatman, 1986). De plus, on reconnaît désormais la pertinence de mesurer l'IO en tenant compte de plusieurs foyers d'identification, et non pas uniquement de l'organisation comme un tout (Edwards et Peccei, 2010; Farooq et al., 2017; Kiazad et al., 2015; Millward et Haslam, 2013; Vora et Kostova, 2007).

En s'inspirant d'une échelle plus traditionnelle (Mael et Ashforth, 1992) ayant déjà fait ses preuves (Bergami et Bagozzi, 2000; Riketta, 2005), Shamir et Kark (2004) ont développé une échelle graphique constituée d'un seul item pour mesurer l'IO. Considérant les avantages qu'offrent les qualités psychométriques d'une telle mesure, la présente recherche visait une adaptation française de cette échelle graphique afin de la rendre accessible aux populations françaises. Plus précisément, une première étude poursuivait deux objectifs. D'une part, celle-ci cherchait à évaluer la convergence de la mesure graphique française avec la mesure traditionnelle de l'IO. D'autre part, celle-ci tenait aussi à évaluer la fiabilité de la mesure graphique française en étudiant la stabilité des résultats dans le temps (selon un intervalle de trois mois). Dans

l'ensemble, les résultats observés suggèrent que les échelles graphique et traditionnelle convergent, et ce, en plus de montrer une bonne fiabilité temporelle de la version française de l'échelle graphique.

Une seconde étude visait quant à elle à analyser si l'échelle graphique française se comporte de façon similaire à la mesure traditionnelle de Mael et Ashforth (1992), en s'inspirant de l'approche MTMM (*Multi-trait, Multi-method*) proposée par Campbell et Fiske (1959). Cette approche a permis de comparer les patrons corrélationnels qu'entretiennent les scores de chacune des échelles (c.-à-d. graphique et traditionnelle) avec d'autres variables jugées pertinentes (c.-à-d. EA, SOP et IE). Les résultats observés à cette deuxième étude mettent en évidence que les mesures d'identification graphique et traditionnelle ont tendance à reproduire des patrons corrélationnels d'amplitude essentiellement similaires avec chacune des variables considérées. Plus clairement, des corrélations positives sont observées entre l'IO et l'EA, ainsi qu'entre l'IO et le SOP. Les comparaisons réalisées montrent que ces corrélations calculées avec l'échelle graphique ne diffèrent pas statistiquement de celles calculées avec l'échelle traditionnelle. De plus, des corrélations négatives sont observées entre le score aux échelles d'IO et les items mesurant l'IE. Bien que ces dernières n'atteignent pas le seuil de la signification, leur amplitude ne semble pas varier selon le type d'échelle d'IO employé.

Une troisième et dernière étude avait pour objectif de décloisonner l'échelle graphique de l'IO à travers trois foyers d'identification (c.-à-d. organisation, superviseur, emploi occupé) afin d'analyser les patrons corrélationnels différentiels avec certains construits (c.-à-d. EA, présentéisme, absentéisme), et ainsi évaluer le potentiel de cette nouvelle mesure pour étudier des rapports plus précis à travers différents foyers d'identification. Selon l'analyse des résultats, deux des foyers d'identification étudiés (c.-à-d. organisation, emploi) semblent prédire positivement

l'EA de façon significative et le foyer de l'emploi semble plus important dans cette prédiction. Qui plus est, seul le foyer de l'emploi semble prédire significativement le présentéisme, qui semble entretenir une relation négative avec l'IO. Le foyer du superviseur ne révèle, quant à lui, aucun lien significatif avec les construits étudiés. L'identification au superviseur semble influencer de façon ambiguë les attitudes et comportements de l'employé, puisque ceux-ci semblent dépendre des comportements qu'il perçoit comme valorisés par son superviseur. Par exemple, l'individu peut faire davantage de présentéisme ou d'absentéisme, tout dépendamment des comportements d'assiduité encouragés et valorisés par son superviseur (Aronsson et al., 2000; Johns, 2011; Ruhle et Süß, 2019). Étudier les précisions relationnelles du foyer d'identification au superviseur pourrait alors constituer un défi, notamment, lorsque les valeurs organisationnelles et celles du superviseur sont contradictoires. Bien que les résultats ne soient pas tous significatifs, l'ensemble des observations suggère que le décloisonnement de l'échelle graphique en de multiples foyers puisse affiner la précision des rapports qu'entretient l'IO avec d'autres variables. Dans leurs travaux, Shamir et Kark (2004) avaient également reconnu la possibilité de mesurer l'IO selon de multiples foyers d'identification, et ce en utilisant l'échelle graphique qu'ils ont développée. Cette troisième étude a donc donné l'occasion d'élargir les possibilités d'utilisation de la mesure graphique de l'IO en considérant l'idée d'un décloisonnement selon de multiples foyers d'identification.

Cette recherche et les études qui la composent ont eu des contributions théoriques, ainsi que des implications pratiques. D'un point de vue théorique, la version française de l'échelle graphique de l'IO semble générer des patrons corrélationnels semblables à ceux observés avec la mesure traditionnelle, ce qui laisse croire en leur interchangeabilité, voire à leur équivalence. De plus, la mise en relation de l'IO avec différents construits a permis un prolongement de son réseau nomologique, et donc renforcé la pertinence de l'inclure dans davantage d'études. Au niveau

pratique, la convergence de la version française de l'échelle graphique avec la version anglaise originale (et traditionnelle) laisse croire qu'il est possible d'utiliser l'échelle graphique française en contexte francophone. La présente recherche contribue donc à la simplification et à l'accessibilité de la mesure de l'IO, tout en relevant la pertinence d'étudier l'IO selon de multiples foyers d'identification.

Malgré tout, les démarches méthodologiques ne sont pas sans limites. Plus concrètement, les résultats obtenus se limitent à des échantillons de convenance et de petites tailles. De plus, bien que la présente recherche ait humblement contribué aux processus de validation de cette échelle graphique, cette dernière requiert, comme toute mesure à item unique, des preuves de validité et fidélité substantielles. D'une perspective plus exploratoire, cette recherche suggère également la pertinence et l'utilité de considérer de multiples foyers d'identification dans la mesure de l'IO et dans la compréhension de ses mécanismes sous-jacents. L'identification à l'équipe ou le groupe de travail, implicitement considérés dans les travaux de Shamir et Karks (2004), pourraient d'ailleurs constituer des foyers d'intérêt pour d'éventuelles études. En étudiant l'IO en tant que concept multidimensionnel composé de différents foyers, Dick et ses collaborateurs (2004) soulignent également la pertinence de considérer l'équipe de travail comme foyer d'identification pour mettre en œuvre des pratiques plus ciblées et appropriées, notamment en ce qui a trait à l'amélioration du climat de l'équipe. Enfin, il va donc de soi d'inviter d'autres chercheurs à poursuivre ces contributions à la mesure de l'IO en reprenant l'échelle graphique dans leurs travaux.

## Références

- Adler, S. et Golan, J. (1981). Lateness as a withdrawal behavior. *Journal of Applied Psychology*, 66, 544-554.
- Admasachew, L. et Dawson, J. (2011). The association between presenteeism and engagement in national health service staff. *Journal of Health Services Research and Policy*, 16(1), 29-33. <https://doi.org/10.1258/jhsrp.2010.010085>
- Aicher, B., Peil, H. et Peil, B. (2012). Pain measurement: Visual Analogue Scale (VAS) and Verbal Rating Scale (VRS) in clinical trials with OTC analgesics in headache. *Sage*, 32(3), 185-197. <https://doi.org/10.1177/03331024111430856>
- Albert, S., Ashforth, B. E. et Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Albert, S. et Whetten, D. A. (1985). Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Allen, M. S., Iliescu, D. et Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 1-5. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000699>
- Allen, N. J. et Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amernic, J. H. et Aranya, N. (1983). Organizational commitment: Testing two theories. *Relations industrielles*, 38(2), 319–343. <https://doi.org/10.7202/029355ar>
- Anand, K. et Dhamija, A. (2019). Job satisfaction: Essence of affective commitment. *Restaurant Business*, 118(10), 575-582.
- Ang, L. et Eisend, M. (2018). Single versus multiple measurement of attitudes: A meta-analysis of advertising studies validates the single-item measure approach. *Journal of Advertising Research*, 58(2), 218–227. <https://doi.org/10.2501/JAR-2017-001>
- Aron, A., Aron, E. N. et Smollan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 596-612.
- Aronsson, G. et Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958–966. <http://dx.doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson, G., Gustafsson, K. et Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>

- Ashforth, B. et Johnson, S. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. Dans M. A. Hogg et D. J. Terry (Eds.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (p. 31-48). Psychology Press Publishing.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *Academy of Management Review*, *10*, 837-847.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. et Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management Inquiry*, *34*(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E. et Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, *14*(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Saks, A. M. et Lee, R. T. (1998). Socialization and newcomer adjustment : The role of organizational context. *Human Relations*, *51*, 897-926.
- Askew, K., Taing, M. et Johnson, R. (2013). The effects of commitment to multiple foci: an analysis of relative influence and interactions. *Human Performance*, *26*(3), 171-190. <https://doi.org/10.1080/08959285.2013.795571>
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. et Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, *20*(3), 311-328. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x>
- Bamberger, P. et Biron, M. (2007). Group norms and excessive absenteeism: The role of peer referent others. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *103*, 179-196.
- Barker, J. R. et Tompkins, P. K. (1994). Identification in the self-managing organization: Characteristics of target and tenure. *Human Communication Research*, *21*, 223-240.
- Barrett, P. T. et Paltiel, L. (1996). Can a single item replace an entire scale? POP vs the OPQ 5.2. *Selection and Development Review*, *12*(6), 1-4.
- Becker, T. E. et Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 177-190. <https://doi.org/10.1002/job.4030140207>
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. et Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases for employee commitment: implications for job performance. *Academy of Management Journal*, *39*(2), 464-482.
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V. et Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *54*, 494-501.
- Benedetto, P. (2008). Chapitre 4. Le soi. Dans : P. Benedetto, *Psychologie de la personnalité* (pp. 51-60). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

- Bergami, M. et Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology* 39, 555-577.
- Bergkvist, L. (2016). The nature of doubly concrete constructs and how to identify them. *Journal of Business Research* (in press).
- Bergkvist, L. et Rossiter, J. R. (2007). The predictive validity of multiple-item versus single-item measures of the same constructs. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 44(2), 175-184. <https://doi.org/10.1509/jmkr.44.2.175>
- Bhattacharya, C. B., Rao, H. et Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Bieri, D., Reeve, R. A., Champion, G. D., Addicoat, L. et Ziegler, J. B. (1990). The Faces Pain Scale for the self-assessment of the severity of pain experienced by children: Development, initial validation, and preliminary investigation for ratio scale properties. *Pain*, 41, 139-150.
- Biron, M. et Bamberger, P. (2012). Aversive Workplace Conditions and Absenteeism: Taking Referent Group Norms and Supervisor Support Into Account. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 901-912. <https://doi.org/10.1037/a0027437>
- Boroş, S. (2008). Organizational identification: theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognitie, Creier, Comportament [Cognition, Brain, Behavior]*, 12(1), 1-27.
- Brand, K. et Al-Rais, A. (2019). Pain assessment in children. *Anaesthesia & Intensive Care Medicine*, 20(6), 314-317. <https://doi.org/10.1016/j.mpaic.2019.03.003>
- Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19, 296–317. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12152>
- Brown, E. A. et Grice, J. W. (2011). One is Enough: Single-Item Measurement via the Dynamic Analog Scale. *Sage*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244011428647>
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Bryman, A. et Bell, E. (2003). *Business research methods*.
- Butt, Z., Wagner, L. I., Beaumont, J. L., Paice, J. A., Peterman, A. H., Shevrin, D., Von Roenn, J. H., Carro, G., Straus, J. L., Muir, C. et Cella, D. (2008). Use of a Single-Item Screening Tool to Detect Clinically Significant Fatigue, Pain, Distress, and Anorexia in Ambulatory Cancer Practice. *Journal of Pain and Symptom Management*, 35(1), 20-30. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2007.02.040>

- Bycio, P., Allen, J. S. et Hackett, R. D. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Cachat-Rosset, G., Klarsfeld, A. et Carillo, K. (2021). Analyse multi-niveau de l'effet du climat diversité sur l'identification organisationnelle – Importance de la perception d'« insider ». *Revue de gestion des ressources humaines*, 121, 3-19.
- Campbell, D. T. et Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *APA PsycArticles*, 56(2), 81-105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cao, X., Yumul, R., Ofelia Loani Elvir Lazo, O. L. E., Friedman, J., Durra, O., Zhang, X. et White, P. F. (2017). A novel visual facial anxiety scale for assessing preoperative anxiety. *PLoS ONE*, 12(2), 1-7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171233>
- Carlson, D., Thompson, M. J., Hunter, E. M., et Whitten, G. D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.05.003>
- Çetin, M. (2016). An exploratory study of presenteeism in Turkish context. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 6, 24-38. <https://doi.org/10.5195/EMAJ.2016.93>
- Chédotel, F. (2004). L'ambivalence de l'identification organisationnelle: Revue de littérature et pistes de recherche. *Cairn Info*, 1(1), 59 à 75.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Taylor & Francis Group*, 50(4), 342-362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
- Cheney, G. et Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/10510978709368225>
- Cheng, G. H. L. et Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A. et Talamo, A. (2017). The impact of qualitative job insecurity on identification with the organization: The moderating role of overall organizational justice. *Swiss Journal Psychology*, 76(3), 117-123. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000197>
- Chretien, L., Arcand, G., Tellier, G. et Arcand, M. (2005). Impacts des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance organisationnelle des entreprises de gestion de projets. *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(1), 107-128.
- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, 64–73. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.040>

- Cohen, J. et Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences [Computer software]*. Erlbaum.
- Côté, K., Lauzier, M. et Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Cropanzano, R. et Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cuhadar, E. et Dayton, B. (2011). The Social Psychology of Identity and Inter-group Conflict: From Theory to Practice. *International Studies Perspectives*, 12, 273–293.
- de Beer, L. T. (2014). The effect of presenteeism-related health conditions on employee work engagement levels: A comparison between groups. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.640>
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work. Dans K. D. W. In R. Bouwen, H. De Witte et T. Taillieu (dir.), *Van groep tot gemeenschap* (p. 325-350). Garant.
- De Witte, H., Vander Elst, T. et De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. *Sustainable Working Lives*, 109-128. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7)
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of leader-member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(1), 21-34. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134310102>
- Deery, S., Walsh, J. et Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 352–369. <https://doi.org/10.1111/joop.12051>
- Dejours, C. (2002). *Le facteur humain* (3<sup>e</sup> éd.). PUF, coll. Que sais-je?
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant*. Payot.
- Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. et Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 38-50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A. et Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *J Bus Ethics*, 145, 183–199. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2907-7>

- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P. et Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 434-449.
- Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. et Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. doi:10.1348/096317904774202135
- Diedenhofen, B. et Musch, J. (2015). Correction: cocor: A Comprehensive Solution for the Statistical Comparison of Correlations. *PLoS ONE*, 10(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0131499>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. et Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (4<sup>e</sup> éd.). Wiley.
- Dubar, C. (2015). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01>
- Dunbar, N. E., Gangi, K., Coveleski, S., Adams, A., Bernhold, Q. et Giles, H. (2016). When Is It Acceptable to Lie? Interpersonal and Intergroup Perspectives on Deception. *Communication Studies*, 67(2), 129-146. <https://doi.org/10.1080/10510974.2016.1146911>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. et Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Echchakoui, S. (2016). Addressing Differences Between Inbound and Outbound Agents for Effective Call Center Management. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(1), 70-86. <https://doi.org/10.1002/joe.21757>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review [Article]. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Edwards, M. R. et Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology* 9(1), 17-26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberg, R. et Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. et Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Elo, A.-L., Leppänen, A. et Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scand J Work Environ Health*, 29(6), 444-451.
- Elsbach, K. (1999). An expanded model of organizational identification. *Research in Organizational Behavior*, 21, 163-200.

- Essig, M., Glas, A., Selviaridis, K. et Roehrich, J. (2016). Performance-Based Contracting in Business Markets. *Industrial Marketing Management*, 59, 5-11.
- Farmer, A. et Magee, C. (2020). Social Identity Theory Guides Junior Leader to Excellence. *Military Medicine*, 185(5), 365-366.
- Fiol, C. M. et Huff, A. S. (1992). Maps for managers: Where are we? Where do we go from here? *Journal of Managrat Studies* 29(3).
- Fisher, G. G., Matthews, R. A. et Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3-23. <https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Fleishman, E. A. et Harris, E. F. (1962). Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover. *Personnel Psychology*, 15(2), 43-56. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1962.tb01845.x>
- Foote, N. N. (1951). identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Foreman, P. et Sheep, M. L. (2018). Multiple organizational identities, identity cognitions and organizational identification. *Academy og Management*, 2018(1). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.18559>
- Foreman, P. et Whetten, D. A. (2002). Members' Identification with Multiple-Identity Organizations\*. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Fray, A.-M. et Picouleau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, 38(8), 72-88. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>
- Fuchs, C. et Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research. *DBW*, 69(2), 195-210.
- Gaertner, L. et Schopler, J. (1998). Perceived ingroup entitativity and intergroup bias: An interconnection of self and others. *European Journal of Social Psychology Quarterly*, 28, 963-980.
- Gagné, M. et Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B. et Pierce, J. L. (1998). Single-Item Versus Multiple-Item Measurement Scales: An Empirical Comparison. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 898-915. <https://doi.org/10.1177/0013164498058006003>
- Gautam, T., Van Dick, R. et Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Psychology*, 7(3), 301-315.

- Gellatly, I. R. et Luchak, A. A. (1998). Personal and organizational determinants of perceived absence norms. *Human Relations*, 51, 1085-1102.
- Gilbreath, B. et Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7, 114-131.
- Gimeno, D., Benavides, F. G., Amick, B. C., Benach, J. et Martinez, J. M. (2004). Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58, 870-876.
- Gosselin, E., Lemyre, L., et Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Gosselin, E. et Lauzier, M. (2011). Le présentéisme : Lorsque la présence n'est pas garante de la performance. *Lavoisier*, 2(211), 15-27. <https://doi.org/10.3166/RFG.211.15-27>
- Groves, R. M. (2004). *Survey errors and survey costs*. Wiley.
- Gutierrez, B., Howard-Grenville, J. et Scully, M. A. (2010). The faithful rise up: Split identification and an unlikely change effort [Article]. *Academy of Management Journal*, 53(4), 673-699. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.52814362>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. et Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7<sup>th</sup> Edition<sup>e</sup> éd.). Pearson.
- Halbesleben, J., Whitman, M. V. et Crawford, W. S. (2014). A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review*, 24(2), 177-192. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.09.001>
- Hall, D. T. et Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career patterns and organizational types. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Hall, D. T., Schneider, B. et Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Hansen, C. D. et Andersen, J. H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67, 956-964.
- He, H. et Brown, B. A. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Sage*, 38(1), 3-35. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- He, H., Pham, H. Q., Baruch, Y. et Zhu, W. (2014). Perceived organizational support and organizational identification: joint moderating effects of employee exchange ideology and employee investment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2772-2795. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.908315>

- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., Oksanen, T., Kivimäki, M. et Vahtera, J. (2010). Association of Contractual and Subjective Job Insecurity With Sickness Presenteeism Among Public Sector Employee. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 830-835. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181ec7e23>
- Hinck, A. S. et Carr, T. C. (2020). Advancing a Dual-Process Model to Explain Interpersonal Versus Intergroup Communication in Social Media. *Communication Theory*. <https://doi.org/10.1093/ct/qtaa012>
- Hochwarter, W.A., Ferris, G.R. et Johnston Hanes, T. (2011), "Multi-Study Packages in Organizational Science Research", Bergh, D.D. and Ketchen, D.J. (Ed.) *Building Methodological Bridges (Research Methodology in Strategy and Management, Vol. 6)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 163-199. [https://doi.org/10.1108/S1479-8387\(2011\)0000006005](https://doi.org/10.1108/S1479-8387(2011)0000006005)
- Hodgkinson, G. P. (2013). Organizational identity and organizational identification: A critical realist design science perspective. *Group & Organization Management*, 38(1), 145 –157. <https://doi.org/10.1177/1059601112474883>
- Hogg, M. A. (2006). Social identity theory. Dans P. J. Burke (dir.), *Contemporary social psychological theories* (vol. 13, p. 111-1369). Standford University.
- Hogg, M. A. (2016). Social Identity Theory. Dans S. McKeown, R. Haji et N. Ferguson (dir.), *Understanding Peace and Conflict Through Social Identity Theory* (p. 3-17). Springer.
- Hogg, M. A., Terry, D. J. et White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
- Hollenbeck, J. R. (1998). Personnel psychology's citation leading articles: The first five decades. *Personnel Psychology*, 51(4), i-ii. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00736.x>
- Hornsey, J. M. (2008). Social Identity Theory and Self-categorization Theory: A Historical Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204-222. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00066.x>
- Hornsey, M. J., Olsen, S., Barlow, F. K. et Oei, T. P. S. (2012). Testing a single-item visual analogue scale as a proxy for cohesiveness in group psychotherapy. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 16(1), 80-90. <https://doi.org/10.1037/a0024545>
- Huddy, L. (2001). From Social to Political Identity: A Critical Examination of Social Identity Theory. *Political Psychology*, 22(1), 127-156.
- Huskisson, E. C. (1974). Measurement of pain. *The Lancet*, 1127-1131.
- Jacoby, J. (1979). Consumer research: How valid and useful are all our customer behavior research findings? — A state of the art review. *Journal of Marketing*, 42, 87-96.

- Jermier, J. M. et Berkes, L. J. (1979). Leader behavior in a police command bureaucracy: A closer look at the quasi-military model. *Administrative Science Quarterly*, 24, 2-23.
- Johansson, G. et Lundberg, I. (2004). Adjustment Latitude and Attendance Requirements as Determinants of Sickness Absence or Attendance. Empirical Tests of the Illness Flexibility Model. *Social Science Medicine*, 58(10), 1857-1868. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00407-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00407-6)
- Johns, G. (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. Dans C. L. Cooper et J. Barling (dir.), *The Sage handbook of organizational behavior* (vol. 1, p. 160-177). Sage. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n10>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483–500.
- Johns, G. et Miraglia, M. (2015). The Reliability, Validity, and Accuracy of Self-Reported Absenteeism From Work: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/a0037754>
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. M. et Lloyd, J. M. (2006). Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498-506. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.498>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. et Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Kashyap, V. et Chaudary, R. (2019). Linking employer brand image and work engagement: Modelling organizational identification and trust in organization as mediators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(2), 177-201. <https://doi.org/10.1177/2322093719844644>
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *The Journal of Conflict Resolution*, 2(1).
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W. et Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641-659. <https://doi.org/10.1037/a0038919>
- Kim, I. H., Choi, C. C., Urbanoski, K., Park, J. et Kim, J. M. (2021). Is Job Insecurity Worse for Mental Health Than Having a Part-time Job in Canada? *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 54(2), 110-118. <https://doi.org/10.3961/jpmph.20.179>

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. et Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *Eur J Work Organ Psychol*, 8(2), 243-260.
- Klein, O., Wollast, R. et Eberlen, J. (2018). Cognitions, attitudes et comportements intergroupes. Dans *Psychologie de la discrimination et des préjugés : De la théorie à la pratique* (1<sup>e</sup> éd., p. 37-54). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.31234/osf.io/24c9b>
- Koivisto, S., Lipponen, J. et Platow, M. J. (2013). Organizational and supervisory justice effects on experienced threat during change: The moderating role of leader in-group representativeness. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 595-607. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.04.002>
- Kreiner, G. E. et Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27. <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Kunin, T. (1955). The Construction of a New Type of Attitude Measure. *Personnel Psychology*, 8(1), 65-77. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1955.tb01189.x>
- Kwon, H. et Trail, G. (2005). The feasibility of single-item measures in sport loyalty research. *Sport Management Review*, 8, 69-89.
- Lance Frazier, M., Johnson PD, Gavin, M., Gooty, J. et Bradley Snow, D. (2010). Organizational Justice, Trustworthiness, and Trust: A Multifoci Examination. *Group & Organization Management*, 35(1):39-76. <https://10.1177/1059601109354801>
- Lapointe, E., Vandenberghe, C., Mignonac, K., Panaccio, A., Schwarz, G., Richebé, N. et Roussel, P. (2019). Development and validation of a commitment to organizational career scale: At the crossroads of individuals' career aspirations and organizations' needs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12273>
- Lauzier, M. (2010). Adaptation et validation canadienne-française de l'échelle des conceptions implicites de l'intelligence (ECII). *Revue québécoise de psychologie*, 31(3), 189-206.
- Lauzier, M., Côté, K., Annabi, D. et Melançon, S. (2021). La validation transculturelle d'instruments de mesure en psychologie : un portrait des pratiques utilisées dans les travaux publiés entre 1989 et 2019. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cap0000302>
- Lauzier, M. et Haccoun, R. R. (2010). Validation canadienne-française de l'échelle des styles d'orientation des buts (ESOB). *Canadian Journal of Behavioural Science*, 42(2), 127-133. <https://doi.org/10.1037/a0016237>
- Lauzier, M., Melançon, S. et Côté, K. (2017). L'effet du stress perçu sur les comportements d'absentéisme et de présentéisme: Le rôle médiateur de l'état de santé. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 49(4), 221-230.
- Lazzeri, C. (2015). Identité constituante, identité constituée. Dans *Identité collective et groupe social* (vol. 3). OpenEdition Journals.

- Lee, E. S., Park, T. Y. et Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A Meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>.[10.1037/bul0000012.supp](https://doi.org/10.1037/bul0000012.supp)
- Lee, S. M. (1969). Organizational identification of scientists. *Academy of Management Journal*, 12(3), 327-337. <https://doi.org/10.5465/255180>
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226. <https://doi.org/10.2307/255308>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- Licata, L. (2007). La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation : le Soi, le groupe et le changement social. *Revue électronique de Psychologie Sociale*, 1, 19-33.
- Lloyd, J. W. (2006). Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498-506. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.498>
- Lohaus, D. et Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review* 29, 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Loi, R., Chan, K. W. et Lam, L. W. (2013). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42–61. <https://doi.org/10.1111/joop.12028>
- Loo, R. (2002). caveat on using single-item versus multiple-item scales. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 68-75. <https://doi.org/10.1108/02683940210415933>
- Lu, L., Lin, H. Y. et Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406-416. <https://doi.org/10.1037/a0034331>
- MacGregor, J., et Cunningham, B. (2018). To be or not to be...at work while ill: A choice between sickness presenteeism and sickness absenteeism in the workplace. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(4), 314-327. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2018-0007>
- Mael, F. et Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A. et Tetrick, L. E. (1992). Identifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004002>
- Mainhagu, S. et Castéran, H. (2016). L'identification au contenu du travail comme déterminant du souhait de rester dans un emploi. *Département des relations industrielles, Université Laval*, 71(3), 544-569.

- Mannion, A. F., Mutter, U. M., Fekete, T. F., Porchet, F., Jeszenszky, D. et Kleinstück, F. S. Validity of a single-item measure to assess leg or back pain as the predominant symptom in patients with degenerative disorders of the lumbar spine. *European Spine Journal*, 23(4), 882-887. <https://doi.org/10.1007/s00586-014-3193-2>
- Marique, G. et Stinglhamber, F. (2011). Identification to Proximal Targets and Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Organizational Identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 107-117. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000040>
- Martin, U. et Schinke, S. P. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28, 51– 62.
- Mattacola, C. G., Perrin, D. H., Gansneder, B. M., Allen, J. D. et Mickey, C. A. (1997). A Comparison of Visual Analog and Graphic Rating Scales for Assessing Pain Following Delayed Onset Muscle Soreness. *Journal of Sport Rehabilitation*, 6, 38-46.
- Maxwell, R. et Knox, S. (2009). Motivating employees to "live the brand": a comparative case study of employer brand attractiveness within the firm. *Journal of Marketing Management*, 9(10), 893-907. <https://doi.org/10.1362/026725709X479282>
- Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Revue*, 1, 61-89. <https://doi.org/10.1016/1053-4822>
- Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. et Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- 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*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. et Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Millsap, R. E., Zalkind, S. S. et Xenos, T. (1990). Quick-reference tables to determine the significance of the difference between two correlation coefficients from two independent sample. *Research Article*, 1. <https://doi.org/10.1177/0013164490502008>
- Millward, L. J. et Haslam, S. A. (2013). Who are we made to think we are? Contextual variation in organizational, workgroup and career foci of identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 50–66. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02065.x>

- Miraglia, M. et Johns, G. (2016). Going to Work III: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Miscenko, D. et Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review, 6*(3), 215–247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>
- Moksness, L. (2014). *Verbal Measure, or Graphic Measure, or Both? Psychometric Study of Organizational Identification* [UiT Norway's Arctic University].
- Montreuil, V., Lauzier, M. et Gagnon, S. (2020). A closer look at determinants of organizational capability to innovate (OCI): A dynamic capabilities perspective. *European Journal of Innovation Management, 14*60-1060. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2019-0127>
- Moore, K. A., Halle, T. G., Vandivere, S. et Mariner, C. L. (2002). Scaling bach survey scales: How short is too short? *Sociological Methods & Research, 30*(4), 530-567.
- Morgan, J. et Goldsmith, M. (2017). The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces they Want, the Tools they Need, and a Culture They Can Celebrate. Dans (p. 304). John Wiley & Sons
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 77-86.
- Negulescu, O. H. (2019). Complexity and Flexibility in Strategic Management. *Review of General Management, 30*(2), 55-67.
- Nicolas, C., Lauzier, M., Séguin, M. et Laberge, M. (2018). *Mieux comprendre les causes du présentéisme : une analyse systématique à partir des facteurs du modèle exigences-ressources, 59*(3), 272-282. <https://doi.org/10.1037/cap0000134>
- Nunnally, J. C. et Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3<sup>e</sup> éd.). McGraw-Hill.
- Nyberg, A., Westerlund, H., Magnusson, L., et Theorell, T. (2008). Managerial is associated with reported sickness absence and sickness presenteeism among Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health, 36*, 803-811.
- O'Reilly, C. et Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.
- Oakes, P. J. et Turner, J. C. (1980). Social categorization and intergroup behaviour: Does minimal intergroup discrimination make social identity more positive? . *European journal of social psychology, 10*(3), 295-301. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420100307>
- Odenweller, K. G., Rittenour, C. E., Dillow, M. R., Metzger, A., Myers, S. A. et Weber, K. (2019). Ambivalent Effects of Stay-at-Home and Working Mother Stereotypes on Mothers' Intergroup and Interpersonal Dynamics. *Journal of Family Communication, 1-20*. <https://doi.org/10.1080/15267431.2019.1663198>

- Oldham, G. R. et Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479.
- Otsy, F. (2008). Le service social du travail : un métier ? Compétences, identité professionnelle et partenariat. *La Revue française de service social, Association nationale des assistances sociales et assistants sociaux*, 12-22.
- Paauwe, J. et Boselie, P. (2003). Challenging 'strategic HRM' and the relevance of the institutional setting. *Human Resource Management Journal*, 13(3), 56-70.
- Panaccio, A. et Vandenberghe, C. (2011). The Relationships of Role Clarity and Organization-Based Self-Esteem to Commitment to Supervisors and Organizations and Turnover Intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1455-1485. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00764.x>
- Park, H., Hoobler, J. M., Wu, J., Liden, R. C., Hu, J. et Wilson, M. S. (2017). Abusive supervision and employee deviance: A multifoci justice perspective. *Journal of Business Ethics*, <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3749-2>
- Parker, R. et Haridakis, P. M. (2008). Development of an organizational identification scale: integrating cognitive and communicative conceptualizations. *Journal of Communication Studies*, 1(3), 105-126.
- Patchen, M. (1970). *Participation Achievement and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs.
- Patrician, P. A. (2004). Single-Item Graphic Representational Scales. *Nursing Research*, 53(5), 347-352. <https://doi.org/10.1097/00006199-200409000-00011>
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E. et De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8).
- Pickup, L., Wilson, J. R., Norris, B. J., Mitchell, L. et Morrisroe, G. (2005). The Integrated Workload Scale (IWS): A new self-report tool to assess railway signaller workload. *Applied ergonomics*, 36(6), 681-693. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2005.05.004>
- Pomeroy, I., Clark, C. et Philip, I. (2001). The effectiveness of very short scales for depressions screening in elderly medical patients. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 16(3), 321-326.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organisational identification. Dans D. A. e. G. Whetton, P.C. (dir.), *Identity in Organisations: Building Theory Through Conversations*. Sage.
- Preacher, K. J. (2002). *Calculation for the test of the difference between two independent correlation coefficients*. <http://quantpsy.org>.

- Rabbie, J. M., Schot, J. C. et Visser, L. (1989). Social identity theory: a conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioural interaction model. *European journal of social psychology*, 19, 171-202.
- Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: toward an intrapersonal network approach. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 589–659. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.912379>
- Rawski, S. L. et Conroy, S. C. (2020). Beyond demographic identities and motivation to learn: The effect of organizational identification on diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 461-478. <https://doi.org/10.1002/job.2439>
- Rhee, H., Belyea, M. et Mammen, J. (2017). Visual analogue scale (VAS) as a monitoring tool for daily changes in asthma symptoms in adolescents: a prospective study. *Allergy Asthma Clinical Immunology*, 13(24). <https://doi.org/10.1186/s13223-017-0196-7>
- Rhoades, L., Eisenberger, R. et Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.825>
- Rhodes, S. et Steers, R. (1981). A Systematic Approach to Diagnosing Employee Absenteeism. *Employee Relations*, 3(2), 17-22.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Riketta, M. et van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior* 67, 490–510. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>
- Robinson, M. A. (2017). Using multi-item psychometric scales for research and practice in human resource management. *Human Resource Management*, 57(3), 739-750. <https://doi.org/10.1002/hrm.21852>
- Rosse, J. G. et Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 324-347.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organisations. *Journal of Organisational Behaviour*, 19, 217-233. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3%3C217::AID-JOB931%3E3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3%3C217::AID-JOB931%3E3.0.CO;2-N)
- Rubin, M. et Hewstone, M. (1998). Social Identity Theory's Self-Esteem Hypothesis: A Review and Some Suggestions for Clarification. *Personality and Social Psychology Review*, 2(1), 40-62.

- Ruhle, S. A. et Süß, S. (2019). Presenteeism and Absenteeism at Work—an Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures. *Journal of Business and Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09615-0>
- Russel, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C. et Ironson, G. H. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878-893.
- Russo, S. D., Miraglia, M., Borgogni, L. et Johns, G. (2013). How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 209-217. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.005>
- Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu, R. (2019). *L'identité au travail*. Presses de Sciences Po.
- Sarstedt, M., Diamantopoulos, A. et Salzberger, T. (2016). Should we use single items? Better not. *Journal of Business Research*, 69(8), 3199–3203. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.040>
- Sarstedt, M. et Wilczynski, P. (2009). More or Less? A comparison of single-item and multi-item measures. *DBW*, 69(2), 211-227.
- Schill, M., Lethielleux, L., Godefroit-Winkel, D. et Combes-Joret, M. (2018). Action de l'entreprise dans la lutte contre le réchauffement climatique : effets sur l'identification organisationnelle et l'engagement organisationnel des salariés. *Revue de gestion des ressources humaines*, 108, 3-18. <https://doi-org.proxybiblio.uqo.ca/10.3917/grhu.108.0003>
- Schriesheim, C. A., Hinkin, T. R. et Podsakoff, P. M. (1991). Can ipsative and single-item measures produce erroneous results in field studies of French and Raven's (1959) five bases of power? An empirical investigation. *Journal of Applied Psychology*, 76, 116-114. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.106>
- Schuh, S. C., Van Quaquebeke, N., Göritz, A. S., Xin, K. R., De Cremer, D. et van Dick, R. (2016). Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees' regulatory focus and citizenship behaviors. *Human Relations*, 69(12), 2224–2249. <https://doi.org/10.1177/0018726716639117>
- Schultz, M., Maguire, S., Langley, A. et Tsoukas, H. (2012). Constructing Identity in and around Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 59. <https://doi.org/10.1177/0001839213493891>
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E. et Falgares, G. (2013). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159-2173. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.862289>

- Shamir, B. et Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 115–123.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Sherif, M. (1966). *In common predicament: Social psychology of intergroup conflict and cooperation*.
- Shoss, M. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6). <https://doi.org/10.1177%2F0149206317691574>
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior*. Free Press.
- Skarlicki, D. P., van Jaarsveld, D. D., Shao, R., Song, Y. H. et Wang, M. (2016). Extending the multifoci perspective: The role of supervisor justice and moral identity in the relationship between customer justice and customer-directed sabotage. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 108-121. <https://doi.org/10.1037/apl0000034>
- Sluss, D. M. et Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19(6), 807–823. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0349>
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D. et Bertrand, F. (2015). Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach. *PLoS ONE*, 10(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123955>
- Stinglhamber, F. et Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270. <https://doi.org/10.1002/job.192>
- Stryker, S. et Burke, P. J. (2000). The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Sung, S. K. (2013). *Multiple-foci Identification in Multinational Enterprises: The Role of Local Managers* [Université McGill].
- Sveningsson, S. et Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193. [https://doi.org/0018-7267\(200310\)56:10](https://doi.org/0018-7267(200310)56:10)
- Sverke, M. et Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. et Goslinga, S. (2004). Job insecurity and union membership: European Unions in the wake of flexible production. Dans (p. 51-66). Peter Lang.

- Sybilski, A. J. (2018). Visual analogue scale. A simple tool for daily treatment monitoring in allergic rhinitis. *Pediatr Med Rodz*, 14(3), 277-281. <https://doi.org/10.15557/PiMR.2018.0030>
- Szechter, L. E. et Liben, L. S. (2004). Parental Guidance in Preschoolers' Understanding of Spatial-Graphic Representations. *Child Development*, 75(1), 869-885. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2004.00711.x>
- Tajfel, H. (1959). Quantitative Judgment in Social Perception. *British Journal of Psychology*, 50, 16-29.
- Tajfel, H. (1963). Stereotypes. *Race*, 5, 3-14.
- Tajfel, H. (1969a). Social and Cultural Factors in Perception. *Handbook of Social Psychology*, 3.
- Tajfel, H. (1969b). Cognitive Aspects of Prejudice. *Journal of Social Issues*, 25, 79-97.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in Intergroup Discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.
- Tajfel, H. (1974). Social Identity. *Trends and Developments*, 13(2), 65-93.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Reviews Inc*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P. et Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>
- Tajfel, H. et Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Dans S. W. a. W. A. (Eds) (dir.), *The social psychology of intergroup relations* (p. 33-48).
- Tajfel, H. et Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. Dans S. a. A. Worchel, W.G (dir.), *Psychology of Intergroup Relations* (2<sup>e</sup> éd., p. 7-24). Nelson Hall.
- Tremblay, M., et Simard, G. (2018). A multifoci approach to study social support and job performance: A target similarity consideration of development-enhancing practices, leadership, and structure. *Journal of Business Research*, 92, 118-130. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.002>
- Tropp, L. R. et Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 585-600.
- Tsuchiya, Y. (2017). A critical review of organizational identification: Introducing identity work to examine dynamic process. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(2), 1-10.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social-cognitive theory of group behavior. Dans E. J. L. (Ed.) (dir.), *Advances in group processes: Theory and research* (vol. 2, p. 77-122).

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. et Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering The Social group: a Self Categorization Theory*. University Press.
- Vagnoni, E. et Khoddami, S. (2016). Designing competitiveness activity model through the strategic agility approach in a turbulent environment. *Emerald Group Publishing Limited*, 18(6), 625-648. <https://doi.org/10.1108/FS-03-2016-0012>
- van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews* 3(4), 265–283.
- van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. Dans C. L. C. I. T. Robertson (dir.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 19, p. 171-203). <https://doi.org/10.1002/0470013311.ch6>
- van Dick, R., Becker, T. E. et Meyer, J. P. (2006). Commitment and identification: forms, foci, and future. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 545–548. <https://doi.org/10.1002/job.384>
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. et Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior *Journal of Vocational Behavior* 72, 388–399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.009>
- van Knippenberg, D. (2001). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. *International Association of Applied Psychology*, 49(3), 357-371. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020>
- van Knippenberg, D. et Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes [Article]. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- van Knippenberg, D., van Dick, R. et Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- van Knippenberg, D. et van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-114.
- Vandenberghe, C. (2003). Concilier le rendement et le bien-être au travail : Le rôle de l'engagement organisationnel. Dans A. S. Dans R. Foucher et L. Brunet (dir.) (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 135-151). Éditions Nouvelles.
- Vandenberghe, C., Landry, G. et Panaccio, A.-J. (2009). L'engagement organisationnel. Dans C. organisationnel (dir.), *Théorie des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel* (J. Rojot, P. Roussel et C. Vandenberghe (Éds.)<sup>e</sup> éd., vol. 3, p. 275-306). Groupe de Boeck.

- Virtanen, P., Vahtera, J., Nakari, R., Pentti, J. et Kivimäki, M. (2004). Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: Revisiting locality and habitus. *Social Science & Medicine*, 58, 1219-1229.
- Vora, D. et Kostova, T. (2007). A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 327-350. <https://doi.org/10.1002/job.422>
- Voutilainen, A., Pitkaaho, T., Kvist, T. et Vehviläinen-Julkunen, K. (2015). How to ask about patient satisfaction? The visual analogue scale is less vulnerable to confounding factors and ceiling effect than a symmetric Likert scale. *Journal of Advanced Nursing*, 72(4), 946-957. <https://doi.org/10.1111/jan.12875>
- Wai Lam, L., Liu, Y. et Loi, R. (2016). Looking intra-organizationally for identity cues: Whether perceived organizational support shapes employees' organizational identification. *Human Relations*, 69(2), 345-367. <https://doi.org/10.1177/0018726715584689>
- Wanous, J. P. et Hudy, M. J. (2001). Single-Item Reliability: A Replication and Extension. *Organizational Research Methods*, 4(4), 361-375.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. et Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Webber, S. S. (2011). Dual organizational identification impacting client satisfaction and word of mouth loyalty. *Journal of Business Research* 64, 119-125. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.02.005>
- Welbourne, T. M. et Paterson, T. A. (2017). Advancing a richer view of identity at work: The role-based identity scale. *Personnel Psychology*, 70, 315-356. <https://doi.org/10.1111/peps.12150>
- Weigelt, O., Gierer, P., Prem, R., Fellmann, M., Lambusch, F., Siestrup, K., Marcus, B., Franke, T., Tsantidis, S., Golla, M., Claudia Wyss, C., et Blume, J. (2022). Time to recharge batteries – development and validation of a pictorial scale of human energy, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2050218>
- Whetten, W. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of management Inquiry*, 25(3), 219-234.
- Strengthening the Concept of Organizational Identity. *Journal of Management Inquiry*, 25(3), 219-234. <https://doi.org/10.1177/1056492606291200>
- Wong, Y.-T. (2017). Affective commitment, loyalty to supervisor and guanxi. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(2), 77-93. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-04-2017-0007>

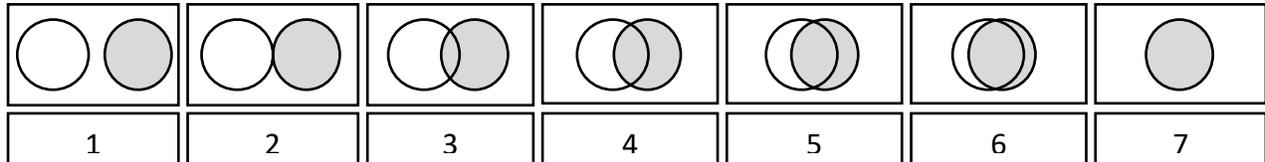
- Woods, S. A. et Hampson, S. E. (2005). Measuring the big five with single items using a bipolar response scale. *European Journal of Personality*, 19, 373-390. <https://doi.org/10.1002/per.542>
- Xie, J. L. et Johns, G. (2000). Interactive effects of absence culture salience and group cohesiveness: A multi-level and cross-level analysis of work absenteeism in the Chinese context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 31-52.
- Youngblut, J. et Casper, G. R. (1993). Single-item indicators in nursing research. *Research in Nursing and Health*, 16, 459-465.
- Zimmerman, L., Pozehi, B., Duncan, K. et Schmitz, R. (1989). Effects of music in patients who had chronic cancer pain. *Western Journal of Nursing Research in Nursing and Health*, 11, 293-309.

**Annexe A : Les instruments de mesure utilisés pour les études 1 et 2**

### Item (graphique) d'identification organisationnelle

#### Version à item unique :

Ce graphique a pour but d'évaluer votre relation avec l'organisation à laquelle vous appartenez. Dans chacun des rectangles ci-dessous, il y a 2 cercles. L'un représente vous et l'autre votre organisation. Choisissez parmi les sept rectangles celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre organisation.



Version anglaise :

Shamir, B. et Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77(1), 115–123.

### Échelle traditionnelle d'identification organisationnelle

Fortement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. Quand quelqu'un critique mon organisation, je le ressens comme une insulte personnelle.
2. Ce que les autres pensent de mon organisation m'intéresse beaucoup.
3. Quand je parle de mon organisation, je dis généralement « nous » plutôt que « ils ».
4. Les succès de mon organisation sont mes succès.
5. Quand quelqu'un fait l'éloge de mon organisation, je le ressens comme un compliment personnel.
6. Si une histoire dans les médias critiquait mon organisation, je me sentrais embarrassé(e).

Version anglaise :

Meal, F. A. et Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

Adaptation française :

Cachat-Rosset, G., Klarsfeld, A. et Carillo, K. (2021). Analyse multi-niveau de l'effet du climat diversité sur l'identification organisationnelle – Importance de la perception d'« insider ». *Revue de gestion des ressources humaines*, 121, 3-19. <https://doi-org.proxybiblio.uqo.ca/10.3917/grhu.121.0003>

Schill, M., Lethielleux, L., Godefroit-Winkel, D. et Combes-Joret, M. (2018). Action de l'entreprise dans la lutte contre le réchauffement climatique : effets sur l'identification organisationnelle et l'engagement organisationnel des salariés. *Revue de gestion des ressources humaines*, 108, 3-18. <https://doi-org.proxybiblio.uqo.ca/10.3917/grhu.108.0003>

### Engagement affectif

Fortement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à l'organisation.
2. L'organisation représente beaucoup pour moi.
3. Je suis fier d'appartenir à l'organisation.
4. Je ne me sens pas affectivement attaché à l'organisation.
5. Je n'ai pas le sentiment de « faire partie de la famille » dans l'organisation.
6. Je ressens vraiment les problèmes de l'organisation comme si c'était les miens.

Version anglaise :

Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Adaptation française :

Vandenberghe, C. (2003). Concilier le rendement et le bien-être au travail : Le rôle de l'engagement organisationnel. Dans A. S. Dans R. Foucher et L. Brunet (dir.) (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 135-151). Éditions Nouvelles.

### Soutien organisationnel perçu

Fortement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. L'organisation valorise ma contribution à son bien-être.
2. L'organisation considère fortement mes objectifs et mes valeurs.
3. De l'aide est disponible de la part de l'organisation lorsque j'ai un problème.
4. L'organisation se soucie réellement de mon bien-être.
5. L'organisation est prête à m'aider lorsque j'ai besoin d'une faveur particulière.
6. L'organisation se soucie de ma satisfaction générale au travail.
7. L'organisation se soucie de mes opinions.
8. L'organisation est fière de mes réalisations au travail.

Version anglaise :

Eisenberg, R. et Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Adaptation française :

Côté, K., Lauzier, M. et Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>

## Insécurité d'emploi

« Il y a des chances que je perde bientôt mon emploi. »

Version anglaise :

Kim, I. H., Choi, C. C., Urbanoski, K., Park, J. et Kim, J. M. (2021). Is Job Insecurity Worse for Mental Health Than Having a Part-time Job in Canada? *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 54(2), 110-118. <https://doi.org/10.3961/jpmph.20.179>

Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. et Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *Eur J Work Organ Psychol*, 8(2), 243-260.

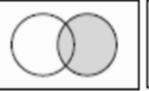
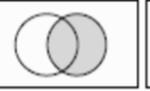
Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. et Goslinga, S. (2004). *Job Insecurity and Union Membership. European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.

## **Annexe B : Les instruments de mesure utilisés pour l'étude 3**

### Item (graphique) d'identification organisationnelle

#### Version décloisonnée en trois foyers d'identification :

Ce graphique est destiné à évaluer votre relation avec l'organisation à laquelle vous appartenez. En dessous, vous trouverez trois lignes comprenant sept rectangles. Dans chaque rectangle, il y a deux cercles. L'un représente votre personne et l'autre votre organisation (ligne 1), votre superviseur (ligne 2), votre emploi (ligne 3). Choisissez parmi les sept rectangles celui qui représente le mieux la mesure dans laquelle vous vous identifiez à votre organisation, votre superviseur et votre emploi.

							
Organisation	1	2	3	4	5	6	7
Supérieur	1	2	3	4	5	6	7
Emploi	1	2	3	4	5	6	7

### Engagement affectif

Fortement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à l'organisation.
2. L'organisation représente beaucoup pour moi.
3. Je suis fier d'appartenir à l'organisation.
4. Je ne me sens pas affectivement attaché à l'organisation.
5. Je n'ai pas le sentiment de « faire partie de la famille » dans l'organisation.
6. Je ressens vraiment les problèmes de l'organisation comme si c'était les miens.

Version anglaise :

Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Adaptation française :

Vandenberghe, C. (2003). Concilier le rendement et le bien-être au travail : Le rôle de l'engagement organisationnel. Dans A. S. Dans R. Foucher et L. Brunet (dir.) (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 135-151). Éditions Nouvelles.

## Présentéisme et Absentéisme

### Présentéisme :

« Au cours des 12 derniers mois, combien de jours êtes-vous allé travailler alors que vous ne vous sentiez pas bien physiquement ou psychologiquement ? »

Version anglaise :

Aronsson, G., Gustafsson, K. et Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>

Adaptation française :

Lauzier, M., Melançon, S. et Côté, K. (2017). L'effet du stress perçu sur les comportements d'absentéisme et de présentéisme: Le rôle médiateur de l'état de santé [The effect of perceived stress on absenteeism and presenteeism behaviors: The mediating role of health status]. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 49(4), 221-230. <https://doi.org/10.1037/cbs0000081>

### Absentéisme :

« Au cours des 12 derniers mois, combien de jours vous êtes-vous absenté du travail en raison de maladie ? ».

Version anglaise :

Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483-500.

Adaptation française :

Lauzier, M., Melançon, S. et Côté, K. (2017). L'effet du stress perçu sur les comportements d'absentéisme et de présentéisme: Le rôle médiateur de l'état de santé. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 49(4), 221-230. <https://doi.org/10.1037/cbs0000081>