

# **Une application de la statistique textuelle à la gestion des ressources humaines : appréhender le concept d'implication au travail de façon alternative**

Dominique Peyrat-Guillard

LARGO - Université d'Angers - 49036 - CREA - ESC Nantes - 44312 - France

## **Abstract**

This paper demonstrates how a statistical analysis of textual data may be applied to the field of Human Resources Management. The area covered is work commitment. Following a presentation of the conceptual and methodological difficulties of studying commitment, an alternative approach is given, based on an analysis of women executives discussing their work. Through the use of Alceste software, the research has been able to identify three representative "moments" in the executives' professional lives, thus confirming the multidimensional nature of their commitment.

## **Résumé**

Cette communication présente une application de l'analyse statistique des données textuelles dans le domaine de la Gestion des Ressources Humaines. Elle traite de l'implication au travail. Après une présentation des problèmes conceptuels et méthodologiques de l'implication, une approche alternative est proposée, à partir de l'analyse de l'organisation interne de discours de femmes cadres sur leur travail. Le logiciel Alceste permet d'obtenir trois classes qui sont envisagées comme autant de "moments" représentatifs du vécu d'une implication dont la nature multidimensionnelle est confirmée.

**Mots-clés :** alceste, analyse de discours, gestion des ressources humaines, implication au travail

## **1. Introduction**

Cette communication propose d'appréhender de façon alternative le concept d'implication au travail, à partir d'une méthodologie de statistique textuelle (Lebart et Salem, 1994). Ce concept, qui permet de qualifier le lien unissant l'individu à son travail, fait l'objet de l'attention des chercheurs depuis près de 20 ans (Mowday, Steers et Porter, 1979). Cet intérêt, qui s'explique par l'importance de cette variable pour la compréhension du comportement au travail des individus, s'est traduit par de nombreuses définitions et propositions d'échelles de mesure, de type Likert, destinées à opérationnaliser ce construit. Malgré l'ampleur de ces travaux de recherche, de nombreux problèmes de redondance conceptuelle et de mesure doivent encore être surmontés.

Cinq formes "universelles" d'implication au travail sont aujourd'hui distinguées (Morrow, 1993) : l'éthique du travail, l'implication dans la carrière, l'implication dans le poste, l'implication organisationnelle affective et l'implication organisationnelle calculée. L'éthique du travail correspond à la mesure dans laquelle un individu valorise le travail comme une fin

en soi ou encore le degré auquel une personne croit dans l'importance du travail lui-même. L'implication dans la carrière, la profession, est définie comme l'attitude d'une personne vis à vis de sa profession. C'est une forme d'implication au travail centrée sur la carrière, qui met l'accent sur l'importance d'une profession dans la vie. L'implication dans le poste fait référence au degré d'absorption dans l'activité de travail. Quant à l'implication organisationnelle, elle est définie comme l'attachement psychologique d'un individu à l'organisation toute entière, opposé à l'implication vis-à-vis de constituants à l'intérieur d'une organisation comme la direction (Reichers, 1985) ou le groupe de travail (Zaccaro et Dobbins, 1989). Trois formes d'implication organisationnelle ont été étudiées : calculée ou de continuité (mettant l'accent sur les pertes perçues associées au départ de l'organisation), affective ou attitudinale (qui reflète l'identification et l'implication d'une personne dans une organisation particulière) et normative (qui correspond à un sentiment d'obligation morale de demeurer au sein d'une organisation). Ces trois formes ont conduit les chercheurs à développer de nombreux instruments de mesure prenant en compte l'une ou l'autre d'entre elles. Conceptuellement, l'implication normative recouvre les dimensions "désir de rester" présentes à la fois dans les composantes affective et calculée de l'implication ; elle pourrait aussi recouvrir l'éthique du travail. Une étude récente a d'ailleurs fait apparaître une corrélation positive entre implication normative et implication affective (Jaros, 1997). Ces considérations ont conduit Paula Morrow à retenir deux formes d'implication organisationnelle : affective et calculée et à proposer de reconnaître chacune de ces deux formes comme des facettes séparées d'implication au travail.

Compte tenu des problèmes de redondance conceptuelle et de validité des instruments de mesure, deux voies de recherche ont été proposées par Morrow (1993) pour mesurer l'implication : 1/ une adaptation d'échelles existantes afin de construire un index général d'implication au travail (Blau, Paul et St John, 1993 ; Blau et Ryan, 1997) ou 2/ la création de mesures nouvelles recouvrant les cinq composantes ("to start from scratch", Morrow, 1993). C'est dans l'optique de la seconde solution que la recherche présente fut menée. Son objectif est de valider la pertinence conceptuelle d'une implication multidimensionnelle telle que décrite par Morrow en rendant compte de l'organisation interne de discours sur le travail (Reinert, 1998).

## **2. Méthodologie de la recherche**

L'échantillon étudié est constitué de 22 femmes cadres, diplômées de l'enseignement supérieur (Université, Ecole de Commerce, Ecole d'Ingénieur). Il n'a jamais été mentionné à ces personnes que l'étude ne portait que sur des femmes. Les interviews ont été réalisées en 96 et 97, sur le lieu de travail ou, pour 3 d'entre elles, à leur domicile. Les personnes ont été contactées directement, en utilisant des annuaires d'anciens élèves. Parmi elles, 3 travaillent à Paris, les autres exerçant leur activité professionnelle en Province, dans le grand ouest. Les fonctions exercées sont diverses : responsable financier, contrôleur de gestion, auditeur interne, responsable communication, ingénieur qualité, ingénieur maintenance...Quatre d'entre elles travaillent à temps partiel.

La recherche a été présentée comme portant sur les "conditions de travail, les comportements au travail". Les premières questions prévues dans le guide d'entretien étaient très générales, en vue d'explorer toutes les facettes de l'implication, sans pour autant utiliser le mot "implication". Les quelques questions prévues dans le guide étaient bien sûr complétées par de nombreuses autres questions et relances, passives ou actives. Le mot "implication" n'était

utilisé qu'en deuxième partie d'entretien, à moins que la personne interrogée ne l'ait elle même évoqué spontanément plus tôt. La durée d'une interview a été en moyenne d'une heure et à chaque fois enregistrée puis retranscrite dans son intégralité.

Les entretiens ont été analysés à l'aide du logiciel Alceste (version 4.0) afin de dégager du corpus étudié les principaux « mondes lexicaux » en présence (Reinert, 1990). Ce corpus est constitué de 94148 occurrences (5538 formes distinctes, 2554 hapax). La fréquence moyenne par forme est de 17 et la fréquence maximum d'une forme de 2849. Après lemmatisation et élimination des hapax, il reste 3031 mots analysés.

### 3. Résultats des analyses

Une double classification descendante hiérarchique a été réalisée, en faisant varier légèrement la longueur de l'unité de contexte analysée (10 dans la première, 12 dans la deuxième) Sur les 2135 unités de contexte élémentaires (u.c.e.) définies, 1662 ont été associées aux mêmes classes, soit 77,85 %. Seule cette partie stable est utilisée par la suite pour décrire les résultats. Ceux-ci font apparaître 3 classes. La classe 2 est la plus caractéristique, elle se sépare dès la première itération de l'algorithme de classification. Ce sont les classes 1 et 3 qui se distinguent ensuite.

La classe 2 (956 u.c.e.) définit un premier contexte qu'on peut appeler « les formes de l'implication au travail ». Elle regroupe un vocabulaire spécifique faisant référence au monde du travail, présenté dans le tableau 1.

service+(90), entreprise+(207), structure+(57), format+ion(45), commercial+l(54), directeur+(50), domaine+(42), gens(106), administrat<(36), compta+ble(35), conseil<(41), gestion<(44), responsa<(71), techn+16(35), elu+(23), grand+(49), nucléaire+(21), producti+f(24), publi+14(31), fonction+(52), genera+l(24), groupe+(25), ingénieur+(25), métier+(80), mission+(29), personne+(65), poste+(86), produit+(27), role+(26), secteur+(31), tache+(18), amen+er(33), fonctionn+er(17), interess+er(50), orient+er(16), autonom<(24), communic<(28), compet+ent(24), differ+ent(55), , direct+ion(33), hierarch+16(33), organisat+ion(34), petit+(124), polit+16(19), adjoint+(12), bancaire+(10), difficile+(39), direct+(9), fier+(18), gros+(18), interne+(25), specia+l(9), spécifique+(9), tellement(19), rouge<(13), aspect+(35), chef+(34), clinique+(12), commerce+(14), contact+(41), croix(13), developpement+(14), equipe+(31), etude+(29), expert+(10), idee+(24), image+(14), loca+l(9), mentalite+(9)
---

Tableau 1 : vocabulaire spécifique<sup>1</sup> de la classe 2

Si on considère l'intégralité des formes associées à ce premier contexte, on notera que le mot "implication" ou le verbe "impliquer" n'apparaissent pas. En revanche, les différents objets de l'implication sont présents : l'*entreprise*, ainsi que les sous-groupes au sein de celle-ci (le *service*) mais également la *fonction*, le *métier*, la *mission*, le *poste* et le *rôle*. On remarquera la présence de *fier*, qui fait référence à la dimension affective de l'implication. Cette classe est plutôt formée de noms, d'adjectifs et d'adverbes ; on y trouve peu de verbes. Parmi les mots "outils" spécifiques on trouve des marqueurs d'une intensité : *assez* (56), *beaucoup* (87), *pas mal* (11), *peu* (195) et *très* (142). Le segment répété "*dans entreprise*" fait partie des 20 segments répétés les plus fréquents de la classe 2. L'examen des u.c.e. les plus caractéristiques de cette classe nous permet de dégager des items de nature affective ou calculée, concernant différents objets de l'implication (tableau 2).

<sup>1</sup> L'ordre des mots est celui de leur spécificité avec la classe ; le nombre entre parenthèses correspond au nombre d'u.c.e. de la classe contenant le mot sur un total de 956 u.c.e. pour cette classe 2.

Grandeur du chi <sup>2</sup>	u.c.e.
18	donc en #fait c'est l'#éventail de toutes les #tâches qui me #plaît #énormément. Si il fallait, parce que aujourd'hui je serai peut-être #confrontée à ce choix de #poste plus tard, de prendre un #poste par exemple de #contrôleur de #gestion ou un #poste de #chef #comptable. ( <i>implication affective dans le poste : personne qui aime son travail, la diversité des tâches qu'il recouvre</i> )
15	Enfin si c'est #marqué dans le #contrat de travail quand même. Mais la #croix #rouge n'#intervient pas, du moins dans cet #établissement là, on a aucun #lien avec l' '#organisation #croix #rouge française. ( <i>implication affective dans l'organisation : personne qui travaille dans un établissement hospitalier de la Croix Rouge française et qui a choisi cet établissement pour les valeurs de la Croix Rouge</i> ).
12	dans l'#entreprise #justement je crois que c'est le #fait de ne pas l'être qui. J'en ai pas encore #parle non. Je n'en ai pas encore #parlé mais en même temps c'est pas que ça me #fait un peu #peur mais si quand même, parce que #métier #productif ça veut dire #grande #mobilité. ( <i>implication calculée dans le poste : personne qui envisage de changer de métier mais qui trouve des avantages à rester dans son poste actuel parce qu'elle n'est pas mobile</i> ).

Tableau 2 : exemples d'u.c.e. parmi les plus représentatives de la classe 2<sup>2</sup>

C'est l'implication affective dans le poste qui apparaît le plus fréquemment parmi les u.c.e. Cette classe est plutôt représentée par les femmes célibataires de notre échantillon.

Le contexte de la classe 1 (245 u.c.e.) a été intitulé les « manifestations de l'implication ». Cette classe est organisée, comme le montre le tableau 3, à partir du rythme des activités (*réunion, client, dossier*), du *matin* au *soir*, de la *semaine* au *week-end*. Les *horaires*, les *délais* permettent de *raconter des anecdotes* liées à un comportement d'*implication*.

matin+(14), heure+(39), journee+(12), semaine+(17), soir+(21), week-end+(18), venir.(28), horaire+(14), client+(25), jour+(26), aller.(66), atteindre.(7), fin+ir(10), telephon+16(7), prochain+(6), samedi+(6), delai+(6), reunion+(12), anecdot<(8), deconnecte+(8), exterieur+(10), libre+(6), mercredi+(6), vendredi+(4), mere+(4), agence+(5), besoin+(12), chose+(53), dossier+(11), quart+(4), emmen+er(6), lev+er(5), mang+er(4), satisfaire.(5), rar+e(7), relati+f(7), rempli+(2), generalement(3), apres-midi+(2), midi+(5), etats-unis(2), echange+(4), facon+(10), fois(15), foyer+(3), maison+(14), moitie+(2), nuit+(3), ordinateur+(4), retard+(4), truc+(11), vacance+(5), appel+er(8), arriv+er(26), depass+er(4), expliqu+er(6), marr+er(7), racont+er(4), ressentir.(7), traduire.(4), pres+ent(7), souple+(4), implication(10), america<(5), fundamenta+l(3), longue+(3), neu+f(4), cœur+(4), compte+(15), monde+(11), periode+(7), rencontre+(5), rendu+(4), rythme+(4), signifie+(5)
---

Tableau 3 : vocabulaire spécifique<sup>3</sup> de la classe 1

Parmi les 20 segments répétés les plus fréquents, on trouve le fait d'emmener ou non du travail à la *maison, chez soi*. Quelques u.c.e. parmi les plus représentatives de cette classe sont présentées dans le tableau 4

<sup>2</sup> ordonnées en fonction de la grandeur du chi 2 d'association

<sup>3</sup> Par ordre de spécificité avec la classe ; le nombre entre parenthèses correspond au nombre d'u.c.e. de la classe contenant le mot sur un total de 245 u.c.e. pour cette classe.

Grandeur du chi2	u.c.e.
28	Je sais pas c'est le #genre de #truc où je peux oublier de #manger, c'est déjà #arrivé, me #rendre #compte que j'avais faim mais il était déjà deux #heures.
28	Donc, je m'organise comme ça mais c'est vrai que des #fois, la #semaine #passe très vite donc souvent quand j'ai des gros #dossiers, j'ai un pc #portable.
23	Puisque je pars de chez moi il est sept #heures un #quart le #matin et j'arrive chez moi il est sept #heures un #quart le #soir. De toutes #façons c'est déjà douze #heures en dehors consacrées à ça.

Tableau 4 : exemples d'u.c.e. parmi les plus représentatives de la classe 1<sup>4</sup>

La classe 3 (461 u.c.e.), appelée « les limites de l'implication au travail », définit le contexte de l'équilibre travail-famille. Le tableau 5 présente le vocabulaire spécifique de cette classe qui reflète bien le monde de la *vie personnelle*, des *enfants*, de la *famille*, du *couple* et l'idée d'un *équilibre* recherché entre les *envies* et les *sacrifices* nécessaires.

personnel+(62), temps(67), vie+(103), enf+ant(42), carriere+(33), salaire+(31), an+(54), equilibre+(15), famille+(14), vivre.(22), professionn+el(39), familia+l(14), couple+(8), plaisir+(12), reussite+(9), arret+er(15), gagn+er(14), trouv+er(53), envi+e(47), parti+el(14), evolue+(8), pareil+(10), principa+l(6), carrement(5), paris(10), choix(23), demission+(6), etudiant+(7), fond+(7), instant+(19), mari+(14), pouvoir+(16), raison+(17), solution+(6), souci(9), continu+er(8), convenir.(12), gard+er(6), invest+ir(12), partir.(26), pens+er(31), preserv+er(5), regrett+er(12), sacrifi+er(6), sembl+er(6), arrete+(9), mari+23(7), motivat+ion(10), carrieriste+(7), capable+(10), clair+(15), complet+(8), enceinte+(3), etranger+(4), evoluti+f(11), idea+l(5), malheur+eux(3), mobile+(5), motive+(14), perdu+(4), prenant+(4), prive+(18), rec+ent(7), vrai+(8), ami+(11), augmentation+(6), avancement+(5), bebe+(3), boulot+(16), but+(4), condition+(4), conflit+(6), fierte+(4)
--

Tableau 5 : vocabulaire spécifique<sup>5</sup> de la classe 3

De nombreux marqueurs de la personne sont présents parmi les mots outils : *je* (396), *ma* (58), *me* (207), *mes* (33), *moi* (96), *mon* (86). Le segment "*ma vie personnelle*" fait partie des 20 segments répétés les plus fréquents de cette classe. Quelques u.c.e. sont présentées ci-après :

Grandeur du chi2	u.c.e.
23	mais pour des #raisons #personnelles j'ai pas #envie d'aller #travailler à #paris ni #vivre à #paris. Bon c'est #clair mais non non je suis assez #motivée a condition de #trouver quelque chose qui m'aille bien.
20	ce qui est #important pour moi c'est d'avoir cet #espèce d' #équilibre entre l' #épanouissement #professionnel, #rester dans l'entreprise. je n'aurais jamais #repris un #travail à #plein #temps, là j'ai en plus quelques libertés pendant mes vacances scolaires, donc c'est l' #intérêt que j'y ai en fait, #pouvoir #continuer à #travailler tout en #préservant la #famille, le #couple,
19	non, parce que je ne suis pas une #carrieriste et puis je crois que je serais #malheureuse de #faire #carrière et de ne pas m'occuper de mes #enfants. Quand j'avais un #plein #temps et que je n'en avais que deux, j'étais #malheureuse pour eux, donc c'est pour ça que j'ai choisi, j'ai #trouvé un #équilibre.

Tableau 6 : exemple d'u.c.e. parmi les plus représentatives de la classe 3<sup>6</sup>

<sup>4</sup> ordonnées en fonction de la grandeur du chi 2 d'association

<sup>5</sup> Par ordre de spécificité avec la classe ; le nombre entre parenthèses correspond au nombre d'u.c.e. de la classe contenant le mot sur un total de 461 u.c.e. pour cette classe.

Comme on peut le voir dans ce tableau, la volonté d'équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle fait apparaître des formes d'implication calculée. Cette classe 3 correspond plutôt au monde des femmes mariées.

L'examen de ces u.c.e. confirme la proximité des classes 1 et 3 par rapport à la classe 2. Une analyse factorielle des correspondances, effectuée sur les classes, permet également d'apprécier les liens et oppositions entre ces classes de manière plus continue par rapport au dendrogramme (schéma 1). L'axe des abscisses oppose l'implication duale (vie professionnelle/vie personnelle) à l'implication au travail. L'axe des ordonnées oppose l'implication attitudinale aux comportements impliqués, ce qui confirme le lien existant entre l'état psychologique d'implication et le comportement impliqué (Allen et Meyer, 1991).

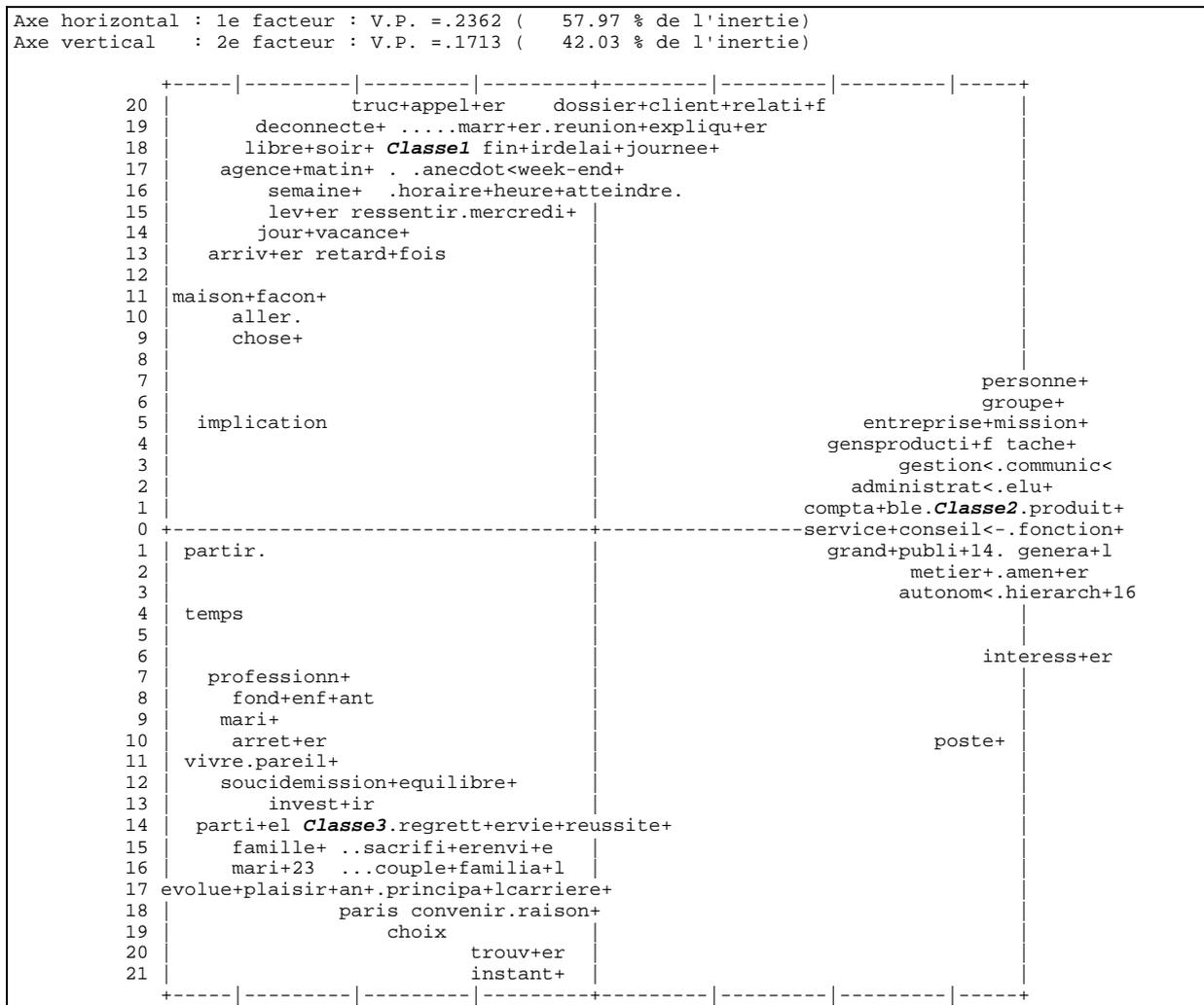


Schéma 1 : Analyse factorielle des correspondances

L'extraction des sous-corpus associés aux classes permet d'analyser de façon approfondie la logique des entretiens individuels dans lesquels apparaissent les u.c.e. les plus représentatives de chacune des classes. L'exemple d'une femme, auditeur interne dans une banque, âgée de 31 ans, mariée et mère d'un enfant est donné dans le tableau 7.

<sup>6</sup> ordonnées en fonction de la grandeur du chi 2 d'association.

***L'implication de cette jeune femme est multidimensionnelle. Elle est tout d'abord très impliquée affectivement dans son poste*** : -\*Cl\_02 donc oui je suis fière de ce que je fais oui. [...] -\*Cl\_02  
 [...] et au bout de deux à trois ans, c'est vraiment ce qui m'a plu, l'audit des procédures, décortiquer en fait les procédures, imaginer des améliorations dans ces procédures. ***Au delà de l'aspect positif, l'intensité de cette implication affective révèle un aspect aliénant*** : -\*Cl\_01 c'est porter une très grande importance à tout ce que l'on fait, même si c'est une toute petite demande. Oui. Oui oui, sinon je peux pas travailler. Oui à chaque fois que je dois rendre un rapport il y a des week-end à la maison qui sont pas très, disons que je passe toute la semaine, tous les soirs à relire le rapport, le week-end c'est pareil. ***C'est ce qui la conduit à envisager non pas d'arrêter de travailler mais de diminuer son temps de travail, car elle est tout de même impliquée de façon calculée dans sa carrière*** : -\*Cl\_01 non non. Non j'envisage à moyen terme de travailler moins de cinq jours par semaine, mais pas d'arrêter définitivement. Parce que je me sens pas du tout une âme de mère au foyer. J'ai besoin d'un contact avec les collègues, j'ai besoin d'un contact professionnel. ***A l'issue de ses études, elle était plutôt carriériste, mais elle a depuis revu ses ambitions à la baisse, parce qu'elle souhaite aujourd'hui occuper un poste compatible avec sa vie personnelle. Elle est donc également impliquée de façon calculée dans son poste*** : -\*Cl\_03 j'avais envie de faire une grande carrière. Maintenant j'ai plutôt envie de faire un métier qui me plaise mais qui n'ait pas des contraintes trop importantes, de manière à ce que je puisse avoir une vie familiale riche. ***L'implication dans le poste est la plus évidente en ce qui la concerne mais elle est également impliquée dans l'entreprise, aussi bien de façon affective*** : -\*Cl\_02 [...] c'est une belle entreprise je trouve [...] -\*Cl\_02 [...] alors je dirais même c'est primordial. Je pourrais pas rester dans un service où il n'y a pas une bonne ambiance, parce que la pause café c'est important, un moment d'échanges privilégiés., ***que de façon calculée, même si le vocabulaire est affectif*** : -\*Cl\_02 je pense que j'aurais pu trouver un travail, enfin un job équivalent dans une autre grosse entreprise, une grosse structure. C'est surtout ça qui me plaît. [...] c'est d'abord le fait qu'elle soit une grosse entreprise. -\*Cl\_02 [...] c'est une entreprise à multi-métiers. C'est une entreprise qui permet de sauter d'un métier à un autre, l'entreprise me plaît.

Tableau 7 : logique d'un entretien individuel

L'étude approfondie de la logique de chaque entretien suggère un ensemble de réflexions quant à la méthode employée et au concept même d'implication.

#### 4. Discussion et perspectives

Sur le plan de la méthode, il convient tout d'abord de revenir sur les limites inhérentes à tous types d'études, notamment empiriques. Celles-ci, relatives à la taille réduite de l'échantillon (n=22) ainsi qu'à la spécificité de sa composition uniquement féminine, soulignent le caractère exploratoire de la recherche. Une démarche expérimentale confirmatoire devrait ainsi porter sur un ensemble plus vaste de sujets et inclure une population de contrôle masculine.

Au delà de ces importants points de méthode, les données obtenues nous suggèrent aussi un ensemble de réflexions d'ordre plus conceptuel. Tout d'abord, nous référant de façon immédiate aux résultats de l'analyse, nous sommes à même de confirmer l'extrême imbrication des dimensions affectives et calculées et des différents objets de l'implication, ce qui milite pour la mesure de l'ensemble de ces dimensions et objets à l'aide d'un seul et même questionnaire, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. En effet, la classification ne s'est pas réalisée sur les dimensions ou les objets de l'implication, ceux-ci apparaissant au sein d'une même classe (n°2). La classe 3 permet de donner des éléments d'intensité de l'implication dans le travail, par rapport à l'implication dans la vie personnelle et familiale tandis que la classe 1 apporte des éléments de mesure de l'implication comportementale.

Dans un deuxième temps, les résultats obtenus nous semblent intéressants dans la mesure où ils peuvent nous suggérer une façon quelque peu alternative d'appréhender la notion même d'implication. Nous pourrions envisager les trois classes obtenues comme autant de

« moments » représentatifs du vécu de l'implication. Nous référant en ce sens aux hypothèses de Brickman (1987) pour qui la notion d'implication devait s'envisager sous la forme d'un continuum d'appropriation émotionnelle, nous pourrions interpréter les résultats de la façon suivante : les classes 2 et 1 illustreraient des pôles opposés de l'implication, l'une dénotant une face positive du concept ("enthousiaste", pour reprendre la terminologie brickmanienne), l'autre indiquant un aspect plus négatif où les propos tenus révèlent une situation de distanciation affective. La classe 3, intitulée "limites de l'implication", jouerait alors un rôle régulateur entre les deux tendances précédentes, dans la mesure où la bonne gestion d'un équilibre, ici le rapport travail/vie personnelle, confère à l'implication son caractère soit positif, soit aliénant.

Grâce à l'utilisation de l'analyse de données textuelles, l'avantage de cette étude nous semble être d'apprécier la notion d'implication en des termes nouveaux. L'éclatement des motivations personnelles ne devient ainsi qu'apparent (Neveu et Peyrat-Guillard, 1998), dans la mesure où existerait une cohérence sous-jacente fondatrice du concept d'implication. L'implication conserve ainsi toute sa pertinence analytique comme lien privilégié entre d'un côté les dynamiques propres aux individus et, d'un autre côté, les diverses contingences de renforcement organisationnelles dont le gestionnaire reste le maître d'oeuvre.

## Références

- Allen N.J. and Meyer J.P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1.(1) : 61-89.
- Blau G., Paul A. and St. John N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42. : 298-314.
- Blau G. and Ryan J. (1997). On measuring work ethic : a neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior*, 51. : 435-448.
- Brickman P. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Prentice-Hall.
- Jaros S.T. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51. : 319-337.
- Lebart L. and Salem A. (1994). *Statistique textuelle*. Dunod.
- Morrow P.C. (1993). The theory and measurement of work commitment. Jai Press Inc.
- Mowday R.T., Steers R.M. and Porter L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14. : 224-247.
- Neveu J-P. and Peyrat-Guillard D. (1998). L'implication des femmes cadres : entre éclatement et cohérences. Proc. of 9<sup>ème</sup> Congrès de l'AGRH, pages 809-822.
- Reichers A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10. : 465-476.
- Reinert M. (1990). Alceste : une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application : Aurélia de G. de Nerval. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 26. : 24-54.
- Reinert M. (1998). Quel objet pour une analyse statistique du discours ? Quelques réflexions à propos de la réponse Alceste . Proc. of JADT'98 (4<sup>èmes</sup> Journées Internationales d'Analyse Statistique des Données Textuelles), pages 557-569.
- Zaccaro S.J. and Dobbins G.H. (1989). Contrasting group and organizational commitment : evidence for differences among multilevel attachments. *Journal of Organizational Behavior*, 10. : 267-273.