



Jean-François Paty

SOC-7101 : Analyse quantitative de données

Travail de session

Travail présenté à

Monsieur Charles Fleury

Faculté des sciences de l'administration

Département des sciences sociales

Université Laval

29 avril 2019

1 Introduction

Le comportement organisationnel est l'étude du comportement humain au sein des organisations. Historiquement les études portaient sur les conditions matérielles du travail et sur les grands principes de l'administration et de la gestion. L'aspect humain est désormais l'un des composants les plus étudiés dans le domaine du comportement organisationnel. Les comportements humains peuvent être très différents d'un individu à un autre en fonctions de ses traits de caractères propres, selon comment est organisé le travail en groupe, en équipe, et globalement comment est structurée l'organisation. Ces éléments vont influencer les attitudes des employés. Toute organisation souhaite obtenir de ses membres un rendement élevé et une certaine loyauté de leur part. Pour cela il est important que les employés soient satisfaits de leur travail. La satisfaction professionnelle des employés permet un meilleur rendement et évite également un roulement de personnel.

Le but de ce rapport va être d'examiner la position des Canadiens face à leur satisfaction professionnelle. On va chercher à étudier s'il existe un lien avec le lieu de résidence et le niveau de satisfaction au travail. Également, on va étudier si cette satisfaction dépend du sexe du répondant, de son groupe d'âge, de son niveau de scolarité, de sa classe sociale. Les facteurs qui influencent la satisfaction sont également très étudiées. Ces facteurs peuvent être par exemple, la nature même des tâches à accomplir, les conditions de travail (salaire, avantages sociaux, sécurité...), les aspirations personnelles. Cette étude ne se penche donc pas sur les facteurs qui permettraient de mesurer la satisfaction professionnelle. Les données utilisées proviennent du ministère Statistique Canada. Les constats ou les vues exprimés n'engagent que les auteurs ou les utilisateurs autorisés et ne sont pas ceux de Statistique Canada.

La première partie de ce rapport présente une synthèse de la littérature sur le sujet de la satisfaction professionnelle. Par la suite, les données et les méthodes d'analyses sont exposées dans le but de présenter une série de résultats d'analyses univariées et bivariées des variables dépendantes et indépendantes. Dans un dernier point, nous allons réaliser une régression logistique pas à pas en introduisant les variables indépendantes une à une, et ce, afin de pouvoir constater l'effet que ces différentes variables ont sur elles-mêmes et sur la variable dépendante.

2 Courte revue de la littérature

La concurrence pour les entreprises n'est plus une concurrence strictement locale. Le marché est désormais considéré comme possiblement ouvert à tous grâce en outre aux évolutions technologiques. Le cycle de mise en marché d'un produit ou d'un service doit être plus rapide. Les entreprises doivent être plus efficaces, flexibles, plus créatives, innovantes afin de soutenir le cycle de vie potentiellement plus court des produits et services qu'elles cherchent à concevoir et bien entendu à vendre. Dans une méta-analyse de 225 études universitaires, Sonja Lyubomirsky et Ed Diener ont constaté que la productivité des employés heureux est supérieure de 31%. Ils réalisent 37% plus de ventes et sont trois fois plus créatifs (Lyubomirsky & Diener, 2012). Le capital humain devient un avantage concurrentiel à entretenir, à améliorer. On entend par capital humain, les connaissances, les compétences et atouts intellectuels que les employés apportent au travail (Uhl-Bien, Schermerhorn, Jr. Richard, & Claire, 2018, p. 338).

Le travail d'équipe doit être plus efficace dans l'organisation par rapport à ses concurrents. Une équipe efficace est définie par trois principaux critères par Mary Uhl-Bien, John R. Schermerhorn, Richard Osborn Jr., Claire de, Billy (2018) comme étant « une équipe caractérisée par son rendement élevé, la satisfaction professionnelle de ses membres et sa viabilité » (p.250). Dans l'étude du comportement organisationnel, le rendement s'analyse en fonction des caractéristiques individuelles et des efforts de l'individu pour atteindre les objectifs, autrement dit la motivation de l'employé. Il existe plusieurs théories sur la motivation, classées en deux grandes catégories : les théories du contenu et les théories des processus. L'une des théories du contenu les plus connus est sans aucun doute la théorie de la hiérarchie des besoins de Maslow sous forme de pyramide (Maslow, 1943, pp. 370-396). D'après Maslow, les êtres humains tentent de satisfaire d'importants besoins. Ces besoins sont classés en cinq paliers. Les trois premiers sont les besoins d'ordre primaires, tels que les besoins physiologiques, le besoin de sécurité et les besoins sociaux. Les deux derniers paliers sont les besoins d'ordre supérieur tels que le besoin d'estime et le besoin de réalisation de soi. Tant que les besoins d'ordre inférieur ne sont pas satisfaits les besoins d'ordre supérieur ne peuvent être comblés. La satisfaction au travail est assurément plus forte lorsque les besoins supérieurs sont comblés.

Une autre théorie permettant d'étudier la satisfaction professionnelle a été élaborée par Frederick Herzberg : la théorie des deux facteurs. (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Pour Herzberg,

il existe deux grandes catégories de facteurs. Les facteurs d'hygiènes déterminent le degré d'insatisfaction en milieu de travail. Les facteurs moteurs déterminent le degré de satisfaction en milieu de travail. Il est à noter la distinction faite entre la satisfaction et l'insatisfaction. Elles ne sont pas influencées par les mêmes facteurs. Plusieurs études démontrent une corrélation entre la satisfaction au travail et le fait de vouloir quitter son travail. (Alam, 2012) (Chen & Ployhart, 2011)

Pour mesurer la satisfaction professionnelle, l'utilisation d'un questionnaire standardisé a fait ses preuves : le *Job Descriptive Index* (JDI) (Bowling Green State university, s.d.). Ce questionnaire mesure la satisfaction ou l'insatisfaction professionnelle sous différents composants : le travail lui-même, la qualité de l'encadrement, les relations avec les collègues, les possibilités de promotion, et la rémunération (Uhl-Bien, Schermerhorn, Jr. Richard, & Claire, 2018, p. 108).

Une fois les facteurs qui influencent la satisfaction professionnelle décrits, il faut se demander si tous les employés ont la même sensibilité à tous ces facteurs étant donné l'aspect parfois psychologique de ces derniers. En effet si on considère l'aspect démographique de la population Canadienne, on peut constater que plusieurs générations vont cohabiter dans les organisations. Les trois groupes générationnels sont communément appelé les « Baby-boomers », la génération « X » et la génération « Y ». Selon plusieurs sociologues, on attribue des comportements typiques et des valeurs différentes selon l'appartenance à l'un de ces groupes d'âge face à l'emploi. Par exemple les « Baby-boomers » cherchent des moyens de réussir à la fois leur carrière et leur vie familiale. Ils semblent préférer la stabilité d'emploi pour avoir le temps de se construire une solide réputation au sein de la même organisation (Lancaster & Stillman, 2002) (Saba, 2009). On attribue à la génération « X » des besoins d'indépendance, d'autonomie et de contrôle du temps qui se manifestent dans leurs attentes face au travail, notamment par un esprit d'entreprise marqué, une forte implication dans la résolution de problèmes mais aussi par une plus faible loyauté envers leurs organisations et leurs gestionnaires (Saba, 2009). La dernière génération arrivée sur le marché est la génération « Y » dite la génération Internet. Ils chercheront à maîtriser plusieurs habiletés distinctes qui leur permettront d'occuper de nombreuses fonctions au sein de l'organisation (Paré, 2002). Les rapports d'égalité plutôt que de hiérarchie semblent prévaloir, cette dernière constituant une entrave sérieuse à la créativité, à la motivation, à l'engagement et à la réalisation personnelle (Saba, 2009). À partir de ces éléments, nous formulons l'hypothèse que les différentes générations auraient des niveaux de satisfaction professionnelle distincts. Le fait d'être plus éduqué devrait

permettre d'occuper des postes à contenu plus intéressant, mieux rémunérés et permettant par conséquent de combler plus facilement les besoins de niveaux supérieurs. Les critères d'éducation, de revenu, de prestige dans le travail font en partie écho à la notion de classe sociale selon la mouvance de pensée de Max Weber (Weber, 1969). Les sociologues non marxistes américains et canadiens affirment que les classes sociales peuvent se définir en fonction des inégalités de revenu, d'instruction, de pouvoir et de prestige professionnel (Curtis, 2013). La prise en compte de la classe sociale ainsi défini devrait avoir un effet sur la satisfaction professionnelle.

D'après une étude sur la satisfaction professionnelle faite sur 12 pays d'Europe, dans certains pays, tels que le Portugal, le Danemark et la Finlande, les femmes sont moins satisfaites de leur travail que les hommes (Davoine, 2006, p. 18). Dans cette étude nous allons essayer de déterminer si cette discrimination par le genre est perceptible au Canada.

3 Données et méthodes

Pour cette étude, nous utilisons les données fournies par l'organisme gouvernementale Statistique Canada. La base de données a pour titre « L'enquête sociale générale, cycle 30, 2016 : Les Canadiens au travail et à la maison (ESG Cycle 30,2016) » (Statistique Canada, 2016). L'enquête a été menée par la Division de la statistique sociale et autochtone (DSSA) et a recueilli 19609 cas. Comme indiqué dans le document de présentation accompagnant la base de données, cette enquête est basée sur un échantillon représentatif des ménages dans les dix provinces canadiennes. Un poids échantillonnage (WGHT_PER) est fourni afin d'estimer le nombre de personnes âgées de 15 ans et plus.

Le concept de satisfaction au travail a fait l'objet de nombreuses études. La satisfaction professionnelle peut être résumée comme étant la réaction émotionnelle d'un employé envers les tâches, l'environnement naturel et l'environnement social du travail (Al-Zu'bi, 2010). Ces 3 dimensions sont composées de plusieurs indicateurs qui font consensus. Pour mesurer le degré de satisfaction, il existe un questionnaire largement utilisé appelé « *Job Description index* » (JDI) créée par Smith et al (1987). Ce questionnaire permet de dégager les facteurs qui influence la satisfaction professionnelle. Pour le besoin de notre étude nous allons utiliser la variable JSR_02 « En général, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi? ». Cette question mesure de façon globale la satisfaction professionnelle basée sur le sentiment personnel du répondant. On

peut être critique sur les réponses des répondants puisque la mesure de la satisfaction n'est pas calculée à partir d'une échelle de valeurs mais est basée sur un sentiment qui peut être par définition, est influencé par de nombreux éléments de la vie professionnelle et familiale.

La variable JSR_02 va être recodée dans le but de diminuer le nombre de modalités afin de pouvoir dégager les personnes très satisfaites, satisfaites ou insatisfaites de leur emploi. En effet comme énoncé précédemment, pour qu'une équipe soit efficace, il faut que sa satisfaction professionnelle soit élevée.

Dans notre étude, nous allons sélectionner seulement les personnes qui sont actuellement à l'emploi d'une organisation. Les répondants qui ont répondu 1 « *Current paid employee* » à la question « Répondant présentement travailleur » (variable CUREMPLO). Ce groupe de personnes représente un échantillon de 8725 cas valides. Les travailleurs autonomes sont donc écartés de l'étude. Afin de préserver la représentativité à l'échelle du Canada, un nouveau poids échantillonnal va être calculé : poids_curemplo.

Concernant les variables indépendantes, 5 variables ont été retenues :

PRV : « Province de résidence »

SEX : « Sexe du répondant »

AGEGR10 : « Groupe d'âge du répondant (groupes de 10) »

EHG3_01 : « Éducation - Plus haut certificat, diplôme ou grade »; « Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade que vous avez obtenu? »

PSC_01 : « Classe sociale » « Vous diriez que vous appartenez à quelle classe? »

Les modalités de la variable PRV (Province de résidence) vont être regroupées afin de conserver 5 grandes régions : les Maritimes, les Prairies, le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique.

La variable AGEGR10 (Groupe d'âge du répondant) va être recodé afin de constituer 3 groupes générationnels au lieu des 7 modalités. Dans les entreprises, il n'est plus rare que plusieurs générations se côtoient. Les personnes âgées de 55 ans à plus de 75 ans sont regroupés en une seule catégorie les « 55 ans et plus ». Ils constituent le groupe « baby-boomers ». Nous allons créer deux autres modalités qui reflètent les groupes générationnels : la génération « Y » qui comprend les

personnes de moins de 35 ans, la génération « X » qui correspond aux personnes âgées de 35 à 54 ans (Qu'est-ce que les générations, X, Y, Z, des milléniaux, alpha... ?, 2016)

La variable EHG3_01 montrant le plus haut niveau d'étude obtenu est composée de 7 catégories. Nous recodons cette variable pour avoir un nouvel indice mesurant le niveau d'instruction général (EHG3_01_r) en 3 modalités « faible », « moyen », « élevé ».

La variable PSC_01 indiquant à quelle classe sociale se considère le répondant comprend 5 catégories. Nous recodons cette variable (PSC_01_r) afin d'avoir 3 modalités « classe supérieure », « classe moyenne », « classe inférieure ». Étant donnée la définition de la classe sociale précédemment expliquée et prise en compte dans cette étude, il n'est pas certain que les répondants aient conscience des critères que suppose leur choix de classe sociale.

La présence ou absence d'association statistiquement significative entre nos variables est calculée à partir du Chi carré de Pearson (X^2)¹. Pour ce qui est de la mesure pour statuer sur la puissance et la direction de ces relations, nous utilisons le Gamma² et le V de Cramer³. Le choix de ces outils repose sur la nature même de nos variables dépendantes (i.e. de type ordinal ou bien nominal/dichotomique)

4 Résultats des analyses univariée et bivariée

Globalement à travers tout le Canada, les répondants se déclarent très satisfait de leur travail à 34,5% soit environ 5 millions de personnes. La majorité se disent satisfait (50,3%) représentant environ 7,5 millions de personnes et 15,2% trouvent leur travail insatisfaisant soit environ 2 millions de personnes.

La répartition selon le genre du répondant, homme ou femme, est identique au sentiment général des Canadiens. La proportion d'hommes et de femmes très satisfaits au travail est presque identique : 34,2% pour les hommes et 34,9% pour les femmes. Par contre il est à noter qu'il y

¹ Le Chi carré de Pearson (X^2) permet de confirmer la présence d'une association statistiquement significative (i.e. en rejetant l'hypothèse nulle), généralisable sur l'ensemble de la population canadienne, lorsque « p » est plus petit q

² Le Gamma (γ) s'étend de - 1 (association négative) à 1 (association positive). La valeur 0 signifie qu'il n'y a pas d'association. Indépendamment du sens, la force de l'association est considérée comme faible entre 0 et 0,25; modérée entre 0,25 et 0,50; forte entre 0,50 et 0,75 et très forte de 0,75 à 1

³ Le V de Cramer indique une force d'association faible de 0 à 0,10; modérée de 0,10 à 0,25; forte au-delà de 0,25 et parfaite lorsqu'elle atteint 1,0. Le V de Cramer ne permet pas de statuer sur la direction d'une relation puisque la variable dont il traite est nominale (c.-à-d. il n'y a pas d'ordre naturel entre les catégories)

aurait plus d'hommes insatisfaits de leur travail (16,5%) que de femmes (13,8%). La relation entre le sexe du répondant et la satisfaction au travail est une relation statistiquement significative et faible (V Cramer = 0,038). On peut donc généraliser ce constat à l'ensemble de la population du Canada.

Lorsque l'on croise les différentes catégories d'âge avec la satisfaction professionnelle, parmi les répondants de moins de 35 ans, seulement 28,3% se déclarent très satisfait. Cette proportion est significativement plus faible que les employés seniors de plus de 55 ans qui ont un taux de haute satisfaction de 43,5%. Cette relation est positive et statistiquement significative (Γ = 0,179). C'est-à-dire plus on avance dans l'âge plus la satisfaction professionnelle augmente. Ce constat appuie l'hypothèse que les générations au travail ont un degré différent de satisfaction professionnelle.

L'échelle du niveau de scolarité est également corrélée à la satisfaction professionnelle mais dans une moindre mesure (Γ =0,047). La différence entre les deux extrêmes de l'échelle de scolarité est d'environ 4% (36,4%-32,4%) en regard à la très grande satisfaction.

En croisant la classe sociale autodéterminée par le répondant et la satisfaction professionnelle, on observe une relation statistiquement significative dont la force est supérieure (Γ =0,167) à celle de la scolarité et de la satisfaction. Presque du double des répondants dont la classe sociale est élevée (40,9%) se déclarent très satisfait de leur travail comparativement aux personnes de classe sociale dite basse (24,1%).

Le découpage géographique semble être corrélé également avec la satisfaction professionnelle. Cette relation est statistiquement significative mais faible (V de Cramer = 0.065). La province de résidence aurait une incidence sur la satisfaction professionnelle. Les provinces où l'on trouve la plus grande proportion de personnes très satisfaites de leur travail sont les Maritimes (38,3%) et ensuite le Québec (37.2%). À l'autre extrême c'est en Colombie-Britannique où l'on retrouve le taux le plus bas de personnes très satisfaites (32%). Si l'on considère le taux de personnes insatisfaites de leur travail, c'est en Ontario que ce taux est le plus élevé (18,8%) par rapport à toutes les autres grandes régions. Outre le taux, cela représente un très grand nombre de personnes, environ 1 108 349 personnes puisque cette province est la plus peuplée du Canada. Si on compare ce nombre avec le Québec, qui est l'autre province la plus peuplée, 360 676 personnes se déclarent insatisfaites de leur travail au Québec soit trois fois moins.

Tableau 1 Satisfaction professionnelle des Canadiens selon différents critères

	Satisfaction professionnelle		
	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait
Ensemble	15,2%	50,3%	34,5%
Sexe (V de Cramer=0,038 et $p<0,01$)			
Hommes	16,5%	49,4%	34,2%
Femmes	13,8%	51,3%	34,9%
Age (Gamma=0,179 et $p<0,001$)			
Moins de 35ans – Génération « Y »	19,0%	52,7%	28,3%
Entre 35 et 54 ans – Génération « X »	13,2%	50,7%	36,1%
55 ans et plus – « Baby-boomers »	12,5%	44,1%	43,5%
Scolarité (Gamma=0,047 et $p<0,05$ 0,019)			
Faible	15,8%	51,9%	32,2%
Moyen	15,1%	51,1%	33,8%
Élevé	14,8%	48,8%	36,4%
Classe sociale (Gamma = 0,197 et $p<0,001$)			
Basse	24,9%	51,0%	24,1%
Moyenne	13,9%	51,2%	34,9%
Haute	12,4%	46,7%	40,9%
Région (V de Cramer 0,068 et $p<0,001$)			
Maritimes	12,9%	48,8%	38,3%
Québec	10,8%	52%	37,2%
Ontario	18,8%	48,5%	32,8%
Prairies	14,2%	50,5%	35,3%
Colombie-Britannique	14,6%	53,4%	32%

5 Résultats de l'analyse multivariée

Nous avons vu dans la section précédente que la satisfaction professionnelle est influencée par les 5 variables indépendantes. Afin d'évaluer l'apport de chacune de ces variables à la satisfaction

professionnelle, nous procédons à une analyse multivariée par régression logistique. En intégrant une à une les variables, nous pouvons analyser si une variable diminue ou augmente l'effet des autres variables sur la satisfaction professionnelle. Par conséquent, 5 modèles ont été générés et synthétisés dans le Tableau 2.

Dans le premier modèle, une seule variable indépendante est introduite, le sexe du répondant. Le R-deux de Nagelkerke est nul. Le genre du répondant, homme ou femme, ne permet donc pas d'expliquer la satisfaction professionnelle.

Dans le deuxième modèle la variable contenant le groupe générationnel est intégrée. La valeur de référence est la génération « Y », les moins de 35 ans. La capacité à prédire la très haute satisfaction professionnelle est améliorée. Le R-deux est maintenant de 0,019 comparativement à zéro dans le modèle précédent. L'âge a un effet significatif et positif sur la satisfaction professionnelle ($\text{Exp}(B) > 1$) Cet effet est statistiquement positif. Plus le répondant est âgé plus sa satisfaction professionnelle est élevée.

Pour le troisième modèle la variable indépendante indiquant la classe sociale du répondant est ajoutée. La variable de référence est la classe sociale haute. Le R-deux augmente énormément (R-deux 0,033) par rapport au modèle précédent (R-deux 0,019). L'effet positif de l'âge diminue légèrement. Le rapport pour la génération « Y » baisse de 1,448 à 1,414 et celui des « Baby-boomers » baisse de 1,995 à 1,968. Une partie de l'effet positif de l'âge était masqué par la non prise en compte de la classe sociale. Les personnes de classe sociale moyenne et basse ont moins de chance d'être très satisfaites de leur travail que les personnes ayant déclarées faire partie de la haute classe sociale.

Par la suite, dans le quatrième modèle, la variable mesurant le niveau de scolarité est introduite. La variable de référence est la scolarité élevée. Le R-deux augmente peu passant de 0,033 à 0,034. La scolarité a donc un pouvoir d'explication de la satisfaction professionnelle plutôt faible. D'ailleurs les relations ne sont pas statistiquement significatives ($p > 0,05$). L'effet de l'âge ne varie presque pas entre le modèle 3 et le modèle 4.

Dans le cinquième et dernier modèle la variable indiquant la province de résidence des répondant est introduite. La variable de référence est la province du Québec. Le R-deux augmente très peu à 0,037 par rapport au quatrième modèle (R-deux 0,034). Même si le fait de résider dans les Maritimes semble avoir un effet positif ($\text{Exp}(B) > 1$) sur la probabilité d'être très satisfait de son travail, cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p > 0,05$). Le fait d'habiter dans les Prairies

semble avoir un effet négatif ($\text{Exp}(B) < 1$), mais cet effet n'est pas statistiquement significatif. En revanche, le fait d'habiter en Ontario ou en Colombie-Britannique a un effet négatif sur la probabilité d'être très satisfait professionnellement par rapport au Québec. Cet effet est significatif pour ces deux provinces ($p < 0,01$).

Tableau 2 Modèle de régression logistique prédisant les chances d'être très satisfait de son travail, Canada, 2016

	Mod1	Mod2	Mod3	Mod4	Mod5
	Exp	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
Sexe					
Femmes	1,040	1,047	1,048	1,041	1,040
Hommes	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Âge					
Moins de 35ans – Génération « Y »		1,00	1,00	1,00	1,00
Entre 35 et 54 ans – Génération « X »		1,448***	1,414***	1,402***	1,400***
55 ans et plus – « Baby-boomers »		1,995***	1,968***	1,977***	1,984***
Classe sociale					
Basse			0,471***	0,484***	0,493***
Moyenne			0,769***	0,782***	0,788***
Haute			1,00	1,00	1,00
Scolarité					
Faible				0,907	0,891
Moyenne				0,936	0,917
Élevée				1,00	1,00
Province					
Maritimes					1,111
Québec					1,00
Ontario					0,852**
Prairies					0,979
Colombie-Britannique					0,781**
R2 Nagelkerke	0,00	0,019	0,033	0,034	0,037

Note: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$ et * $p < 0,05$.

Nous constatons que 2 variables ont un effet déterminant sur la satisfaction professionnelle : l'âge et la classe sociale. Ce sont ces modèles qui voient le R-deux de Nagelkerke augmenter le plus, faisant un bond de 0,019 dans le deuxième (intégration de l'âge), de 0,014 dans le troisième modèle (intégration de la classe sociale).

De toutes les variables, il semble que ce soit l'âge qui prédise le mieux la probabilité d'être très satisfait de son travail. Son effet positif et significatif se maintient dans les différents modèles. Cela signifie que l'effet de l'âge est indépendant du genre, du niveau de scolarité, de la classe sociale et de la province de résidence.

Le fait d'appartenir au groupe générationnel des « X » ou des « Baby-boomers » augmente significativement les chances d'être très satisfait de son travail (1,430 pour la génération « X » et 1,949 pour les « Baby-boomers ») par rapport à la génération « Y ». Les rapports de l'effet de la scolarité dans le modèle 5 se rapproche de 1 (0,917 pour la scolarité moyenne et 0,891 pour la scolarité faible). Le niveau de scolarité n'aide donc pas à déterminer la probabilité d'être très satisfait de son travail invalidant l'hypothèse émise. Par contre la classe sociale a un effet très négatif sur la probabilité d'être très satisfait. Les personnes se classant dans la catégorie sociale basse ont une probabilité de moins 0,493 d'être très satisfait par rapport aux personnes de la classe sociale haute. Également ceux se déclarant dans la catégorie sociale moyenne, ont une probabilité de 0,788 par rapport aux personnes de la classe sociale haute.

Le fait d'habiter en Ontario ou en Colombie-Britannique diminuerait la probabilité d'être très satisfait par rapport aux résidents du Québec. La probabilité est de 0,852 pour l'Ontario et 0,781 pour la Colombie-Britannique.

6 Conclusion

L'étude de la satisfaction professionnelle des employés à travers les différentes provinces du Canada à partir de données de 2016, a permis de relever un certain nombre de constats. D'abord, il n'y a pas de différences notables entre les hommes et les femmes par rapport à leur satisfaction professionnelle au Canada comparativement à certains pays d'Europe. Ceci pouvant être expliqué par la bonne relative intégration des femmes dans le monde du travail au Canada. Par ailleurs cette étude tend à confirmer les différences de satisfaction professionnelle des différentes tranches d'âges des personnes actives. Les personnes âgées de moins de 35 ans sont moins souvent très satisfaites de leur travail. Les valeurs et aspirations recherchées par ce groupe de personnes ne semblent pas être comblées par les organisations qui les emploient. Il y aurait donc un risque plus élevé de roulement de personnel dans ces organisations.

La variable liée à la classe sociale a un effet plus prononcé sur la satisfaction professionnelle que le niveau de scolarité. Le fait d'être très scolarisé ne permet pas forcément d'atteindre une grande satisfaction au travail malgré le potentiel d'obtenir un travail plus intéressant pour ces personnes. Bien que la stratification de la société canadienne en trois classes sociales distinctes peut sembler

réductrice de la variété réelle de situation, cette notion de classe sociale apparaît bien ancrée dans l'esprit des répondants puisqu'elle explique en partie leur niveau de satisfaction professionnelle. Étonnement, la variable présentant la province d'habitation a une influence sur la satisfaction professionnelle. Le fait d'habiter en Ontario et en Colombie-Britannique auraient une influence négative sur la satisfaction professionnelle de ses habitants par rapport aux habitants du Québec. Une étude ultérieure serait pertinente afin de déterminer les causes de ces différences de satisfaction professionnelle afin d'aider les entreprises à augmenter leur rendement fortement lié à la satisfaction de leurs employés.

7 Bibliographie

- Alam, T. (2012). Factors affecting job satisfaction, motivation and turnover rate of medical promotion officer. *Asian Business Review*, 126-131. Khulna.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010, 12 12). A Study of Relationship between. *International Journal of Business and Management*, pp. 102-109.
- Bowling Green State university. (s.d.). *Job Descriptive Index*. Récupéré sur Bowling Green State University: www.bgsu.edu/arts-and-sciences/psychology/services/job-descriptive-index.html
- Chen, G., & Ployhart, R. E. (2011). new model of dynamic relationships between job satisfaction change and. *Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The power of.*
- Curtis, J. E. (2013). Classes sociales. Dans *The Canadian Encyclopedia*. Historica Canada. Récupéré sur <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/classes-sociales>
- Davoine, L. (2006). *Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe*. Centre d'économie de la Sorbonne Université Paris 1, Centre d'études de l'emploi, Paris.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley and Sons.
- Lancaster, L., & Stillman, D. (2002). *When Generation Collide: Who They are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at work*. HarperCollins.
- Lyubomirsky, S., & Diener, E. (2012, juin-juillet-août). L'intelligence positive vol.14. Achor, Shawn.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396. Récupéré sur <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Paré, G. (2002). La génération Internet : un nouveau profil d'employés,. Dans *Gestion* (Vol. 27, pp. 47-53).
- Qu'est-ce que les générations, X, Y, Z, des milléniaux, alpha... ?* (2016, 02 16). Récupéré sur Psychomédia: <http://www.psychomedia.qc.ca/societe/2016-02-16/generations-definitions>
- Saba, T. (2009). Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses. 34, 25-37. doi:10.3917/riges.343.0025
- Statistique Canada. (2016). Enquête sociale générale, cycle 30. Récupéré sur www.statcan.gc.ca/
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, J. R., Jr. Richard, O., & Claire, d. B. (2018). *Conportement humain*

et organisation. Pearson EPI.
Weber, M. (1969). *Class, Status and Party*. NY: Oxford University Press.