

LE ROLE DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE RATIONNELLE DANS LA RELATION ENTRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE STRESS PROFESSIONNEL

THE ROLE OF RATIONAL ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING CONDITIONS AND OCCUPATIONAL STRESS

Abdoulaye Harouna TRAORE

Centre de l'Universitaire de Recherches Economiques et sociales (CURES)
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) – Bamako Mali

Soumaila FANE

Centre de l'Universitaire de Recherches Economiques et sociales (CURES)
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) – Bamako Mali

Siaka FAROKO

Centre de l'Universitaire de Recherches Economiques et sociales (CURES)
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) – Bamako Mali

Souleymane TRAORE

Centre de l'Universitaire de Recherches Economiques et sociales (CURES)
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) – Bamako Mali

Djibril DOUMBIA

Centre de l'Universitaire de Recherches Economiques et sociales (CURES)
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) – Bamako Mali

Date de soumission : 08/06/2025

Date d'acceptation : 25/07/2025

Pour citer cet article :

TRAORE A. H. & al. (2025) «LE ROLE DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE RATIONNELLE DANS LA RELATION ENTRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE STRESS PROFESSIONNEL», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 3 » pp : 763 - 788

RESUME

L'objectif de cet article est d'analyser le rôle de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel. Notre approche vise, dans un premier temps, à faire un état des lieux de la littérature portant sur notre recherche. Dans un second temps, nous présenterons la phase empirique de notre recherche, à travers une étude quantitative portant sur un échantillon de 580 délégués médicaux. Les résultats de notre recherche révèlent que toutes les dimensions de la culture organisationnelle rationnelle modèrent positivement le stress induit par les conditions de travail. Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel. En effet, une forte culture de la performance au sein de l'entreprise en lieu et place d'être un levier d'engouement, entraîne plutôt un niveau de stress élevé réduisant le bien-être et la performance au travail des employés.

Mots clés : stress professionnel, culture organisationnelle, conditions de travail.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the role of rational organizational culture in the relationship between working conditions and occupational stress. Our approach first aims to provide an overview of the literature relevant to our research. Our approach aims, firstly, to take stock of the literature relating to our research. Secondly, we will present the empirical phase of our research, through a quantitative study involving a sample of 580 medical representatives. The results of our research reveal that all dimensions of rational organizational culture positively moderate stress induced by working conditions. The moderating role of rational organizational culture in the relationship between working conditions and occupational stress. Indeed, a strong performance culture within a company, rather than being a lever of enthusiasm, actually leads to high levels of stress, reducing employees' well-being and performance at work.

Keywords: occupational stress, organizational culture, working conditions.

INTRODUCTION

Le stress en milieu professionnel est aujourd'hui de loin un problème dont les effets nocifs n'épargnent aucun pays quel que soit son niveau de développement (Hinson et al, 2017). Le milieu du travail de nos jours, marqué par de nombreuses difficultés et d'incertitudes liées aux conditions de travail qui de plus en plus détériorées, ont de nombreuses conséquences négatives sur le bien-être des employés. L'une des plus importantes de ces conséquences reste le stress professionnel.

Depuis une dizaine d'années, un nombre important de preuves témoignent de l'impact du stress et des risques psychosociaux tant sur la santé, la sécurité, le bien-être des travailleurs que sur les performances de l'entreprise. Selon l'Organisation Internationale du Travail (L'OIT, 2016), le stress professionnel est aujourd'hui un problème global qui concerne l'ensemble des professions et des travailleurs, aussi bien dans les pays développés que ceux en voie de développement notamment dans le district de Bamako.

Les résultats de ces recherches évoquent des conséquences comme le présentisme accru, l'absentéisme, une baisse de la satisfaction, le turn-over élevé, le risque accru d'accident de travail. Selon l'OMS (2016), les troubles comme la dépression, l'anxiété et le stress lié aux rapports professionnels, les salaires faibles, le déroulement de la carrière et les conflits de rôle occasionnent le décès de plus de 800 000 personnes chaque année.

Afin de résorber le niveau de ce stress et d'améliorer les conditions de travail gages d'une meilleure performance au travail, certains auteurs suggèrent la mise en œuvre d'une culture organisationnelle adaptée (Olunana, 2015 ; Delima et al 2017).

Selon l'OIT, les conditions de travail et l'organisation du travail sont les premiers aspects du travail associés au stress. Parlant des conditions de travail, l'OIT se réfère à la charge de travail, la conception des tâches, l'ambiguïté de rôle, l'insécurité de l'emploi, les exigences professionnelles en contradiction avec celles de la vie privée. Selon le même rapport, un intérêt particulier devrait aussi être accordé aux relations de travail mais surtout à la culture organisationnelle afin de juguler le stress en milieu professionnel.

En effet, la culture organisationnelle est un concept qui loin d'être nouveau dans la littérature, représente encore aujourd'hui un centre intérêt capital aussi bien pour les chercheurs que pour les managers des organisations. L'une de ses principales caractéristiques est qu'elle est liée au comportement de l'équipe dirigeante ainsi qu'à l'appréciation globale de la vision par le personnel. Il en ressort que la culture organisationnelle pourrait-être fondamentale dans le fonctionnement ou le dysfonctionnement d'une organisation. Elle se définit selon Schein

(1985) et Denison (1996) comme étant l'ensemble des croyances, d'hypothèses de valeurs, des normes ainsi que des artefacts (manifestations verbales, comportementales et physiques) partagés inconsciemment ou non par les membres d'une organisation. Il existe plusieurs modèles de « culture organisationnelle » dans la littérature. Toutefois, Schein (1985), reconnu comme le pionnier de ce concept, le présente comme ayant quatre dimensions allant des plus profondes vers les plus superficielles (postulats fondamentaux, valeurs, normes de pensées et d'action, artefacts). Ce modèle a été développé et amélioré par plusieurs autres auteurs tels que : O'reilly et Chatman et Caldwell (1991), Xenikou et Furnham (1996) et bien d'autres.

Selon l'approche de la culture rationnelle ou culture du marché, la survie d'une entreprise est conditionnée par son caractère concurrentiel ; ainsi elle est orientée vers l'environnement externe et met l'accent sur le contrôle, l'atteinte des résultats et une haute performance. Le stress en milieu professionnel, en plus d'être aujourd'hui omniprésent dans l'activité humaine et au centre de tous les débats de société, a des effets pervers qui n'épargnent aucun pays quel que soit son niveau de développement (Hinson et al, 2017).

Concernant le postulat de l'existence du lien positif, certains pensent que ce sont les conditions physiques, la structure de l'organisation, la conception des tâches et les conditions environnementales qui génèrent le stress chez les salariés (Koinis et al. 2015 ; Da Costa et al ,2017 ; Singh, 2016).

Par ailleurs, Elton Mayo (1927), avec la théorie des relations humaines avait également déjà ce point de vue. En effet, selon cet auteur l'ambiance dans le milieu de travail accroît la productivité individuelle et organisationnelle.

Dans le contexte malien, les résultats des investigations sur le phénomène du stress en milieu professionnel est aussi une réalité avec des incidences beaucoup plus négatives que positives sur la santé des individus, les relations de travail et la performance des entreprises (Konan, 2016 ; N'zo ,2017 ; Hinson et al, 2017). Nonobstant le postulat de l'existence d'un lien négatif entre les conditions de travail et le stress, la seconde tendance de travaux stipule le contraire. Les conditions dans lesquelles se déroule le travail ne sont pas toujours inductrices de stress comme l'indique les travaux sus mentionnés.

En effet, les conditions de travail peuvent aussi réduire, permettre d'éviter le stress professionnel ou produire un stress « positif » par l'existence d'un bon environnement de travail, de bonnes relations avec le supérieur hiérarchique qui sont susceptibles d'atténuer le stress ou l'éviter (Bakker et 2005 ; Xanthipoulou et al 2006 ; Demerouti et Bakkers, 2011 ; Banhu et al, 2018). En outre, nous notons également que parmi les travaux mettant en relation

les conditions de travail et le stress au travail, peu ont intégré la culture organisationnelle alors qu'elle se présente comme un facteur essentiel dans la compréhension des différents aspects de la vie et du fonctionnement des entreprises (Sekiguchi, 2004 ; Olulana, 2015) d'où notre intérêt pour ce sujet. Au regard de tout ce qui précède, la présente recherche vise à répondre à la question suivante :

Quel est le rôle de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel ?

Notre recherche s'inscrit dans le paradigme positivisme aménagé avec une démarche hypothético-déductive (Gavard P. et al., 2012 ; Cherkaoui et al., 2016). A cet effet, notre méthodologie s'appuie sur une étude quantitative confirmatoire, pour la validation de nos hypothèses de recherche ; à travers une enquête par sondage auprès des délégués médicaux. Ladite étude quantitative est précédée d'une phase qualitative exploratoire, à travers des entretiens individuels semi-directifs, pour contextualiser nos variables issues de la littérature et l'émergence de variables empiriques si possible (Perrien et al., 1984).

Le présent travail s'articulera autour de quatre (4) principales parties à savoir : une revue de littérature, la méthodologie adoptée, la présentation des résultats et la discussion des résultats.

1-REVUE DE LITTERATURE

1.1-Définitions de la culture organisationnelle

La culture organisationnelle est d'abord un concept différent du climat organisationnel contrairement à ce que l'on pense généralement (Arogyaswamy et Byles, 1987 ; Deal et Kennedy, 1982 ; O'Reilly et Chatman, 1996 ; Van Den Berg et Wilderom, 2004). Car, la culture organisationnelle fait référence aux structures profondes de l'organisation qui se traduisent par les valeurs, croyances et suppositions partagées par les membres d'une organisation (Denison, 1996).

Certains auteurs (Denison, 1996 ; Pettigrew, 1990 ; Reichers et Schneider ,1990), posent le problème de la distinction claire avec d'autres concepts tels que le climat organisationnel.

Aussi, la définition retenue dans le cadre de cette recherche est celle de Jones et Georges (2003) selon qui la culture organisationnelle est : « L'ensemble des valeurs, des normes, des comportements et des attentes partagées par des individus au sein d'un groupe dont le but est d'atteindre les objectifs ».

1.2-Définition de conditions de travail

Le concept de conditions de travail nous renvoie vers des réalités diverses aussi bien dans le temps que dans l'espace. De nos jours, on assiste beaucoup plus dans le contexte des pays en

voie de développement à une importante dégradation de ces conditions de travail liées au niveau du chômage et au niveau de développement de nos pays.

Il existe plusieurs typologies des conditions de travail et celles-ci vont d'un auteur à un autre selon la perception, la compréhension ou le contexte de l'étude.

Les conditions de travail sont plutôt pour Marchand-Gauthier et al (2012), l'utilisation des compétences, la latitude décisionnelle, les demandes psychologiques, physiques et contractuelles ainsi que le soutien social et les gratifications. Demerouti et al (2000 ;2007) à leur tour dégagent deux principaux aspects que sont : les exigences de l'emploi (job demands) et les ressources. En effet, la pénibilité mentale englobe à la fois une dimension liée à la charge cognitive et une seconde se rattachant à la charge psychique (Bouville, 2009).

1.3-L'organisation rationnelle du travail

Le mérite de l'invention de l'organisation bureaucratique revient à Max Weber. Dans le type traditionnel, l'homme est sous l'autorité de celui qui détient le pouvoir or dans le type légal l'autorité repose sur des règles de droit, il s'agit de l'autorité légitime. Selon Weber, dans les organisations bureaucratiques, l'obéissance est directement liée au rôle de la hiérarchie dans un environnement bien règlementé.

La culture marchée ou rationnelle Elle reflète le type d'organisation qui se comporte comme le marché lui-même ; elle est orientée vers l'extérieur plutôt que vers la gestion des affaires internes.

Cependant d'autres auteurs ont également identifié des dimensions de la culture organisationnelle dans leurs travaux. O'Reilly et al (1991), distinguent sept (07) dimensions de la culture organisationnelle que sont : l'innovation, la stabilité, le respect des personnes, l'orientation vers les résultats, l'attention aux détails, l'orientation vers l'équipe et l'agressivité.

1.4-Liens entre la culture organisationnelle et le stress professionnel

La culture organisationnelle est pour Vukotic et al (2014) comme le logiciel d'exploitation qui gère une organisation et ses activités en formant la façon dont pensent les employés. Elle pourrait donc être efficace dans un contexte et inefficace dans un autre. Selon Gordana et al (2016), la culture organisationnelle peut aussi être un tueur silencieux lorsqu'elle a des effets négatifs dans les organisations commerciales.

Selon Marchand (2013), les études mettant en évidence les liens entre la culture organisationnelle et le stress au travail sont très peu nombreuses. La culture groupale est significativement et négativement corrélée au stress tandis que la culture rationnelle est significativement et positivement corrélée à des niveaux plus élevés du stress professionnel.

Tandis que les cultures hiérarchique et développementale n'ont pas d'effets sur le stress bien que la sécurité de l'emploi soit corrélée significativement au stress.

Marchand et al (2016), pour leur part ont évoqué une corrélation significative et négative entre la culture groupale et la détresse psychologique ; la culture rationnelle est significativement et fortement corrélée à la détresse psychologique élevée.

Sur la base de ces différents travaux évoqués, nous pouvons formuler l'hypothèse suivante :

H1: La culture organisationnelle modère la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel.

Bien que cette hypothèse formulée, nous retenons que la culture organisationnelle est selon Antit (2016), un ensemble de déterminants de comportements (mentaux, croyances, représentation et vision du monde) et qu'il existe plusieurs cultures dans l'entreprise mais quelques-unes peuvent-être considérées comme dominantes.

1.5-Synthèse des hypothèses théoriques et présentation du modèle conceptuel

La synthèse des principales hypothèses théoriques formulées à la suite des travaux mobilisés plus haut. Il en découle de toute évidence le modèle conceptuel ci-après qui fait l'objet d'un affinement à travers une étude qualitative dans le chapitre suivant.

1.6-L'hypothèse des liens de modération de la culture organisationnelle

Dans la littérature, nous n'avons trouvé d'étude traitant du rôle modérateur de la culture organisationnelle dans la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel. Toutefois, certains travaux réalisés sur ces concepts séparément ou conjointement, combinés à notre étude exploratoire, nous laissent penser que la culture organisationnelle pourrait constituer une variable modératrice dans cette relation. De plus, les limites des travaux de Sekiguchi (2004), Olulana (2015) et Banhu et al (2018) nous invite à tester cette relation. Marchand (2014) ajoute que la culture organisationnelle devrait aider à clarifier la nature des relations entre les services organisationnels, les conditions de travail et les effets néfastes sur la santé mentale. En effet, selon les résultats de notre enquête exploratoire seule la dimension rationnelle de la culture organisationnelle semble pertinentes dans le cadre de notre recherche qui porte sur les délégués médicaux.

1.7-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle développementale sur le lien entre les faibles gratifications et stress professionnel

la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre la faible conception des tâches et le stress professionnel

la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les demandes au travail et le stress professionnel

la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les relations sociales tendues et le stress professionnel

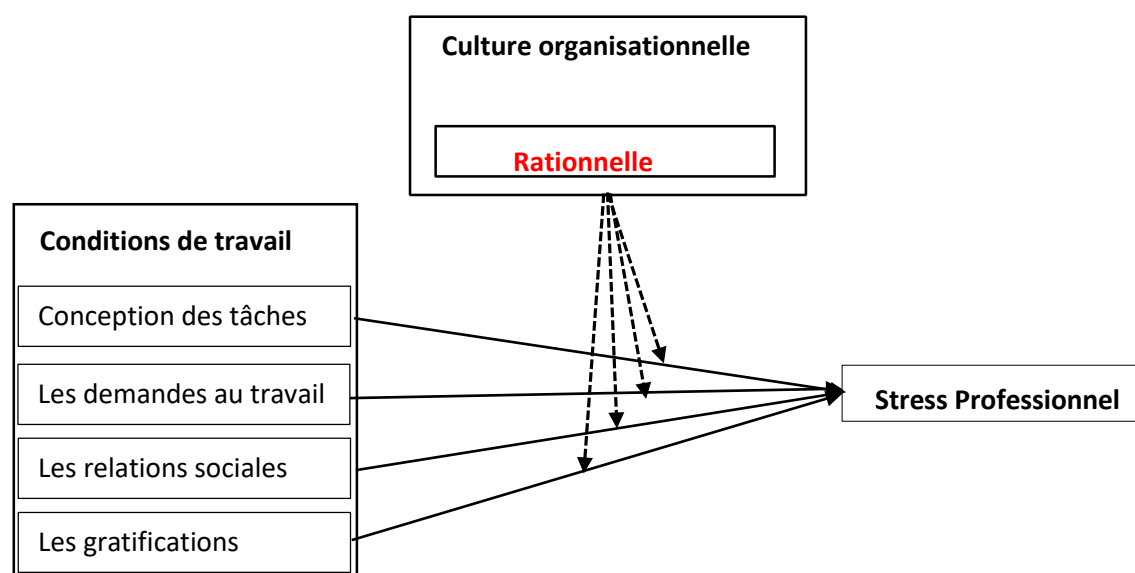
la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les faibles gratifications et le stress professionnel

En outre, les résultats des travaux de Marchand (2014) révèlent que la culture rationnelle est corrélée à des niveaux plus élevés du stress professionnel. Gordana et al (2016), ajoutent que les effets nocifs de la culture organisationnelle doivent être évités car ils pourraient constituer des tueurs silencieux surtout dans les opérations commerciales, il convient alors de les identifier en vue de les améliorer. En nous appuyant sur les éléments énoncés plus haut nous sommes à mesure de postuler l'hypothèse suivante :

H1 : les cultures développementale et rationnelle modèrent la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel.

H1.1 : la culture rationnelle modère la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel.

Figure 1 :Modèle conceptuel



Source : revue de littérature

2. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Afin d'atteindre nos objectifs de recherche, notre démarche méthodologique s'articule autour d'une démarche mixte : une phase exploratoire qualitative et une phase quantitative. La phase

qualitative vise à développer les fondements théoriques de notre problématique et à identifier chez les délégués médicaux les variables des conditions de travail provenant de la littérature sources de stress d'une part. D'autre part, elle sert à identifier les dimensions de la culture organisationnelle prépondérantes et influençant l'environnement de travail de ces délégués médicaux. La taille de notre échantillon pour la phase qualitative répond au critère de la saturation sémantique. Les données recueillies ont fait l'objet d'une analyse thématique de contenu qui nous a permis d'affiner notre modèle de recherche en prélude à la phase quantitative.

La phase quantitative s'est déroulée à la suite de la phase qualitative avec pour objectif d'analyser plus en profondeur les liens entre les conditions de travail et le stress professionnel chez les délégués médicaux du district de Bamako ainsi que le rôle de la culture organisationnelle dans cette relation. Au cours de cette phase, une analyse factorielle exploratoire (AFE) a été effectuée d'abord afin d'épurer nos échelles de mesure, s'assurer de leur fiabilité pour la mesure de nos différents concepts ainsi que le dimensionnement de ces concepts. L'échantillon de cette phase était de 263 délégués médicaux. Elle a été par la suite suivie d'une analyse factorielle confirmatoire (AFC). Enfin pour cette dernière étape nous avons par la méthode des équations structurelles testé nos hypothèses afin de mettre à jour les liens de causalité (les liens directs et indirects) y compris les liens de modération (Bagozzi, 1980). Roussel et al (2002), nous recommandent une taille d'échantillon supérieure à 200 pour l'obtention de résultats plus fiables. Partant de ce fait nous avons fixé la taille de notre échantillon à environ 650 délégués médicaux par la méthode de jugement à priori pour la phase confirmatoire. Toutefois les questionnaires dûment renseignés et exploités étaient de 580. La méthode d'échantillonnage du jugement à priori, consiste à sélectionner les individus, avant de les interroger parce qu'ils peuvent être détenteurs d'informations cruciales pour l'étude.

2.1. L'étude qualitative exploratoire

Ainsi, sur la base des règles inhérentes à la conduite de l'entretien semi-directif nous avons dans un premier temps procédé au pré-test de notre guide entretien auprès d'une dizaine de doctorants, cinq délégués médicaux et deux enseignants chercheurs. Suites aux observations et critiques apportées par ces personnes nous avons amélioré en apportant des modifications à cet outil.

Au total nous avons réalisé en tout vingt-sept (27) entretiens semi-directifs dont quatre (04) d'experts. Ces entretiens se sont déroulés dans les communes de Bamako où nous avons pu rencontrer des délégués médicaux pendant l'exercice de leur profession du mois de Novembre

2020 à Mars 2021. Les entretiens se sont déroulés dans une ambiance conviviale et ont duré en moyenne entre 25 et 40 minutes.

Bien que la taille de cet échantillon paraisse faible, elle ne constitue pas un frein à la qualité des résultats puisque dans le cadre des études qualitatives, l'on travaille sur des échantillons de taille réduite qui n'ont aucun objectif de représentativité au sens statistique du terme (Evrard et al, 2009, Demeure, 2008). Ils répondent par contre, à des critères de pertinence de la structure de la population étudiée et tiennent compte du problème spécifique de l'étude. En outre, les 27 entretiens ont été réalisés d'une part en référence aux recommandations d'Evrard et al (2009), selon lesquelles la taille des échantillons des études qualitatives est généralement comprise entre 15 et 30. D'autre part, en référence aux principes de la saturation sémantique postulée par Glaser et Strauss (2006). Le tableau ci-dessous nous montre les caractéristiques des individus interviewés.

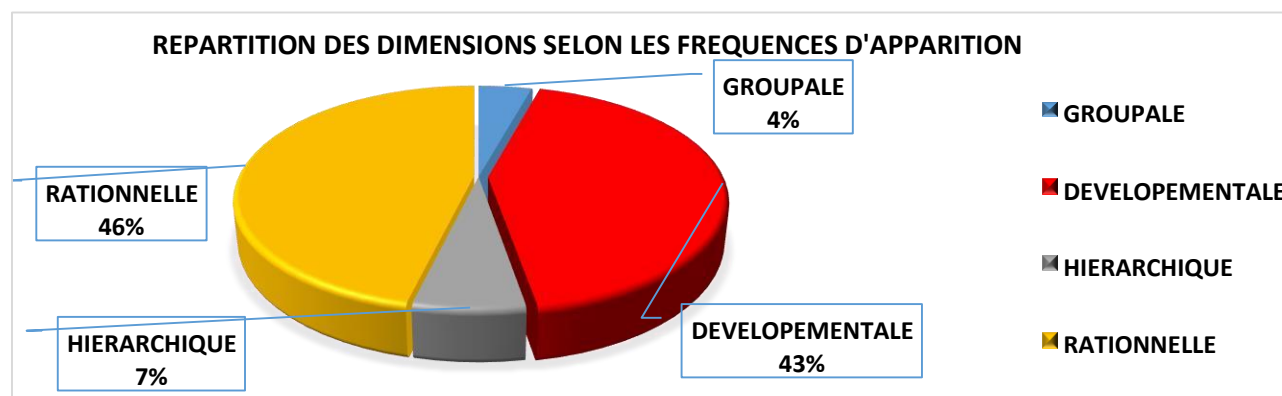
Tableau 1 : caractéristique de l'échantillon de l'étude exploratoire

CARATRISTIQUES	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	EFFECTIFS
CDD	02	04	03	02	04	15
CDI	01	02	02	02	02	09

Source : auteur

En définitive, la réalisation de ces entretiens a conduit à l'obtention de données qualitatives dont l'analyse et le traitement ont permis de mettre en évidence des éléments qui ont servi à la formulation d'hypothèses de recherche dont le test permettra la validité de notre modèle de recherche.

Figure 2 : dimensions de la culture organisationnelle ressortie de l'étude qualitative



Source : auteur

L'analyse au niveau lexical et sémiotique fait émerger la dimension qui est la culture rationnelle.

La première selon Quinn et Rohrbaugh (1983), met en avant les valeurs clés que sont : la compétition, la compétence, la performance la planification et l'établissement des objectifs pour ne citer que ceux-là.

La seconde quant à elle, fait référence aux valeurs que sont la stimulation, la créativité, l'adaptabilité ainsi que la prise de risque. Ces deux typologies de culture organisationnelle résument les moyens mis-en-œuvre par les organisations du secteur pour atteindre leurs objectifs. Une synthèse des sous-dimensions des différents concepts validés lors de notre enquête exploratoire est présentée ci-après :

Tableau 2 : synthèse des concepts validés après l'étude qualitative

Concept	Sous-dimensions
Conditions de travail	Horaires de travail, Sécurité de l'emploi, Latitude décisionnelle Demandes (psychologiques, physiques, contractuelles)
Culture rationnelle	Efficacité, Compétition Agressivité, Planification Fixation des objectifs
Stress au travail	Effort Surinvestissement récompense

Source : résultats de l'étude qualitative

2.2-L'étude quantitative

D'entrée de jeu, il faut souligner que la constitution d'un échantillon représentatif demeure une question fondamentale en sciences de gestion (Quivy et Campenhoudt, 2006). En effet, les caractéristiques de l'échantillon doivent refléter les caractéristiques de la population mère. Dans le cadre de cet article, la population étudiée est celle des délégués médicaux. Dans la pratique, il existe plusieurs méthodes dans la littérature disponible en sciences de gestions que l'on peut classer en deux catégories : les méthodes probabilistes et les méthodes non probabilistes. Les méthodes probabilistes sont basées sur le principe d'un tirage aléatoire qui permet de réduire le risque de biais dans la sélection. On pourrait citer à titre d'exemple : l'échantillon aléatoire simple, l'échantillon systématique, l'échantillon stratifié et l'échantillon en grappes. Cependant, la mise en œuvre des méthodes probabilistes nécessite l'existence d'une base de données ou d'une liste exhaustive et actualisée de la population étudiée.

Les méthodes non probabilistes ou empiriques quant à elles, reposent sur un choix orienté et d'un niveau de complexité variable, des individus (Vernette,1994). réussi à les identifier à priori avant de les interroger.

Selon Igalens et Roussel (1998), la taille de l'échantillon pour utiliser une ACP doit aller de 5 à 10 fois plus d'individus qu'il y a d'items introduits dans une même ACP. Dans notre questionnaire, l'échelle du stress qui possède 13 items est celle qui a le plus grand nombre d'items. Alors, l'échantillon exploratoire doit avoir une taille minimale de 65 observations ; nous avons pour notre part au total recueilli 263 questionnaires exploitables qui sont largement suffisants pour l'ACP.

Pour ce qui est de la taille de l'échantillon confirmatoire, Anderson et Gerbing (1988) recommandent de grandes tailles pour de meilleurs résultats. Pour eux, un échantillon d'une taille inférieure à 150 observations produirait des résultats non fiables. Par conséquent, en tenant compte de ces recommandations nous avons administré environ 630 questionnaires pour la phase confirmatoire par la méthode du jugement à priori. Mais nous n'avons pu exploiter que 580 questionnaires. Nous reviendrons pour des détails plus précis lors de la présentation des résultats de l'AFE et l'AFC.

Si l'objectif principal de l'analyse factorielle exploratoire est d'analyser la cohérence interne des échelles d'une part et d'autre part leur dimensionnalité, cette présente étape selon Lacroux (2008), a pour objectif de valider la structure factorielle qui a été avancée par la littérature et conceptualisée par un modèle théorique prédéfini sur la base de l'AFE. Cette analyse, suppose déjà une série de liens entre les items et les construits qu'ils sont sensés mesurer et va tester la qualité de cette structure établie à priori. Différents indicateurs permettent de vérifier la qualité de l'ajustement des données aux modèles de mesure (Roussel et al. Hair et al.,2010).

Pour ce faire, la méthode des équations structurelles est généralement convoquée. Pour la mise en œuvre on a très souvent recours aux logiciels tels que Lisrel (Jöreskog et Sorborn,1996), AMOS (Arbuckle,1995) et EQS (Bentler,1995). En ce qui nous concerne, nous avons utilisé AMOS 23. Les paramètres ont été estimés par le maximum de vraisemblance. Le recours à cette méthode d'estimation, se base sur l'hypothèse que les données recueillies reposent sur le critère de normalité des variables en présence, bien qu'il soit difficile selon Roussel et al., (2002), en management que les données collectées suivent une distribution normale. Toutefois cette méthode d'estimation produit de bons résultats si elle est effectuée sur un échantillon de grande taille (200 individus au minimum).

Par ailleurs, lors des différents tests, il est possible de mesurer la qualité de l'ajustement du modèle. Les indicateurs qui permettent de la mesurer peuvent être réparties selon Didellon et Valette-Florence (1996) et Roussel et al., (2002) en trois classes : indices absolus, indices de parcimonie et indices incrémentaux.

Les indices absolus : ils permettent d'évaluer si le modèle reproduit correctement les données collectées ; on pourrait citer l'indice **GFI** (Goodness of fit), le **AGFI** (Adjusted Goodness of Fit) et le **RMSEA** (Root Mean Square Error of Approximation). Le GFI mesure la part relative de la variance-covariance expliquée par le modèle.

Le **AGFI** mesure la part relative de la variance-covariance ajustée par le nombre de variables par rapport au nombre de degrés de liberté. Le **RMSEA** lui est un indicateur représentant la différence moyenne d'ajustement attendue dans la population totale. Le **RMSEA** n'est ni sensible à la taille de l'échantillon ni sensible à la complexité du modèle contrairement aux deux premiers indices.

-Les indices incrémentaux : ils mesurent l'amélioration de l'ajustement en comparant le modèle testé à un modèle plus restrictif (Roussel et.,2002). Ils sont de trois types et dans le cadre de cette thèse nous retiendrons que le **CFI**, **RFI** et **NFI**.

-Les indices de parcimonie : quant à eux, ils permettent d'éviter de surestimer les modèles ayant trop de paramètres. Ils indiquent dans quelle mesure, le modèle proposé présente un bon ajustement par paramètre à estimer. Roussel et al., (2002) recommandent dans leurs travaux de retenir au moins deux indices par classe. En nous y référant, nous avons effectué des choix qui sont inscrits dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3 : indices d'ajustement sélectionnés

Catégorie d'indice	Indices retenus	Valeur acceptable	Valeur souhaitable
Indices absolue	RMSEA	<0,08	<0,05
	GFI	>0,9	>0,95
	AGFI	>0,8	>0,95
	RMR	<0,08	<0,05
Indices incrémentaux	CFI	>0,9	>0,95
	NFI	>0,9	>0,95
	RFI	>0,9	>0,95
Indices de parcimonie	X^2/ddl	<5	<3
	CAIC	CAIC du modèle < au	CAIC du modèle < au

		CAIC du modèle saturé	CAIC du modèle saturé
--	--	-----------------------	-----------------------

Source : Roussel et al, (2002)

Méthodologie des tests d'hypothèses

A ce stade nous procédons à la présentation de la démarche qui a permis de tester nos hypothèses.

2.3-Méthodologie des tests des liens directs entre les conditions de travail et le stress professionnel

La méthode retenue pour valider ou invalider les hypothèses relatives aux liens directs entre les conditions de travail et le stress professionnel est celle décrite par Jolibert et Jourdan (2006).

Cette démarche propose aux chercheurs d'analyser minutieusement quatre indicateurs afin de se prononcer sur la confirmation ou non d'une hypothèse. Il s'agit de :

Elle est donnée par la probabilité p ; le lien sera dit statistiquement significatif si la valeur de p est inférieure à 5% (0,05)

Le coefficient est dit significatif si la valeur absolue de t est supérieure à 1,96 ($|t| > 1,96$).

Troisièmement, analyser le signe du coefficient de régression ;

Interpréter la significativité pratique de la régression à travers la valeur du R^2 ou du pourcentage de variance expliquée.

Par ailleurs, si les liens directs peuvent être infirmés par ces quatre étapes, l'analyse des hypothèses de modération par la méthode de Hayes (2013) exige plutôt que l'on observe particulièrement les intervalles de confiance de chaque lien étudié.

2.4-Méthodologie des tests des liens de modération

Une variable de modération selon Borau et al (2015), joue le rôle d'un facteur de contingence qui influence la force, la direction et/ou la significativité de la relation entre deux variables. Le modèle correspondant à la modération est donné par l'équation :

$$Y = b_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + e_y, \text{ où :}$$

Y : la variable expliquée

X : la variable indépendante

Z : la variable modératrice

XZ : la variable interactionnelle

b_0 : la constante de l'équation e_y : le terme d'erreur

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: les coefficients de régression dont le plus important ici est β_3

Pour test de la modération la méthode de Hayes (2013a ; 2013b) est retenue ; elle consiste en la réalisation de régressions par bootstrap à l'aide de la Macro Process. Les indicateurs qui nous permettent de valider les hypothèses de modération sont celles proposées par Preacher et Hayes (2004,2008) et Hayes (2013a). Selon ces auteurs, l'existence de modération de la variable culture organisationnelle est appréciée par les indicateurs ci-dessous :

La significativité statistique de l'influence de la variable interactionnelle est donnée par la probabilité p ($p < 0,05$) et l'intervalle de confiance obtenu à 95% qui doit exclure le zéro.

Le coefficient de régression β_3 de la variable d'interaction doit avoir le signe tel que formulé par l'hypothèse. Un signe positif signifie qu'une évolution positive de la variable modératrice renforce davantage le lien entre variables indépendantes et dépendantes.

L'ajout d'une variable interactionnelle devra provoquer une variation significative au seuil de 5% de la variance expliquée.

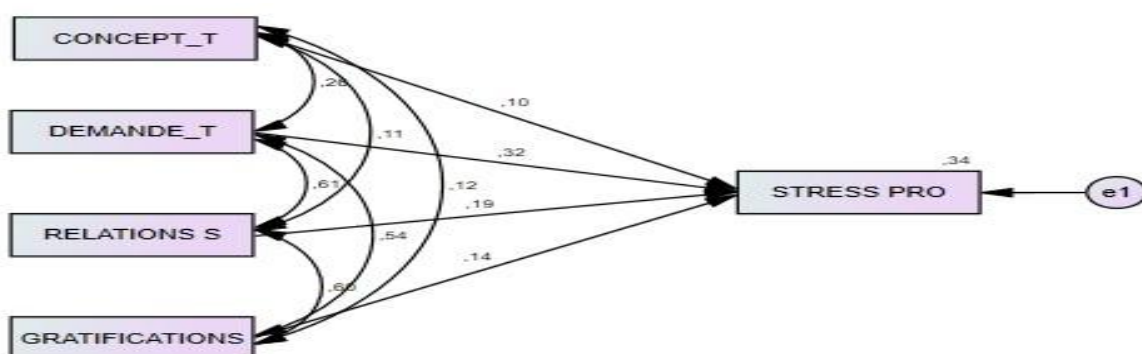
C'est donc l'ensemble de ces conditions réunies qui permettront de conclure concernant l'existence ou non d'un effet de modération de la culture organisationnelle dans la relation condition de travail-stress professionnel.

3. LES RESULTATS DE LA RECHERCHE

3.1-L'analyse des liens directs

Le modèle de recherche testé se présente comme suit :

Figure 2 : modèle de structure testé sur la relation conditions de travail-stress professionnel



Source : nos analyses sous Amos 23

Le test par équations structurelles fournit les résultats ci-dessous :

Tableau 4: résultat des tests des liens directs

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
STRESS_PRO <---	CONCEPT_T	,195	,071	2,749	,006	
STRESS_PRO <---	DEMANDE_T	,661	,093	7,073	***	
STRESS_PRO <---	RELATIONS_SOC	,191	,047	4,028	***	
STRESS_PRO <---	GRATIFICATIONS	,144	,044	3,284	,001	

*** : significativité <0,01

Source : nos analyses sous Amos 23

Les résultats des équations structurelles montrent que notre première sous hypothèse **H1.1** qui prévoit une augmentation du stress par la faible conception des tâches est confirmée. En effet la lecture du tableau ci-dessus indique un coefficient $\beta = 0,195$ et $p = 0,006 < 0,05$, ce qui signifie que la faible conception des tâches augmente le niveau de stress subi par les délégués médicaux dans le cadre de leur travail. La seconde sous-hypothèse qui prévoyait une augmentation du stress par de fortes demandes au travail est également confirmée. Le tableau du test des liens directs pour cette relation un coefficient $\beta = 0,661$ et $p < 0,01$ qui signifie qu'il existe une relation très significative et positive entre les deux variables. Ce résultat signifie que plus les exigences du travail deviennent fortes, plus les délégués médicaux sont stressés. La sous-hypothèse **H1.3** qui stipule que les relations sociales tendues augmentent le stress est aussi confirmée. La probabilité d'erreur associée à ce test de significativité est inférieure à **0,01** pour un coefficient $\beta = 0,191$ qui signifie que les relations sociales tendues accroissent fortement le niveau de stress des employés. La sous-hypothèse **H1.4** qui prévoit que la faible gratification augmente le stress chez les délégués médicaux. Les résultats du test de cette relation indiquent un $p = 0,001 < 0,05$ et coefficient de corrélation $\beta = 0,144$ cela signifie qu'il existe une relation significative et positive entre les faibles gratifications et le stress professionnel. L'hypothèse **H1.4** est donc confirmée.

3.2-Test des liens indirects

Le test des hypothèses de modulation a été réalisé en nous référant au modèle 1 du document « Template » élaboré par Hayes (2018). Selon lui, on parlera de modulation si le coefficient estimé de l'interaction de la variable indépendante et de la variable sensée modérer appartient à un intervalle de confiance (IC) qui exclut « 0 », ensuite la valeur absolue du « t » de Student est supérieure à **1,96** et enfin si la probabilité p est inférieure à **0,05** ($p < 0,05$). Nous avons donc testé la modulation de la culture organisationnelle rationnelle en postulant qu'elles pourraient

modifier significativement l'intensité de chaque lien entre les dimensions des conditions de travail et le stress professionnel.

3.2 .1-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle sur le lien entre la faible conception des tâches et stress professionnel

Tableau 5 : test de la relation de modération de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation "conception de tâches et stress professionnel "

Antécédents	Variable dépendante : stress professionnel					
	Coeff.	SE	t	P	IC	
Constant	,3835	,0538	7,1312	,0000	,2778	,4891
Concept_	,2463	,1175	2,0964	,0365	,0155	,4771
Cult_Rat	-,3676	,0555	-6,6232	,0000	-,4767	-,2586
Cult_Rat * Concept_	,4384	,1287	3,4067	,0007	,1857	,6912
R ² -Ajusté =16,15 %						

Source : nos analyses sous SPSS 23

L'analyse du tableau du test de l'hypothèse **H1.1**, indique qu'on a un coefficient d'interaction entre la faible conception des tâches et la culture organisationnelle rationnelle β est égale à **0,4384** avec une p-value **p=0,0007**. Ce résultat signifie que la culture organisationnelle rationnelle modère positivement (augmente) le stress induit par la faible conception des tâches. La culture organisationnelle rationnelle a ici un effet amplificateur du stress ressenti par les employés dû à la faible conception des tâches. L'hypothèse **H1.1** est alors confirmée.

3.2 .2-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle sur le lien entre les demandes au travail et stress professionnel

Tableau 6 : test de la relation de modération de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation "demandes au travail et stress professionnel "

Antécédents	Variable dépendante : stress professionnel					
	Coeff.	SE	t	P	IC	
Constant	,1659	,0511	3,2470	,0012	,0656	,2663
Demande_	,4117	,0975	4,2236	,0000	,2202	,6031
Cult_Rat	-,0601	,0570	-1,0549	,2919	-,1721	,0518
Demande_*Cult_Rat	,5579	,0801	6,9645	,0000	,4006	,7153
R ² -Ajusté = 33,68 %						

Source : nos analyses sous SPSS 23

Nous pouvons constater à la lumière du tableau ci-dessus que le coefficient estimé d'interaction entre la culture organisationnelle rationnelle et les demandes au travail est positif ($\beta=0,5579$) et la probabilité d'erreur associée à ce test de significativité est égale à **0,0000**. Sur la base de ces résultats nous pouvons conclure que la culture organisationnelle rationnelle modère positivement le niveau de stress dû aux exigences du travail. L'hypothèse **H1.2** est confirmée.

3.2.3-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle sur le lien entre les relations sociales tendues et stress professionnel

Tableau 7 : test de la relation de modération de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation "relations sociales et stress professionnel "

Antécédents	Variable dépendante : stress professionnel					
	Coeff.	SE	t	P	IC	
Constant	,0619	,0587	1,0531	,2927	-,0535	,1772
Relation	,4671	,0517	9,0361	,0000	,3655	,5686
Cult _Rat	-,0231	,0660	-,3498	,7266	-,1526	,1065
Relation *Cult _Rat	,0184	,0413	,4440	,6572	-,0628	,0995
R ² -Ajusté = 22,87 %						

Source : nos analyses sous SPSS 23

Le tableau de synthèse des résultats de l'hypothèse **H1.3** indique après le test de Fisher une valeur de $t = 0,4440 < 1,96$ qui est la norme retenue et un intervalle de confiance contenant « 0 », du coup la probabilité d'erreur associée à ce test de significativité est égale à **0,6572 > 0,05** qui est le seuil de significativité retenu pour cette analyse. Somme toute, nous concluons que la culture organisationnelle rationnelle ne modère pas la relation entre les relations sociales tendues et le stress professionnel. L'hypothèse **H1.3** est alors infirmée.

3.2.4-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle sur le lien gratifications faibles et stress professionnel

Tableau 8 : test de la relation de modération de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation " gratification et stress professionnel "

Antécédents	Variable dépendante : stress professionnel					
	Coeff.	SE	t	P	IC	
Constant	,0627	,0599	1,0468	,2956	-,0549	,1803

Gratific	,4224	,0542	7,7965	,0000	,3160	,5288
Cult_Rat	-,0206	,0677	-,3048	,7606	-,1536	,1123
Gratific *Cult_Rat	,0198	,0493	,4014	,6882	- ,0771	,1167
	R ² -Ajusté = 19,10 %					

Source : nos analyses sous SPSS 23

Nous constatons à la lumière des résultats ci-dessus circonscrits dans le tableau que le coefficient estimé de l'interaction n'est pas significatif ($p=0,6882 > 0,05$). Cela nous amène à conclure l'absence d'un effet de modération la culture organisationnelle rationnelle dans la relation d'influence entre les faibles gratifications et le stress professionnel. L'hypothèse **H1.4** est alors infirmée.

Tableau 9 : synthèse des hypothèses de recherche

hypothèses	énoncés	résultat
H1.	la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel	Partiellement confirmée
H1.1	la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre la faible conception des tâches et le stress professionnel	confirmée
H1.2	la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les demandes au travail et le stress professionnel	confirmée
H1.3	la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les relations sociales tendues et le stress professionnel	infirmée
H1.4	la culture organisationnelle rationnelle modère la relation entre les faibles gratifications et le stress professionnel	infirmée

Source : auteur

4. DISCUSSION DES RESULTATS

Dans cette dernière section de ce travail de recherche d'article, nous allons d'abord apporter des explications aux résultats obtenus et répondre à notre problématique de recherche. Par la suite, nous présentons les contributions théoriques et managériales de cette recherche et enfin nous concluons par les limites et quelques voies de recherches.

Discussion des liens directs et des liens de modération

L'objectif de cet article était de montrer le rôle des liens sociaux dans la relation qui lie les conditions de travail au stress professionnel chez les délégués médicaux au Mali.

L'analyse de données issues de la phase quantitative de cette recherche a fourni des résultats qui nécessitent d'être analysés à la lumière de la littérature en vue de confirmer ou infirmer les hypothèses de recherches formulées au départ.

4.1-Discussion des liens directs

La vérification de cette hypothèse passe nécessairement par celle des différentes dimensions des conditions de travail pour expliquer le stress professionnel. Par ailleurs, la discussion des résultats se fera au niveau de chacune des dimensions des conditions de travail également.

4.1.1-Faible conception des tâches et stress professionnel

Les résultats de nos analyses montrent qu'une faible conception des tâches augmente le stress professionnel des délégués médicaux. Dès lors, la confirmation de l'hypothèse **H1.1** qui postule que la faible conception des tâches augmente le niveau de stress chez les délégués médicaux trouve tout son sens.

4.1.2-Les demandes au travail et le stress professionnel

Les résultats de nos analyses concernant le lien entre les demandes au travail et le stress professionnel indiquent que les exigences du travail accroissent le stress chez les délégués médicaux. Somme toutes, ces différents éléments permettent d'expliquer la confirmation de l'hypothèse **H1.2** qui suggère que les demandes au travail augmentent le stress professionnel chez les délégués médicaux.

4.1. 3-Les relations sociales tendues et le stress professionnel

Les résultats du test de l'hypothèse **H1.3** mettant en relation les relations sociales tendues et le stress professionnel, indiquent un lien significatif et positif. Cela signifie que les relations sociales tendues augmentent le stress professionnel chez les délégués médicaux. On pourrait par-là expliquer pourquoi les relations sociales tendues augmentent le stress d'où la confirmation de l'hypothèse **H1.3**.

4.1.4-Les gratifications faibles et le stress professionnel

Les gratifications concernent ici à la fois, la rémunération monétaire, le développement de la carrière et la sécurité de l'emploi. Cette situation constitue une source importante de stress dû au fait que le salarié exerce une profession durant tout un mois sans savoir le montant exact de sa rémunération. Ces circonstances permettent de mieux comprendre la confirmation de l'hypothèse **H1.4**.

4.2-Discussion des liens indirects

4.2.1-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre la faible conception des tâches et le stress professionnel

A la suite de nos analyses, les résultats ont attesté une modération significative positive de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre la faible conception des tâches et le stress professionnel. Ces résultats sont en accord avec ceux de Dextras (2013) ; Gordana et al (2016) et ceux de Marchand et al (2016). Selon ces auteurs, la culture des valeurs comme la compétition, la performance, des niveaux élevés de contrôle et la compétence pourraient dans certains cas accentuer le stress professionnel. Par contre ces résultats s'opposent à ceux de Korkut et al (2015) qui postulent plutôt que cette typologie de culture atténue le stress au travail.

4.2.2-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les demandes au travail et le stress professionnel

Dans le cadre de la nature du rôle joué par la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les exigences du travail et le stress professionnel, les résultats de nos analyses indiquent une modération significative et positive. Ce résultat est en accord avec ceux postulés par Gordana et al (2016) et ceux de Marchand et al (2016). Les demandes au travail se rapportant aux exigences psychologiques, physiques et contractuelles selon les résultats en interaction avec la culture de la performance augmentent le stress professionnel.

4.2.3-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les relations sociales tendues et le stress professionnel

Les résultats de nos analyses ont révélé une absence de modération de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre les relations sociales tendues et le stress professionnel. Ces résultats signifient que la culture de la performance, de la compétitivité et de la compétence n'a pas d'influence significative dans la relation entre les relations sociales tendues et le stress professionnel. Ces résultats contrastent ceux de Korkut et al (2011) et ceux de Korkut et al (2015) selon qui la culture organisationnelle de type rationnelle accroît ou réduit le niveau de stress professionnel des employés.

4.2.4-Le rôle modérateur de la culture organisationnelle rationnelle dans la relation entre la faible gratification et le stress professionnel

La culture organisationnelle de type rationnelle, selon les résultats de nos analyses n'est pas un modérateur de la relation entre les faibles gratifications et le stress professionnel. Ce résultat s'oppose à ceux de plusieurs auteurs dans la littérature selon lesquels, la forte culture de la compétitivité, de l'agressivité et des résultats constituent des éléments qui augmentent ou

diminuent en fonction du cas le stress professionnel chez les employés. A ce titre on pourrait citer Zamini et al (2011) ; Erkutlu et al (2011) et ceux de Kokt et al (2015).

CONCLUSION

L'objectif principal poursuivi par cet article était de montrer le rôle de la culture organisationnelle dans la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel. Les questionnements se rapportant à la gestion du stress devenant de plus en plus récurrents entraînent alors une multiplication des travaux de recherches, tant au niveau des organismes internationaux, des professionnels qu'au niveau des chercheurs.

En dépit de l'abondance de ces recherches et études en vue de juguler le problème quelques limites en émergent. Dès lors, il s'agissait pour nous, dans le cadre de ce travail d'apporter un cadre explicatif explicite du stress professionnel relativement aux conditions de travail dans le contexte des délégués médicaux du district de Bamako. En outre, il est aussi ressorti dans la plupart des travaux consultés une abstraction de la culture organisationnelle présente au sein de chaque organisation. C'est donc dans ce cadre que se situe nos travaux dans le prolongement de ceux réalisés antérieurement par Marchand (2014), Olunana (2015), N'zo (2017), Banhu et al (2018) ...

Pour ce faire, notre travail de recherche s'est articulé autour de deux grandes parties. Deux grandes variables explicatives (les conditions de travail et la culture organisationnelle) et une variable expliquée (le stress professionnel) suivant une approche hypothético-déductive.

A la suite de la première partie théorique, nous sommes passés à l'étude empirique. Le modèle conceptuel a été confronté à notre terrain de recherche à travers vingt-sept (27) entretiens individuels semi-directifs en tout réalisés auprès de vingt-trois (23) délégués médicaux et quatre (04) experts au total. Les résultats de l'étude qualitative ont fait émerger une prévalence de la dimension de la culture organisationnelle qui est la dimension rationnelle auxquelles nous ne nous attendions.

Le modèle plus explicite obtenu a été soumis par la suite à une étude quantitative exploratoire et confirmatoire réalisée respectivement auprès de 267 et de 580 délégués médicaux dans les communes de pour l'analyse confirmatoire. Les données recueillies ont d'abord fait l'objet d'une analyse exploratoire afin de vérifier la qualité de nos échelles de mesure à l'aide du logiciel SPSS 23. Ensuite, il s'en est suivi une analyse confirmatoire sous le logiciel AMOS 23 dont le but était de valider les échelles de mesure et de tester notre modèle structurel. Enfin, le

rôle de la culture organisationnelle a été testé dans la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel par la macro Process 3.1 de Hayes (2018).

Les résultats de ces différents tests ont indiqué que la dimension rationnelle de la culture organisationnelle jouait un rôle fondamental relativement au stress subi par les délégués médicaux dans le cadre du travail. A cet effet, ces principaux résultats ont été comparés à ceux des travaux antérieurs. Il en ressort que les relations sociales tendues, les systèmes de rémunération flous, l'absence de développement de carrière, l'insécurité de l'emploi sont des sources importantes de stress. Par contre, ces résultats montrent d'autre part que la culture de l'innovation, de l'adaptabilité et la prise de risque réduisent significativement le stress engendré par les conditions de travail.

Pour terminer, l'intégration des dimensions de la culture organisationnelle dans l'explication de la relation entre les conditions de travail et le stress professionnel constitue une démarche intéressante et enrichissante.

BIBLIOGRAPHIE

A

- **Arogyaswamy B. et Byles C.** (1987), Organizational culture: Internal and external fits. *Journal of Management*, vol 13, Pp. 647-658

B

- **Brun J. et al.** (2003), Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines (Rapport No. R-342), *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*, Montréal, Québec

C

- **Cameron K. et Quinn R.** (2006), Diagnosing And Changing Organizational Culture: Based On The Competing Values Framework, *Revised Edition*, San Francisco, The Jossey-Bass.

D

- **Delima . V** (2017), Impact of Organizational Culture on Occupational Stress among the Bank of Ceylon Executive Employees, *International Journal of Research*.
- **Demerouti E. et Bakker A.** (2011), The Job Demands-Resources Model: Challenges For Future Research, *South African Journal Of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9
- **Denison D.** (1984), Bringing Corporate Culture to the Bottom Line, *Organizational dynamics*, 13. 4-22. 10.1016/0090-2616(84)90015-9.
- **Desere K. et Relebohile R.** (2015), impact of organisational culture on job stress and burnout in graded accomodation establihments in the Free State province South Africa, *International journal of contemporary hospitality management*, vol 27.

E

- **Evrard et al.** (2009), Market Etudes et Recherches en Marketing, *Dunod*, 4^{ème} édition, Paris
- **Erkutlu et al.** (2011), Organizational Culture's Role In The Relationship Between Power Bases And Job Stress, *Hacettepe University Journal Of Education*, 40. 198-209.

G

- **Glaser B. et Strauss A.** (1967), The Discovery of Grounded Theory, Strategies for Qualitative Research, *New York, De Gruyter*
- **Gollac M. et Volkoff S.** (2007), Les Conditions De Travail, *La Découverte*, Repères, 128 pages, ISBN : 9782707143914, Paris

H

- **Hair J. et al.** (2010), Multivariate Data Analysis: A global perspective, *Pearson new international edition*, 7th ed. 800p.

- **HILMI, Y., & HILMI, M.** (2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi: Cas du métier d'un responsable financier. *Revue Marocaine de recherche en management et marketing*, 1(13).
- **Hinson A. et al.** (2017), prévalence du stress chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Benin, *Revue Cames Santé*, vol 5

I

- **Igalens J. et Roussel P.** (1998), Méthodes de recherches en gestion des ressources Humaines, *Collection Recherche en Gestion, Economica*, Paris

J

- **Jolibert A. et Jourdan P.** (2006), Marketing Research: Méthodes de recherche et d'études en marketing, *Dunod 2^e edition*, p.601.
- **Jöreskog K. et Sorbom D.** (1996), Lisrel 8 : User's reference guide, Chicago : scientific Software International

K

- **Koinis A.** (2015), The Impact Of Healthcare Workers Work Environment On Their Mental-Emotional Health, Coping Strategies, The Case Of A Local General Hospital, *Health Psychology Research*, 3. 10.4081/Hpr.2015.1984.

L

Lok P. et Crawford J. (1999), The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction on organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20, 365-373.

M

- **Marchand-Gauthier, J. et al.** (2012), Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration, *International Journal of Stress Management*.
- **Monga O et al.** (2015), Organisational Culture, Stress And Commitment: A Study Of Managers Of Pharmaceutical Industry In Himachal Pradesh, *Oalib Journal*. 02 10.4236/Oalib.1101941.

N

- **N'zo J.** (2016), Les Manifestations Psychologiques Du Stress Et La Qualité De La Relation Client (Performance Individuelle) : Une Recherche Empirique Auprès Des Commerciaux De Banque En Ci, *Revue Internationale De Gestion Et d'Economie, Serie A, Gestion N°2, Vol 1*

O

- **Olulana B.** (2015), The Correlates of Organizational Culture, Job Stress and Organizational Commitmen, *Asian Journal of Business and Management*

- **O'Reilly A. et al.** (1991), People and organizational culture: A Q-sort approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.

P

- **Peretti J M.** (2002), *Ressources Humaines Et Gestion Des Personnes*, Vuibert, 4^{ème} Edition.
- **Pettigrew A.** (1990), *Conclusion: Organizational climate and culture: two constructs in search of a role*, Ed. Schneider San Francisco, CA: Jossey-Bass. (pp. 413-434).

Q

- **Quinn R. et Spreitzer G.** (1991), "The Psychometrics Of The Competing Values Culture Instrument And An Analysis Of The Impact Of Organizational Culture On Quality Of Life, *Research In Organizational Change And Development*, 5, 115-142.
- **Quivy R. et Van Campenhoudt L.** (1995), *Manuel De Recherche En Sciences Sociales*, 2eme Edition, Dunod, Paris

R

- **Reichers A. et Schneider B.** (1990), Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.) *Organizational climate and culture* (pp. 5-39). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- **Roussel et al.** (2002), *méthodes d'équations structurelles: recherche et applications en gestion*, ed Economica, Paris
- **Roussel P. et Wacheux F.** (2005), *Management des ressources humaines: méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, De Boeck ,Bruxelles

S

- **Salengro B.** (2005), *Le Stress Des Cadres*, L'harmattan, Paris
- **Sinda M.** (2013), L'impact du stress professionnel sur L'implication Organisationnelle, l'absentéisme et l'intention De Quitter Chez Les Cadres, *thèse de doctorat sciences de gestion*, Université de Nice

V

- **Vernette E.** (1987), Identification des attributs déterminants : une comparaison de six méthodes , *Recherche et Applications en Marketing*, Vol.2, No 4, 1-21, décembre
- **Vukotic V. et al.** (2014), The Impact Of Organizational Culture On The Ultimate Performance Of A Company, *Center For Economic Research Of Institute Of Social Sciences*, Belgrade

W

- **Weber M. et al.** (1947), The Theory Of Social And Economic Organization, *Oxford University Press*, New York