

Existe-t-il des différences de préférences organisationnelles entre les femmes et les hommes ?

Nana Fassouma Manzo Issa et Alina N. Stamate¹

Université du Québec à Montréal. manzonana@yahoo.fr

Au cours des dernières années, les chercheurs se sont intéressés aux effets de l'adéquation entre les valeurs individuelles et les valeurs organisationnelles dans le mode du travail. Les préférences organisationnelles permettent l'opérationnalisation du concept de valeurs, car elles représentent leurs manifestations comportementales concrètes. Alors que l'utilisation des préférences organisationnelles semble connaître un essor important dans la sélection du personnel, les différences de genre à ce niveau n'ont pas été analysées au Québec. Notre étude, réalisée auprès de 177 étudiants universitaires, s'intéresse à cette problématique en utilisant un devis transversal. Les résultats obtenus suite au moyen de tests *t* de moyennes indiquent cinq différences significatives entre les préférences organisationnelles des femmes et celles des hommes. À la lumière de ces résultats, des pistes de recommandation sont formulées pour une utilisation judicieuse des préférences organisationnelles autant par les chercheurs que par les praticiens.

Mots clés : *adéquation, valeurs, préférences, socialisation, stéréotype.*

Contexte théorique

A L'adéquation personne – organisation réfère à la congruence entre, d'une part, les normes, ainsi que les valeurs de l'organisation et d'autre part, les valeurs des individus. Cette adéquation est considérée importante autant pour l'individu, que pour l'organisation, car elle est reliée à l'attraction des candidats (Cable & Judge, 1996 ; Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005 ; Swider, Zimmerman, & Barrick 2015; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003), à l'engagement au travail (Hoffman, & Woehr, 2006 ; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005 ; O'Reilly III, Chatman, & Caldwell, 1991), ainsi qu'à la rétention de personnel (Adkins, Russel, & Werbel, 1994; McCulloch & Turban, 2007).

Les valeurs au travail représentent un concept central de l'adéquation personne-organisation (Cable & Judge, 1997; Chatman, 1989). Celles-ci représentent ce qu'un individu valorise dans une organisation (Chatman, 1989, p. 459)². Pour Dose (1997), ce sont des croyances généralisées sur la désirabilité relative des différents aspects du travail (p. ex., niveau d'autonomie, conditions de travail) et de ses résultats (p. ex., réalisation de soi, prestige, etc.). Lyons, Higgins et

Duxbury (2010) affirment que les valeurs au travail peuvent être circonscrites par la question suivante : qu'est – ce qui est important pour les individus dans leur vie professionnelle ?

Les valeurs au travail ont des répercussions sur notre choix de carrière, nos préférences d'environnement et sur la prise de décision (Dose, 1997). Ces valeurs, qu'elles soient intrinsèques ou extrinsèques, ont aussi un impact sur la satisfaction au travail (Hegney, Plank, & Parker, 2006).

Certains auteurs considèrent que les valeurs au travail ne peuvent pas être mesurées d'une manière directe, mais plutôt par l'intermédiaire des préférences au travail (ci-après : préférences organisationnelles; Warren, McGraw, & Van Boven, 2010). Autrement dit, les préférences organisationnelles représentent l'opérationnalisation du concept de valeurs au travail. Notre étude utilise cette approche théorique.

Les préférences organisationnelles seraient des différences individuelles envers les aspects du travail (Pryor, 1979). Gilbert, Sohi, et McEachern (2008) soulignent que les préférences organisationnelles sont affectées par plusieurs variables à savoir le niveau d'éducation, le genre, la vie et la trajectoire

¹ Les deux auteures ont contribué de manière égale à la rédaction de cet article.

² Traduction libre (Chatman, 1989, p. 459): "Person – organisation fit is defined as the congruence between patterns of organizational values and patterns of individual values, defined here as what an individual values in an organization, such as being team-oriented or innovative"

professionnelle, l'ethnie, les statuts socioéconomiques et les caractéristiques organisationnelles (p. ex., liberté d'action, travail en équipe, accomplissement au travail, apprentissage, etc.). Effectivement, plusieurs études font ressortir des différences entre les préférences des femmes et des hommes (Arch, 1993 ; Betz & O'Connell, 1989 ; Borghans, Golsteyn, Heckman & Meijers, 2009 ; Kleinjans, 2009 ; Konrad, Corrigall, Lieb, & Richie, 2000 ; Mottaz, 1986 ; Tremblay, Paquet & Najem, 2006). À titre d'exemple, selon Betz et O'Connell (1989), les femmes, plus que les hommes, préfèrent travailler avec et aider les gens, l'emploi à temps partiel, et elles accordent une importance au statut de l'employé, tandis que les hommes veulent plus d'autonomie et faire preuve de *leadership* dans leur milieu de travail.

Dans un autre ordre d'idées, plusieurs changements socioculturels majeurs ont eu lieu dans les dernières années. Ainsi, le taux d'emploi des femmes est plus élevé que dans les années antérieures (41.9 % en 1976 contre 57.9 % en 2012). Le pourcentage des femmes dans la tranche d'âge de 25 à 34 ans qui détiennent un diplôme universitaire est passé de 15 % en 1990 à 34.3 % en 2009. Pour le pourcentage des femmes dans la tranche d'âge de 25 à 54 ans, il est passé de 13.7 % en 1990 à 28.1 % en 2009. Par ailleurs, les rôles spécifiques selon le genre ont changé. Par exemple, plus d'hommes prennent des congés de paternité (32 % en 2005 vs 56 % en 2006 ; Statistique Canada, 2014).

Question de recherche

Comme il n'existe pas, à notre connaissance, d'études sur le sujet menées au Québec, et compte tenu des distinctions de genre dans les préférences organisationnelles comme manifestation des valeurs des individus au travail et des changements socioculturels contemporains, notre étude vise à répondre à la question de recherche suivante : existe-t-il des différences significatives de genre dans les préférences organisationnelles (p. ex, milieu de travail connu et familier, encadrement au travail, travail pour soi performance au travail, développement professionnel, carrière, prise de risques, valorisation monétaire, indifférence au prestige de l'organisation, travail au bureau) ?

Méthode

Échantillon

L'échantillon est composé de 177 étudiants de premier cycle universitaire, dont plus de la moitié sont des hommes (59.3 %). L'âge moyen des participants est de 21.77 ans (ÉT = 3.53) et ils sont inscrits dans différents programmes sportifs (p. ex., soccer, volleyball, athlétisme, basketball, badminton, golf) d'une université québécoise.

Procédure

Les participants ont rempli plusieurs questionnaires en français en ligne, dans une salle surveillée par un administrateur de tests : un questionnaire sociodémographique, un inventaire de personnalité, un test d'aptitude cognitive générale et le questionnaire de préférences organisationnelles (AtmanCo, en validation). Pour le recrutement des participants, la firme d'évaluation a communiqué avec l'université, plus spécifiquement avec leur programme de sport. L'étude visait les équipes dont l'entraîneur désirait obtenir une évaluation. Ensuite, chaque sportif faisant partie d'une équipe répondait aux questionnaires en donnant préalablement son consentement libre et éclairé. Neuf équipes différentes ont participé à l'étude d'une manière volontaire.

Instruments

Pour les besoins de cette étude, même si plusieurs questionnaires ont été remplis par les participants, seulement le questionnaire sociodémographique et le Questionnaire de préférences organisationnelles AtmanPro (AtmanCo, en validation) ont été retenus. Le questionnaire sociodémographique nous a permis de collecter des données concernant : le sexe, l'âge, l'appartenance à différentes minorités ou au groupe majoritaire, etc. Le Questionnaire de préférences organisationnelles a été conçu et validé sur une population québécoise en s'inspirant des travaux de plusieurs auteurs (Combs, Milosevic, Jeung, & Griffith, 2012; Dose, 1997; Konrad et al., 2000a; Lyons, Higgins, and Duxbury, 2010). Il comprend 40 énoncés regroupés en 10 dimensions mesurées par 4 énoncés chacune (voir Tableau 1). Dans cette étude, les coefficients alpha varient de .63 à .91 selon la dimension. Cet instrument présente des coefficients de fidélité test-retest variant de .56 à .81 ($p < .01$).

Tableau 1*Exemples d'énoncés et alphas de Cronbach par dimension*

Dimension	Exemple d'énoncé	Alpha de Cronbach
1. Milieu de travail connu et familial	« Je préfère travailler pour une entreprise qui est ouverte à l'innovation. » ⁱ	.72
2. Encadrement au travail	« Je suis inconfortable lorsqu'on m'impose des façons de travailler. » ⁱ	.63
3. Travail pour soi	« Je souhaite que mon travail ait des répercussions positives sur les autres. » ⁱ	.80
4. Performance au travail	« Il est important pour moi que mon employeur ait des standards de performance élevés. »	.74
5. Développement professionnel	« Je préfère un employeur qui permet le développement de mes compétences. »	.69
6. Carrière	« L'équilibre travail-famille est une priorité pour moi. » ⁱ	.80
7. Prise de risques	« Je préfère la sécurité d'emploi à un travail à contrat. » ⁱ	.76
8. Valorisation monétaire	« Il est important pour moi de travailler pour un employeur qui récompense financièrement la performance. »	.82
9. Indifférence au prestige	« Il est important pour moi que mon employeur ait du prestige. » ⁱ	.91
10. Travail au bureau	« J'aimerais pouvoir travailler à distance au moins quelques journées par semaine. » ⁱ	.82

Note. ⁱ énoncé inversé

Il n'y a pas de limite de temps pour remplir ce questionnaire. Pour chaque énoncé, une échelle de réponse en 5 points de type Likert allant de 1 (« Ne correspond pas de tout») à 5 (« Correspond très fortement») a été utilisée. Le résultat de chaque dimension représente la somme des ceux obtenus aux quatre énoncés correspondants.

Résultats

La version 22 du logiciel SPSS a permis de mener des analyses descriptives et des tests de différence de moyenne. Les coefficients d'aplatissement et d'asymétries de chaque énoncé et échelle présentent des valeurs situées entre ± 2 , ce qui démontre la normalité des données (George & Mallery, 2010).

Afin de répondre à notre question de recherche, les deux sous – groupes (femmes vs hommes) ont été comparés en utilisant le test t pour échantillons indépendants (Field, 2005). Pour la taille de l'effet des différences de moyennes, nous avons utilisé le coefficient d de Cohen (1988)³ et avons calculé son intervalle de confiance (Smithson, 2001).

Un des postulats sous-jacents à l'utilisation du test t pour échantillons indépendants indique la nécessité d'égalité de variances des groupes comparés. Dans notre échantillon, le test de Levene portant sur l'égalité des variances confirme l'existence d'une bonne homogénéité des variances, malgré le fait que la taille des sous – groupes soit inégale (Fields, 2005). Les résultats du test t nous permettent d'affirmer qu'il existe une différence significative sur cinq dimensions des dix analysées (voir tableau 2).

Ainsi, les hommes préféreraient, plus que les femmes, des employeurs qui valorisent et encouragent la performance individuelle et la prise de risques et qui reconnaissent financièrement la performance au travail. Les femmes préféreraient, plus que les hommes, travailler au bureau et pour celles-ci, le prestige de l'employeur semble avoir moins d'importance que pour les hommes.

³ Selon Cohen (1988), un $d = 0.2$ (effet faible), $d = 0.5$ (effet moyen) et $d = 0.8$ (effet fort).

Tableau 2*Moyennes, écarts-type, test t, d de Cohen et intervalle de confiance du d de Cohen pour les différences significatives*

Dimension		M	ÉT	t	d Cohen	95% CI d Cohen																																																																																						
Milieu de travail connu et familial	Femmes	9.94	2.91	1.59	.24	[-0.06, 0.54]																																																																																						
	Hommes	9.24	2.91				Encadrement au travail	Femmes	12.99	2.72	1.06	.17	[-0.14, 0.46]	Hommes	12.50	3.14	Travail pour soi	Femmes	8.26	2.51	- 1.26	.20	[-0.11, 0.49]	Hommes	8.78	2.80	Performance au travail	Femmes	11.71	3.48	- 4.72**	.72	[0.41, 1.03]	Hommes	14.00	2.95	Développement professionnel	Femmes	16.63	2.07	.71	.11	[-0.19, 0.41]	Hommes	16.39	2.21	Carrière	Femmes	7.83	2.86	- 1.51	.23	[-0.07, 0.53]	Hommes	8.52	3.08	Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]	Hommes	11.93	3.46	Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48
Encadrement au travail	Femmes	12.99	2.72	1.06	.17	[-0.14, 0.46]																																																																																						
	Hommes	12.50	3.14				Travail pour soi	Femmes	8.26	2.51	- 1.26	.20	[-0.11, 0.49]	Hommes	8.78	2.80	Performance au travail	Femmes	11.71	3.48	- 4.72**	.72	[0.41, 1.03]	Hommes	14.00	2.95	Développement professionnel	Femmes	16.63	2.07	.71	.11	[-0.19, 0.41]	Hommes	16.39	2.21	Carrière	Femmes	7.83	2.86	- 1.51	.23	[-0.07, 0.53]	Hommes	8.52	3.08	Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]	Hommes	11.93	3.46	Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62						
Travail pour soi	Femmes	8.26	2.51	- 1.26	.20	[-0.11, 0.49]																																																																																						
	Hommes	8.78	2.80				Performance au travail	Femmes	11.71	3.48	- 4.72**	.72	[0.41, 1.03]	Hommes	14.00	2.95	Développement professionnel	Femmes	16.63	2.07	.71	.11	[-0.19, 0.41]	Hommes	16.39	2.21	Carrière	Femmes	7.83	2.86	- 1.51	.23	[-0.07, 0.53]	Hommes	8.52	3.08	Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]	Hommes	11.93	3.46	Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																
Performance au travail	Femmes	11.71	3.48	- 4.72**	.72	[0.41, 1.03]																																																																																						
	Hommes	14.00	2.95				Développement professionnel	Femmes	16.63	2.07	.71	.11	[-0.19, 0.41]	Hommes	16.39	2.21	Carrière	Femmes	7.83	2.86	- 1.51	.23	[-0.07, 0.53]	Hommes	8.52	3.08	Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]	Hommes	11.93	3.46	Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																										
Développement professionnel	Femmes	16.63	2.07	.71	.11	[-0.19, 0.41]																																																																																						
	Hommes	16.39	2.21				Carrière	Femmes	7.83	2.86	- 1.51	.23	[-0.07, 0.53]	Hommes	8.52	3.08	Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]	Hommes	11.93	3.46	Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																																				
Carrière	Femmes	7.83	2.86	- 1.51	.23	[-0.07, 0.53]																																																																																						
	Hommes	8.52	3.08				Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]	Hommes	11.93	3.46	Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																																														
Prise de risques	Femmes	10.81	3.43	- 2.14*	.33	[0.03, 0.63]																																																																																						
	Hommes	11.93	3.46				Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]	Hommes	13.44	3.25	Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																																																								
Valorisation monétaire	Femmes	11.57	3.41	- 3.68**	.56	[0.26, 0.87]																																																																																						
	Hommes	13.44	3.25				Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]	Hommes	12.12	3.90	Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																																																																		
Indifférence au prestige	Femmes	13.47	3.74	2.30*	.35	[0.05, 0.65]																																																																																						
	Hommes	12.12	3.90				Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]	Hommes	14.53	3.62																																																																												
Travail au bureau	Femmes	16.19	3.21	3.14*	.48	[0.18, 0.78]																																																																																						
	Hommes	14.53	3.62																																																																																									

Note. N = 177; N femmes = 72; N hommes = 105; *p < .05; **p < .01

Discussion

Cette étude avait comme objectif d'identifier les différences de préférences organisationnelles entre les femmes et les hommes. Plusieurs différences significatives ont été trouvées.

Pour la dimension Performance, nos résultats corroborent ceux de Kleinjans (2009), les hommes appréciant plus la performance et la compétition au travail que les femmes. Selon cet auteur, les différences du genre envers ces aspects pourraient expliquer le fait que les hommes valoriseraient plus que les femmes les employeurs qui ont une culture de performance élevée, tandis que les femmes seraient moins orientées vers un environnement compétitif.

Arch (1993) soutient que les hommes considèrent la situation de risque comme un défi à relever tandis que les femmes considèrent le risque comme une menace à éviter. Cette approche distincte face aux risques pourrait être expliquée par des différences de personnalité selon le genre (Borghans et al., 2009). Ces chercheurs affirment que les personnes plus agréables, plus vulnérables émotionnellement et moins ambitieuses sont moins ouvertes à la prise de risques et les femmes présenteraient ces caractéristiques (Schmitt, Realo, Voracek, & Allik, 2008).

Pour la Valorisation monétaire, nos résultats viennent confirmer ce qui a été trouvé par Betz et O'Connell (1989), qui considèrent que les hommes s'intéressent plus que les femmes à la reconnaissance pécuniaire. Selon ces auteurs, l'approche de socialisation pourrait expliquer les différences du genre envers les préférences organisationnelles. Cette approche stipule que les femmes sont socialisées pour mettre plus l'accent sur les relations interpersonnelles, aussi bien dans leurs foyers qu'à l'extérieur. D'autre part, les hommes sont socialisés pour rechercher du succès dans la compétition par le gain et la promotion (Betz & O'Connell, 1989, p. 329).

Dans le même ordre d'idées, l'approche de socialisation susmentionnée s'appliquerait aussi à la préférence de prestige de l'organisation, le prestige étant plus cohérent avec les valeurs masculines, ce qui expliquerait notre résultat à cette dimension (Konrad et al., 2000a, p. 124).

Le travail à distance implique généralement une isolation sociale (CEFRIO, 2001) par le manque d'interaction directe avec les collègues de travail. Comme les femmes préfèrent plus que les hommes travailler en équipe et aider leurs coéquipiers (Konrad, Richie, Lieb, & Corrigall, 2000b, p. 604), les préférences des femmes de notre échantillon envers le travail au bureau seraient ainsi expliquées.

Tremblay et ses collègues (2006) ont trouvé que le travail à distance est en hausse chez les hommes plus que chez les femmes (26.70 % vs 24.49 %). Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les femmes travaillent en moyenne 6 h par semaine de moins que les hommes (33.8 heures versus 39.5 heures) et qu'ainsi, elles sont déjà plus présentes à la maison. Aussi, selon ces auteurs, le gain du temps, les meilleures conditions du travail chez soi et moins de dépenses d'argent justifieraient la préférence envers le télétravail chez les hommes.

Notre étude présente des retombées sur plusieurs plans. Au plan théorique, notre étude contribuera à l'avancement des connaissances en ce qu'elle constitue, à notre connaissance, une première étude empirique, comparant les préférences organisationnelles des femmes et des hommes, réalisée au Québec, dans un milieu francophone.

Au plan pratique, les résultats de notre recherche pourront conduire à une amélioration des pratiques de sélection via une attraction plus ciblée des candidates et candidats de qualité, en fonction de leurs préférences organisationnelles et de leur cohérence avec celles de l'entreprise.

Notre étude présente également des limites. Une première limite est le fait que les données proviennent d'un échantillon québécois francophone, ce qui diminuera la possibilité de généralisation des résultats. Des études ultérieures devraient être réalisées auprès d'autres échantillons d'origines linguistiques différentes et dans d'autres pays. Aussi, l'échantillon est formé seulement d'étudiants universitaires, mais selon l'Institut de la Statistique du Québec (Gauthier, 2015 ; p.1) « *le taux d'emploi chez les étudiants à temps plein de 20 à 24 ans durant les mois d'études* » est de 56.5 % pour le Québec. Selon une autre étude réalisée par l'Institut de la Statistique du Québec (Gauthier & Labrie, 2013, p. 2), « *les étudiants québécois consacrent en moyenne 15 heures à l'occupation d'un emploi rémunéré* » et « *nombreux sont ceux qui travaillent plus longtemps* ». Comme les étudiants ayant participé à cette étude sont québécois, nous supposons que la grande majorité de ceux-ci travaille environ 15 heures par semaine pendant les mois d'études, ce qui diminuerait l'impact de cette limite. De plus, les étudiants d'aujourd'hui représentent la main-d'œuvre de demain. Les informations concernant le nombre d'heures de travail par semaine devront être collectées dans une étude ultérieure, afin de pouvoir vérifier si les différences de préférences organisationnelles changent pour les

femmes et les hommes selon le nombre d'heures travaillées.

Le fait qu'il s'agisse surtout d'un échantillon formé de sportifs aurait également pu influencer nos résultats, car les sportifs se trouvent, par exemple, souvent en situation de compétition et doivent viser une performance supérieure, individuellement ou en équipe, ce qui aurait pu influencer les préférences analysées. Des études ultérieures devraient être réalisées auprès d'autres types de population afin de vérifier si les résultats sont reproduits.

Le type d'instrument utilisé représente une autre limite de l'étude. Les préférences organisationnelles des participants étant auto-rapportées, un risque de biais de subjectivité aurait pu se manifester dans leur choix de réponse.

Compte tenu des faibles tailles de l'effet de la majorité des différences significatives identifiées, il faudrait interpréter avec prudence les résultats. Nous avons trouvé certaines différences de genre dans les préférences organisationnelles des femmes et des hommes dont la taille de l'effet n'était pas très forte. Cette taille de l'effet faible, ainsi que le manque de différences significatives pour d'autres préférences organisationnelles pourraient s'expliquer par le fait que les participants à cette étude proviennent d'une même université et ils sont tous impliqués dans un programme sportif de cette institution. Ce milieu spécifique, quoiqu'il ne s'agisse pas d'un milieu de travail, aurait pu amener un reflet des préférences organisationnelles selon les valeurs institutionnelles (Fagenson, 1993). D'autres échantillons d'étudiants devraient être analysés afin de pouvoir conclure que le milieu n'a pas eu une influence sur les préférences organisationnelles.

Conclusion

Les valeurs organisationnelles sont importantes, surtout pour l'attraction et la rétention du personnel. Dans un contexte légal favorisant l'embauche des femmes à compétences égales (l'équité en matière d'emploi ou l'accès à l'égalité lors de l'embauche visant à corriger la situation désavantageuse que connaissent certains groupes comme les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées, etc. ; Saba & Dolan, 2013), l'évaluation différenciée de ces valeurs à travers les préférences individuelles devient importante, voire essentielle, surtout compte tenu des différences identifiées entre les deux sexes. Les employeurs pourront ainsi prendre en considération les

préférences des femmes afin de les attirer en fonction de leurs préférences organisationnelles. Cette action conduirait vers un nombre suffisant de candidatures de qualité permettant éventuellement l'embauche d'une candidate qui détient les compétences exigées par le poste. Dans cette même perspective, les étudiants d'aujourd'hui représentent un bassin important de candidatures pour les employeurs et ceux-ci devront prendre en considération leurs préférences organisationnelles afin de mettre en place des méthodes plus ciblées d'attraction, ce qui pourrait aussi avoir un impact positif et à long terme sur la rétention de ces employés.

Références

- Adkins, C. L., Russel C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process. The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47, 605-623.
- Arch, E., (1993). Risk taking: a motivational basis for sex differences. *Psychological Reports*, 1, 3 - 11. doi: 10.2466/pr0.1993.73.1.3.
- AtmanCo (en validation). *Manuel technique AtmanPro*. Montréal : AtmanCo.
- Betz, M., & O'Connell, L. (1989). Work orientations of males and females: exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry*, 59, 318-330. doi: 10.1111/j.1475-682X.1989.tb00109.x.
- Borghans, L., Golsteyn, B. H., Heckman, J. J., & Meijers, H. (2009). Gender differences in risk aversion and ambiguity aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7, 649-658.
- Cable, D. M., & Judge, T. (1996). Person - organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 67, 294-311.
- Cable, D. M., & Judge T. (1997). Interviewer's perceptions of person-organization fit and organization decision selections. *Journal of Applied Psychology*, 82, 546-561. doi: 0021-9010/97/\$3.00.
- Chapman, D.S., Uggerslev, K.L., Carroll, S.A., Piasentin, K.A., & Jones, D.A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928-944.
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Combs, G., Milosevic, I., Jeung, W., & Griffith, J. (2012). Ethnic identity and job attribute preferences: the role of collectivism and psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19, 5-16. doi: 10.1177/1548051811433359.
- Dose, J. J. (1997). Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219 - 240.
- Fagenson, E. A. (1993). Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Journal of Business Venturing*, 8, 409-430.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). London : SAGE.
- Gauthier, M. - A. (2015). Taux d'emploi des étudiants du Québec : encore parmi les plus élevés au Canada. *Institut de la Statistique du Québec*, 42. <http://www.stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communiqué/communiqué-presse-2015/octobre/oct1529.html> (page consultée le 24 juin 2016).
- Gauthier, M. - A., & Labrie, M. - Pier. (2013). Conciliation études-travail : Les étudiants québécois s'investissent davantage dans un emploi rémunéré pendant leurs études que l'ensemble de leurs homologues canadiens. *Institut de la Statistique du Québec*, 17, 1-16.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update* (10 ed.). Boston: Pearson.
- Gilbert, R. G., Sohi, R. S., & McEachern, A. G. (2008). Measuring work preferences: a multidimensional tool to enhance career self-management. *Career Development International*, 13, 56 - 78. doi: 10.1108/13620430810849542.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V., A. (2006). Extrinsic and intrinsic work values. Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281.
- Hoffman, B.J. et Woehr, D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.
- Kleinjans, K. J. (2009). Do gender differences in preferences for competition matter for occupational expectations? *Journal of Economic Psychology*, 30, 1-28.

- Konrad, A. M., Corrigan, Lieb, P., & Richie, J. E. (2000a). Sex differences in job attribute preferences among managers and business students. *Group & Organization Management*, 25, 108-131.
- Konrad, A. M., Richie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000b). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593 - 641. doi: 10.1037/0033-2909.126.4.593.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman R. D, & Johnson, E. C. (2005). Consequence's of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person - organization, person - group, and person - supervisor. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lyons, S., Higgins, C., & Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 31, 969-1002.
- McCulloch, M. C, & Turban, D. B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 63-71.
- Mottaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. *Human Relations*, 39, 359-378. doi:10.1177/001872678603900405.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organization culture: a profile comparison approach to assessing person - organization fit. *The Academy of Management Journal*, 34, 487 - 516.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250 - 258. doi:10.1002/j.2164-585X.1979.tb00993.x.
- Saba, T. et Dolan, S. L. (2013). *La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles (5e édition)*. St-Laurent: ERPI Sciences administratives.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in big five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 168-182.
- Smithson, M. (2001). Correct confidence intervals for various regression effect sizes and parameters: the importance of noncentral distributions in computing intervals. *Educational and Psychological Measurement*, 61, 605-632. doi:10.1177/00131640121971392.
- Statistique Canada (2014). *Utilisation par des pères des congés parentaux payés*. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/article/10639-fra.htm>. (page consultée le 26 juin 2016).
- Swider, B.W., Zimmerman, R.D. et Barrick, M.R. (2015). Searching for the right fit: development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied psychology*, 100, 880-893.
- Tremblay, D.-G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: a way to balance work and family or an increase in work - family conflict. *Canadian Journal of Communication*, 31, 715-731.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A. et Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Warren, C., McGraw, A. P., & Van Boven, L. (2010). Values and preferences: defining reference construction. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science* 2, 193-205. doi: 10.1002/wcs.98.