

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR JOCELYNE TESSIER

L'INSÉCURITÉ LIÉE À L'EMPLOI ET LA PERCEPTION DE LA SITUATION DE
CHANGEMENT AU TRAVAIL, LA PERCEPTION DE CONTRÔLE, LA TOLÉRANCE À
L'AMBIGUÏTÉ, LA DÉPENDANCE À L'EMPLOI ET LE STRESS.

NOVEMBRE 1996

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Table des matières

Sommaire	2
Contexte théorique	4
Insécurité liée à l'emploi	5
Facteurs environnementaux et individuels associés à l'insécurité liée à l'emploi	6
Perception de contrôle	10
Tolérance à l'ambiguïté	12
Dépendance à l'emploi	14
Stress	15
Méthode	
Participants et déroulement	16
Instruments de mesure	18
Résultats	
Analyse préliminaire	21
Perception de contrôle, tolérance à l'ambiguïté, dépendance à l'emploi, stress et, insécurité liée à l'emploi et perception de la situation de changement au travail.	21
Discussion	25
Conclusion	31
Références	32
Notes de auteurs	38
Notes Infra-paginales	39
Tableau 1	40
Tableau 2	41
Remerciements	42

Ce document est rédigé sous la forme d'un article scientifique, tel qu'il est stipulé dans les règlements des études avancées (art. 16.4) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. L'article a été rédigé selon les normes de publication d'une revue reconnue et approuvée par le Comité d'études avancées en psychologie. Le nom du directeur de recherche pourrait donc apparaître comme co-auteur de l'article soumis pour publication.

Sommaire

L'insécurité liée à l'emploi est la menace associée à la perception d'une discontinuité tant au niveau de l'emploi que des conditions dans lesquelles s'exercent cet emploi. Outre les facteurs organisationnels, l'insécurité liée à l'emploi est affectée par certains facteurs de personnalité et par la dépendance à l'emploi. Le but de cette recherche est d'examiner la relation de la perception de la situation de changement au travail, de la perception de contrôle, de la tolérance à l'ambiguïté, de la dépendance à l'emploi et du stress sur l'insécurité liée à l'emploi. Pour ce faire, nous avons sollicité la participation de tous les employés d'une unité administrative d'une importante compagnie qui effectue une restructuration majeure. Sur les 150 sujets sollicités, 106 ont accepté de participer. Nous leur avons administré l'échelle de tolérance à l'ambiguïté de MacDonald (1970), l'échelle de perception de contrôle de Paulhus et Christie (1983), l'échelle de stress de Mackay et Cox (1987) et une mesure de perception de la situation de changement au travail et d'insécurité liée à l'emploi construite spécialement aux fins de la présente recherche. Les résultats obtenus démontrent une relation significative entre la perception de contrôle, et plus particulièrement la perception de contrôle personnel et l'insécurité liée à l'emploi. Contrairement à nos attentes, il n'y a pas de relation significative entre la tolérance à l'ambiguïté et l'insécurité liée à l'emploi. Les gens qui sont

dépendants à l'emploi éprouvent davantage d'insécurité liée à l'emploi que ceux qui sont indépendants. Cependant, il n'y a pas de relation significative entre la perception de contrôle et la tolérance à l'ambiguïté d'une part, et la perception de la situation de changement au travail d'autre part. De plus, les gens qui sont dépendants à l'emploi ne diffèrent pas de ceux qui sont indépendants dans leur perception de la situation de changement au travail. La perception de la situation de changement au travail et l'insécurité liée à l'emploi sont fortement reliées. De plus, il existe une relation significative à la fois entre le stress et l'insécurité liée à l'emploi, et entre le stress et la perception de la situation de changement au travail. Ces résultats ont permis de constater que percevoir une discontinuité dans la situation de travail est un phénomène distinct de celui de l'insécurité liée à l'emploi et que les facteurs personnels affectent davantage l'insécurité liée à l'emploi que la perception de la situation de changement au travail.

L'insécurité liée à l'emploi est une variable relativement nouvelle dans les écrits scientifiques. Greenhalgh et Rosenblatt (1984) la définissent comme «l'impuissance perçue à maintenir la continuité désirée dans un emploi menacé» (traduction libre, p. 438). Des auteurs tel que Orpen (1994), Roskies, Louis-Guérin et Fournier (1993), Davy, Kinicki et Scheck, 1991, Israel, House, Schurman, Heany et Mero (1989), Brockner (1988) et Ashford (1988) ont étudié l'effet modérateur des différences individuelles et de la dépendance à l'emploi entre l'insécurité liée au travail et diverses conséquences telles le bien-être physique et psychologique, la performance, l'engagement et la satisfaction au travail, et le désir de quitter. Peu, cependant, ont étudié l'impact des différences individuelles et de la dépendance à l'emploi sur l'insécurité liée à l'emploi. Orpen (1993b) a mesuré l'effet modérateur de la dépendance à l'emploi sur la relation entre la menace réelle et l'insécurité liée à l'emploi. Roskies et Louis-Guérin (1990) ont examiné l'effet de la «negative affectivity» sur l'insécurité liée à l'emploi dans une compagnie dont la situation est considérée précaire et dans une autre, dont la situation est relativement stable. Le but de la présente recherche est d'examiner les relations des différences de personnalité, de la dépendance à l'emploi et du stress avec l'insécurité liée à l'emploi.

Dans la présente étude l'insécurité liée à l'emploi est étudiée en fonction de la situation réelle de l'organisation, de la perception de cette situation de changement par les participants, du niveau de menace associée à cette perception, de la perception de contrôle, de la tolérance à l'ambiguïté, de la dépendance à l'emploi et du stress. Une attention particulière est portée au concept d'insécurité liée à l'emploi, de même qu'aux différents facteurs environnementaux et personnels qui la suscitent.

Insécurité liée à l'emploi

L'insécurité liée à l'emploi comporte deux dimensions principales: l'impuissance perçue par le travailleur à maintenir la continuité désirée dans un emploi qu'il sent menacé et la gravité de la menace perçue (Fournier & Roskies 1988; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Jacobson, 1986).

La première dimension, la perception de la situation de changement au travail, s'applique aussi bien à la perte potentielle de l'emploi qu'à la détérioration des conditions inhérentes à cet emploi: statut, salaire, possibilité d'avancement, etc. (Büssing, 1986; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley & Klandermans, 1986; Roskies & Louis-Guérin, 1990). Outre l'incertitude relative à la situation actuelle, l'insécurité liée à l'emploi inclut également l'anticipation des conséquences reliées à la perte de l'emploi, l'incertitude par rapport à l'avenir et

le manque de clarté relativement au choix de réponses appropriées pour faire face à la situation future (Heaney, Israel & House, 1994; Joelson & Wahlquist, 1987).

La seconde dimension de l'insécurité liée à l'emploi réfère à la menace perçue. La perception d'une situation comme incertaine ou ambiguë n'entraîne pas à elle seule l'expérience de l'insécurité, il est également nécessaire que la situation soit perçue comme menaçante (Fournier & Roskies, 1988). Le niveau de menace perçue dépend de la situation de changement (changement technologique, restructuration, déclin de l'entreprise, etc.), des conséquences que celle-ci entraîne pour l'individu (diminution de l'autonomie au travail, perte d'emploi définitive, temporaire, etc.) et des ressources de la personne pour y faire face (expérience, formation, scolarité, etc.). L'insécurité liée à l'emploi englobe à la fois les situations où la menace est chronique et ambiguë, et les situations de crises aiguës (Roskies & Louis-Guérin, 1990). L'insécurité liée à l'emploi dépend donc, à la fois, de l'environnement et de l'individu qui évalue cet environnement (Brockner, 1988; Jacobson, 1991; Moos & Swindle, 1990).

Facteurs environnementaux et individuels associés à l'insécurité liée à l'emploi

Les restructurations, les acquisitions et les fusions d'entreprises, et l'implantation de nouvelles technologies constituent différentes situations de

changements organisationnels. Les individus sont susceptibles de vivre de l'insécurité liée à l'emploi à n'importe quel moment du processus de transformation de l'entreprise. Toutefois, il est apparu que la période d'anticipation du changement, de même que celle qui suit d'importantes mises à pied sont particulièrement propices à l'insécurité liée à l'emploi (Hartley & Klandermans, 1986).

La période d'anticipation au changement débute quand certains indices, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, laissent supposer que l'avenir de celle-ci est incertain (Hartley, 1986). Les gens commencent alors à prendre conscience que la compagnie est sur le point d'effectuer des changements importants et que ceux-ci pourraient éventuellement entraîner des mises à pied (Jacobson, 1986). À ce stade, aucune annonce officielle relative à une diminution d'effectifs n'a encore été faite et les informations proviennent essentiellement de rumeurs (Joelson & Wahlquist, 1987) et de l'interprétation de certains faits (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Lorsque des annonces formelles sont faites, le niveau d'ambiguïté diminue et les gens vivent moins de stress que durant la période d'anticipation du changement (Cobb & Kasl, 1977; Fournier, & Roskies, 1988).

Les gens qui survivent à des mises à pied sont également très vulnérables à l'insécurité liée à l'emploi (Depolo & Sarchielli, 1986; Jacobson, 1991) et ce, même si la compagnie affirme qu'il n'y aura plus de licenciement (Brockner, 1988). Effectivement, les licenciements massifs constituent une cause directe d'insécurité liée à l'emploi chez les employés qui survivent à une diminution de personnel (Ashford, Lee & Bobco, 1989; Brockner, 1988; Roskies & Louis-Guérin, 1990). Durant cette période, les employés subissent souvent des pressions de la part de leur employeur afin qu'ils acceptent des modifications au niveau de leur travail et de leurs conditions de travail ou encore, qu'ils consentent à être transférés dans un autre département ou une autre localité (Jacobson, 1991). Ces transformations provoquent chez eux un changement fondamental et involontaire des croyances à propos de l'organisation dans laquelle il travaille et de la place qu'il occupe dans cette organisation (Dekker & Schaufeli, 1995).

Que ce soit dans la phase d'anticipation du changement ou dans celle succédant à d'importantes mises à pied, les gens sont confrontés à un haut niveau d'ambiguïté et d'incertitude (Ashford, 1988). Les individus sont exposés à diverses informations qui sont souvent soit insuffisantes, soit complexes, soit contradictoires, ou encore l'une et l'autre: en un mot ambiguës (Budner, 1962). Cette ambiguïté est particulièrement propice à l'insécurité liée à l'emploi

(Jacobson, 1991) parce que les gens ont de la difficulté à comprendre la situation et qu'ils ne savent pas comment et à quoi exactement ils doivent s'adapter (Dekker & Schaufeli, 1995) pour maîtriser la situation. Cependant, au delà du niveau d'ambiguïté de la situation, l'évaluation qui en est faite est influencée par la personnalité de celui qui évalue (Roskies, Louis-Guérin & Fournier, 1993; Spector & O'Connell, 1994; Valentiner, Holahan & Moos, 1994).

La perception qu'un individu se fait de la réalité est toujours différente de la réalité parce que cette perception est restreinte, entre autre, par les limites de la capacité de raisonnement cognitif et les réactions émotionnelles à ce qui est perçu comme menaçant (MacCrimmon, 1966; March & Simon, 1967). Plus une situation est ambiguë, plus les écarts augmentent entre la réalité et la perception de cette réalité. Une même situation ambiguë peut être évaluée comme une menace par certains individus, alors que d'autres y verront une opportunité (Jacobson, 1991). Jackson et Dutton (1988) ont effectué une étude dans le but de mieux comprendre les processus cognitifs associés à la menace et à l'opportunité. Les résultats démontrent que la menace a une connotation négative claire et est associée à un sentiment de perte de contrôle et à l'anticipation d'une perte alors que l'opportunité a une connotation positive et est associée à un sentiment de contrôle et à l'anticipation d'un gain. De plus, les individus concluent facilement que la situation est menaçante à partir d'indices

de menace, alors qu'ils sont plus hésitants à reconnaître la présence d'opportunité à partir d'indices d'opportunité. Lorsque les informations sont ambiguës, c'est-à-dire qu'elles peuvent aussi bien être associées à la menace qu'à l'opportunité, les gens ont tendance à conclure que la situation est menaçante.

Plusieurs facteurs personnels peuvent contribuer à l'évaluation d'une situation comme menaçante et de ce fait générer de l'insécurité liée à l'emploi. Parmi ceux-ci on retrouve la perception de contrôle et la tolérance à l'ambiguïté (Jackson & Dutton, 1988), la dépendance à l'emploi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) et le stress (Dekker & Schaufeli, 1995).

Perception de contrôle. Le concept de lieu de contrôle interne-externe a pris naissance dans la théorie d'apprentissage social de Rotter publié en 1954 et est défini en fonction du degré selon lequel une personne perçoit que les renforcements ou les résultats de ses actions sont fonction de ses propres comportements ou caractéristiques personnelles (lieu de contrôle interne) plutôt que simplement dû à la chance, au destin, sous le contrôle des autres ou encore, imprévisibles (lieu de contrôle externe) (Rotter, 1966). Le concept de perception de contrôle inclut celui de lieu de contrôle et décrit soit une estimation cognitive

et circonstancielle d'une situation, soit une disposition générale de personnalité (Thompson & Spacapan, 1991).

Comme variable de personnalité, la perception de contrôle peut être définie comme «la croyance que l'on peut déterminer nos états affectifs et nos comportements, influencer notre environnement et obtenir les résultats désirés» (Traduction libre, Wallston, Wallston, Smith & Dobbins, 1987, p 5). La perception de contrôle comprend deux dimensions principales: la première réfère à la croyance généralisée qu'il est possible d'exercer un certain contrôle sur les résultats par les efforts fournis et la seconde fait appel à la perception de son efficacité et de sa compétence personnelle à exercer ce contrôle (Evans, Shapiro & Lewis, 1993; Thompson & Spacapan, 1991). De plus, un individu peut avoir des attentes de contrôle tout à fait distinctes au niveau personnel, au niveau interpersonnel et au niveau socio-politique (Paulhus & Christie, 1981).

Dans plusieurs recherches effectuées en milieu organisationnel, les auteurs ont privilégié l'utilisation du concept de lieu de contrôle, comme variable de personnalité, à celui de perception de contrôle. Il a été démontré que le lieu de contrôle représente un style cognitif (Daniels & Guppy, 1992) qui influence la perception de l'environnement au travail (Hurrell & Murphy, 1991) et l'évaluation subjective de cet environnement (Valentiner, Holahan & Moos, 1994). Le lieu de

contrôle affecte la perception de différentes sources de stress au travail tels l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle (Dompierre, Lavoie & Pérusse, 1993; Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993; Spector & O'Connell (1994). Keenan et McBain (1979) ont démontré l'effet modérateur du lieu de contrôle externe entre l'ambiguïté de rôle et le stress. Le lieu de contrôle influence aussi le niveau d'insécurité liée au travail (Ashford, 1988; Fournier, & Roskies, 1988).

Tolérance à l'ambiguïté En 1949, Frenkel-Brunswick introduit le concept de tolérance à l'ambiguïté comme variable émotionnelle et perceptive de personnalité. L'ambiguïté, telle que définie précédemment, réfère à une situation caractérisée par le nouveau, le complexe, l'insoluble (Budner, 1962) ou encore par l'incertitude relative aux conséquences (McLain, 1993). La tolérance à l'ambiguïté se situe sur un continuum de préférence allant du rejet à l'attraction par rapport à l'ambiguïté et réfère au fonctionnement global de l'individu: à son style cognitif, son système de croyance, ses attitudes, son fonctionnement social et interpersonnel de même qu'à sa manière de résoudre les problèmes (McLain, 1993). Les gens qui sont tolérants à l'ambiguïté recherchent l'ambiguïté, aiment l'ambiguïté et excellent dans la performance des tâches ambiguës (MacDonald, 1970). Les gens qui sont intolérants à l'ambiguïté ont tendance à percevoir l'ambiguïté comme une source de menace (Budner, 1962; Norton, 1975).

Certaines études tendent effectivement à démontrer qu'il existe une différence significative relativement au processus d'évaluation cognitive entre les gens qui sont tolérants à l'ambiguïté et ceux qui ne le sont pas. King et Sorrentino (1988) démontrent que lorsque l'on demande à des gens d'évaluer des situations où sont présentés des comportements associés soit à la tolérance, soit à l'intolérance à l'ambiguïté, les gens évaluent positivement les comportements en lien avec leur orientation habituelle face à l'ambiguïté. McPherson (1983), lui, est arrivé à la conclusion que lorsque la situation est jugée menaçante, les gens recherchent, dans un désir d'auto-protection, des informations qui sont en lien avec leurs opinions plutôt que des informations de nature objective. Dans le même sens, Anderson et Schwartz (1992) concluent que lorsqu'ils sont confrontés à des événements stressants, les gens qui sont hautement intolérants à l'ambiguïté sont fortement motivés à réduire les états d'incertitude en développant des schémas de cognitions négatives face à l'avenir. Le niveau de tolérance à l'ambiguïté semble donc influencer le processus d'évaluation cognitive et en conséquence, le niveau de menace perçue.

Parce que l'incertitude et l'ambiguïté sont les principales sources de stress associées au changement, la tolérance à l'ambiguïté constitue une importante ressource adaptative (Schweiger, & Ivancevich, 1985) et par

conséquent, les gens qui sont tolérants à l'ambiguïté sont plus réceptifs aux changements organisationnels (Dunham, Grube, Cummings, & Pierce, 1989 cités dans McLain, 1993). Alors que Schaninger (1976) n'a pas trouvé de relation significative entre le risque perçu et la tolérance à l'ambiguïté, Tsui (1993) a démontré que les individus qui sont tolérants à l'ambiguïté ont tendance à percevoir moins de menace quand une situation est ambiguë. En situation de changement organisationnel, les gens qui sont tolérants à l'ambiguïté vivent moins d'insécurité liée à l'emploi (Ashford, 1988).

Dépendance à l'emploi. La dépendance à l'emploi résulte de la mobilité occupationnelle de l'individu (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), de sa capacité à se trouver un autre emploi avec des conditions similaires (Brockner, 1988) et de la contribution de son revenu d'emploi au revenu familial (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ashford, Lee & Bobco, 1989). La dépendance à l'emploi dépend donc de l'estimation que l'individu fait de son potentiel d'employabilité. Contrairement à ce qui a été démontré par Brockner, Grover, Reed et Dewitt, (1992) à l'effet qu'il n'y a pas de relation entre la nécessité économique de travailler et l'insécurité liée à l'emploi, Orpen (1993b) arrive à la conclusion que les gens qui sont dépendants de leur emploi éprouvent davantage d'insécurité liée à l'emploi que ceux qui sont indépendants. De plus, l'insécurité liée à

l'emploi est en lien avec la dépendance à l'emploi, peu importe que la situation de la compagnie soit critique ou non (Roskies, Louis-Guérin & Fournier, 1993).

Stress. La littérature scientifique foisonne d'un nombre considérable d'écrits sur le stress. Selon McCarty et Newman (1993), la meilleure définition du stress demeure, encore à ce jour, celle de Lazarus et Faulkman (1984). Selon ces derniers, le stress est fonction de l'évaluation cognitive de l'individu relativement au fait que les demandes de l'environnement excèdent les ressources dont il dispose pour y faire face et menacent ainsi son bien-être. Dans les faits, ni les sources de stress, ni la réponse au stress ne peuvent être considérées séparément, elles s'influencent réciproquement pour produire l'expérience du stress (Jorgensen & Johnson, 1990; McCarty & Newman, 1993). Effectivement, le stress diminue la perception de contrôle relative à la situation (Folkman, 1984) et contribue à la menace perçue, à l'insécurité liée à l'emploi.

En dépit du fait que certains auteurs n'ont pas trouvé de relation entre l'incertitude au travail et le bien-être psychologique (Nelson, Cooper & Jackson, 1995) ou encore, entre l'insécurité liée à l'emploi et les troubles psychosomatiques (Ashford, Lee & Bobco, 1989; Bussing, 1986) plusieurs autres chercheurs sont arrivés à des résultats concluants. Effectivement, l'insécurité liée à l'emploi est reliée à l'anxiété et à la dépression (Orpen, 1993a),

à la détresse psychologique (Dompierre, Lavoie & Pérusse, 1993), aux symptômes psychosomatiques (Heany, Israel & House, 1994; Roskies & Louis-Guérin, 1990) et à un niveau élevé de stress (Dekker & Schaufeli, 1995).

Il apparaît donc que l'insécurité liée à l'emploi peut être expliquée par la perception que les gens ont de la situation de changement au travail et certains facteurs de personnalité tels la perception de contrôle et la tolérance à l'ambiguïté, la dépendance à l'emploi et le stress. Ce qui nous amène à formuler les hypothèses suivantes:

«En situation de changement organisationnel, l'insécurité liée à l'emploi est en relation avec la perception de la situation de changement au travail (H1), la perception de contrôle (H2), la tolérance à l'ambiguïté (H3), la dépendance à l'emploi (H4) et le stress (H5).»

Méthode

Participants et déroulement.

Les participants ont été sollicités auprès d'une importante compagnie de service qui opère au Québec et en Ontario. Cette compagnie est en pleine restructuration et elle désire diminuer ses effectifs d'un peu plus de 20% dans

une période de deux ans. À cette fin, des plans de départ volontaire ont été offerts à tous les employés. Le plan de départ volontaire comporte l'accès à un programme de transition de carrière et des prestations de départ établies en fonction de l'âge et du nombre d'années de service. La recherche a été conduite dans un secteur de l'entreprise qui avait connu une baisse d'effectif de 38% trois mois avant l'expérimentation. Parmi ces employés qui ont dû quitter le service, tous ceux qui avaient décidé de demeurer à l'emploi de la compagnie ont été transférés ailleurs dans l'entreprise. Au moment où nous avons administré les questionnaires des rumeurs relatives au démembrement du service circulaient dans l'entreprise. Il est intéressant de noter que les deux conditions les plus propices à l'insécurité liée à l'emploi sont présentes ici: la période suivant des mises à pied importantes et la phase d'anticipation du changement. Avec l'accord de la direction, tous les employés de ce département ont été sollicités pour répondre aux divers questionnaires.

Sur les cent cinquante sujets sollicités, 106 ont participé à l'étude soit 71%. L'analyse des données descriptives révèle que le plus grand nombre de nos sujets se situe dans le groupe des 40-49 ans (62%) et possèdent entre 15 et 19 ans de service (36%). Notre échantillon est constitué principalement de cadres (79%). Sur l'ensemble de nos sujets, 38% possède une formation universitaire (certificat, baccalauréat, maîtrise), 24% une formation collégial et

38% une formation de niveau secondaire. Parmi nos sujets, 27 avaient signé le Plan de départ volontaire offert par la compagnie et, au moment de l'expérimentation, sept avaient reçu une réponse positive alors que les 20 autres attendaient une réponse.

Instruments de mesure

Insécurité liée à l'emploi. La mesure d'insécurité liée à l'emploi a été construite pour les fins de la présente recherche et adaptée spécifiquement à la réalité de cette organisation. Afin de cerner avec précision les réalités environnementales susceptibles d'affecter les individus, le questionnaire a été validé par un petit groupe de directeurs en Ressources Humaines de la compagnie. ¹Le questionnaire constitué de quatorze énoncés décrit diverses réalités susceptibles d'être affectées par la restructuration (p. ex.: «Mes tâches de travail seront modifiées.»). Ces énoncés ont été regroupés sous des thèmes généraux tels les conditions de travail (cinq questions), le cheminement de carrière (cinq questions) et la perte d'emploi (trois questions). Une question plus générale fait référence à l'ambiguïté de la situation.

Puisque l'insécurité liée à l'emploi se définit en fonction de la réalité perçue, et de la menace qui y est associée, deux questions sont posées pour chacun des énoncés. « Quelle est la probabilité que cet énoncé s'applique à

vous? » mesure la perception que l'individu a de la situation de changement et «Dans quelle mesure cette éventualité constitue une menace pour vous ?» évalue l'insécurité liée à ce changement éventuel, l'insécurité liée à l'emploi. Chacune des questions est mesurée sur une échelle de type Likert de 1 «Absolument improbable» à 7 «Fortement probable» pour la perception de la situation de changement au travail et de 1 «Aucunement menaçant» à 7 «Très menaçant» pour l'insécurité liée à l'emploi. Les deux échelles ont un niveau de cohérence interne (Alpha de Cronbach) respectif de .86 pour la perception de la situation de changement au travail et de .93 pour l'insécurité liée à l'emploi.

Perception de contrôle. Cette variable est mesurée par l'échelle de perception de contrôle de Paulhus et Christie (1981) (alpha de Cronbach entre .75 et .83). L'échelle est constituée de trois sous-échelles qui mesurent respectivement la perception de contrôle personnel, interpersonnel et socio-politique. Chaque sous-échelle est constituée de dix énoncés de style affirmatif, comme par exemple «Lorsque je fais des projets, je suis presque assuré(e) de les mettre à exécution». Les réponses aux énoncés sont obtenues en identifiant sur une échelle de 1 «Pas du tout» à 7 «Toujours» le chiffre correspondant le plus fidèlement à l'auto-évaluation de l'individu. Plus le résultat global est élevé, plus la perception de contrôle est élevée. Pour les sujets de langue française, nous avons utilisé la traduction d'Alain (1989) dont le coefficient alpha est de .82.

Dans cette recherche, cette mesure a obtenu un coefficient de cohérence interne de .74.

Tolérance à l'ambiguïté. La tolérance à l'ambiguïté est mesurée par l'échelle de MacDonald (1970) (alpha de Cronbach entre .64 et .86). Cette échelle est constituée de 20 énoncés de style affirmatif comme par exemple «Pratiquement chaque problème a une solution.». Pour chaque énoncé, la personne doit répondre par vrai si elle juge cet énoncé conforme à ce qu'elle pense et par faux s'il ne l'est pas. Plus le score est élevé, plus la personne est tolérante à l'ambiguïté. Les analyses ont démontré un coefficient alpha de .65.

La dépendance à l'emploi. Cette variable a été mesurée en fonction du fait d'avoir ou non signé un Plan de départ volontaire: ceux qui n'ont pas signé étant considérés dépendants à l'emploi.

Stress. Le stress est mesuré par le Stress Arousal Checklist (SACL) de Mackay et Cox (1987). Cette échelle a été traduite par Alain (1994) et a un coefficient de consistance interne de .77. Dans la présente étude, l'instrument s'est également avéré homogène (alpha = .80). Cette échelle est constituée de 18 adjectifs communément utilisés pour décrire l'expérience du stress. Pour chaque adjectif, les sujets doivent évaluer s'il correspond à leur humeur actuel «Définitivement»,

«Plus ou moins», «Ne comprend pas l'adjectif ou ne peut décider» ou «Ne décrit pas son humeur». Un résultat élevé traduit un niveau de stress élevé.

Résultats

Analyses préliminaires

Les moyennes et écarts-types obtenus par l'ensemble de l'échantillon pour chacune des différentes mesures sont présentés dans le tableau 1. Sur les 106 participants, 79 n'ont pas signé le plan de départ volontaire et sont, de ce fait, considérés dépendants à l'emploi.

Placez le tableau 1 ici

Perception de contrôle, tolérance à l'ambiguïté, dépendance à l'emploi, stress et, insécurité liée à l'emploi et perception de la situation de changement au travail.

Afin de vérifier les hypothèses un, deux, trois et cinq nous avons effectué des corrélations de Pearson. La quatrième hypothèse a, pour sa part, fait l'objet d'un Chi-Carré.

Conformément à la première hypothèse énoncée, il existe une relation significative forte entre la perception que les gens ont de la situation de changement au travail et l'insécurité liée à l'emploi ($r(106) = .69, p < .001$).

Les résultats indiquent qu'en situation de changement organisationnel, plus les gens ont une perception de contrôle élevée, moins ils vivent d'insécurité liée à l'emploi, ce qui confirme notre seconde hypothèse. Il n'y a cependant aucune relation entre la perception de contrôle et la perception de la situation de changement au travail .

Placez le tableau 2 ici

Nous avons également examiné la relation entre la perception de contrôle et chacune des différentes sous-échelles d'insécurité et de perception de la situation de changement au travail relative aux conditions de travail, au cheminement de carrière et à la perte d'emploi. Plus les gens ont une perception de contrôle élevée, moins ils vivent d'insécurité face à leur cheminement de carrière et à une perte éventuelle d'emploi. Il n'y a cependant pas de relation entre la perception de contrôle et l'insécurité liée aux conditions de travail. La perception de contrôle n'est pas reliée à la perception que les gens ont de la situation de changement au travail, à l'exception de la perception de la situation

de changement relative au cheminement de carrière, ou il y a une relation significative mais faible.

Afin de mieux comprendre encore cette relation, d'autres analyses ont été effectuées entre les différentes sous-échelles de la mesure de perception de contrôle, soit la perception de contrôle personnel, interpersonnel et socio-politique, et les mesures d'insécurité liée à l'emploi et de perception de la situation de changement au travail. Les résultats démontrent que chacune des différentes mesures de perception de contrôle est en lien avec la mesure globale d'insécurité liée à l'emploi. Toutefois, à l'exception de la perception de contrôle personnel qui influence à la fois l'insécurité associée au condition de travail, au cheminement de carrière et à la perte d'emploi, la perception de contrôle interpersonnel interagit uniquement avec l'insécurité associée au cheminement de carrière alors que la perception de contrôle socio-politique n'agit, pour sa part, que sur l'insécurité associée à la perte d'emploi. La perception de contrôle interpersonnel est la seule mesure de perception de contrôle qui est reliée, quoique faiblement, à une mesure de perception de la situation au travail, soit la perception relative au cheminement de carrière.

La troisième hypothèse, énonçant qu'en situation de changement organisationnel la tolérance à l'ambiguïté est reliée négativement à l'insécurité

liée à l'emploi, n'a pas abouti à des résultats significatifs. Nous n'avons trouvé aucune relation entre la tolérance à l'ambiguïté et la perception de la situation de changement au travail, pas plus d'ailleurs qu'entre la tolérance à l'ambiguïté et chacune des différentes sous-échelles d'insécurité et de perception de la situation de changement au travail.

Les résultats démontrent que les gens qui sont dépendants à l'emploi vivent davantage d'insécurité liée à l'emploi ($M = 3.82$) que ceux qui sont indépendants ($M = 2.94$; $t(36) = 2.56$, $p < .05$), ce qui corrobore notre quatrième hypothèse. Cependant, ils ne diffèrent pas dans leur perception globale de la situation de changement au travail ($t(36) = 1.53$, n.s.; dépendants $M = 4.77$, indépendants $M = 4.35$). Plus spécifiquement, les gens qui sont dépendants à l'emploi vivent plus d'insécurité face à leur cheminement de carrière ($t(104) = 3.36$, $p < .001$; dépendants, $M = 3.76$, indépendants, $M = 2.67$) et à l'éventualité d'une perte d'emploi ($t(104) = 2.27$, $p < .05$; dépendants, $M = 4.06$; indépendants, $M = 3.10$) que ceux qui sont indépendants. Les gens qui sont dépendants à l'emploi perçoivent davantage la situation de changement en relation avec les conditions de travail ($t(34) = 2.45$, $p < .05$; dépendants, $M = 5.73$; indépendants, $M = 5.01$) et le cheminement de carrière ($t(39) = 3.67$, $p < .001$; dépendants, $M = 4.33$; indépendants, $M = 3.07$). Comme ils s'attendent à quitter la compagnie, les gens qui ont signé le Plan de départ volontaire

(indépendants) estiment de manière significativement plus élevée l'éventualité de perdre leur emploi (indépendants, $M = 5.02$, dépendants, $M = 3.78$, $t(104) = 3.79$, $p < .001$).

La dernière hypothèse selon laquelle plus les gens sont stressés, plus ils vivent d'insécurité liée à l'emploi a également été validée. Le niveau de stress est également relié à la perception que les gens ont de la situation de changement au travail. De plus, il est relié à la fois à l'insécurité et à la perception de la situation de changement au travail relativement aux conditions de travail, au cheminement de carrière et à la perte d'emploi. Il est toutefois intéressant de constater que la relation entre le stress et l'insécurité liée à l'emploi est plus élevée, et ce, tant pour la mesure globale que pour chacune des sous-échelles, que la relation entre le stress et la perception de la situation de changement au travail.

Discussion

Cette recherche avait pour objectif d'étudier le phénomène de l'insécurité liée à l'emploi et sa relation avec la perception de contrôle, la tolérance à l'ambiguïté, la dépendance à l'emploi et le stress.

Puisque les facteurs environnementaux jouent un rôle prépondérant dans l'insécurité liée à l'emploi, nous avons effectué cette recherche à un moment où les conditions environnementales étaient particulièrement favorables. Effectivement, au moment où nous avons administré les questionnaires, l'entreprise était en processus de restructuration; ce secteur de l'entreprise avait déjà connu une baisse substantielle d'effectifs et les rumeurs voulaient que d'autres changements importants soient effectués sous peu. De plus, nous avons tenu compte non seulement de la situation réelle de la compagnie, mais également de la perception que les gens avaient de la situation de changement au travail et de l'impact de cette perception sur le niveau de menace perçue, soit l'insécurité liée à l'emploi. L'existence d'une relation significative forte entre la perception de la situation de changement au travail et l'insécurité liée à l'emploi confirme notre première hypothèse. Ces résultats sont congruents avec le concept de l'insécurité liée à l'emploi tel que défini par Fournier et Roskies (1988), Greenhalgh et Rosenblatt, (1984) et Jacobson (1986). Effectivement, pour vivre de l'insécurité liée à l'emploi, l'individu doit d'abord percevoir un changement dans sa situation au travail et ce changement doit être jugé menaçant.

Les résultats ont démontré qu'en situation de changement organisationnel, plus un individu a une perception de contrôle élevée, moins il vit

d'insécurité liée à l'emploi, ce qui appuie notre seconde hypothèse. Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus par Fournier et Roskies, (1988), et Ashford (1988) qui avaient, quant à elles, privilégié le concept de lieu de contrôle à celui de perception de contrôle. Même si la perception de contrôle est en relation avec la mesure globale d'insécurité liée à l'emploi, il est intéressant de constater que lorsqu'elle est mise en relation avec les différentes sous-échelles de la mesure d'insécurité liée à l'emploi, elle n'affecte pas l'insécurité liée aux conditions de travail. Il se peut que la situation relative aux conditions de travail ait été suffisamment claire pour que les facteurs de personnalité n'interfèrent pas dans l'insécurité ressentie comme le suggèrent Roskies, Louis-Guérin et Fournier (1993) ou encore, que les changements relatifs aux conditions de travail ne soient pas perçus comme suffisamment menaçants.

Lorsque la relation est examinée à la lumière des différentes sous-échelles de perception de contrôle, soit la perception de contrôle personnel, interpersonnel et socio-politique, nous constatons que chacune des différentes sphères de contrôle interagit différemment avec l'insécurité liée à l'emploi. Cependant, parce qu'elle a une relation avec chacune des différentes sous-échelles, la perception de contrôle personnel, qui mesure plus précisément l'efficacité et la compétence personnelle (Paulhus & Christie, 1981), semble

particulièrement importante dans le phénomène de l'insécurité liée à l'emploi. L'étude de cette relation particulière pourrait faire l'objet de recherches ultérieures.

Certains auteurs ont démontré que le lieu de contrôle influence la perception de contrôle au travail, considérée comme une estimation cognitive et circonstancielle de la situation au travail (Cvetanovski & Jex, 1994; Hurrell et Murphy, 1991). Comme la perception de contrôle au travail, contribue, pour une large part, à expliquer l'insécurité liée au travail (Ashford, Lee & Bobco, 1989; Dewe, 1992), il serait intéressant de distinguer l'apport respectif de la perception de contrôle, prise comme variable de personnalité, de la perception de contrôle au travail eu égard à l'insécurité liée à l'emploi.

La troisième hypothèse anticipait une relation significative entre la tolérance à l'ambiguïté et l'insécurité liée à l'emploi en situation de changement organisationnel. Les résultats n'aboutissent à aucune relation significative contrairement à ceux obtenus par Ashford (1988). Cette situation pourrait s'expliquer par le niveau d'ambiguïté de la situation. Bowen, Qiu, & Li (1994) ont démontré que pour que les gens réagissent à l'ambiguïté, il faut que celle-ci ait atteint un certain niveau. Il se peut que le niveau d'ambiguïté de la situation n'ait pas atteint le niveau requis pour que le phénomène soit mesurable. Ou encore,

à l'opposé, il se peut que le niveau d'ambiguïté ait atteint un niveau suffisamment élevé pour provoquer l'apparition de défenses (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Effectivement, lorsque les gens sont confrontés à un niveau d'ambiguïté supérieur à ce qu'ils peuvent tolérer, ils peuvent utiliser divers mécanismes de défense, dont le déni (Budner, 1962; Terry, 1991), pour atténuer l'inconfort de la situation. Les gens peuvent également atténuer l'ambiguïté et le risque perçu par le biais de la restructuration cognitive (Reutter & Northcott, 1994), ou encore en sélectionnant les informations de nature sécurisante plutôt que les informations objectives sur la situation (McPherson, 1983; Schaninger, 1976).

Les résultats démontrent que les gens qui sont dépendants à l'emploi vivent davantage d'insécurité liée à l'emploi que ceux qui ne le sont pas, ce qui valide notre quatrième hypothèse. Dans cette étude, la dépendance à l'emploi a été mesurée en fonction du choix de l'individu de quitter ou non la compagnie. Plusieurs facteurs ont pu influencer ce choix dont, entre autre la situation financière, l'employabilité, l'âge, etc.. La dépendance à l'emploi a été mesurée par d'autres chercheurs selon le niveau d'employabilité estimé par le sujet lui-même (Roskies, Louis-Guérin, & Fournier, 1993), par le besoin économique de travailler (Brockner, Grover, Reed, & Dewitt, 1992) ou encore par l'échelle de Walsh (Orpen, 1993b). Des études ultérieures pourraient tenter d'approfondir le

concept de dépendance à l'emploi et préciser les facteurs qui contribuent davantage à l'insécurité liée à l'emploi.

En dernier lieu, les résultats ont permis de conclure à une relation entre le stress et l'insécurité liée à l'emploi. Comme plusieurs recherches avaient déjà démontré l'effet de l'insécurité liée à l'emploi sur le stress, l'échelle de stress a été introduite, à priori, dans le but de valider notre mesure d'insécurité liée à l'emploi. Les résultats obtenus vont dans le sens de ce qui était attendu.

Seul le niveau de stress de l'individu est relié de manière significative à la perception de la situation de changement au travail. La perception que les gens ont de la situation de changement au travail, que celle-ci soit globale, reliée aux conditions de travail, au cheminement de carrière ou à la perte d'emploi, n'est pas reliée de manière significative à la perception de contrôle, à la tolérance à l'ambiguïté, ni d'ailleurs à la dépendance à l'emploi. Comme l'insécurité liée à l'emploi est en relation avec la perception de contrôle et la dépendance à l'emploi et que la perception de la situation de changement au travail n'est reliée significativement à aucune de ces variables, nous estimons qu'il s'agit en fait de deux phénomènes distincts. Quoique l'insécurité liée à l'emploi et la perception de la situation de changement au travail soient fortement reliées entre elles, il semble que la perception de la situation de changement au travail soit

principalement reliée aux facteurs environnementaux alors que l'insécurité liée à l'emploi semblerait être davantage affectée par certains facteurs personnels dont la perception de contrôle et la dépendance à l'emploi.

Conclusion

L'objectif premier de la présente recherche était de clarifier le phénomène de l'insécurité liée à l'emploi. Pour ce faire, l'insécurité liée à l'emploi a été distinguée de la perception de la situation de changement au travail. L'une et l'autre ont été étudiées à la lumière de la perception de contrôle, de la tolérance à l'ambiguïté, de la dépendance à l'emploi et du stress et ce, dans un contexte particulièrement favorable. L'insécurité liée à l'emploi et la perception de la situation de changement au travail sont fortement reliées entre elles. Les résultats ont cependant permis de confirmer le fait que percevoir une discontinuité dans la situation de travail est un phénomène distinct de celui de l'insécurité liée à l'emploi et que les facteurs personnels affectent davantage l'insécurité liée à l'emploi que la perception de la situation de changement au travail. De plus, la perception de contrôle et plus particulièrement la perception de contrôle personnel, la dépendance à l'emploi, de même que le stress sont reliés à l'insécurité liée à l'emploi.

Références

- Alain, A. (1989). Traduction française de l'échelle de perception de contrôle. Document inédit, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Alain, A. (1994). Traduction française de l'échelle de stress. Document inédit, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Anderson, S. M., & Schwartz, A. H. (1992). Intolerance of ambiguity and depression: A cognitive vulnerability factor linked to hopelessness. Social Cognition, 10(3), 271-298.
- Ashford, S. J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. The Journal of Applied Behavioral Science, 24(1), 19-36.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobco, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal, 32(4), 803-829.
- Bowen, J., Qiu, Z.-L., & Li, Y. (1994). Robust tolerance for ambiguity. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 57, 155-165.
- Brockner, J. (1988). The effects of job layoffs on survivors: Research, theory, and practice. Research in Organizational Behavior, 10, 213-255.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. Academy of Management Journal, 35(2), 413-425.
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. Journal of Personality, 30, 29-50.
- Büssing, A. (1986). Worker responses to job insecurity: A quasi-experimental field investigation. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Éds), The Psychology of Work and Organization, (pp 137-144). North-Holland: Elsevier Science Publishers.
- Cobb, S., & Kasl, S. V. (1977). Termination: The consequences of job loss. Cité dans Séguin, N., & Roskies, E. (1991).

- Cvetanovski, J., & Jex, S. M. (1994). Locus of control of unemployed people and its relationship to psychological and physical well-being. Work and Stress, 8(1), 60-67.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1992). Control, information-seeking preferences, occupational stressors and psychological well-being. Work and Stress, 6(4), 347-353.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. Journal of Vocational Behavior, 38, 302-317.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. Australian Psychologist, 30(1), 57-63.
- Depolo, M., & Sarchielli, G. (1986). Job insecurity, psychological well-being and social representation: A case of cost sharing. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Éds.). The Psychology of Work and Organization, (pp. 132-133). North-Holland: Elsevier Science Publishers.
- Dewe, P. (1992). The appraisal process: Exploring the role of meaning, importance, control and coping in work stress. Anxiety, Stress, and Coping, 5, 95-109.
- Dompierre, J., Lavoie, F., & Pérusse, M. (1993). Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail. Psychologie Canadienne, 34(4), 365-380.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1989). The development of an attitude toward change instrument. Document inédit, cité dans McLain, D. L. (1993).
- Evans, G. W., Shapiro, D. H., & Lewis, M. A. (1993). Specifying dysfunctional mismatches between different control dimensions. British Journal of Psychology, 84, 255-273.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 48, 839-852.

- Fournier, C., & Roskies, E. (1988). Insécurité d'emploi: Perceptions individuelles et stratégies d'adaptation. Science et Comportement, 1(4), 233-249.
- Frenkel-Brunswick, E. (1949). Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual variable. Journal of Personality, 18, 108-143.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 9(3), 438-448.
- Hartley, J. F. (1986). Job insecurity and union-management relations. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Éds.). The Psychology of Work and Organization, (pp. 133-134). North-Holland: Elsevier Science Publishers.
- Hartley, J. F., & Klandermans, P.G. (1986). Individual and collective responses to job insecurity. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Éds.). The Psychology of Work and Organization, (pp. 129-136). North-Holland: Elsevier Science Publishers.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. Social Science Medicine, 38(10), 1431-1437.
- Hurrell, J. J., & Murphy, L. R. (1991). Locus of control, job demands, and health. In C. L. Cooper & R. Payne (Éds), Personality and stress: Individual differences in the stress process, (pp. 133-149). Chichester: John Wiley and Son.
- Israël, B. A., House, J. S., Schuman, S. J., Heany, C. A., & Mero, R. P. (1989). The relation of personal resources, participation, influence, interpersonal relationships and coping strategies to occupational stress, job strains and health: A multivariate analysis. Work and Stress, 3(2), 163-194.
- Jackson, S. E., & Dutton, J. E. (1988). Discerning threats and opportunities. Administrative Science Quarterly, 33, 370-387.
- Jacobson, D. (1986). Determinant of «Job at risk» (JAR) behavior. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Éds.). The Psychology of Work and Organization, (pp. 131-132). North-Holland: Elsevier Science Publishers.

- Jacobson, D. (1991). Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. Research in the Sociology of Organizatons, 9, 1-19.
- Joelson, L., & Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: Results of a longitudinal study. Social Science and Medicine, 25(2), 179-182.
- Jorgensen, R. S., & Johnson, J. H. (1990). Contributors to the appraisal of major life changes: Gender, perceived controllability, sensation seeking, strain, and support social. Journal of Applied Social Psychology, 20(14), 1123-1138.
- Keenan, A., & McBain, G. D. M. (1979). Effects of type A behaviour, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes. Journal of Occupational Psychology, 52, 277-285.
- King, G. A., & Sorrentino, R. M. (1988). Uncertainty orientation and the relation between individual accessible constructs and person memory. Social Cognition, 6(2), 128-149.
- Lazarus, R. S., & Faulkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
- MacCrimmon, K. R. (1966). Descriptive and normative implications of the decision theory postulate. In K. Borch & J. Mossin (Éds), Risk and uncertainty: Proceeding of a conference held by international economic association, (pp. 3-32). New York: St-Martin Press.
- MacDonald, A. P. Jr. (1970). Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity. Psychological Reports, 26, 791-798.
- Mackay, C. & Cox, T. (1987). In K. Corcoran & F. Fisher (Éds), Measures for Clinical Practice: A Sourcebook, (pp 340-341). Free Press: New York.
- March, J. G., & Simon, H. G. (1967). Organization (2' éd.). United States: American Management Associaion.
- McCarty, R., & Newman, A. (1993). Stress and coping. In R. M. Caplan, J. F. Jr. Sallis & T. L. Patterson (Éds), Health and Human Behavior, (pp. 103-131). United States: McGraw-Hill, Inc.

- McLain, D. L. (1993). The MSTAT-1: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. Educational and Psychological Measurement, 53, 183-198.
- McPherson, K. (1983). Opinion-related information seeking: Personal and situational variables. Personality and Social Psychology Bulletin, 9(1), 116-124.
- Moos, R. H., & Swindle, R. W. Jr. (1990). Person-Environment Transactions and the stressors-appraisal-coping process. Psychological Inquiry, 1(1), 30-32.
- Nelson, A., Cooper, G. L., & Jackson, P. R. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68, 57-71.
- Norton, R. W. (1975). Measurement of ambiguity tolerance. Journal of personality assesment, 39(6), 607-619.
- Orpen, C. (1993a). Correlations between job insecurity and psychological well-being among white and black employees in south africa. Perceptual and Motor Skills, 76, 885-886.
- Orpen, C. (1993b). Job dependence as a moderator of effects of job threat on employees' job insecurity and performance. Psychological Reports, 72, 449-450.
- Orpen, C. (1994). The effects of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being. Social Behavior and Personality, 22(1), 53-56.
- Paulhus D., & Christie R. (1981). Spheres of control: An interactionist approach to assesment of perceived control. In H. M. Lefcourt (Éd.), Research with the locus of control construct: Assesment methods (Vol. 1, pp 161-188). New York: Academic Press.
- Reutter, L. I., & Northcott, H. C. (1994). Achieving a sense of control in a context of uncertainty: Nurses and AIDS. Qualitative Health Research, 4(1), 51-71.
- Roskies, E., & Louis-Guérin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. Journal of Organizational Behavior, 11, 345-359.

- Roskies, E., Louis-Guérin, C., & Fournier C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? Journal of Organizational Behavior, 14, 617-630.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. Psychological Monograph: General and Applied, 80(1), 1-28.
- Schaninger, C. M. (1976). Perceived risk and personality. Journal of Consumer Research, 3, 95-100.
- Schweiger, D. L., & Ivancevich, J. M. (1985). Human resources: The forgotten factor in mergers and acquisitions. Personnel Administrator, 30(11), 47-61.
- Shaw, J. B., Fields, M. W., Thacker, J. W., & Fisher, C. D. (1993). The availability of personal and external coping resources: their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. Work and Stress, 7(3), 229-246.
- Spector, P. E., & O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 1-11.
- Thompson, S. C., & Spacapan, S.. (1991). Perceptions of control in vulnerable populations. Journal of Social Issues, 47(4), 1-21.
- Terry, D. J. (1991). Coping resources and situational appraisals as predictors of coping behavior. Personality and Individual Differences, 12(10), 1031-1047.
- Tsui, J. (1993). Tolerance for ambiguity, uncertainty audit qualifications and bankers' perceptions. Psychological Reports, 72, 915-919.
- Valentiner, D. P., Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1994). Social support, Appraisals of event controllability, and coping: An integrative model. Journal of Personality and Social Psychology, 66(6), 1094-1102.
- Wallston, K. A., Wallston, B. S., Smith, S., & Dobbins, C. J. (1987). Perceived control and health. Current Psychological Research and Reviews, 6(1), 5-25.

Notes des Auteurs

Cette étude est présentée comme exigence partielle de la maîtrise en psychologie, à l'Université du Québec à Trois-Rivières, par le premier auteur. Les résultats seront présentés au XIX congrès de la Société Québécoise de Recherche en psychologie à Trois-Rivières (octobre 1996). Toute correspondance peut être adressée au deuxième auteur à l'adresse suivante: Dr. André Pellerin, Département de Psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières, C.P. 500, Trois-Rivières (Québec), G9A 5H7.

Notes Infra-paginales

¹ Il est possible de se procurer l'échelle d'insécurité liée à l'emploi en s'adressant au Dr. André Pellerin, Département de Psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières, C.P. 500, Trois-Rivières (Québec), G9A 5H7.

Tableau 1

Moyennes et écarts-types pour les différentes variables d'insécurité liée à l'emploi, de perception de la situation de changement au travail, de perception de contrôle, de tolérance à l'ambiguïté et de stress.

VARIABLES	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
Insécurité liée à l'emploi		
Globale	3.59*	1.37
Conditions de travail	3.48*	1.38
Cheminement de carrière	3.48*	1.53
Perte d'emploi	3.81*	1.93
Perception de la situation de changement		
Globale	4.66*	1.07
Conditions de travail	5.55*	1.10
Cheminement de carrière	4.01*	1.50
Perte d'emploi	4.09*	1.58
Perception de contrôle	143.77**	15.48
Tolérance à l'ambiguïté	8.73***	3.09
Stress	8.81****	4.65

Sur un continuum allant de: * 1 à 7, ** 30 à 210, *** 1 à 20, **** 1 à 18.

Tableau 2

Intercorrélation entre la perception de contrôle, la tolérance à l'ambiguïté, le stress et, la perception de la situation de changement au travail et l'insécurité liée à l'emploi.

Variables	Perception de contrôle				Tolérance à l'ambiguïté	Stress
	Globale	Personnel	Inter-personnel	Socio-politique		
Insécurité						
Globale	-.35 ***	-.36 ***	-.25 **	-.16	-.08	.58 ***
Conditions de travail	-.19	-.23 *	-.17	-.03	.01	.47 ***
Cheminement de carrière	-.37 ***	-.32 ***	-.31***	-.17	-.08	.54 ***
Perte d'emploi	-.34 ***	-.38 ***	-.17	-.22 *	-.13	.47 ***
Perception						
Globale	-.09	-.14	-.07	.01	.06	.45 ***
Conditions de travail	.02	-.01	-.01	.06	.14	.29 **
Cheminement de carrière	-.18 *	-.19	-.22 *	-.04	.01	.46 ***
Perte d'emploi	.04	-.12	.12	.04	.00	.24 *

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Remerciements

Une profonde gratitude est exprimée à mon directeur de mémoire, MM André Pellerin, PhD., professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour ses précieux conseils et son soutien tout au long de la réalisation de cet ouvrage.

Mes sincères remerciements aux dirigeants qui ont rendu possible la réalisation de ce projet.

Je tiens également à remercier MM Geoffrey Vitale, PhD., professeur au département des langues de l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour ses services de traduction.

Instructions to authors

The *Canadian Journal of Behavioural Science* publishes original contributions in areas of psychology, including, but not limited to, the following topics: abnormal, behavioural, and psychotherapeutic intervention strategies, child and developmental, clinical, community, counselling, education, environmental, organizational behaviour and development, personality, psychometrics, and social. A limited amount of space is also available in the journal for brief reports with theoretical and practical implications. In addition to presenting important case studies, the Brief Reports section can also be used to report on the availability of tests and their psychometric properties and for summarizing programme evaluation studies. In the latter two cases, a detailed technical report must be made available to interested readers.

Manuscripts may be written in French or English, using non-sexist language, and must follow the style described in the *Publication Manual of the American Psychological Association*, 4rd edition, 1983. Papers must be type written with wide margins on good quality paper. Laser printer quality type is preferred.

For production purposes, authors are requested to submit a diskette version of submitted articles, upon notification of acceptance. The article material may be prepared on either Mac or IBM compatible systems using various wordprocessing packages, or saved onto the diskette in ASCII format. WordPerfect 5.1 is the preferred format. Diskettes must be clearly labelled with author and article name, as well as computer information. Questions regarding the preparation of diskettes should be directed to the Managing Editor at CPA Head Office.

All manuscripts (in quadruplicate) should be sent to:

Dr. Richard Clément
School of Psychology, University of Ottawa
Lamoureux Hall Room 342
145 Jean-Jacques Lussier
Ottawa (Ontario)
K1N 6N5

Instructions à l'intention des auteurs

La *Revue canadienne des sciences du comportement* publie des articles inédits dans le domaine de la psychologie sur les sujets suivants: pathologie, stratégies d'intervention thérapeutique et comportementale, développement de l'enfant, psychologie clinique, problèmes communautaires, counselling, éducation, écologie, comportement et développement organisationnels, personnalité, psychométrie, et problèmes sociaux; cette liste n'est pas exhaustive et d'autres sujets peuvent être traités. La *Revue* réserve également un espace limité à des rapports succincts qui se penchent sur des sujets à incidence théorique ou pratique. En plus de présenter des études de cas, la section Courts rapports peut également être utilisée pour annoncer la disponibilité d'instruments de mesure et leurs caractéristiques psychométriques ainsi que pour rendre compte d'études d'évaluations de programmes. Dans ces deux cas, un rapport technique détaillé doit être mis à la disposition du lecteur qui en fera la demande.

Les articles soumis doivent être rédigés en français ou en anglais; ils doivent utiliser un langage non sexiste et se conformer aux normes de présentation décrites dans le *Publication Manual* de l'American Psychological Association, quatrième édition, 1983. Les articles doivent être dactylographiés en prévoyant de grandes marges et doivent être présentés sur du papier de bonne qualité. L'impression à l'aide d'une imprimante au laser est souhaitée.

Pour les fins de production, une version sur disquette des articles acceptés par le comité de rédaction est exigée. Les articles proposés peuvent utiliser les environnements MacIntosh ou IBM compatibles, peu importe le logiciel de traitement de texte utilisé, ou encore être sauvegardés en codes ASCII. WordPerfect 5.1 demeure le logiciel privilégié. L'identification des disquettes doit comprendre le titre de l'article, le nom de son auteur-e ainsi que les spécifications informatiques nécessaires. Les questions sur la préparation des disquettes doivent être adressées au responsable des publications, au siège social de la SCP.

Prière d'envoyer tous les manuscrits à:

D' Richard Clément
École de psychologie, Université d'Ottawa
Pavillon Lamoureux, Pièce 342
145, rue Jean-Jacques Lussier
Ottawa (Ontario) K1N 6N5