

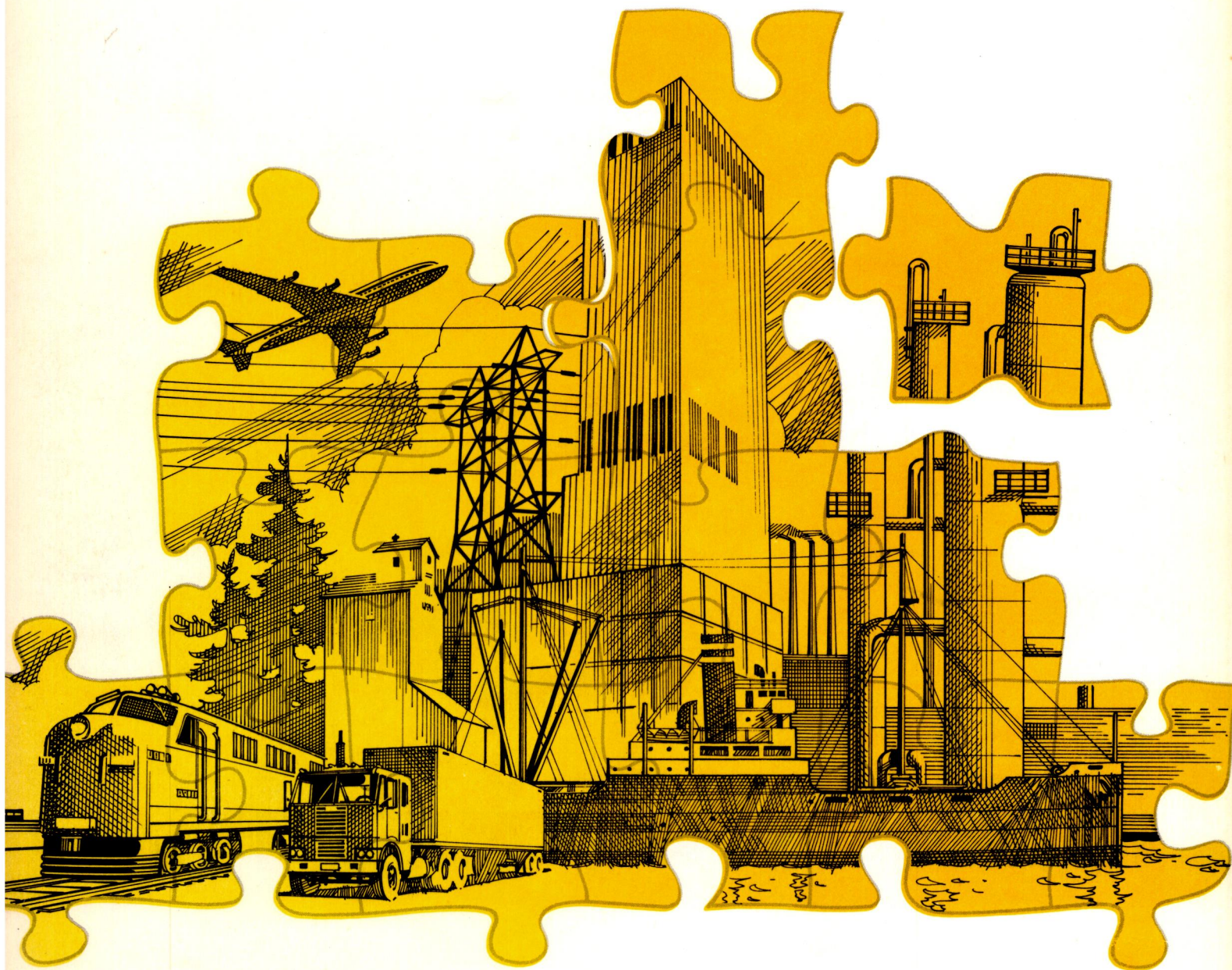
Z1-1975/1-41-27F

\$ 1.50 *.

23
MAY 19 1978

BIBLIOTHÈQUE DES DOCUMENTS

Commission royale d'enquête sur les groupements de sociétés



Étude no 27

L'envergure de l'organisation et l'aliénation

Une recherche scientifique

**Commission royale d'enquête
sur les groupements de sociétés**

L'envergure de l'organisation et l'aliénation
Une recherche scientifique

John W. Gartrell

Département de sociologie

Université de l'Alberta

1976

© **Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1977**

En vente par la poste:

**Imprimerie et Édition
Approvisionnement et Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9**

ou chez votre libraire.

**N^o de catalogue Z1-1975/1-41-27F Canada: \$1.50
ISBN 0-660-00881-5 Autres pays: \$1.80**

Prix sujet à changement sans avis préalable.

**Phase I Printing Limited
Mississauga, Ontario**

AVANT-PROPOS

La Commission royale d'enquête sur les groupements de sociétés fut mise sur pied en avril 1975 afin " de mener une enquête, faire rapport et donner ses recommandations concernant :

- a) la nature et le rôle des principaux groupements de sociétés;
- b) les conséquences économiques et sociales de tels groupements sur l'intérêt public;
- c) l'existence de mesures ou la recommandation de mesures qu'il faudra éventuellement prendre pour protéger l'intérêt public à cet égard. "

En vue de recueillir les avis éclairés de sociétés ou d'individus compétents, la commission a tenu des audiences dans de nombreuses villes du pays et a invité toutes personnes intéressées à lui soumettre des mémoires; ces activités ont commencé en novembre 1975. La commission a de plus établi un programme de recherche.

Cette étude sur les rapports qui existent entre la taille de l'organisation et le phénomène de l'aliénation a été rédigée par le professeur John W. Gartrell, du Département de sociologie de l'Université de l'Alberta. Il s'agit d'un document de travail devant servir aux travaux de la commission. Le professeur Gartrell y recense un certain nombre de conclusions découlant de recherches effectuées en sociologie et en psychologie et compare les résultats de deux importants sondages faits l'un au Canada et l'autre aux Etats-Unis.

Le seul but de la commission, en publiant ces ouvrages, est de servir l'intérêt public. Les analyses et conclusions présentées par l'auteur ne sont pas nécessairement celles de la commission ou de son personnel.

Donald N. Thompson
Directeur de la recherche

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	iii
Introduction	1
Chapitre premier	
Comment évaluer l'impact de la taille d'une organisation. - -	3
Chapitre II	
Taille de l'organisation et l'aliénation. - -	15
Chapitre III	
Analyse à plusieurs variables de l'enquête sur l'éthique du travail (Canada). - -	23
Chapitre IV	
La complexité des professions. - -	31
Chapitre V	
Les effets de l'interaction.	35
Conclusions	47
Notes	49
Bibliographie	55
Annexe A	
Liste des codes utilisés dans l'enquête sur l'éthique du travail	59
Annexe B	
Tableaux 1, 2, 3, 4	65

LISTE DES TABLEAUX

<p>Tableau 1 Répartition des employés suivant la taille de l'organisation et le type d'employeur</p>	16
<p>Tableau 2 L'aliénation et le type d'employeur : analyse unidirectionnelle de la variance des données canadiennes</p>	17
<p>Tableau 3 Taille de l'organisation et aliénation : analyse unidirectionnelle de la variance des données des Etats-Unis sur la qualité de l'emploi</p>	19
<p>Tableau 4 Nombre de compagnons de travail et aliénation : enquête sur la qualité de l'emploi (Etats-Unis)</p>	20
<p>Tableau 5 Type d'employeur et aliénation (Canada) : moyennes ajustées en fonction de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu et de la profession</p>	24
<p>Tableau 6 Aliénation en fonction de la profession, du niveau de scolarité, du revenu et du rapport (fin-moyens) : moyennes ajustées, enquête sur l'éthique du travail*</p>	26
<p>Tableau 7 Taille de l'organisation et aliénation : moyennes corrigées en fonction de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu et de la profession, Etats-Unis</p>	29
<p>Tableau 8 Complexité de l'emploi, taille de l'organisation et aliénation : résultats, Etats-Unis</p>	32

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	
Caractéristiques individuelles, type d'employeur et aliénation (attitudes) : résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)	36
Graphique 2	
Caractéristiques individuelles, type d'employeur et évacion : résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)	38
Graphique 3	
Caractéristiques individuelles, type d'employeur et aliénation (rapport fin-moyens) : résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)	39
Graphique 4	
Caractéristiques individuelles, type d'employeur et manque de ponctualité : résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)	41
Graphique 5	
Caractéristiques individuelles, type d'employeur et heures supplémentaires volontaires : résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail	43
Graphique 6	
Age, niveau de scolarité, revenu, complexité de l'emploi, taille de l'organisation et aliénation intrinsèque : résultats ADI, enquête sur la qualité de l'emploi (Etats-Unis)	44

INTRODUCTION

Tout ce dont nous avons à nous plaindre, dit-on volontiers aujourd'hui, vient des grandes organisations bureaucratiques. Cette notion, héritée d'un idéalisme romantique et conservateur, est devenue l'un des *leitmotifs* de notre époque. Beaucoup s'en réclament pour demander un retour à des petites organisations sociales de caractère privé et prôner la simplicité des relations de groupe qui, autrefois, caractérisaient ce qui relevait, en fait, d'un style de vie rural. Sans doute n'en est-il guère parmi nous qui iraient jusqu'à se joindre à une commune, mais nombreux sont ceux qui se plaignent de la taille démesurée des gouvernements et des grandes entreprises. Il n'est personne qui ne soit rebuté par la dépersonnalisation qui marque si souvent les relations au sein des grandes organisations. (Katz et Kahn, 1966, p. 463.)

Bien que les relations avec les grandes organisations fassent partie de la trame ordinaire de notre vie sociale, c'est sans doute au niveau de l'emploi que se manifestent de la façon la plus persistante les effets à long terme des dimensions de ces organismes. En effet, parmi les changements sociaux apportés par l'industrialisation, l'un des plus spectaculaires est le passage du stade de l'emploi autonome au stade de l'emploi au sein des grands complexes bureaucratiques. La technologie industrielle a augmenté la production et créé une certaine sécurité et les risques encourus par ceux qui doivent gagner leur vie ont diminué; cependant, la complexité qu'elle a engendrée a fini par susciter chez l'individu le sentiment d'avoir perdu le contrôle sur sa propre conduite parce que désormais l'organisation conditionne l'environnement de l'employé. La complexité des interactions sociales inhérentes aux grandes organisations et la perte de contrôle personnel qu'entraîne leur structure hiérarchisée constituent donc une arme à double tranchant. Les grands organismes, nécessaires à la production de masse dont dépendent notre niveau de vie et notre bien-être matériel, créent ce que Marx a appelé l'aliénation et Durkeim, l'anomie. Nous sommes tous censés réussir par notre propre mérite et nos propres efforts, mais nous sommes forcés de constater que notre comportement est influencé par des forces qui semblent échapper à notre contrôle.

On a souvent établi un lien entre ce genre de contradiction et le manque de satisfaction au travail, l'absence d'engagement à l'égard de ses tâches ou de ses employeurs, le manque de ponctualité, l'inattention, le comportement antiproductif ou le roulement excessif du personnel. Cette même technologie qui augmente la production suppose également une forme d'organisation sociale susceptible de créer des problèmes de main-d'oeuvre.

CHAPITRE PREMIER

COMMENT EVALUER L'IMPACT DE LA TAILLE D'UNE ORGANISATION

Il est malheureusement étonnant de constater qu'il n'y a guère de preuve permettant de démontrer de façon méthodique l'influence, sur l'individu, de la taille des organisations. Bien que ces dimensions, généralement définies en fonction du nombre d'employés, aient récemment fait l'objet de nombreuses études qui cherchent à expliquer la structure des organisations (Meyer, 1972; Blau, 1974; Scott, 1975), leur impact sur les attitudes et le comportement des individus a été relativement négligé. D'autre part, des centaines d'études portant sur le moral de l'individu, sur la satisfaction au travail et sur l'aliénation ont été centrées sur diverses combinaisons d'attributs individuels (depuis la personnalité jusqu'au statut social) et de caractéristiques d'emploi (Vroom, 1964; Robinson et coll., 1969; Kahn, 1972) plutôt que sur¹ l'influence des caractéristiques structurelles de l'organisation concernée¹.

Bien que certaines recherches semblent indiquer une relation positive entre la taille de l'organisation et l'aliénation, Meltzer et Salter, dans une étude sur les physiologistes (1962) déclarent que la satisfaction découlant de l'emploi est plus grande dans les organisations de dimensions moyennes (de 21 à 50 employés). Il y aurait donc une relation curviligne entre la taille et l'aliénation bien que, de l'aveu même de ces auteurs, des variables autres que la simple taille puissent jouer un rôle plus important lorsqu'il s'agit d'expliquer les différences entre les réactions individuelles dans le contexte d'une organisation².

En fait, toute étude des effets de la taille d'une organisation sur l'aliénation de l'individu se trouve compliquée par la nature souvent complexe des relations qu'elle met en cause. Il est probable que l'impact de la taille sur l'employé considéré à titre individuel est transmis par la structure même de l'organisation. Par exemple, Robert Kahn et coll. (1964) ont constaté que le stress était fonction de la taille de l'organisation et en ont conclu que le stress était créé, dans les grandes organisations, par la nécessité où elles se trouvaient de mieux coordonner leurs activités. Le stress augmentait chez les sujets appartenant à des organisations de 50 à 100 personnes et continuait à augmenter jusqu'au moment où l'organisation atteignait plus de 5 000 employés. La courbe, alors, se stabilisait. Kahn et ses collaborateurs pensent qu'en augmentant la décentralisation et en donnant une plus grande autonomie aux services de niveau inférieur, on pourrait minimiser les effets

négatifs de la taille des organisations³. On trouve une certaine confirmation de cette idée dans l'une des rares études sur les organisations qui ait traité de l'aliénation. Aiken et Hage (1966) ont constaté qu'il y a une relation négative très nette entre le degré de décentralisation et le degré de satisfaction au travail dans 16 organisations de bien-être social de Milwaukee.

En fait, l'aliénation de l'individu pourrait également dépendre de nombreux autres éléments inhérents à la structure d'une organisation. Elle pourrait être exacerbée non seulement par la complexité ou l'inégalité de l'attribution du pouvoir, des rétributions économiques ou du prestige, mais aussi par des problèmes de communication, l'incidence accrue des conflits, les divergences ou la coercition. En fin de compte, on pourrait assimiler l'aliénation de l'individu à la pierre de touche du succès de l'organisation dans la gestion de ses ressources humaines et matérielles.

Presthus (1965, pp. 30 et 31), partant de l'observation que le moral déclinait au fur et à mesure que la taille de l'organisation augmentait, citait les recherches empiriques de Worthy (1950), de Marriott (1949) et de Hewitt et Parfit (1953). Son raisonnement était le suivant :

" Bien que la relation soit moins nette, la diminution de productivité et l'absentéisme sont également liés à l'envergure de l'organisation. C'est apparemment parce que les hommes trouvent qu'il est difficile de s'identifier au grand nombre de gens que l'on rencontre dans la grande organisation type. Le fait d'appartenir à un petit groupe atténue sans doute le problème, mais n'améliore pas nécessairement les relations de l'individu avec l'organisation en tant que telle. Les individus tendent à y perdre le sentiment de leur importance et se sentent vaguement aliénés par ses dimensions, son caractère anonyme et sa puissance. Il semble qu'ils n'y comptent pour rien. Le lien pécuniaire entre l'organisation et l'individu peut contribuer à cette image qu'il se fait de lui-même. Dans les industries de production de masse, les méthodes de travail hautement rationalisées encouragent l'aliénation en réduisant les aptitudes ou les qualifications requises par l'emploi. "

Dans le même ordre d'idées, Davis (1972, p. 228) évoque " le syndrome du monstre " et décrit les effets négatifs de la taille de l'organisation ; il prétend que les grands organismes diminuent la satisfaction de l'employé, ce qui a pour effet d'augmenter l'absentéisme. Les emplois étant fonctionnellement liés les uns aux autres, l'absentéisme accentue les problèmes de coordination, ce qui renforce le sentiment de frustration inhérent à l'emploi et provoque une baisse du moral et de la productivité. Cela engendre de nouveaux problèmes, de nouveaux règlements et des pressions supplémentaires sur les conditions de travail, et la situation se détériore de plus en plus. Reconnaissons cependant qu'un grand nombre de maillons de cette chaîne de raisonnement ne sont étayés d'aucune preuve empirique méthodique.

Les mêmes arguments ont amené Eisele (1974) à formuler l'hypothèse d'après laquelle la fréquence des grèves augmenterait au fur et à mesure qu'augmente la taille de l'organisation. Après avoir examiné les données fournies par 282 usines (dont la moitié au moins des employés étaient syndiqués), il constata que les augmentations de la taille, à compter du bas de l'échelle

(de 10 à 600 ou 700 employés), se traduisaient par une plus grande fréquence des grèves au cours des vingt-cinq dernières années et ce, pour les trois types de technologie étudiés. Toutefois, ce chiffre représentait le sommet de la courbe de fréquence des grèves; cette courbe commençait par descendre pour les groupes de taille intermédiaire (jusqu'aux environs de 900 employés) puis remontait lentement et demeurait constante pour les autres groupes de taille.

Comme dans le cas de la satisfaction au travail et du stress, la relation s'exprimait par une courbe; les résultats, cependant, semblaient assez contradictoires. On a constaté que le stress grandissait plus lentement que les dimensions de l'organisation (Kahn et coll., 1964), que les grèves étaient plus fréquentes au sein des organisations de taille moyenne (Eisele, 1974), mais que la satisfaction au travail était plus élevée dans les organisations de taille moyenne (Meltzer et Salter, 1962) ou dans les organisations les plus importantes (Presthus, 1965). La preuve n'est donc pas aussi évidente que certains auteurs voudraient bien le laisser entendre.

Il y a certes quelque mérite dans la thèse des tenants de la psychologie sociale selon laquelle les caractéristiques de l'individu ou les caractéristiques de son environnement social immédiat sont l'une des causes déterminantes de l'aliénation. Les caractéristiques sociales des travailleurs tels l'âge, le niveau de scolarité et l'état matrimonial varient concurremment avec la satisfaction au travail, et l'on constate que ce sont les travailleurs non mariés les plus jeunes et les moins instruits qui se sentent le plus aliénés (Robinson et coll., 1969). Ceux qui jouissent de revenus plus élevés et d'un plus grand prestige, dont la tâche présente plus de complexité et qui exercent un contrôle plus étendu sur leur travail, souffrent d'une aliénation moindre. Cependant, la relation observée entre la taille de l'organisation et l'attitude à l'égard de l'emploi pourrait bien dépendre de facteurs tels que l'expérience, les aptitudes, le revenu ou les caractéristiques de l'emploi.

Cela étant, il est également raisonnable de penser que les antécédents et les ambitions de l'individu à son entrée en fonction dans une organisation influencent la manière dont il réagit à son égard. Par exemple, l'effet de la taille de l'organisation sur l'aliénation peut diminuer dans la mesure où un pourcentage plus élevé de l'effectif a grandi dans une grande région métropolitaine et que l'enseignement lui a été dispensé dans de grandes institutions. Que ce soit pour le meilleur ou pour le pire, une situation de ce genre peut déclencher un déplacement des valeurs humaines : les gens apprennent à s'accommoder des grandes organisations plutôt qu'à s'intégrer à un ensemble plus petit et plus intime (Hall, 1972, p. 131).

En dépit de l'hypothèse générale voulant que la taille d'une organisation ait une influence négative sur les attitudes à l'égard de l'emploi et le comportement des employés au travail, il se pourrait également que ces effets diminuent si l'employé demeure longtemps dans l'organisation. On voit se développer, dans tous les types d'organisation et à tous les niveaux, des groupes sociaux spontanés qui peuvent intervenir pour diminuer ou amortir les effets découlant de la taille et de la complexité de l'organisation. Les effets négatifs liés à la taille devraient normalement décroître à mesure que l'employé gagne de l'expérience et se sent mieux intégré à l'organisation. Blau (1974, p. 107) déclare, par exemple, qu'au cours d'une étude de cas sur

des groupes de travail dans des organisations bureaucratiques, il a constaté que les fonctionnaires marginaux le moins bien intégrés témoignaient d'une loyauté moins grande à l'égard de l'organisation et qu'ils étaient quelque peu aliénés.

Dans une étude faite en 1964 et portant sur 2 577 membres de faculté de 114 universités des Etats-Unis, Blau a constaté qu'il y avait une relation légèrement négative (β partiel = -0,16) entre le nombre de membres appartenant à la faculté (la taille de l'université) et leur sentiment d'allégeance, même si l'on tenait compte des autres caractéristiques des individus ou de l'organisation (1974, p. 276). Il attribuait ce résultat au caractère impersonnel des grandes organisations. Dans une étude antérieure portant sur deux administrations publiques, il avait constaté que la concurrence au sein du groupe de travail affaiblissait la cohésion sociale et faisait baisser la productivité (1974, p. 141). On pourrait croire qu'une telle situation donnerait naissance à un accroissement de l'aliénation, mais Blau ne soulève pas la question. En effet, en dépit de l'intérêt qu'il porte depuis longtemps à la structure et à la taille des organisations, et bien qu'il cite de temps à autre leurs effets sur l'individu, l'intérêt qu'il porte à la question de l'aliénation dans l'analyse qu'il fait lui-même de ses travaux (1974) n'est que superficiel⁴.

Toute tentative en vue d'évaluer l'impact de la taille d'une organisation sur l'aliénation de l'individu se heurte donc à plusieurs problèmes connexes : 1^o la recherche empirique sur la question a été trop peu méthodique; 2^o il existe un grand nombre de facteurs susceptibles d'influencer ce genre de relations et qui sont associés soit à la structure et au fonctionnement des organisations, soit à la position et aux caractéristiques sociales de l'individu, soit encore à son comportement psychologique; 3^o cela explique peut-être pourquoi les résultats obtenus en utilisant divers échantillons et différentes mesures sont quelque peu contradictoires. Un grand nombre d'autres explications demeurent plausibles, et il est tout à fait possible que la relation entre la taille d'une organisation et l'aliénation soit indirecte et difficile à déceler.

Une autre explication pourrait peut-être justifier l'incohérence de ce résultat; en effet, ces mesures indirectes de l'aliénation que sont la satisfaction éprouvée au travail, l'impression d'impuissance et l'absentéisme pourraient bien, en fait, être indépendantes l'une de l'autre, ou même dans certains cas, négativement reliées. Il semble, en effet, qu'il y ait assez de preuves pour démontrer que ces attitudes et ces comportements ne sont pas limités à une seule dimension (Vroom, 1964; Katz et Kahn, 1966; Robinson et coll., 1969; Wicker, 1969; Seeman, 1959; 1975). Toutefois, l'absence d'une dimension commune à ces phénomènes ne doit pas nécessairement nous faire abandonner le concept de l'aliénation. Au contraire, on devrait plutôt s'attacher à éclaircir les différents champs de signification et s'efforcer d'élucider les relations entre les divers aspects de l'aliénation.

Comment définir la taille d'une organisation

Il existe encore d'autres problèmes théoriques lorsque l'on s'efforce d'établir une relation entre la taille et l'aliénation. En sociologie, on

définit généralement la taille d'une organisation en fonction du nombre de ses employés. Bien que cette définition soit moins claire lorsque les organisations ne sont pas exclusivement composées d'employés salariés et à plein temps, ces difficultés sont quelque peu réduites lorsqu'il s'agit d'études sur la population active en général⁵. En outre, la situation est peut-être compliquée lorsque les clients font partie intégrante de l'organisation (par exemple dans les hôpitaux, les prisons et les écoles); il semble toutefois qu'il y ait une très forte corrélation entre le nombre de clients et le nombre des employés⁶. Ces différences exerceraient donc relativement peu d'influence.

Plus importantes encore sont les différences entre l'étendue des opérations d'une organisation et le nombre de ses employés. Des organisations qui n'ont qu'un petit nombre d'employés peuvent avoir des intérêts considérables dans des industries où la technologie requiert des investissements en capitaux relativement élevés. Les sociétés peuvent comporter différentes usines ou filiales ou bien différents types de firmes. Lorsque les coûts de main-d'oeuvre représentent une proportion relativement minime des coûts de production, il n'est pas trop onéreux de payer le prix nécessaire pour éviter le mécontentement. Les conditions de travail peuvent être très bonnes du fait que la masse salariale totale et les avantages sociaux pèsent peu dans la balance, si élevés soient-ils. En général, cependant, la gamme des activités est étroitement liée au nombre d'employés, surtout dans la production de masse ou en série⁷.

Définitions de l'aliénation

Le mot aliénation fait désormais partie du langage courant; il existe toute une littérature tant au sujet de sa signification conceptuelle que de son emploi empirique, et cependant, ce terme est sujet à autant d'interprétations qu'il y a d'auteurs qui en traitent. Les sociologues, les politicologues, les psychologues et les philosophes prennent à cet égard des positions nominalistes et réalistes, se demandent si la théorie de l'aliénation de Marx est avant tout normative et prescriptive ou si elle est plutôt de l'ordre de la prédiction et de la description; ils ne savent pas si l'unité d'analyse de l'aliénation devrait être l'individu ou la société. Ils font encore une distinction entre l'aliénation envisagée comme un état d'esprit subjectif (et donc caractéristique de l'individu en tant que tel) et l'aliénation assimilée à conditionnement objectif de la société (et dans ce cas, d'après les écrits de Marx, à un mode d'approbation ou d'éviction de la production par la consommation). Personnellement, je me rallie à la thèse de Peter Archibald (1976) qui soutient : 1^o qu'il convient d'évaluer le degré quantitatif d'aliénation et de vérifier le bien-fondé des hypothèses émises à ce sujet; 2^o qu'il y a avantage à se servir de l'aliénation en tant que concept descriptif tout en admettant que les théories de l'aliénation, en particulier chez Marx, ont un caractère normatif; 3^o qu'il s'agit de caractéristiques individuelles et que, par conséquent, elles concernent les réactions psychologiques à des conditions sociales, puisqu'elles relèvent à la fois de certains sentiments (manifestations de malaise) et de l'adoption d'une conduite (fuir le travail considéré comme la peste).

" Au niveau le plus abstrait, la conception de Marx au sujet de l'aliénation postule, dans la mesure où elle s'applique aux individus, une

séparation entre leur personne et 1^o leur activité en général et leur travail en particulier; 2^o le produit de l'un et de l'autre, ce qui inclut les aspects de la structure sociale tels que les classes et l'Etat de même que le produit matériel immédiat du travail; 3^o les autres en général et, parmi eux, certaines classes en particulier; 4^o eux-mêmes, y compris le plein épanouissement de leur personnalité dans l'avenir. A un niveau plus concret, la relation spécifique entre les individus et chacun de ces objets est souvent caractérisée par quatre dimensions analytiques distinctes (au moins) : 1^o ils sont indifférents à l'objet, y sont étrangers, en sont détachés (dimension détachement); 2^o dans la mesure où ils s'intéressent à peine à l'objet, ils n'utilisent que quelques-unes de ces caractéristiques afin de ne réaliser que quelques objectifs égoïstes, étroitement utilitaristes (fin-moyens); 3^o l'objet ne relève pas, chez eux, d'un contrôle conscient et, cependant, ils agissent à son égard comme si tel était le cas (motifs du contrôle); 4^o ils éprouvent certains sentiments (impuissance, désespoir) à l'égard de l'objet (sentiments). (Archibald, 1976a, p. 66.)

Archibald démontre ensuite la difficulté d'établir un parallèle entre la satisfaction au travail consciemment exprimée et l'aliénation, car il faut parfois exercer des pressions psychologiques considérables en vue de supprimer, ce sentiment d'aliénation. Robinson (1969) fait remarquer que l'emploi occupé par le sujet interrogé est probablement le meilleur qu'il a pu trouver et que, puisque le poste choisi correspond à un choix personnel, il hésitera à admettre qu'il n'en est pas satisfait. Les gens tendent à exagérer leur satisfaction, car autrement ils s'acculent eux-mêmes à un constat d'échec (Faunce, 1968). Ces gens doivent par conséquent se résigner à un travail aliénant (Kahn, 1972, p. 179). Finalement, les attitudes en général et les attitudes à l'égard de l'emploi en particulier se révèlent d'assez faibles indices d'un comportement sincère (Kiska, 1974; Wicker, 1969).

Il est certain aussi que le comportement est sujet à des pressions d'ordre social. Les travailleurs qui expriment leur aliénation par une attitude d'hostilité ouverte ou par la révolte savent qu'ils s'exposent à la menace d'une punition (c'est-à-dire à la possibilité évidente d'être congédiés). Ils adopteront donc probablement d'autres stratégies dans leur comportement afin d'éviter ce genre de menace, soit en donnant le change le plus possible, soit en s'efforçant de limiter l'incertitude ainsi que l'importance de leurs tâches et de leur participation (Archibald, 1976b, p. 822). Il sera donc sage, lorsqu'on essaie de mesurer l'aliénation psychologique, de trouver des méthodes susceptibles de tenir compte de ces contraintes. Les enquêteurs pourront, par exemple, observer le comportement des travailleurs sans que ceux-ci le sachent ou tenter de soulever le voile imposé aux attitudes par les contraintes sociales en recourant à des interviews où ils aborderont les choses en profondeur (Terkel, 1972). Cependant, afin d'arriver à couvrir toute l'étendue du spectre de la main-d'oeuvre, on pourrait avoir recours à des interviews structurées ou des questionnaires dans lesquels on éviterait d'évoquer des situations impliquant une contrainte sociale. L'enquête actuelle utilise donc toute la gamme des définitions rationnelles de l'aliénation, ce qui comprend non seulement les attitudes conscientes envers le travail, mais également le comportement déclaré et des intentions exprimées par le comportement.

Capitalisme, industrialisation et bureaucratie

Ce qui est peut-être encore plus gênant que ces problèmes de définition, ce sont les différences irréconciliables entre les diverses théories et écoles de pensée de la sociologie par l'aliénation (Archibald, 1976a, p. 68-70). Les théoriciens marxistes, qui ont pour la plupart évité la recherche empirique, voient dans le capitalisme et dans sa division caractéristique du travail, dans l'échange des biens, dans la propriété privée et dans le fétichisme qui entoure les biens de consommation, la source de l'aliénation. De leur côté, les tenants de la société de masse (Seeman, 1959) établissent d'ordinaire leur recherche empirique sur la prémisse voulant que l'industrialisation en général en relâchant les liens sociaux traditionnels, laisse certains gens sans orientation (absence de normes), sans relations sociales valables (isolement) et sans efficacité politique (privation de tout pouvoir). Enfin, il y a l'hypothèse de Weber selon laquelle la bureaucratie elle-même, et non plus le capitalisme ou l'industrialisation, constitue la cause générale de l'aliénation au travail (Blauner, 1964). Comme l'expliquent Gerth et Mills (1964, p. 50), " l'argument de Marx d'après lequel le travailleur salarié est coupé des moyens de production n'est, dans l'optique de Weber, qu'un cas d'espèce d'une tendance universelle ", une tendance vers la bureaucratisation. " Weber assimile donc la bureaucratie à la rationalité et le processus de rationalisation à la mécanisation, la dépersonnalisation et l'oppression de la routine. La rationalité, dans ce contexte, est conçue comme l'adversaire de la liberté personnelle. "

Ce travail de recherche a pour objet d'examiner les effets de la taille des organisations sur les individus; il s'inscrit nettement dans la tradition de Weber. Il ne peut espérer examiner de façon adéquate les hypothèses que l'on a déduites de ces diverses théories. Compte tenu des renseignements fournis par l'enquête aux fins d'analyse (dont la description suit), et étant donnée la directive principale à laquelle devait obéir cette recherche, les tentatives visant à résoudre toutes les différences devront faire suite à des recherches ultérieures. Cependant, même si nous évaluons l'impact de la taille de l'organisation sur les orientations de l'individu dans son travail, nous devons reconnaître que ces diverses théories pourront éventuellement nous apporter des raisons qui se feront concurrence.

Plan de recherche

Pour pouvoir examiner en profondeur les effets de la structure et des méthodes organisationnelles de même que les caractéristiques individuelles, la présente analyse nécessiterait plus de renseignements. Aucune des études décrites plus loin ne renferme de renseignements sur les organisations; elles se bornent à indiquer sommairement leur taille et leur type. Elles abordent cependant un grand nombre de questions qui s'insèrent dans le cadre d'une évaluation partielle de l'aliénation et fournissent des renseignements au sujet de certaines caractéristiques sociales qui pourraient avoir une influence sur l'aliénation des individus (différences professionnelles, âge, revenu, niveau de scolarité et, dans l'échantillon des Etats-Unis, le nombre de compagnons de travail dans le groupe de travail immédiat). Elles ne renferment malheureusement pas les mesures détaillées du comportement ou, dans le cas de l'étude canadienne, les mesures des caractéristiques d'emploi.

La méthode analytique générale commence par un examen de la répartition des organisations selon leur taille et l'impact de cette répartition sur les différents indices d'aliénation individuelle. On procède ensuite au contrôle des diverses explications susceptibles d'éclairer le phénomène de l'aliénation et l'on réexamine les effets de la taille des organisations. Finalement, on analyse la façon dont plusieurs de ces variables sont susceptibles de réagir à la taille de l'organisation pour influencer l'aliénation.

Nous avons eu recours à deux sondages pour comparer les résultats obtenus dans des organisations de taille différente. La première, une étude sur l'éthique du travail, a été entreprise en février 1974 sous les auspices du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada⁸. Dans 49 villes, on a interviewé 1 973 Canadiens de seize à soixante ans. Le but principal de l'enquête était de définir les attitudes des Canadiens à l'égard du travail. Dans le cadre de cette enquête, on a demandé aux personnes qui déclaraient être employées à ce moment-là (1 068, ou 54 % de l'échantillon) si elles travaillaient actuellement : 1^o à leur propre compte; 2^o pour une petite entreprise commerciale privée; 3^o pour une grande société; 4^o pour un ministère du gouvernement ou une société de la couronne; 5^o pour un organisme financé par le gouvernement, mais indépendant de celui-ci; 6^o pour un autre type d'employeur. Une telle délimitation des possibilités de travail ne nous donne sans doute qu'une piètre indication de la taille du lieu de travail et de la nature de l'organisation, elle fournit néanmoins une ventilation par taille sommaire des organisations.

Pour pouvoir tenir compte des problèmes que pose la mesure de la taille des organisations et aussi afin de présenter des résultats qui puissent être comparés, nous avons également examiné les effets de l'organisation tels qu'ils ressortent d'une enquête récemment menée aux Etats-Unis (1972-1973). L'enquête sur la qualité de l'emploi a été faite par le Survey Research Center de l'Université du Michigan, sous les auspices de l'Employment Standards Administration, ministère du Travail des Etats-Unis et du National Institute for Occupational Safety and Health. Elle était fondée sur l'enquête de 1966-1970 portant sur les conditions de travail et portait principalement sur les effets des conditions de travail sur le bien-être des travailleurs. On a interrogé 1 496 personnes, de seize ans et plus, qui ont déclaré travailler pour un salaire, vingt heures ou plus par semaine. L'échantillon comprenait des personnes qui travaillaient généralement contre rémunération mais qui, à l'époque, ne travaillaient pas par suite de grèves, de maladie, de conditions atmosphériques ou de congés. L'échantillon était pondéré en fonction du nombre de personnes admissibles vivant au foyer, ce qui donnait un échantillon total pondéré de 2 157. Parmi les personnes interviewées (avec la pondération appropriée), 249 étaient des travailleurs indépendants et 1 908 travaillaient pour quelqu'un d'autre. La taille de l'organisation au sein de laquelle elles travaillaient était mesurée à l'aide de la question suivante : " Combien y a-t-il d'employés à l'endroit où vous travaillez; c'est-à-dire tous les types de travailleurs dans tous les domaines et tous les services? " Les réponses ont été codées en fonction de sept catégories allant de une à neuf personnes à 2 000 et plus. De ce total, 14 personnes ont déclaré qu'elles l'ignoraient ou bien n'ont pas répondu à cette question.

La mesure de l'aliénation

Bien qu'il existe une abondante littérature sur les problèmes posés par l'évaluation de l'orientation que prennent les travailleurs à l'égard de leur emploi et de leur employeur (Robinson et coll., 1969), la plupart de ces travaux tendent à mesurer les attitudes, et surtout la satisfaction éprouvée dans l'emploi. Sans doute, les relations entre ces attitudes et les indices d'aliénation dans le comportement (sabotage, absentéisme, roulement excessif, etc.) demeurent-elles problématiques (Vroom, 1964; Katz et Kahn, 1966, p. 373-377). Notre analyse ne vise pas spécifiquement à résoudre ces difficultés, mais nous devons rappeler combien sont rares les indices de comportement manifeste que ces travaux peuvent nous fournir.

L'enquête canadienne sur l'éthique du travail contenait un grand nombre d'éléments destinés à déceler les attitudes à l'égard du travail, mais les questions étaient parfois mal posées⁹. Choisisant les questions qui semblaient, à première vue, donner une mesure assez valable de l'aliénation, on a utilisé une analyse factorielle détaillée (varimax, avec rotation orthogonale; Nie et coll., 1975) pour tenter de distinguer les différentes dimensions de l'aliénation, les regrouper et les réduire à un nombre d'indices plus utilisables. On y a inclus tous les éléments comportant des renseignements sur le comportement au travail. Au besoin, les éléments étaient pris en compte de façon qu'un coefficient élevé indiquait une aliénation plus grande. (Les éléments sont énumérés dans l'annexe A.) L'analyse factorielle n'a été utilisée qu'à titre d'information. Dans l'analyse factorielle des données canadiennes (annexe B, tableau 1), les trois éléments qui étaient affectés du coefficient le plus élevé quant au facteur 1 se rapportaient tous trois à la satisfaction générale éprouvée au sein de l'emploi, le code se lisant en sens inverse pour indiquer l'aliénation. En établissant le nombre-indice de ce facteur, on a également inclus les deux éléments relatifs à l'épanouissement qui avaient un coefficient élevé pour le facteur 4 afin d'améliorer la fiabilité des données; le facteur 1 de ces deux éléments était en effet, affecté d'un coefficient positif¹⁰. Pour établir les nombres-indices on a normalisé les divers éléments et on en a fait la moyenne sans utiliser de facteurs de pondération. Dans le cas des nombres-indices appliqués à l'attitude générale d'aliénation à l'égard du travail, le nombre-indice portant sur cinq éléments était plus ou moins fiable ($\alpha = 0,691$).

Une seconde échelle fut construite d'une manière semblable à partir des quatre éléments qui étaient affectés du coefficient le plus élevé quant au facteur 2 (de nouveau, sans tenir compte des facteurs de pondération). Tous les éléments comportaient une référence au chômage, en tant que situation préférable à celle où l'on possède un emploi. Cette préférence en faveur du chômage, jugé comme une chance d'éviter le travail, était considérée comme un indice d'aliénation, et le nombre-indice exprimant cette tendance à éviter le travail était relativement peu fiable ($\alpha = 0,551$).

Le cinquième facteur était en corrélation étroite avec les éléments relatifs aux conditions prévalant en dehors du travail lui-même (les facteurs de motivation extrinsèques), et la plupart des éléments avaient trait à l'argent. Dans la mesure où le travail était envisagé dans un sens strictement utilitaire et seulement comme un moyen de gagner de l'argent (la dimension fin-moyens),

les sujets interrogés étaient caractérisés comme étant plus aliénés. Ce nombre-indice fin-moyens n'était, lui aussi, que modérément fiable ($\alpha = 0,567$).

Enfin, on a établi des indices à partir des deux facteurs qui avaient trait à la ponctualité et au temps supplémentaire volontaire (facteurs 6 et 3 respectivement). Les corrélations relativement basses, de l'ordre du zéro, entre ces cinq indices (annexe B, tableau 2) tendent à justifier le maintien de ces différentes mesures de l'aliénation dans l'analyse subséquente.

Dans l'enquête sur la qualité de l'emploi faite aux Etats-Unis, il y avait encore un plus grand nombre de questions relatives à l'aliénation subjective. On a eu recours à une analyse factorielle préliminaire pour identifier les principales concentrations de facteurs relatifs aux attitudes et celles-ci ont alors été analysées à un nouveau en même temps que tous les facteurs ayant trait au comportement exprimé par les intentions ou au comportement lui-même (ces facteurs sont énumérés dans l'annexe A). Les résultats de cette analyse (varimax orthogonale) (annexe B, tableau 3) ont permis de déterminer un facteur d'aliénation intrinsèque subjectif (facteur 2) exprimant la mesure dans laquelle le sujet interrogé concevait son emploi comme une activité intéressante, inspirante, qui lui permettait de décider comment organiser son propre travail, etc. La fiabilité de cette échelle servant à mesurer l'aliénation subjective à l'égard du travail lui-même établie en tant que moyenne (non normalisée) de ces six facteurs était assez élevée ($\alpha = 0,833$).

On a alors établi une deuxième échelle représentant la moyenne de cinq concentrations d'éléments (facteurs 1, 3, 4, 5, 7). Au sein de chaque concentration, les facteurs marqués de coefficients élevés avaient des significations assez semblables : aliénation sociale, supervision, rémunération, règlements et ressources, avancement) et les 20 facteurs avaient tous trait aux aspects extrinsèques du travail. L'aliénation extrinsèque est donc liée à des impressions négatives au sujet des aspects du travail autres que l'emploi lui-même. La fiabilité de cette échelle était élevée ($\alpha = 0,895$).

On a établi une troisième échelle représentant la moyenne de deux éléments qui était affectée d'un coefficient modéré (environ 0,40) par rapport au facteur à partir duquel on avait établi l'échelle d'aliénation intrinsèque. Les deux facteurs représentaient le comportement déclaré, faire volontairement du travail supplémentaire et présenter des suggestions (code inversé). Finalement, on a composé une quatrième échelle avec les quatre éléments affectés de coefficients quant aux facteurs 6 et 7 (annexe B, tableau 3). Pour chacun de ces éléments l'aliénation à l'égard du travail était mesurée par rapport à des situations hypothétiques relativement dépourvues de contraintes (recommander son emploi à un ami ou décider de choisir le même emploi si l'on était libre de tout recommencer à neuf). La fiabilité de cette échelle était modérée ($\alpha = 0,67$).

En général, le comportement exprimé par les intentions et le comportement déclaré faisaient l'objet d'une attention beaucoup moins grande que les attitudes, tant dans l'enquête faite aux Etats-Unis que dans l'enquête canadienne. Il n'est donc pas étonnant que les échelles établies à partir de ces quelques éléments soient relativement peu fiables. Voilà pourquoi, peut-être, on a observé des corrélations relativement peu élevées, de l'ordre du zéro, entre

ces différentes échelles (annexe B, tableau 4), bien que dans plusieurs cas, les corrélations soient un peu plus élevées que celles qui ont été observées à partir des données canadiennes (annexe B, tableau 2). L'indice du comportement déclaré était relativement peu lié, sur le plan linéaire, aux dimensions mesurant l'attitude (corrélations qui vont de 0,084 à 0,227). Cependant, les corrélations entre les différentes dimensions mesurant l'attitude (y compris les intentions quant au comportement) étaient un peu plus élevées (de 0,398 à 0,597). Comme on avait obtenu la même structure factorielle en utilisant la rotation oblique, il semble que les corrélations plus élevées obtenues entre les différents indices que l'on constate dans les données des Etats-Unis ne soient pas le résultat des techniques spécifiques utilisées.

Comme c'est souvent le cas dans les études sociologiques (Kiska, 1974), le comportement déclaré n'était que peu lié aux mesures de l'attitude tant dans les échantillons américains que dans les échantillons canadiens. Bien que cela puisse être dû, en partie, à l'absence de travaux de mensuration du comportement, ce résultat est probablement attribuable en grande partie aux différentes contraintes imposées aux attitudes et au comportement.

Les corrélations entre les différentes dimensions applicables à l'attitude sont beaucoup plus étroites dans les données américaines que dans l'enquête canadienne. Les échelles établies à partir des données canadiennes comportent des difficultés de mensuration plus grandes (moins d'éléments et des degrés de fiabilité moins élevés) et l'usage des éléments n'était pas aussi documenté que pour les éléments utilisés dans l'enquête américaine. En outre, les éléments ne sont pas directement comparables. Tous les éléments de l'enquête effectuée aux Etats-Unis ont trait à l'emploi des sujets interrogés tandis que, dans l'étude canadienne, les points marqués du nombre-indice de l'abstention ont trait au chômage. Si l'on y songe, il n'est pas surprenant que certains des sujets interrogés se soient déclarés satisfaits de leur emploi tout en considérant le travail comme un moyen pour atteindre une fin (fin-moyens), tandis que pour d'autres, ce n'était pas le cas. Quoi qu'il en soit, la présence de corrélations très basses dans les données canadiennes et de corrélations modérées dans l'enquête américaine n'appelle pas un traitement analytique différent. Bien que les indices établis à partir des données canadiennes paraissent moins fiables, ils semblent faire surgir un contenu plus étendu et ils pourraient, en fait, mieux corroborer les définitions théoriques.

CHAPITRE II

TAILLE DE L'ORGANISATION ET L'ALIENATION

L'examen, même superficiel, de la répartition des employés dans des organisations de taille différente (Etats-Unis) ou chez des employeurs de types différents (Canada) a révélé qu'un pourcentage élevé de la main-d'oeuvre ne travaillait pas dans de grandes organisations (tableau 1). Alors que 11,45 % de l'échantillon déclaraient qu'ils étaient des travailleurs indépendants, seulement 7,8 % de l'échantillon canadien se classaient dans cette catégorie. Dans l'échantillon canadien, 39 % déclaraient travailler pour de grandes entreprises privées et 39,6 % de l'échantillon américain indiquaient qu'ils étaient employés dans des organisations comportant un personnel de 100 personnes et plus. Seulement 13,9 % des personnes de ce dernier échantillon travaillaient dans des organisations de 1 000 employés et plus. Alors que la question posée à l'échantillon canadien rendait impossible toute évaluation exacte de la taille de l'organisation, plus de 50 % de l'échantillon américain travaillaient dans des organisations qui employaient moins de 50 personnes.

Lorsque nous avons examiné les différentes mesures de l'aliénation, nous avons constaté que 15 à 20 % de l'échantillon américain admettaient être peu satisfaits de leur emploi. Cependant, différentes méthodes d'interrogation semblaient indiquer des niveaux d'aliénation différents. Lorsqu'on leur a demandé : " Si vous étiez libres d'accepter n'importe quel type d'emploi que vous pourriez souhaiter, quel serait votre choix? ", 50,7 % de l'échantillon américain ont répondu qu'ils choisiraient un autre emploi que leur emploi actuel et 5,5 % ont déclaré qu'ils aimeraient mieux ne pas travailler du tout. Seulement 20 % de l'échantillon américain déclaraient qu'ils ne faisaient que rarement ou jamais de temps supplémentaire volontaire et 33,2 % ont dit qu'ils ne faisaient aucune suggestion quant à la possibilité d'améliorer leur emploi.

Dans la totalité de l'échantillon canadien, seulement 236 sujets interrogés (13,4 %) déclaraient qu'ils préféreraient ne jamais travailler et près de 90 % d'entre eux étaient soit à la retraite, soit infirmes, ou encore étaient des femmes au foyer. Quant à ceux qui faisaient partie de la population active, seulement 17,8 % n'étaient pas d'accord avec cette affirmation assez catégorique : " J'aime beaucoup mon emploi et le lieu de mon travail ", mais 29,9 % reconnaissaient qu'ils travaillaient plus par nécessité que par goût, et 39,4 % admettaient qu'ils ne " verraient pas d'objection à être

Tableau 1
Répartition des employés suivant la taille de
l'organisation et le type d'employeur

Type d'employeur	Canada		Taille de l'organisation	Etats-Unis	
	Nombre	%		Nombre	%
1. Travailleur indépendant	83	7,8	1-9	546	26,2
2. Petite entreprise privée	195	18,3	10-49	507	24,3
			50-99	206	9,9
3. Grande société privée	417	39	100-499	394	18,9
4. Gouvernement	190	17,8	500-999	142	6,8
			1 000-1 999	84	4
5. Organisme financé par le gouvernement	89	8,3	2 000 et plus	207	9,9
6. Autres	85	8	Total	<u>2 086</u>	
Non indiqué	9	0,8			
Total	<u>1 068</u>				

Tableau 2

L'aliénation et le type d'employeur : analyse unidirectionnelle
de la variance des données canadiennes

Type d'employeur	Aliénation générale (attitudes)	Evasion	Rapport fin-moyens	Manque de ponctualité	Heures supplém. volontaires	Nombre
1. Travailleur indépendant	-0,218	0,0216	-0,059	-0,035	-0,670	83
2. Petite entreprise privée	0,039	0,019	0,095	0,072	0,10	195
3. Grande société privée	0,069	-0,040	0,096	-0,046	0,200	417
4. Gouvernement	-0,072	-0,018	-0,103	0,025	-0,020	190
5. Organisme financé par le gouvernement	-0,051	0,031	-0,272	0,132	-0,201	89
6. Autres	-0,071	0,142	-0,098	-0,122	-0,052	85
Total	-0,006	0,0002	0,002	0,002	-0,0005	976
F	3,63	1,23	8,69	1,37	16,05	
P	0,003	0,293	0	0,231	0	
n ²	0,017	0,006	0,040	0,006	0,071	

chômeurs pendant un certain temps ". Le roulement était assez élevé (20,8 % avaient occupé deux emplois ou plus en 1973), surtout pour les jeunes (44,9 % des personnes de moins de vingt-cinq ans avaient occupé deux emplois ou plus en 1973). Alors que les sujets interrogés voulaient travailler et se prétendaient satisfaits de leur emploi, beaucoup d'entre eux changeaient d'emploi (peut-être, bien entendu, pour en obtenir un meilleur); un certain nombre semblaient faire contre mauvaise fortune bon coeur et un plus grand nombre encore déclaraient qu'ils renonceraient volontiers à travailler pendant un certain temps.

Type d'employeur et aliénation : Canada

Pour établir les relations entre la taille de l'organisation et l'aliénation dans l'échantillon canadien, on a eu recours à une analyse à sens unique des variances (tableau 2). Il y avait des différences significatives entre les types d'employeurs pour trois des indices d'aliénation : aliénation générale manifestée par les attitudes, fin-moyens (extrinsèque) et déclaration de temps supplémentaire volontaire. Cependant, dans aucun cas, le pourcentage de variance expliqué ne dépassait un chiffre bien modeste. Le rapport de corrélation le plus élevé (N^2) était de 0,071 pour l'absence de temps supplémentaire volontaire. La plus grande différence entre les moyennes pour différents types d'employeurs se situait entre la fréquence relativement élevée avec laquelle les travailleurs indépendants faisaient volontairement des heures supplémentaires et l'absence relative de ce comportement de la part de ceux qui travaillaient dans de grandes sociétés privées.

Comparés à tous les autres, les travailleurs indépendants déclaraient se sentir moins aliénés et agissaient en conséquence. C'est dans les heures supplémentaires et le nombre-indice de l'attitude générale que l'on pouvait observer les plus grandes différences. L'hypothèse d'après laquelle les petites entreprises privées seraient moins aliénantes que les grandes ne semblait corroborée que par trois des indices (fin-moyens, attitudes et heures supplémentaires) et, dans les deux premiers cas, les différences étaient minimes 0,001 et 0,030 respectivement. Le fait que ceux qui travaillaient dans de petites entreprises privées tendaient à répondre plus souvent qu'ils arrivaient en retard et qu'ils faisaient volontairement des heures supplémentaires plus souvent semblait indiquer qu'ils avaient des conditions de travail plus souples (moins de formalisme, moins de rigidité).

Lorsque nous avons examiné les différences entre ceux qui travaillaient pour le gouvernement et tous les autres, nous avons constaté que ce n'est que pour le nombre-indice de ponctualité que les employés du gouvernement agissaient d'une manière que l'on pourrait qualifier de plus aliénée que pour le reste de l'échantillon et, même dans ce cas, les différences étaient minimes.

Taille et aliénation : échantillon des Etats-Unis

Une analyse similaire de l'échantillon américain sur la qualité de l'emploi (tableau 3) a révélé qu'il n'y avait que de légères différences entre les catégories de taille, surtout en ce qui concerne l'aliénation extrinsèque. Pour chacune des quatre mesures de l'aliénation, les grandes organisations

Tableau 3

Taille de l'organisation et aliénation : analyse unidirectionnelle
de la variance des données des Etats-Unis sur la qualité de l'emploi

Taille de l'organisation	Comportement (intentions)	Comportement (déclaré)	Aliénation (extrinsèque)	Aliénation (intrinsèque)
1. 1-9	1,51	-0,121	1,78	1,59
2. 10-49	1,59	0,015	1,8	1,79
3. 50-99	1,62	0,14	1,85	1,88
4. 100-499	1,59	0,08	1,81	1,97
5. 500-1 000	1,58	0,055	1,9	1,97
6. 1 000-1 999	1,63	-0,175	1,9	2,11
7. 2 000 et plus	1,64	-0,009	1,81	2,07
Total	1,58	-0,003	1,81	1,84
F	3,03	4,7	2,01	23,73
P	0,006	0,0001	0,062	0
r	0,072	0,036	0,045	0,233
n ²	0,008	0,013	0,006	0,063
F	1,4	5,06	1,53	3,64
P	0,222	0,0001	0,179	0,003

Tableau 4

Nombre de compagnons de travail et aliénation : enquête sur la
qualité de l'emploi (Etats-Unis)

Nombre de compagnons de travail	Comportement (intentions)	Comportement (déclaré)	Aliénation extrinsèque	Aliénation intrinsèque
0	1,54	0,122	1,88	1,78
1-5	1,6	-0,032	1,8	1,84
5-10	1,58	-0,002	1,8	1,87
10-20	1,6	-0,012	1,87	1,87
20-97	1,53	-0,122	1,76	1,78
Total	1,58	-0	1,81	1,84
F	1,31	3,7	4,75	1,49
P	0,266	0,005	0,001	0,202
r	0	-0,063	-0,033	0,016
n ²	0,002	0,007	0,009	0,003
F	1,74	2,06	5,53	1,8
P	0,157	0,104	0,001	0,146

témoignaient d'une légère tendance à une aliénation plus grande. C'est entre la taille et l'aliénation intrinsèque que l'on trouvait la relation linéaire la plus accusée, mais même ici, le coefficient de corrélation linéaire était peu élevé ($r = 0,233$). Les relations entre la taille et l'aliénation étaient également quelque peu curvilignes dans ce cas-ci. L'aliénation décroissait pour les cinq premiers groupes de taille, puis augmentait de nouveau dans les organisations comportant plus de 1 000 employés, pour retomber légèrement dans la catégorie des organisations de 2 000 employés et plus. En dépit d'une tendance générale à l'augmentation la plus forte du degré d'aliénation dans les plus grandes organisations, parce qu'il s'agissait du comportement au niveau des intentions, l'aliénation tendait à être plus grande au niveau des entreprises de taille moyenne (50 à 99 employés) avec, peut-être, des relations d'ensemble quadratiques. Cependant, le pourcentage de variance de l'aliénation attribuable aux différences entre les groupes de taille demeurait peu élevé (1,3 % dans le cas du comportement au niveau des intentions).

Les chercheurs du Michigan ont également obtenu des évaluations basées sur le nombre de compagnons de travail et ce, pour chaque répondant. Ces données ont permis d'examiner l'hypothèse d'après laquelle ce seraient les dimensions du groupe de travail immédiat plutôt que l'organisation dans son ensemble qui exerceraient le plus d'influence sur les conditions d'aliénation. A première vue, cependant, les résultats obtenus (tableau 4) ne confirment pas cette hypothèse. Même les différences non linéaires dans le nombre de compagnons de travail représentaient tout au plus un maximum de moins de 1 % de la variance dans l'aliénation. En outre, ceux qui appartenaient aux groupes où les compagnons de travail étaient les plus nombreux semblaient les moins aliénés et cela, pour chacune des mesures de l'aliénation. La présence de petits groupes de travail ne semble pas uniformément liée à l'absence d'aliénation¹².

En effet, d'autres facteurs semblaient être liés plus étroitement à l'aliénation que ne le sont les dimensions. L'âge et le temps passé au service de la société (permanence de l'emploi) étaient liés de façon légèrement négative à plusieurs des mesures de l'aliénation; il en allait de même pour le revenu et le niveau de scolarité (annexe B, tableau 4). Les corrélations linéaires les plus élevées s'observaient entre la complexité de l'emploi d'une part, et l'aliénation intrinsèque (aliénation par rapport au travail lui-même) et le comportement au niveau des intentions d'autre part ($r = 0,402$ et $-0,334$ respectivement).

En résumé

1. Dans l'échantillon des Etats-Unis comme dans celui du Canada, une minorité seulement de la population faisant l'objet de l'enquête travaillait dans de grandes organisations. Pour cette seule raison, l'impact total des dimensions sur l'aliénation n'était pas très important.
2. Il semblait y avoir une minorité relativement importante de la population que l'on pourrait considérer comme aliénée par son travail, surtout lorsqu'il s'agissait de mesures autres que les attitudes conscientes.

3. Alors que d'une façon générale, les dimensions et l'aliénation tendaient à suivre une covariance positive, les relations étaient faibles dans les deux ensembles de données. Dans l'échantillon canadien, les travailleurs indépendants et ceux qui travaillaient dans de petites entreprises privées avaient une certaine tendance à se sentir moins aliénés que ceux qui travaillaient au sein de grandes sociétés, mais les différences étaient assez irrégulières et parfois minimes.
4. Les relations assez faibles constatées entre la taille et l'aliénation dans l'échantillon des Etats-Unis semblaient, dans l'ensemble, plutôt linéaires sauf dans le cas du comportement au niveau des intentions. Ici, il y avait une aliénation plus grande dans les organisations de taille moyenne.
5. Alors qu'il n'y avait guère de relations entre la taille du groupe de travail immédiat et l'aliénation (et même moins encore entre celle-ci et les dimensions de l'organisation), les caractéristiques sociales des individus (âge, niveau de scolarité, revenu) et les caractéristiques de leur emploi (complexité) étaient plus étroitement liées à l'aliénation. Cela était particulièrement vrai en ce qui concerne la complexité de l'emploi. Il serait même possible que les faibles relations positives que l'on a pu constater entre la taille de l'organisation et l'aliénation résultent de ce genre de facteur.

ANALYSE A PLUSIEURS VARIABLES DE L'ENQUETE
SUR L'ETHIQUE DU TRAVAIL (CANADA)

Aliénation à l'égard du travail au niveau des attitudes

Nous avons voulu tenter d'expliquer la différence due à la taille de l'organisation (et au type d'employeur) dans l'aliénation. Pour cela, nous avons introduit des contrôles statistiques pour l'âge, le niveau de scolarité, le revenu et la profession des sujets interrogés. La méthode analytique dite de classification multiple (ACM) que nous avons utilisée consistait à ajuster les moyennes en fonction des différentes catégories basées sur la taille et le type d'employeur tout en tenant compte de la répartition des variables de contrôle. Cette méthode consistait essentiellement à faire une régression à plusieurs variables factices.

Dans l'enquête canadienne sur l'éthique du travail, l'ensemble de toutes ces variables (y compris le type d'employeur) expliquait relativement peu de chose quant à la variation de l'aliénation exprimée par les attitudes ($R^2 = 0,078$, tableau 5). Cependant, bien que les différences par rapport à la moyenne générale aient été réduites par l'introduction de contrôles, le type d'employeur est demeuré une variable relativement importante et la courbe des moyennes ajustées était presque identique à celle des moyennes non ajustées (tableau 2). Le plus grand ajustement apporté par les contrôles apparaissait au niveau des travailleurs indépendants, mais ceux-ci demeuraient les moins aliénés relativement à cette mesure. Ceux qui étaient employés dans de grandes sociétés privées restaient les plus aliénés, mais la différence entre leur cote moyenne et celle des sujets interrogés qui étaient employés dans de petites entreprises privées était réduite. Ces mêmes contrôles ont permis de constater une légère augmentation de l'écart entre deux types d'emploi : l'emploi privé et l'emploi public. Les sujets employés par le gouvernement étaient légèrement moins aliénés. Les fonctionnaires étaient moins enclins à éprouver l'impression qu'un travail acharné ne leur apportait aucun sentiment d'épanouissement, que leur travail était un esclavage ou qu'il ne méritait guère de dévouement. Etant donné que le gouvernement constitue une organisation encore plus variée et plus complexe que la plupart des entreprises privées, il semblerait que les facteurs autres que la seule taille avaient des effets importants sur les attitudes consciemment exprimées.

L'aliénation à l'égard du travail manifestée par les attitudes était également une fonction monotone décroissante de l'âge ($\beta^2 = 0,022$) et du

Tableau 5

Type d'employeur et aliénation (Canada) : moyennes ajustées en fonction de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu et de la profession

Type d'employeur	Aliénation (attitudes)	Evasion	Rapport fin-moyens	Manque de ponctualité	Heures supplémentaires volontaires
1. Travailleur indépendant	-0,111	0,116	-0,017	0,09	-0,437
2. Petite entreprise privée	0,041	-0,054	0,083	0,04	-0,094
3. Grande société privée	-0,067	-0,003	0,054	-0,069	0,156
4. Gouvernement	-0,089	-0,034	-0,047	0,026	0,045
5. Organisme financé par le gouvernement	-0,03	0,034	-0,095	0,211	-0,097
6. Autres	-0,063	0,04	-0,04	-0,04	-0,048
Moyenne générale	0,0033	0,0016	0,0158	0,005	0,0109
β^2	0,0222	0,0045	0,0095	0,0094	0,0335
R^2	0,0781	0,1675	0,2142	0,042	0,2645

revenu ($\beta^2 = 0,008$) et elle dépendait davantage des différences professionnelles ($\beta^2 = 0,044$). Les ouvriers étaient considérablement plus aliénés que les autres groupes professionnels (moyenne ajustée pour le travail non qualifié de 0,235). Ce chiffre est beaucoup plus élevé que ceux qu'on a observés pour n'importe quel type d'employeur.

L'évasion

Alors que les différences dues aux différents types d'employeur étaient moins liées aux variations de l'indice d'évasion ($\beta^2 = 0,004$), R^2 était considérablement plus élevé (0,168). L'effet le plus remarquable de l'introduction des contrôles a peut-être été l'augmentation de l'aliénation relative des travailleurs indépendants. Ces derniers avaient en effet une moyenne ajustée de 0,116 et une moyenne non ajustée de 0,022. Alors que les travailleurs indépendants étaient les moins aliénés en ce qui concerne leur satisfaction et leur dévouement à l'égard de leur emploi (aliénation exprimée par les attitudes), ils témoignaient d'attitudes qui sembleraient indiquer que, dans certaines conditions, ils auraient préféré le chômage au travail. Nous pouvons supposer qu'ils se sentaient contraints d'exprimer des attitudes positives à l'égard de leur travail parce qu'ils sont censés en contrôler eux-mêmes les conditions. D'autre part, la nature assez précaire du travail indépendant et les exigences assez considérables qu'il impose pourraient avoir encouragé certains d'entre eux à rêver de pouvoir y renoncer¹³.

Pour l'indice d'évasion, l'aliénation était, une fois de plus, une fonction monotone décroissante du revenu. Les écarts à cet égard étaient, pour l'ensemble des niveaux de revenu, assez considérables ($\beta = 0,194$); ils se situaient entre une moyenne ajustée de 0,506 pour ceux qui gagnaient moins de \$5 000 et une moyenne ajustée de -0,454 pour ceux qui touchaient \$20 000 et plus. Le chômage, il ne faut pas s'en étonner, représentait un choix beaucoup plus attrayant que le travail parmi ceux qui touchaient des revenus inférieurs. Le désir de travailler semblait assez fortement conditionné par le montant d'argent reçu, condition que d'aucuns déploieraient la trouvant trop matérialiste et, précisément pour cela, aliénante.

L'aliénation et le rapport entre la fin et les moyens

L'introduction de contrôles a considérablement réduit les différences dues au type d'employeur quant à la tendance, chez les sujets interrogés, à concevoir le travail dans son sens utilitaire étroit (simplement comme un moyen de se procurer de l'argent). Cependant, la courbe des différences est restée la même, et ceux qui étaient employés dans une entreprise privée (petite ou grande) témoignaient d'une aliénation un peu plus marquée. Ceux qui étaient employés directement ou indirectement par le gouvernement témoignaient d'une aliénation relativement peu élevée.

Les dimensions qui contribuaient le plus à expliquer l'aliénation due au rapport entre la fin et les moyens étaient la profession, le niveau de scolarité et le revenu (tableau 6). Si la profession était envisagée comme le reflet d'une hiérarchie sommaire liée à la qualité du travail, on voyait surgir un profil curviligne. Ceux qui avaient des professions libérales,

Tableau 6

Aliénation en fonction de la profession, du niveau de scolarité, du revenu et du rapport fin-moyens : moyennes ajustées, enquête sur l'éthique du travail*

Profession	Moyennes ajustées	Niveau de scolarité	Moyennes ajustées	Revenu	Moyennes ajustées
1. Cadres supérieurs, directeurs, propriétaires d'entreprise	0,07	1. études à l'école publique non terminées à terminées	0,174	1. moins de \$5 000	0,255
2. Professionnels, techniciens	-0,196	2. études secondaires complètes ou partielles	0,101	2. \$5 000 - \$8 000	0,147
3. Ventes	-0,011	3. études post-secondaires	-0,079	3. \$8 000 - \$12 000	-0,001
4. Employés de bureau	-0,142				
5. Ouvriers qualifiés, services	-0,126	4. études universitaires	-0,185	4. \$12 000 - \$16 000	-0,158
		β^2	0,049		
6. Ouvriers non qualifiés	0,212			5. \$16 000 - \$20 000	-0,422
β^2	0,065			6. \$20 000 et plus	-0,441
				β^2	0,021

* Moyennes ajustées destinées à tenir compte du type d'employeur, de l'âge et, le cas échéant, de la profession, du niveau de scolarité et du revenu.

scientifiques ou techniques étaient les moins aliénés, tandis que les ouvriers non qualifiés étaient les plus aliénés, même lorsqu'on ne tenait pas compte du niveau de scolarité et du revenu. Venaient ensuite les ouvriers qualifiés et les travailleurs des services. Cependant, les cadres supérieurs, les directeurs et les propriétaires d'entreprise étaient légèrement au-dessus de la moyenne dans leur tendance à considérer leur travail dans un sens utilitaire étroit et, ce qui est surprenant, les employés de bureau étaient moins aliénés que tous les autres groupes professionnels à l'exception des professions libérales.

Bien que les écarts attribuables au niveau de scolarité soient un peu moins marqués, l'aliénation due au rapport entre la fin et les moyens semble être une fonction monotone inverse du niveau de scolarité. Elle était également une fonction monotone négative du niveau de revenu. Les sujets interrogés qui n'avaient qu'une faible scolarité et que de petits revenus tendaient davantage à envisager le travail exclusivement comme un moyen de se procurer de l'argent.

Comportement déclaré : manque de ponctualité et heures volontaires

Les différences en fonction du type d'employeur étaient très marquées ($\beta^2 = 0,0094$) dans le cas de l'indice de ponctualité; cette situation ne représentait donc guère de changements par rapport à l'analyse sans contrôle. En fait, le pourcentage de variance du manque de ponctualité donné par les cinq éléments de prédiction était extrêmement bas ($R^2 = 0,042$). Le manque de ponctualité était, à peu de choses près, une fonction monotone inverse de l'âge, les moyennes ajustées allant de 0,278 pour le groupe d'âge de seize à dix-neuf ans à -0,268 pour le groupe d'âge de quarante-cinq ans à cinquante-quatre ans (mais tombant légèrement à -0,254 dans le groupe d'âge de cinquante-cinq ans et plus). Des six catégories professionnelles, seuls les cadres supérieurs (-0,179) et les employés de bureau (0,196) s'écartaient sensiblement de la moyenne générale (0,005).

Les différences dues au type d'employeur chez ceux qui déclaraient spontanément qu'ils faisaient volontairement des heures supplémentaires (code inversé pour indiquer l'aliénation) étaient considérablement plus élevées ($\beta^2 = 0,034$). Une fois de plus, le profil des différences n'était pas radicalement modifié par rapport à celui qui avait été observé sans les contrôles (tableau 2). Les travailleurs indépendants semblaient être les moins aliénés (-0,437) et ceux qui étaient employés dans les grandes entreprises étaient les moins enclins à faire des heures supplémentaires volontaires (0,156).

La profession ($\beta^2 = 0,093$) et le revenu ($\beta^2 = 0,046$) étaient, une fois de plus, les meilleurs éléments de prédiction de l'aliénation. La rareté des heures supplémentaires volontaires était une fonction monotone inverse du revenu; en effet, ceux qui gagnaient moins de \$5 000 avaient une moyenne de 0,250 et ceux qui gagnaient plus de \$20 000, une moyenne de -0,445. Plus les sujets interrogés avaient un revenu élevé et plus ils étaient enclins à déclarer qu'ils faisaient volontairement des heures supplémentaires¹⁴.

D'une façon générale, les ouvriers étaient moins disposés à faire des heures supplémentaires (moyenne ajustée de 0,265 pour le travail qualifié et de 0,301 pour le travail non qualifié) que ne l'étaient les autres groupes professionnels, surtout les cadres supérieurs (-0,313) et le personnel de vente (-0,417). En fait, la ligne de démarcation semble courir ici entre les cols bleus et les cols blancs, les professions libérales et les employés de bureau ayant un niveau d'aliénation relativement peu élevé (-0,246 et -0,144 respectivement). Ceux qui avaient de meilleurs emplois et touchaient des revenus plus élevés étaient plus disposés à déclarer qu'ils faisaient de leur plein gré des heures supplémentaires.

Comparaisons avec les résultats aux Etats-Unis

Une analyse parallèle effectuée pour l'échantillon de la population active constitué aux Etats-Unis a donné, d'une façon générale, des résultats semblables (tableau 7). Alors que la taille de l'organisation était mesurée d'une façon plus précise dans cette étude, elle n'avait un effet appréciable sur l'aliénation (indépendamment de l'âge, du revenu, du niveau de scolarité et de la profession) que pour l'indice de l'aliénation intrinsèque (aliénation par rapport au travail lui-même). La faible relation positive entre la taille de l'organisation et l'aliénation que l'on avait observée dans l'analyse à deux variables est demeurée telle, même avec les contrôles. Même dans le cas de l'aliénation intrinsèque, le degré d'aliénation exprimé, qu'il s'agisse ou non des grandes organisations, était relativement faible (tableau 7).

L'aliénation était en fonction négative pratiquement monotone de l'âge, tant pour le comportement au niveau des intentions que pour les dimensions intrinsèques ($\beta^2 = 0,068$ et $0,023$ respectivement). Alors que les écarts en ce qui concerne le niveau de scolarité étaient importants pour le comportement déclaré et pour l'aliénation intrinsèque dans les analyses à deux variantes, l'introduction de contrôles annule dans une grande mesure ces effets (β^2 inférieur à $0,01$ dans tous les cas). Les différences de revenu conservaient une certaine valeur de prédiction en ce qui concerne le comportement au niveau des intentions, l'aliénation extrinsèque et l'aliénation intrinsèque ($\beta^2 = 0,019, 0,024$ et $0,026$ respectivement). Alors que ces trois dimensions étaient toutes fonction monotone décroissante du revenu, les différences n'étaient pas particulièrement importantes¹⁵. On constatait des résultats semblables pour les différences professionnelles bien que, dans plusieurs cas, (comportement déclaré et aliénation intrinsèque), les différences fussent un peu plus accusées que celles qui avaient été observées pour le revenu. De façon générale, la catégorie cadres-directeurs-propriétaires d'entreprise et la catégorie professionnels-techniciens présentaient le degré d'aliénation le moins élevé, tandis que les employés de bureau et les ouvriers témoignaient de la plus grande aliénation¹⁶.

Tableau 7

Taille de l'organisation et aliénation : moyennes corrigées en fonction
de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu et de la profession (Etats-Unis)

Taille de l'organisation	Comportement (intentions)	Comportement (déclaré)	Aliénation extrinsèque	Aliénation intrinsèque
1. 1-9	1,488	-0,0911	1,763	1,612
2. 10-49	1,582	0,0245	1,814	1,81
3. 50-99	1,551	0,1529	1,799	1,66
4. 100-499	1,554	-0,0038	1,781	1,894
5. 500-999	1,566	-0,0873	1,894	1,915
6. 1 000-1 999	1,584	-0,3002	1,85	2,078
7. 2 000 et plus	1,627	-0,0753	1,848	2,325
Moyenne générale	1,557	-0,0371	1,806	1,827
β^2	0,008	0,0095	0,0057	0,0417
R^2	0,13	0,1514	0,0392	0,274

LA COMPLEXITE DES PROFESSIONS

Etant donné l'importance des différences professionnelles tant dans l'échantillon canadien que dans celui des Etats-Unis, il apparaît utile d'en étudier la signification et d'essayer de découvrir si les différences entre les dimensions reflétaient simplement des différences dans la qualité d'emploi que peuvent offrir des organismes plus ou moins importants. Etant donné que les renseignements sur l'échantillon des Etats-Unis comportaient un dictionnaire des codes des dénominations professionnelles (CDP), on a établi une liste objective de nombres-indices de la complexité professionnelle en combinant les classifications basées sur la complexité de l'emploi en fonction des données, des gens et des choses. La méthode suivie reproduisait celle qu'avait décrite Colburn (1973, p. 47-51) et elle a abouti à une échelle de six points codés, allant de la complexité la plus grande (1) jusqu'à la plus faible (6).

Tandis que la taille de l'organisation et la complexité de l'emploi étaient liés de façon significative ($F = 9,75$, p. 0,001), la corrélation linéaire et le rapport de corrélation qu'il y avait entre eux étaient faibles respectivement ($R = 0,13$ et $N^2 = 0,027$). On n'a pas trouvé grand-chose pour corroborer l'hypothèse que l'augmentation de l'ordre de grandeur allait de pair avec une diminution de la complexité de l'emploi. Il est cependant apparu que la complexité de l'emploi semblait étroitement associée à l'aliénation intrinsèque (de même qu'aux différences professionnelles). Plus la complexité de l'emploi était grande, plus l'aliénation individuelle exprimée par les attitudes conscientes était faible. Alors que le profil des moyennes ajustées demeurait le même (tableau 8), les différences étaient quelque peu réduites par les contrôles pour l'âge, le niveau de scolarité, le revenu et la taille de l'organisme.

Résumé

Sur la base de ces résultats, il semblerait raisonnable de conclure qu'il y avait une faible relation positive entre la taille de l'organisation et l'aliénation. Bien que cette relation fût en partie fonction de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu et de la profession du sujet interrogé, elle ne pouvait être complètement expliquée par ces variables. De plus, ces contrôles n'intervenaient guère pour modifier le profil des relations entre la taille et l'aliénation. Il demeurait une certaine tendance, dans les grandes

Tableau 8

Complexité de l'emploi, taille de l'organisation et aliénation : résultats (Etats-Unis)

Taille de l'organisation	Complexité moyenne de l'emploi	Nombre	Complexité de l'emploi	Moyenne ajustée (aliénation intrinsèque)
1-9	3,36	546	1	1,55
10-49	3,65	507	2	1,66
50-99	4,06	206	3	1,69
100-499	3,87	394	4	1,89
500-999	3,98	142	5	1,95
1 000-1 999	4,31	84	6	2,07
2 000 et plus	3,89	207	β^2	0,066
Total	3,73	2 086		

* Compte non tenu de la taille de l'organisation, ainsi que de l'âge, du niveau de scolarité et du revenu des répondants.

organisations, à employer des gens témoignant d'un haut degré d'aliénation. Cette relation était plus accusée pour l'aliénation intrinsèque (aliénation exprimée par les attitudes dans l'échantillon canadien) et pour le comportement de fait dans l'échantillon canadien (heures supplémentaires volontaires).

Pour toutes ces valeurs d'aliénation dans les échantillons canadien et américain, d'autres variables s'avéraient plus importantes que la taille pour expliquer les différences dans l'aliénation. Celle-ci était souvent une fonction négative monotone de l'âge, du revenu et de la complexité de l'emploi du sujet interrogé. Il n'en reste pas moins qu'il était difficile d'interpréter des différences observées. Lorsque l'on voit l'aliénation diminuer au fur et à mesure que les revenus augmentent, cela signifie-t-il que les gens peuvent être convertis par l'argent? L'esprit d'adaptation dont témoignent les répondants plus âgés, qui montrent une moindre aliénation, résulte-t-il d'une meilleure intégration et d'une plus grande maturité? Ou bien est-il dû au fait qu'ils ont appris à s'accommoder d'une réalité qu'ils jugent ne pas pouvoir changer? Les données actuellement disponibles ne nous permettent pas de répondre à ces questions.

LES EFFETS DE L'INTERACTION

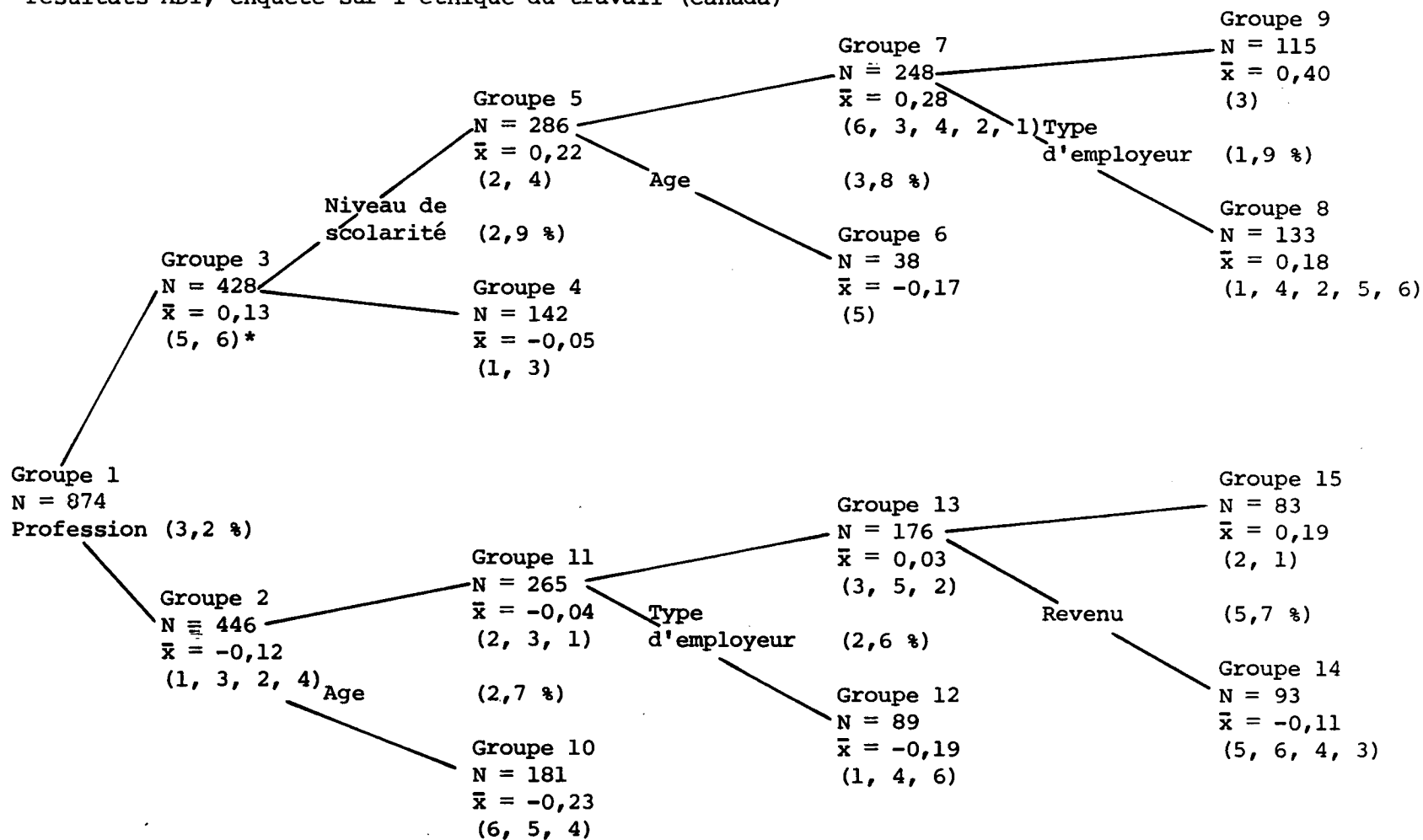
Dans l'analyse précédente, nous avons examiné les effets de la taille de l'organisation sur l'aliénation indépendamment de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu et de la profession des répondants. Cette analyse visait à découvrir si les différences entre les degrés d'aliénation pouvaient être expliquées par d'autres facteurs; elle avait également pour but d'examiner les effets nets de ces autres éléments de prédiction. Afin d'étudier dans quelle mesure les interactions éventuelles de ces variables agissent sur l'aliénation, nous avons analysé l'un et l'autre échantillon en faisant appel à l'auxiliaire pour la détection de l'interaction (ADI). En interprétant cette analyse, nous nous sommes concentrés sur l'identification préliminaire des combinaisons de caractéristiques qui étaient associées à des cotes d'aliénation extrêmes, surtout lorsqu'elles tenaient compte de la taille des organisations ou des types d'employeurs.

Dans la méthode ADI on commence par diviser l'échantillon en deux groupes d'aliénation aussi différents que possible tout en utilisant les variables (éléments de prédiction) qui marquent davantage les différences intergroupes. Ces processus a été répété pour chacun des groupes ainsi créés, tous les éléments de prédiction étant passés en revue à chaque étape. On n'avait imposé aucune contrainte quant aux catégories de variables indépendantes qu'il fallait combiner pour former les groupes scindés (autrement dit, les variables étaient libres).

On trouvera les résultats obtenus pour l'échantillon canadien dans les graphiques 1 à 5. Le premier graphique dépeint l'arbre résultant de l'analyse de l'indice d'aliénation exprimée par les attitudes. On a constitué les deux premiers groupes en scindant l'échantillon en deux groupes, avec les données complètes sur toutes les variables (groupe 1, N = 874), et en prenant pour base la profession. Le groupe 2 comprenait ceux (N = 446) qui exerçaient des professions dites intellectuelles (cols blancs) tandis que le groupe 3 incluait ceux qui exerçaient un métier manuel (cols bleus) ou travaillaient dans les services (N = 428). Le groupe des cols blancs avait des cotes moyennes d'aliénation de -0,12 et les cols bleus avait une moyenne de 0,13. La différence entre ces deux groupes expliquait le 3,2 % de la variation de l'indice des attitudes.

Graphique 1

Caractéristiques individuelles, type d'employeur et aliénation (attitudes) :
résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)



* Catégories comprises dans le groupe. Voir codes à l'annexe A.

Les caractéristiques qui produisaient le degré le plus faible d'aliénation étaient la combinaison d'une profession intellectuelle et d'un âge de trente-cinq ans et plus (181 sujets, soit 20,7 % de l'échantillon). Ces sujets présentaient une cote moyenne d'aliénation de -0,23. Cependant, parmi les cols blancs on trouvait également des travailleurs indépendants et d'autres qui travaillaient pour le gouvernement, ou tombaient dans cette catégorie ambiguë des autres (N = 89). On a constaté que même des sujets relativement jeunes (moins de trente-cinq ans) avaient des cotes d'aliénation relativement peu élevées (\bar{x} = -0,19).

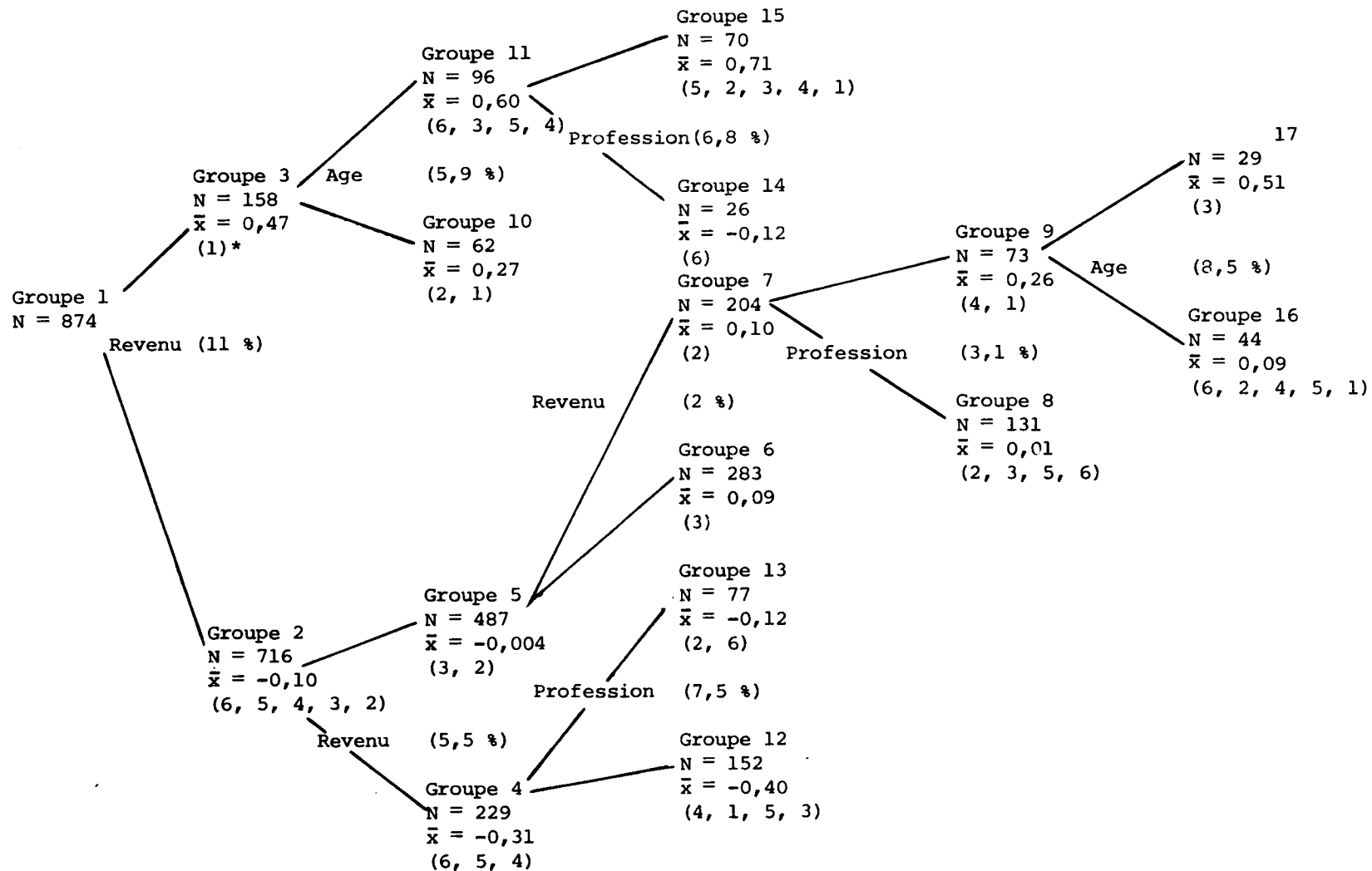
Les résultats peut-être les plus intéressants ont été obtenus dans l'essai d'identification provisoire de la combinaison des caractéristiques qui causaient le plus haut degré d'aliénation exprimé par ces attitudes conscientes. Les 248 répondants du groupe des cols bleus qui avaient terminé leurs études secondaires ou suivi des cours universitaires et qui n'appartenaient pas au groupe des gens d'âge mûr (quarante-cinq à cinquante-quatre ans) étaient fortement aliénés, surtout parmi ceux qui déclaraient être employés dans de grandes sociétés privées. Ce groupe était particulièrement intéressant en ce sens qu'il présentait une combinaison de statuts (travailleur manuel de niveau de scolarité élevé) que l'on pourrait juger illogique. Alors que l'analyse précédente, basée sur le type d'employeur, avait démontré que ceux qui étaient employés dans de grandes sociétés privées étaient les plus aliénés quant aux attitudes générales (0,069, tableau 2), même avec les contrôles (0,067, tableau 5), on a constaté que, dans le cadre de ce type d'emploi, un sous-groupe dont le statut témoignait précisément de ce genre d'illogisme souffrait d'une aliénation considérablement plus grande (0,40).

Le type d'employeur n'était pas mis en cause dans les résultats obtenus pour l'analyse du nombre-indice de l'évasion (graphique 2). La plus forte aliénation (0,71) apparaissait dans les réponses de 70 sujets qui n'avaient que de faibles revenus (moins de \$5 000 par an), n'étaient pas jeunes (vingt-cinq ans et plus) et exerçaient un métier autre que celui d'ouvrier qualifié. Dans un sens, le fait d'être jeune peut avoir justifié l'insuffisance du revenu (peut-être parce que les sujets comptaient sur la mobilité de la main-d'oeuvre pour être un jour transférés, à un niveau de salaire et à un poste plus élevés et, même s'ils n'étaient plus jeunes mais ne jouissaient que d'un très petit revenu, le fait de n'avoir qu'un emploi d'ouvrier non qualifié finissait par provoquer une aliénation beaucoup plus grande que dans le cas de tout autre type d'emploi. Le fait en soi d'avoir un revenu insuffisant incitait très fortement les sujets à répondre qu'ils choisiraient éventuellement de ne pas travailler. Parmi ces derniers (N = 158), c'étaient les adolescents qui étaient les plus enclins à rationaliser leur position et à maintenir une évaluation positive de leur emploi. Quant à ceux qui avaient plus de vingt-cinq ans (et un revenu insuffisant), s'ils ne pouvaient invoquer l'excuse d'exercer un métier sans aucun prestige (ouvrier non qualifié), il tendait à témoigner d'une aliénation relative. Il semble qu'il y ait un certain illogisme quant à la notion de statut dans la combinaison des caractéristiques qui provoqueraient la plus grande aliénation. Ce n'était pas simplement les jeunes et ceux qui étaient employés comme simples ouvriers qui étaient les plus aliénés. En fait, on a plutôt constaté le contraire.

Les résultats obtenus à partir de l'analyse du nombre-indice de la fin et des moyens (graphique 3) étaient plus ambigus. Les sujets occupés des

Graphique 2

Caractéristiques individuelles, type d'employeur et évasion :
résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)

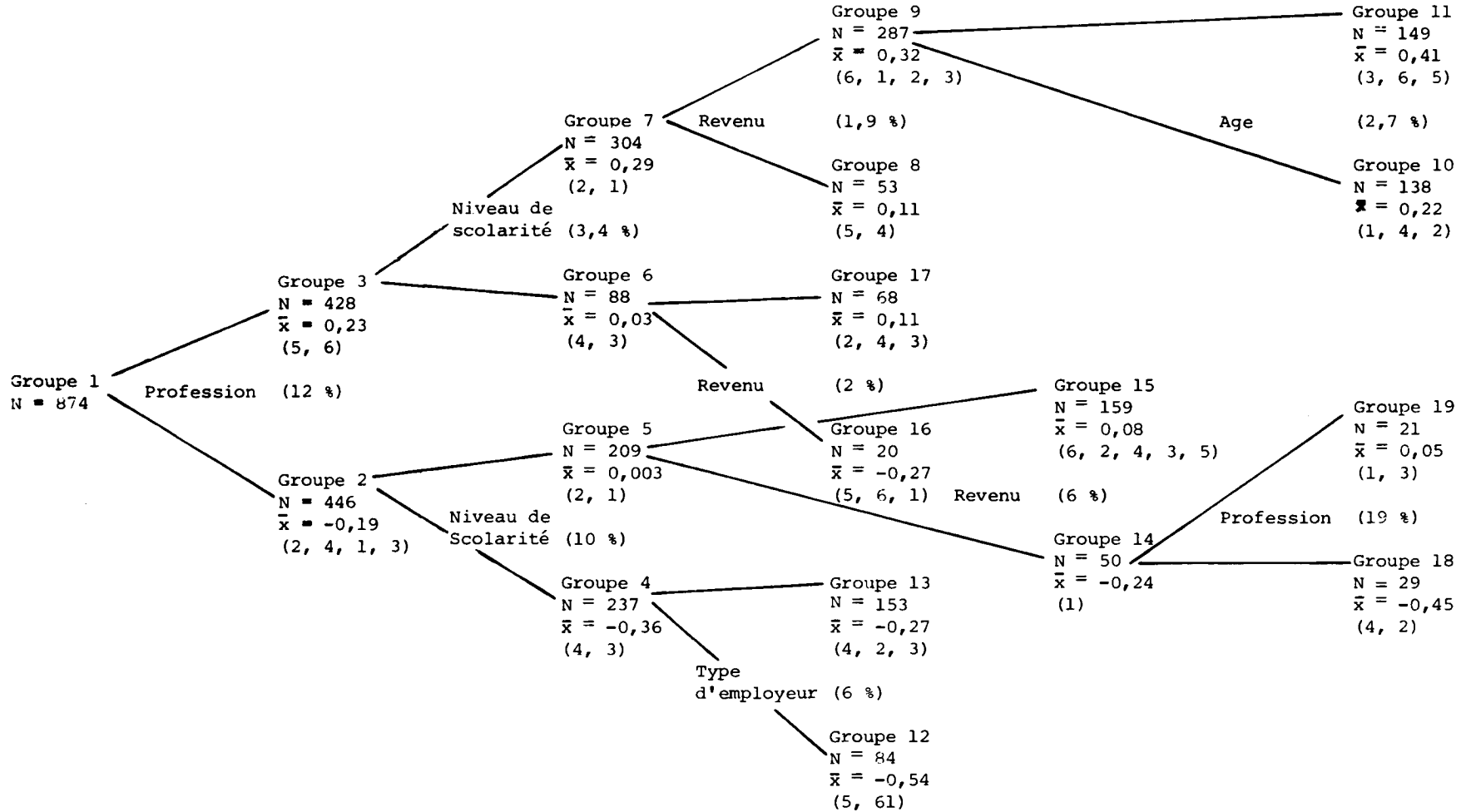


* Catégories comprises dans le groupe. Voir codes à l'annexe A.

Graphique 3

Caractéristiques individuelles, type d'employeur et aliénation (rapport fin-moyens) :
résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)

39



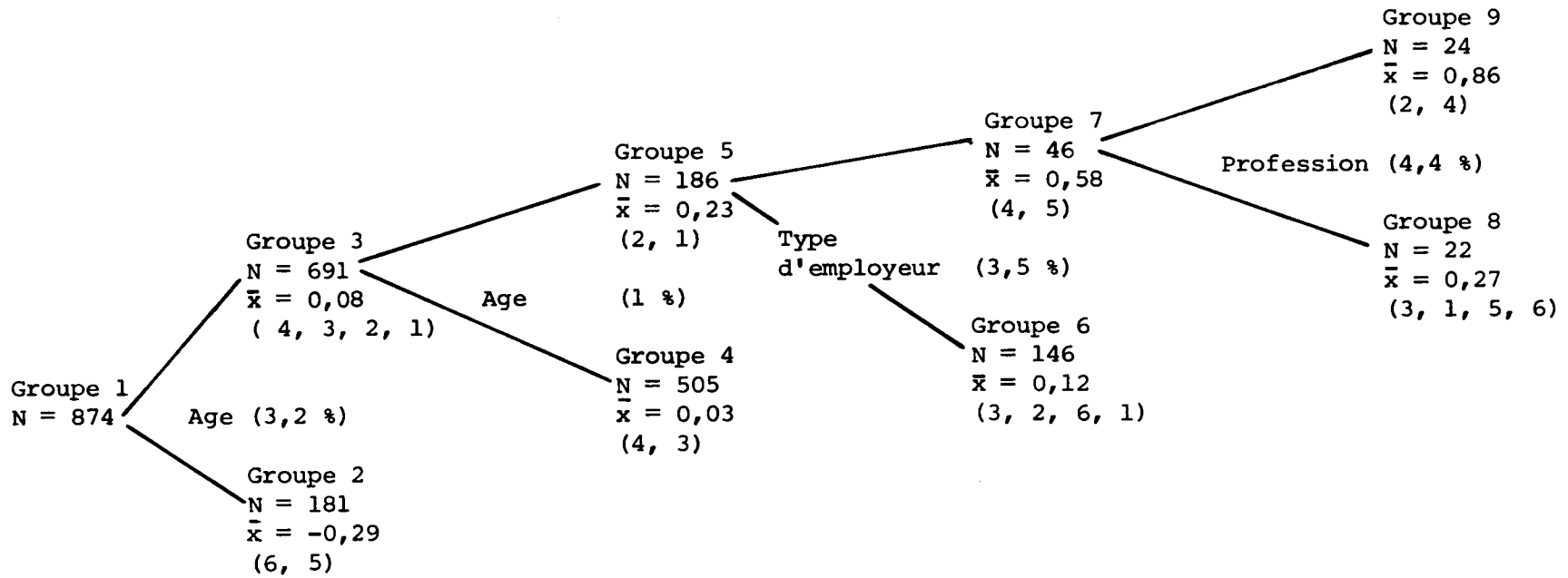
métiers manuels tendaient davantage à considérer le travail comme un moyen pour atteindre une fin (l'argent), et les deux groupes, celui des cols blancs et celui des cols bleus, étaient assez nettement départagés en ce qui concerne le niveau de scolarité, les études supérieures ayant dans chaque cas pour corollaire un moindre degré d'aliénation. Des quatre groupes à l'étude, seul celui des travailleurs intellectuels ayant fait des études supérieures (groupe 4) n'était pas départagé par rapport au revenu. Dans ce groupe, ceux qui ne travaillaient pas pour le gouvernement ou pour une entreprise privée (groupe 12, N = 84) étaient les moins aliénés ($\bar{x} = -0,54$). Cela concernait peut-être aussi ceux qui travaillaient dans des organisations un peu moins vastes, bien que l'inclusion de ceux qui étaient employés dans de petites entreprises privées (groupe 13) rende les conclusions de ce genre à tout le moins ténues. D'autre part, alors que les groupes 5, 6 et 7 étaient tous trois départagés en ce qui concerne le revenu, les résultats étaient monotones pour tous les travailleurs manuels (groupe 6 et 7) quel que fût leur niveau de scolarité. Dans les deux cas, les revenus moyens allaient de pair avec des cotes d'aliénation plus modérés (groupe 17 et 8), tandis que les revenus élevés et insuffisants présentaient de part et d'autre des cotes d'aliénation beaucoup plus élevées. Pour ceux qui avaient fait des études supérieures, les revenus élevés ou insuffisants allaient de pair avec une aliénation moins grande, tandis que c'était l'inverse pour ceux qui avaient peu d'instruction. Ce n'est que pour les cols blancs peu instruits (groupe 5) que la démarcation était plus simple. Cependant, dans ce cas, c'est le groupe dont les sujets avaient les revenus les plus faibles qui avait le coefficient d'aliénation le plus bas. Ces résultats contredisaient catégoriquement ceux qui avaient été obtenus au moyen du modèle additif (tableau 6). D'après ce modèle, l'aliénation exprimée par le rapport entre la fin et les moyens représentait une fonction monotone négative du revenu. Une fois de plus, les professions de statut élevé combinées avec le peu d'instruction et un revenu très insuffisant donnaient des résultats conformes à l'hypothèse concernant l'illogisme des conclusions découlant du statut. Dans ce cas-ci, cependant, le résultat était une aliénation moins grande.

Les démarcations suivantes, d'après l'âge (groupe 9) et la profession (groupe 14) étaient difficiles à interpréter, bien qu'il y ait eu une certaine tendance parmi les groupes plus âgés à exprimer une aliénation plus grande (à l'inverse, une fois de plus, de la conclusion découlant des modèles additifs). Le groupe des cols blancs avec peu d'instruction et des revenus très insuffisants (groupe 14) se départageait quant à la profession, de sorte que les professionnels, les techniciens et les employés de bureau constituaient un petit groupe à part (groupe 18) qui témoignait d'une aliénation sensiblement moins grande (fin-moyens) que le personnel de vente et les cadres.

L'analyse de l'indice d'inexactitude (graphique 4) se départageait d'abord quant à l'âge, les sujets de quarante-cinq ans et plus indiquant une moins grande aliénation ($-0,29$). Etant donné les critères employés dans l'analyse 18, il était impossible de scinder ce dernier groupe en fonction d'une combinaison quelconque des différentes catégories d'éléments de prévision. Les deux tiers des sujets les plus jeunes de l'échantillon se départageaient une fois de plus en fonction de l'âge. Ceux de seize à vingt-quatre ans (groupe 5) exprimaient une plus grande aliénation. Et dans ce groupe, ceux qui travaillaient pour le gouvernement ou pour des organismes financés par l'Etat exprimaient un degré d'aliénation sensiblement plus élevé ($\bar{x} = 0,58$)

Graphique 4

Caractéristiques individuelles, type d'employeur et manque de ponctualité :
résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail (Canada)



que ceux qui travaillaient dans d'autres types d'emploi. Les jeunes travailleurs (vingt-quatre ou moins) employés par de grandes organisations étaient plus susceptibles d'admettre de fréquents retards. Ce groupe relativement peu nombreux (N = 46) se départageait suivant les fonctions exercées. Les cadres et les employés de bureau accusaient des retards plus fréquents que n'en déclaraient les autres types de personnel. Ces résultats, une fois encore, se prêtaient à des interprétations très différentes de celles auxquelles on avait abouti à partir du modèle additif. Les emplois des cols blancs, lorsqu'ils étaient exercés au sein de grandes organisations et par de jeunes sujets, étaient plus aliénants et non pas moins aliénants que dans les autres genres de travail.

Le graphique 5 illustre les résultats obtenus dans l'analyse de l'indice des heures supplémentaires volontaires (code inversé pour indiquer l'aliénation). Tout comme dans le cas de l'indice du rapport entre la fin et les moyens et celui de l'attitude générale, la ligne de démarcation initiale basée sur la profession partageait l'échantillon en deux groupes, celui des cols blancs et celui des cols bleus. Les cols bleus (groupe 3) étaient partagés suivant le type d'employeur et se divisaient entre ceux qui travaillaient pour le gouvernement ou de grandes entreprises d'une part, et tous les autres groupes d'employeurs d'autre part (groupe 4). C'est chez ceux qui avaient un emploi manuel dans de grandes organisations que l'on rencontrait la plus grande aliénation.

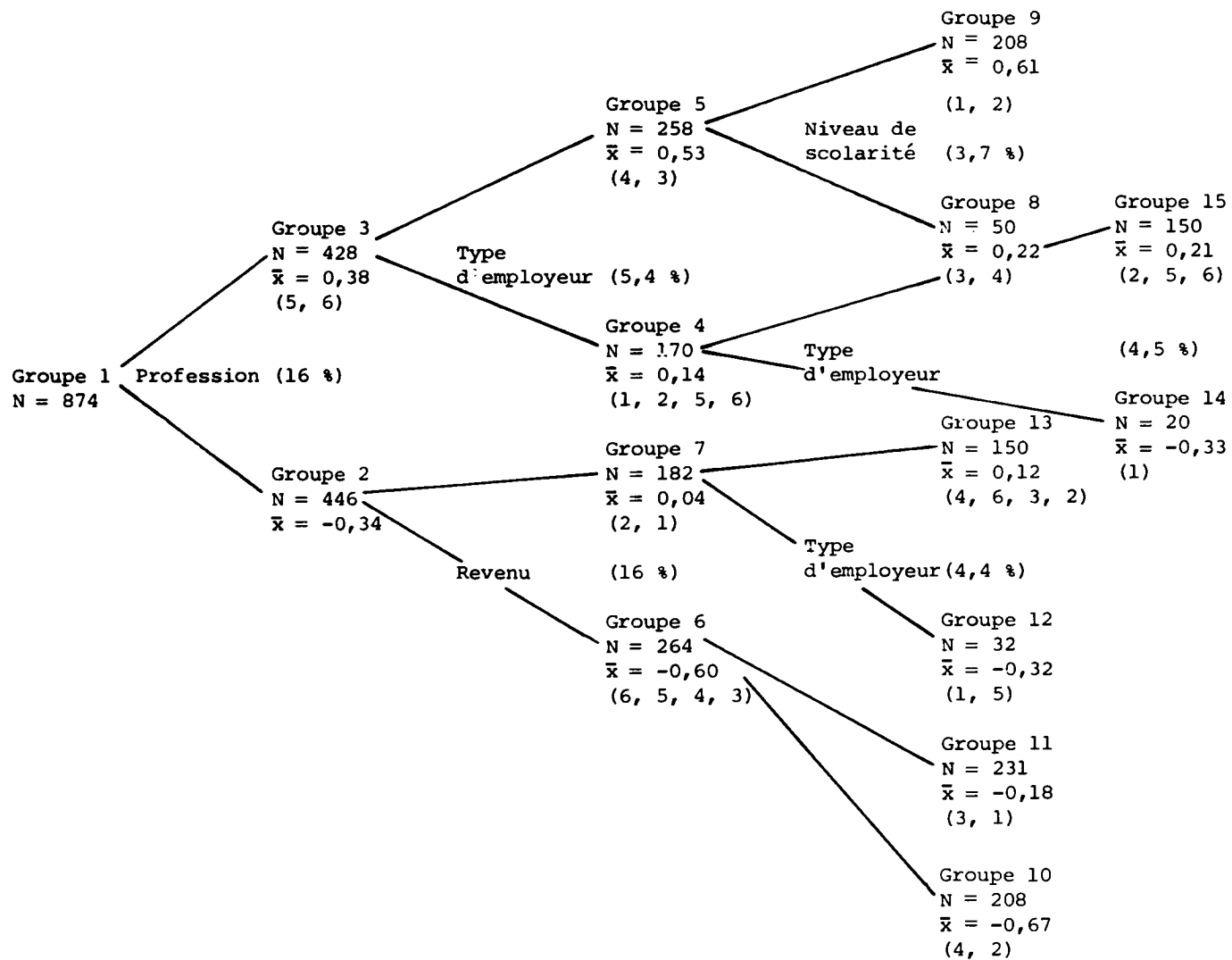
Deux autres lignes de démarcation avaient trait au type d'employeur. Dans chacun des cas (groupe 12 et 14), les travailleurs indépendants éprouvaient un degré moindre d'aliénation et les moyennes de groupes étaient approximativement égales. Cependant, les sujets chez qui l'aliénation était moins marquée se recrutaient parmi les cols blancs, parmi ceux qui jouissaient de revenus élevés (environ 60 % des cols blancs) et, dans ce groupe, parmi ceux qui avaient terminé leurs études secondaires et avaient fréquenté l'université. Dans ce dernier cas, l'importance du statut et sa comptabilité allaient de pair avec un moindre degré d'aliénation. D'autre part, le groupe le plus aliéné était celui qui comportait des cols bleus travaillant dans les services du gouvernement ou dans de grandes entreprises, mais qui n'avaient pas poursuivi leurs études au-delà de l'école secondaire.

Comparaisons avec les Etats-Unis

Dans l'analyse de l'indice de l'aliénation intrinsèque, la taille de l'organisation représentait l'élément le plus important (graphique 6)¹⁹. Lorsque des emplois de haute complexité étaient exercés dans de petites organisations (moins de 100 employés, groupe 6), cela avait pour effet d'atténuer l'aliénation (moyenne de 1,49 contre une moyenne d'ensemble de 1,83). Le degré d'aliénation constaté était légèrement moins élevé chez les personnes de ce groupe qui n'appartenaient pas à la catégorie des sujets de vingt et un à vingt-neuf ans (groupe 14). Les sujets de trente ans et plus (groupe 4) qui occupaient des emplois de faible complexité se départageaient, eux aussi, suivant la taille de l'organisation. Ceux qui travaillaient dans de très petites organisations (un à neuf employés) avaient, en moyenne, un degré d'aliénation considérablement moins élevé (1,63) que ceux qui travaillaient dans de plus grandes organisations ($\bar{x} = 2,02$).

Graphique 5

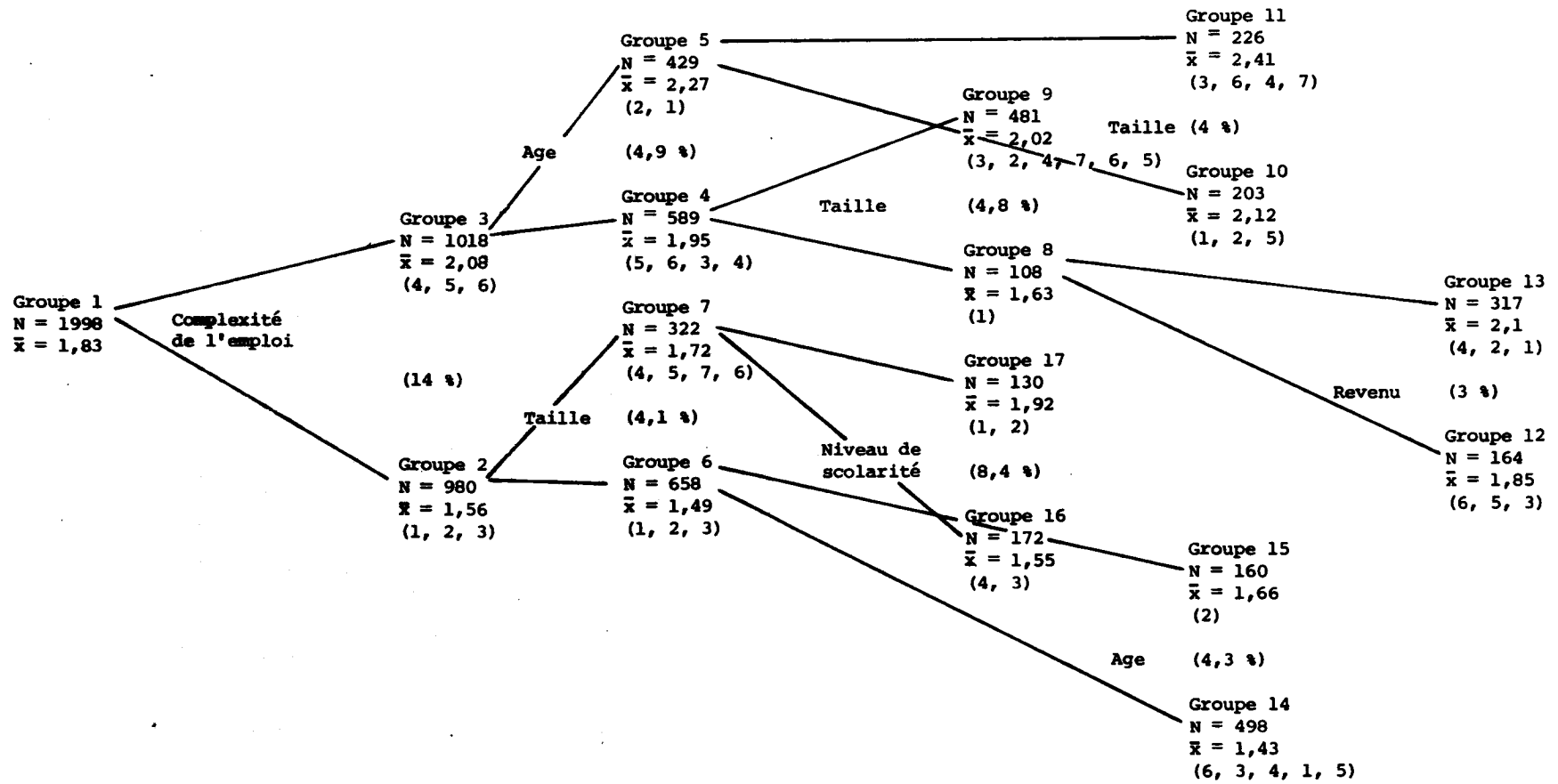
Caractéristiques individuelles, type d'employeur et heures supplémentaires volontaires :
résultats ADI, enquête sur l'éthique du travail



Graphique 6

Age, niveau de scolarité, revenu, complexité de l'emploi, taille de l'organisation et aliénation intrinsèque : résultats ADI, enquête sur la qualité de l'emploi (Etats-Unis)

44



Le plus haut degré d'aliénation (x - 2,41) apparaissait chez ceux qui étaient jeunes (moins de trente ans), occupaient un emploi d'une complexité minime (emploi inférieur) et travaillaient dans des organisations comprenant de 50 à 499 employés ou encore dans des organisations de 1 000 employés et plus (groupe 11). Bien que la démarcation ne fût pas directement conditionnée par l'élément taille, on a noté un haut degré d'aliénation dans les grandes organisations lorsqu'il s'agissait de jeunes et d'emplois de faible complexité.

Résumé

En général, les résultats de l'analyse détaillée de modèles d'interaction se sont révélés assez peu concluants. Lorsqu'il s'agissait, cependant, d'un organisme de taille importante en combinaison avec d'autres variables, l'aliénation dans les grandes organisations atteignait un degré élevé, alors que dans les plus petites organisations, l'aliénation était moindre. Dans l'enquête canadienne sur l'éthique du travail, le type d'employeur représentait un élément important quant à l'aliénation exprimée par les attitudes générales (peu de satisfaction dans l'emploi). Les cols bleus d'un haut niveau d'instruction (statut illogique) qui travaillaient dans de grandes sociétés privées étaient les plus aliénés. La réciproque, cependant, n'était pas vraie : les cols blancs plus âgés (trente-cinq et plus) étaient moins aliénés que les cols bleus peu instruits travaillant dans de petites organisations.

En ce qui concerne l'indice d'évasion, le type d'employeur n'était pas important. Les ouvriers non qualifiés plus âgés (vingt-cinq ans ou plus) ne gagnant qu'un faible revenu avaient les cotes d'aliénation les plus élevées. Dans le cas de l'indice du rapport entre la fin et les moyens, le type d'employeur était important; ceux qui exerçaient une profession intellectuelle avaient fait des études supérieures et travaillaient dans des organisations de taille moyenne, avaient les cotes d'aliénation les moins élevées. Les très jeunes, qui avaient une activité professionnelle ou étaient des employés de bureau dans le gouvernement, étaient les plus enclins à déclarer qu'ils étaient fréquemment en retard; les moins susceptibles de faire des heures supplémentaires volontaires étaient les cols bleus sans grande instruction qui étaient employés par de grandes entreprises ou par le gouvernement.

Dans l'enquête faite aux Etats-Unis sur la qualité de l'emploi, c'étaient ceux qui occupaient des emplois de haute complexité dans de petites organisations qui souffraient le moins d'aliénation intrinsèque. Les jeunes occupés dans des organisations un peu plus importantes, à des emplois quelque peu routiniers, témoignaient du plus haut degré d'aliénation. En général, cependant, lorsque l'envergure de l'organisation était un élément important pour définir un extrême ou l'autre sur une échelle d'aliénation donnée, il n'était tout simplement pas possible d'inverser la proposition.

CONCLUSIONS

Alors qu'une assez importante minorité de répondants, tant dans l'enquête canadienne que dans celle des Etats-Unis, faisait état de sentiments ou de comportements susceptibles d'être interprétés comme un témoignage d'aliénation, il n'existait qu'une faible corrélation entre la taille des organisations et l'aliénation. Toutefois, ceux qui étaient employés dans de grandes organisations avaient une certaine tendance à être plus aliénés.

Alors que la taille du groupe de travail immédiat n'avait que relativement peu de rapport avec l'aliénation, d'autres caractéristiques, sociales ou liées à l'emploi, semblaient obéir à une covariante beaucoup plus élevée. Comme on l'a observé dans d'autres échantillons, on remarquait chez les jeunes, chez les moins instruits, chez ceux qui avaient des revenus insuffisants et chez ceux qui occupaient des emplois peu satisfaisants une tendance à exprimer une plus grande aliénation.

Néanmoins, ces relations ne suffisaient pas à expliquer complètement le rapport observé entre le type d'employeur et la taille de l'organisation d'une part et l'aliénation d'autre part. Même lorsque ces caractéristiques étaient contrôlées, il restait, chez les sujets employés dans les plus grandes organisations, une tendance à faire état d'une plus grande aliénation. L'aliénation demeurait également une fonction négative de l'âge, du revenu et de la complexité de l'emploi des sujets interrogés. En outre, ces fonctions étaient d'ordinaire de meilleurs éléments de prévision que la taille de l'organisation ou le type d'employeur.

Nous ne pouvons accepter l'hypothèse selon laquelle la taille d'une entreprise n'exerce pas d'effet sur l'aliénation des employés. Toutefois, pour en démontrer les relations, il faudrait une documentation plus abondante que celle dont nous disposons actuellement, bien qu'il ne semble pas que cette relation puisse simplement résulter du fait que les travailleurs jeunes, moins instruits, occupant les moins bons emplois et touchant les revenus les plus bas se répartissent dans de plus grandes organisations. Le modèle additif utilisé dans la plupart des travaux et mémoires semblait s'appliquer également ici. La jeunesse, un salaire inférieur, un niveau d'instruction insuffisant, un emploi manuel sans grande complexité et une vaste organisation,

tels étaient les éléments qui tendaient à produire une aliénation plus marquée. Néanmoins, une recherche détaillée entreprise en vue d'établir des modèles éventuels d'interaction laissait entrevoir un certain nombre de modifications possibles.

Ce n'était pas toujours les cols bleus les plus jeunes, les moins instruits et ceux qui gagnaient de faibles revenus dans de grandes organisations qui témoignaient de plus grande aliénation. Et ce n'était pas non plus les cols blancs les plus âgés, bénéficiant d'une éducation supérieure, jouissant de revenus élevés et travaillant dans des organisations relativement petites qui se déclaraient les moins aliénés. Dans l'échantillon canadien, les cols blancs les plus âgés avaient les cotes d'aliénation les plus basses pour l'indice des attitudes générales, mais c'était les cols bleus ayant une instruction supérieure, employés dans de grandes organisations privées, qui étaient les plus aliénés sur le plan des attitudes conscientes. En ce qui concerne l'indice d'évasion, les sujets qui exprimaient la plus grande aliénation étaient ceux qui avaient des revenus insuffisants; toutefois, les répondants qui étaient plus âgés et avaient un emploi relativement convenable étaient encore plus aliénés. Dans le cas de l'indice du rapport fin-moyens, c'étaient les cols bleus moins instruits qui souffraient de la plus forte aliénation; mais parmi ces derniers, les plus aliénés comprenaient aussi des travailleurs plus âgés et ceux qui touchaient des revenus très élevés (concurrentement avec des pauvres). Quant au comportement déclaré, c'était les jeunes qui étaient le plus souvent en retard; et parmi ces jeunes, les cadres et les employés de bureau arrivaient encore plus souvent en retard que les autres. On constatait en outre, et ceci est plus conforme au modèle additif, que c'était les cols blancs ayant reçu une éducation supérieure et jouissant de revenus élevés qui faisaient le plus fréquemment des heures supplémentaires tandis que les cols bleus sans grande instruction, employés dans de grandes entreprises ou au gouvernement, étaient, de leur propre aveu, les moins enclins à faire volontairement du temps supplémentaire. Si nous avions des données plus détaillées et plus pertinentes, il serait plus aisé de décider de la nature du rapport entre la taille de l'organisation et l'aliénation. Ces renseignements sont indispensables pour évaluer l'ampleur de ces effets et déterminer les conditions sociales précises qui agissent sur leurs variations.

La constance relative avec laquelle les travailleurs indépendants déclaraient se sentir moins aliénés, et leurs actes corroborant ce sentiment, semble certainement indiquer que, pour certains, l'absence de contrôle qu'implique le fait de travailler pour autrui peut être un facteur négatif. En fait, l'aliénation peut être un produit de la centralisation de l'organisation, du type de technologie et d'un certain nombre d'autres caractéristiques organisationnelles. Quoi qu'il en soit, le rapport entre l'envergure de l'organisation et l'aliénation est probablement aussi confus que faible. L'influence de ces effets sur la population est sans doute minime non seulement en raison de l'insignifiance de ce rapport, mais aussi parce que la majeure partie de la population active ne travaille pas dans de grandes organisations.

NOTES

1. Cette lacune est bien illustrée dans le volume I (1975) de l'*Annual Review of Sociology*. Sans doute, les tendances de la recherche dans les études entreprises sur les organisations d'une part et sur l'aliénation d'autre part méritent-elles d'être examinées; cependant, les préoccupations exprimées dans les unes ne trouvent aucun écho dans les autres et vice versa. Les lecteurs trouveront une étude récente sur les travaux concernant la satisfaction au travail ainsi qu'une analyse des témoignages empiriques disponibles au Canada, dans Williamson et Gartrell (1976).
2. Les physiologistes représentent un groupe professionnel assez limité. Les caractéristiques de leur emploi ne représentent qu'une petite partie du caractère variable des conditions de travail au sein de la population active en général. Dans un exemple comme celui que nous citons, ces conditions sont, en fait, contrôlées (maintenues constantes). Robert Presthus (1965) fait quelques suggestions à propos d'autres formes de réactions constatées chez différents types de membres d'organisations.
3. Kahn et coll. (1964) rejettent une autre solution qui consiste à tenter de réduire la taille des organisations afin d'obtenir une diminution du stress. Ils estiment que cette tentative serait irréalisable sur le plan économique et rejoignent en ce sens l'opinion émise il y a un certain temps déjà par Weber qui prétendait que la bureaucratie était nécessaire au maintien de l'ordre social. (Gerth et Mills, 1946, p. 229). Indépendamment du fait que le stress lui-même peut avoir des effets néfastes sur le bien-être des travailleurs, on doit, bien entendu, nécessairement présumer que l'aliénation est fonction directe du stress.
4. Cette façon de traiter de l'aliénation est caractéristique de ce domaine et n'est pas seulement imputable aux enquêtes de Blau. Par exemple, Marshall Meyer (1972, pp. 28-31) aborde le sujet et explique brièvement l'approche de Marx et celle de Durkheim à l'égard de l'impact des organisations sur l'individu, mais il s'arrête en chemin et ne va pas jusqu'à vérifier l'hypothèse que

- " les grandes organisations sont plus bureaucratiques, plus rigides et plus centralisées et, par conséquent, plus déshumanisantes que les petites ".
5. Certaines organisations sont en grande partie composées de volontaires ou d'un personnel à mi-temps, et les gens non employés, mais reliés à l'organisation, tels que les clients ou les actionnaires, peuvent assurément avoir une influence importante sur l'organisation. Cependant, leur principal intérêt se trouve généralement en dehors de l'organisation concernée et leur responsabilité éventuelle quant à l'aliénation est exclue du contexte de la présente étude.
 6. Hall (1972) est arrivé à cette conclusion basée sur deux études empiriques. Anderson et Warkov (1961) ont trouvé des corrélations de 0,966 et de 0,977 entre la moyenne de la charge de travail quotidienne auprès des patients et le personnel total employé dans les hôpitaux généraux et les sanatoriums. Hawley et coll. (1965) ont constaté une corrélation de 0,943 entre le nombre d'étudiants inscrits et le nombre de facultés dans les collèges et les universités des Etats-Unis.
 7. Pugh et coll., (1969), dans une étude portant sur 46 organisations en Grande-Bretagne, en arrivent à une corrélation de 0,78 entre le nombre d'employés et l'actif total de l'organisation. Toutefois, ce calcul ne tenait pas compte des activités multiples au sein de l'usine et elle était limitée aux technologies de production de masse et d'usinage en série. S'il s'agissait d'avoirs appartenant à des sociétés plutôt qu'à des organisations et, si l'on y incluait des technologies plus hautement automatisées (processus continu), cette corrélation pourrait être sensiblement réduite.
 8. On trouvera une étude plus complète de la pertinence de cet échantillon dans Bernstein et coll. (1975). Dans leur analyse de l'enquête sur l'éthique du travail, ils n'ont pas tenté d'établir des échelles destinées à représenter l'aliénation. L'échantillon utilisé devrait certainement être pondéré pour qu'on puisse en arriver à des estimations pour la population active canadienne; les données nécessaires pour faire cette pondération n'étaient toutefois pas disponibles.
 9. Le point faisant l'objet des questions (déclarations d'opinions exigeant des réponses allant de " tout à fait d'accord " à " pas du tout d'accord ") était, dans plusieurs cas, mal défini (par exemple, " je ne voudrais pas passer toute ma vie à faire ce travail " ou " choisiriez-vous de travailler ou d'amener votre fils à un match de hockey le samedi matin? "). Certaines questions suggéraient des réponses multiples (par exemple, " il y a des tas d'emplois vacants, mais je préférerais toucher l'assurance-chômage plutôt que travailler "); d'autres étaient vagues ou ambiguës (par exemple, " Il y a, dans notre pays, un climat d'assistance sociale pour tous ceux qui le veulent ") ou encore, portaient sur des questions de fait plutôt que sur des opinions (par exemple, la question ci-dessus au sujet du fait qu'il y avait une quantité d'emplois vacants; ou encore ces questions comme la suivante : " Les emplois

les mieux payés sont ceux qui exigent beaucoup d'instruction "). Il était souvent difficile de déterminer l'élément qui incitait les sujets à réagir. Les questions de ce genre n'étaient pas incluses dans l'analyse.

10. L'analyse partielle des données canadiennes et américaines a été relativement utile en ce sens qu'elle a permis d'établir une structure simple, mais les résultats ont été traités exclusivement comme un guide pour la construction de l'indice. Dans plusieurs cas, on avait combiné les facteurs lorsque la signification des points faisant l'objet des questions semblait pareille, et cela, dans l'intérêt de la concision et de la fiabilité. Le télescopage de plusieurs facteurs sur une seule échelle était basé sur une analyse factorielle ultérieure qui restreignait le nombre de facteurs. Par exemple, lorsque l'on a restreint l'analyse de l'enquête canadienne sur l'éthique du travail à quatre facteurs, le facteur 1 contenait les points 148 et 141 (avec un indice de 0,54 et de 0,47 respectivement) ainsi que les points généralement relatifs à la satisfaction au sein de l'emploi. Les facteurs qui constituaient les trois autres dimensions étaient l'évasion, le rapport fin-moyens et le temps supplémentaire (valeur propre de 1,57, 0,91 et 0,68 respectivement); quant aux points relatifs au manque de ponctualité, ils étaient complètement omis. La rotation oblique avait donné les mêmes facteurs et une pondération très similaire, tant lorsque le nombre des facteurs avait été restreint que dans le cas contraire.
11. Ce pourcentage semble être demeuré remarquablement constant dans le temps (Kahn, 1972). Cette constance, en dépit des changements dans la structure professionnelle, des fluctuations des conditions économiques (surtout le chômage) et de l'augmentation du niveau d'instruction, semble indiquer que ce genre de questions provoque des réponses qui ont trait à des valeurs très générales plutôt que des réactions relatives à l'emploi en tant que tel.
12. Les groupes de travail étaient, en fait, généralement peu nombreux; en effet, 47 % des sujets travaillaient par groupes de quatre ou moins, tandis que 92,3 % travaillaient par groupes de 20 et moins. On pourrait supposer qu'il y aurait un rapport curviligne entre le nombre de compagnons de travail et l'aliénation, puisque l'absence de compagnons (la catégorie la plus basse dans le cas présent) pourrait être considérée comme une situation d'isolement. Alors que les sujets qui n'avaient pas de compagnons de travail témoignaient de la plus grande aliénation quant au comportement déclaré et l'aliénation extrinsèque, leur cote moyenne pour les deux autres indices accusait un degré d'aliénation relativement modéré. Les différences étaient dans tous les cas minimales et on ne pouvait apparemment établir aucune relation curviligne simple (quadratique).
13. En fait, 26 % des travailleurs indépendants déclaraient gagner \$16 000 ou plus et 5,6 % des sujets employés dans de petites entreprises, 8,4 % des employés de grandes sociétés privées et 5,7 % des employés de gouvernement déclaraient des salaires du même ordre. Néanmoins, les travailleurs indépendants montraient aussi une plus

grande variance dans le revenu, car ils doivent sans doute faire face à " beaucoup d'incertitude due aux circonstances externes ".

14. En effet, on voit apparaître le même profil pour les différences relatives à l'éducation, bien que la différence entre les moyennes semble un peu moins accusée ($\beta^2 = 0,020$). Ceux qui n'avaient pas atteint le niveau secondaire avaient une moyenne ajustée de 0,198 pour la cote représentant la rareté du temps supplémentaire, tandis que ceux qui avaient fait les meilleures études avaient une moyenne de -0,193.
15. Les moyennes ajustées pour le comportement (intentions) allaient de 1,65 pour le niveau de revenu le plus bas (moins de \$4 500) à 1,45 pour le plus élevé (\$15 500 à \$75 000). De même, pour l'aliénation extrinsèque, les moyennes ajustées pour le même ordre de revenu étaient de 1,89 et de 1,68 respectivement. La gamme des moyennes pour l'aliénation intrinsèque s'étendait de 2,02 à 1,65.
16. Les ouvriers, par exemple, avaient une moyenne ajustée de 0,291 pour le comportement déclaré, alors que celle des cadres, des fonctionnaires de haut rang et des propriétaires d'entreprise était de -0,373. Les professionnels, les techniciens et les employés connexes avaient une moyenne ajustée de 1,60 pour l'aliénation intrinsèque; les ouvriers, par contre avaient une moyenne de 2,16 et les employés de bureau, de 1,98.
17. Le rapport entre la taille de l'organisme et l'aliénation n'était que légèrement modifié si l'on remplaçait les différences professionnelles par la complexité de l'emploi. Par exemple, les moyennes ajustées pour l'aliénation intrinsèque allaient de 1,60 pour les sujets travaillant dans des organisations comprenant de un à neuf employés, à 2,11 pour ceux qui travaillaient dans de grandes organisations (2 000 employés et plus).
18. Pour les données fournies par les Etats-Unis, le minimum de cas par groupe avait été fixé à 50. Pour les données canadiennes, la limite avait été établie à 20. Dans les deux cas, on avait fixé à 0,001 le critère minimum à partir duquel l'écart serait admissible (il fallait qu'il y eût une différence d'au moins 0,1 % évaluée par rapport à la somme totale des carrés). Pour les deux analyses, on avait fixé à 0,006 le critère de réductibilité qui serait admissible pour l'écart. Il fallait que l'écart réduisit la somme résiduelle des carrés d'au moins 0,6 %. Ces limites avaient été imposées à dessein pour maximaliser le nombre d'écarts, permettant ainsi d'explorer à fond les interactions éventuelles.
19. La taille de l'organisation n'avait pas été incluse dans l'analyse du comportement (intentions). Ici, l'aliénation la plus grande (2,03) se manifestait chez les 86 sujets qui étaient tout à la fois jeunes (moins de trente ans, $N = 456$), employés dans des travaux de faible complexité ($N = 157$) et qui ne touchaient que des revenus relativement peu élevés (moins de \$9 000). On n'expliquait guère la variance relative pour le comportement de fait, le nombre-indice

montrant que c'était chez les travailleurs dont l'emploi était d'une haute complexité (N = 409) que l'on constatait l'aliénation la plus faible (-0,34).

L'élément dimension intervenait dans deux cas pour différencier des groupes accusant des niveaux d'aliénation intermédiaires. Les travailleurs employés à des occupations relativement peu complexes, dans des organisations moyennes (100 à 499 employés) témoignaient d'un plus haut degré d'aliénation (0,19) que les travailleurs employés dans de très petites (de un à neuf employés) ou de très grandes (500 et plus) organisations ($\bar{x} = 0,14$). Le groupe au sein duquel on constatait ensuite le plus grand degré d'aliénation (emplois de très faible complexité, âge de vingt et un à quarante-quatre ans ou soixante-quatre ans et plus) se partageait entre ceux qui étaient employés dans de grandes (1 000 à 1 999 employés) et dans de relativement petites (10 à 99) organisations d'une part et toutes les autres d'autre part. Il n'y avait pas de rapport simple et direct entre la taille de l'organisation et ces degrés d'aliénation.

BIBLIOGRAPHIE

- AIKEN, Michael et HAGE, Jerald, " Organizational alienation ", *American Sociological Review*, vol. XXXI, 1966, pp. 497-507.
- ANDERSON, Theodore et WARKOV, Seymour, " Size and functional complexity ", *American Sociological Review*, vol. XXVI, février 1961.
- ANDREWS, Frank W., MORGAN, J. W., SONQUIST, J. A. et KLEIN, L., *Multivariate Classification Analysis*, Ann Arbor (Michigan), Institute for Social Research, 1973.
- ARCHIBALD, W. Peter, *Using Marx's theory of alienation empirically*, pp. 59-74 dans R. F. GEYER et D. R. SCHWEITZER (sous la direction de), *Théories sur l'aliénation*, Leiden, Martinus Nijhoff, 1976.
- " Face to face : the alienation effects of class, status and power divisions ", *American Sociological Review*, vol. XLI, 1976, pp. 819-837.
- BERNSTEIN, N., TIENHAARA, N. HAWSON, P. et WARRANDER, B., *L'ordre des valeurs dans le travail au Canada : conclusions d'une enquête sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction dans le travail*, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa, Information Canada, 1975.
- BLAU, Peter M., *On the Nature of Organizations*, New York, Wiley, 1974.
- BLAUNER, Robert, *Alienation and Freedom*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- COLBURN, David, *Work and Society : The Social Correlates of Job Control and Job Complexity*, Thèse de doctorat inédite, Université de Toronto, 1973.
- DAVIS, Keith, *Human Behavior at Work*, New York, McGraw-Hill, 1972.
- EISELE, Frederick C., " Organization size, technology and frequency of strikes ", *Industrial and Labour Relations Review*, vol. XXVII, 1974, pp. 560-571.

- FAUNCE, William A., *Problems of an Industrial Society*, New York, McGraw-Hill, 1968.
- GERTH, Hans et MILLS, C. Wright, *From Max Weber*, London, Oxford University Press, 1946.
- HALL, Richard H., *Organizations : Structure and Process*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1972.
- HAWLEY, Amos, BOLAND, Walter et BOLAND, M., " Population size and administration in institutions of higher education ", *American Sociological Review*, vol. XXX, avril 1965.
- HERZBERG, F., *Work and the Nature of Man*, Cleveland, World Publishing Company, 1966.
- HEWITT, D. et PARFIT, J., " A note on working morale and size of group ", *Occupational Psychology*, vol. XXVII, 1953, pp. 38-42.
- KAHN, Robert L., *The Meaning of Work*, pp. 159-203 dans A. A. CAMPBELL et P. E. CONVERSE, *The Human Meaning of Social Change*, New York, Basic Books, 1972.
- KAHN, Robert, L., WOLFE, D. M., QUINN, R. P., SCHOECK, J. D. et ROSENTHAL, R. A., *Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York, Wiley, 1964.
- KISKA, Allen E., " Emergent issues in the attitude-behavior consistency controversy ", *American Sociological Review*, vol. XXXIX, 1974, pp. 261-272.
- MARRIOTT, R., " Size of working group and output ", *Occupational Psychology*, vol. XXIII, 1949, pp. 47-57.
- MELTZER, Leo et SALTER, James, " Organizational structure and the performance and job satisfaction of physiologists ", *American Sociological Review*, vol. XXVII, 1962, pp. 351-362.
- MEYER, Marshall W., *Bureaucratic Structure and Authority*, New York, Harper and Row, 1972.
- NIE, N. H., HULL, C. H., JENKINS, J. G., STEINBRENNER, K. et BENT, D. H., *Statistical Package for the Social Sciences* (2^e éd.), New York, McGraw-Hill, 1975.
- PRESTHUS, Robert, *The Organizational Society*, New York, Vintage, 1965.
- PUGH, D. S., HICKSON, J. D., HININGS, C. R. et TURNER, C., " The context have organization structure ", *Administrative Sciences Quarterly*, vol. XIV, 1969, pp. 91-114.
- QUINN, Robert et coll., *The 1972-73 Quality of Employment Survey*, Ann Arbor (Michigan), Survey Research Center, University of Michigan, 1973.

- ROBINSON, J. P., ATHANASIOU, R. et HEAD, K. B., *Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics*, Ann Arbor (Michigan), Survey Research Center, University of Michigan, 1969.
- SCOTT, Richard W., " Organizational structure ", pp. 1-20 dans A. INKELES, J. COLEMAN, N. SMELSER (sous la direction de), *Annual Review of Sociology*, vol. I, Palo Alto (Cal.), Annual Reviews Inc., 1975.
- SEEMAN, Melvin, " On the meaning of alienation ", *American Sociological Review*, vol. LIV, 1959, pp. 783-791.
- " Alienation Studies ", pp. 91-124 dans A. INKELES, J. COLEMAN, N. SMELSER (sous la direction de), *Annual Review of Sociology*, vol. I, Palo Alto (Cal.), Annual Reviews Inc., 1975.
- SONQUIST, John A., *Multivariate Model Building : The Validation of a Search Strategy*, Ann Arbor (Michigan), Institute for Social Research, University of Michigan, 1970.
- TURKEL, Studs, *Working : People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*, New York, Pantheon, 1972.
- WICKER, Allan W., " Attitudes versus actions : The relationship of verbal and overt behavioural responses to attitude objects ", *Journal of Social Issues*, vol. XXV, 1969, pp. 41-78.
- WILLIAMSON, David R. et GARTRELL, John W., *Attitudes et comportement des employés à l'égard du travail dans les entreprises canadiennes*, Conseil économique du Canada, Document de travail n° 51, Ottawa, 1976.
- WORTHY, James C., " Organizational structure and employee morale ", *American Sociological Review*, vol. XV, 1950, p. 173.
- VROOM, Victor H., *Work and Motivation*, New York, Wiley, 1964.

LISTE DES CODES UTILISES DANS L'ENQUETE
SUR L'ETHIQUE DU TRAVAIL

Nombre-indice des variables	Objet de la question : aliénation (attitude générale).
47	D'une façon générale, trouvez-vous que votre emploi est ... 1 ^o très agréable; 2 ^o assez agréable; 3 ^o comme ci, comme ça; 4 ^o pas agréable; 5 ^o fastidieux.
159	J'aime beaucoup mon emploi et l'endroit où je travaille. Tout à fait d'accord ou pas du tout d'accord (quatre catégories).
34	Vous sentez-vous très, modérément, peu dévoué à votre emploi?
148	A la fin de la journée, quand j'ai travaillé fort, j'ai le sentiment d'avoir réalisé quelque chose. (T.A. à P.A.)
141	Je suis très satisfait de moi lorsque j'ai fait une bonne journée de travail. (T.A. à P.A.)
Evasion	
95	Je n'ai pas d'objection à être en chômage pendant un certain temps. (T.A. à P.A.)
72	Préféreriez-vous travailler à plein temps, à mi-temps, jamais?
106	Je préférerais toucher l'assurance-chômage que travailler à une occupation que je n'aime pas. (T.A. à P.A.)
145	Je serais affolé si j'étais en chômage. (T.A. à P.A.)

Rapport fin-moyens

- 142 La chose la plus importante pour moi, c'est de bien gagner ma vie. (T.A. à P.A.)
- 71 Si vous alliez prendre un emploi dans une autre compagnie, laquelle des conditions suivantes serait pour vous la plus importante : un salaire plus élevé, la sécurité, de meilleures perspectives d'avancement, de plus grands avantages ou bien un travail plus intéressant, un contrôle plus grand, de meilleures possibilités d'utiliser vos talents, un plus grand sentiment de réussite?
- 119 Si je pouvais gagner \$7 de l'heure, j'accepterais n'importe quel emploi. (T.A. à P.A.)
- 128 Pour moi, le travail, c'est un moyen de gagner de l'argent et je n'en attends aucune satisfaction spéciale. (T.A. à P.A.)
- 129 Je travaille pour continuer à payer mes échéances ou à payer mes dettes. (T.A. à P.A.)

Temps supplémentaire

- 175 Venez-vous jamais travailler de votre plein gré, pour rattraper le retard, parce qu'il y a tellement de travail? Oui, non
- 157 Je fais souvent du temps supplémentaire, pour arriver à terminer mon travail, sans paie, avec salaire supplémentaire. (T.A. à P.A.)

Manque de ponctualité

- 33 Au cours des trois dernières semaines, combien de jours avez-vous été en retard? 0, 1, 2 ou 3, 4 ou 5, 6 ou 7, 8 à 10, plus de 10 jours?
- 176 Etes-vous le genre de personne qui arrive ... tous les jours en avance, à l'heure exacte, tous les jours quelques minutes en retard?
- 2 Age : 1^o de 16 à 19 ans; 2^o de 20 à 24 ans; 3^o de 25 à 34 ans; 4^o de 35 à 44 ans; 5^o de 45 à 54 ans; 6^o 55 ans et plus.

198 *Scolarité* : études secondaires complètes dans une école publique; quelques études secondaires ou jusqu'à la 13^o année; études post-secondaires mais non universitaires; études universitaires.

Par catégorie de revenu

Revenu : moins de \$5 000; \$5 000 à \$8 000; \$8 000 à \$12 000; \$12 000 à \$16 000; \$16 000 à \$20 000; \$20 000 et plus.

201 *Emploi* : 1^o cadres supérieurs, directeur, propriétaire de son entreprise; 2^o professionnel; 3^o vendeur ou vendeuse dans une agence, service de vente; 4^o employé de bureau; 5^o ouvrier qualifié, service; 6^o ouvrier non qualifié.

Liste des codes utilisés dans l'enquête sur la qualité de l'emploi (Etats-Unis)

Nombre-indice
des variables

Objet de la question : aliénation intrinsèque

624 J'ai la possibilité de développer mes propres capacités. (Tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord.)

628 Le travail est intéressant.

631 On me laisse beaucoup de liberté pour décider comment je dois faire mon propre travail.

632 On me donne la possibilité de faire les choses que je fais le mieux.

634 Les problèmes que je suis censé résoudre sont assez difficiles.

640 Je peux voir les résultats de mon travail.

Comportement (déclaré)

120 Dans le cadre de votre emploi, faites-vous du travail supplémentaire bien que ce ne soit pas exigé? Souvent, parfois, rarement, jamais.

121 Au cours de l'année qui vient de s'écouler, avez-vous présenté des suggestions à votre supérieur sur la façon dont on pourrait améliorer les méthodes et les procédés dans votre travail? (oui, non)

Aliénation extrinsèque

- 622 Les chances d'avancement sont bonnes.
- 623 Les gens avec qui je travaille sont aimables et serviables.
- 626 L'aide et l'équipement qu'on me fournit sont suffisants pour accomplir mon travail.
- 629 On me donne suffisamment de renseignements pour accomplir mon travail.
- 630 Je touche un bon salaire.
- 633 La sécurité de l'emploi est satisfaisante.
- 635 Mon supérieur est compétent dans son travail.
- 636 Mes responsabilités sont clairement définies.
- 637 On me laisse assez d'autorité pour accomplir mon travail.
- 638 Les avantages sociaux attachés à mon emploi sont satisfaisants.
- 643 Mon supérieur se préoccupe beaucoup du bien-être de ceux qui dépendent de lui, d'elle.
- 646 Mon supérieur arrive à obtenir que l'on travaille dans un esprit de collaboration.
- 647 Les promotions sont accordées de façon équitable.
- 648 Les gens avec qui je travaille s'intéressent à moi à titre personnel.
- 649 Mon employeur s'efforce de donner à chacun sa chance.
- 650 Mon supérieur a une attitude amicale.
- 651 Mon supérieur s'efforce de m'aider à accomplir mon travail.
- 652 Les gens avec qui je travaille s'efforcent de m'aider dans l'accomplissement de ma tâche.
- 653 Les gens avec qui je travaille sont compétents dans leur emploi.
- 654 Les gens avec qui je travaille ont une attitude amicale.

Comportement (intentions)

- 656 Si un de vos bons amis ou amies vous disait qu'il ou elle était intéressé (e) à un emploi comme le vôtre à cause de votre employeur, que lui diriez-vous?
- Lui recommanderiez-vous fortement cet emploi, hésiteriez-vous à le recommander ou le (la) mettriez-vous fortement en garde contre ce genre d'emploi?
- 657 Etant donné tout ce que vous savez maintenant, et si vous aviez de nouveau à décider de prendre ou non l'emploi que vous avez maintenant, que décideriez-vous? Décideriez-vous sans aucune hésitation de reprendre le même emploi, demanderiez-vous à réfléchir ou décideriez-vous catégoriquement de ne pas reprendre le même emploi?
- 84 Dans quel genre d'emploi pensez-vous être d'ici à cinq ans?
- (Le même, démission, autre spécifié, autre non spécifié.)
- 31 Si vous étiez libre de prendre n'importe quel type d'emploi, à votre gré, quel serait votre choix? (Le même, démission ou autre.)
- 658 Tout bien pesé et tout bien réfléchi, est-il probable que vous ferez un sincère effort pour vous trouver un autre emploi chez un autre employeur d'ici un an? (Très probable, probable, très improbable.)
- 702 *Age* : 1^o de 16 à 20 ans; 2^o de 21 à 29 ans; 3^o de 30 à 44 ans; 4^o de 45 à 55 ans; 5^o de 56 à 64 ans; 6^o 65 ans ou plus.
- 443 *Revenu* : 1^o moins de \$4 500; 2^o \$4 500 à \$6 650; 3^o \$6 650 à \$9 000; 4^o \$9 000 à \$12 000; 5^o \$12 000 à \$15 400; 6^o \$15 500 à \$75 000.
- 703 *Scolarité* : 1^o études secondaires complètes; 2^o école publique ou études secondaires complètes; 3^o études ou diplôme dans un collège; 4^o études ou diplôme en vue de l'exercice d'une profession.
- 762 *Emploi* : 1^o directeurs, cadres supérieurs et propriétaires d'entreprise; 2^o profession technique et autres; 3^o ventes; 4^o employés de bureau et autres; 5^o services, hommes de métier, contremaîtres et autres; 6^o manoeuvres et ouvriers non qualifiés.

ANNEXE B

Tableau 1

Dimensions de l'aliénation : analyse factorielle
de l'enquête canadienne sur l'éthique du travail (1974)

	Facteurs					
	I	II	III	IV	V	VI
47. Aime travailler	0,72	0,03	0,13	0,09	0,13	0,02
159. Aime son emploi	0,68	0,05	0,06	0,25	-0,01	0,01
34. Nombre d'heures de travail	0,42	0,17	0,2	0,14	0,11	0,16
95. Chômage acceptable	0,11	0,64	-0	0,03	-0,09	0,09
72. Temps partiel	0	0,49	0,02	0,01	-0,09	0,01
106. Touche l'assurance-chômage	0,04	0,34	0,1	0	0,1	0,03
145. Indigné	0	0,46	0,09	0,12	-0,14	0,02
175. Vient volontiers	0,12	0,08	0,7	0,03	0,14	-0,05
157. Temps supplémentaire	0,15	0,1	0,68	0,03	0,17	-0,04
148. Epanouissement	0,22	0,07	0,04	0,63	0	0,03
141. Satisfait	0,13	0,1	0,02	0,67	0,06	0,04
142. Vie agréable	-0,03	-0,28	0,12	-0,21	0,48	-0,04
71. Extrinsèque	-0,09	-0,08	0,08	0,01	0,43	-0,1
119. \$7	-0,05	0,03	0,09	0,05	0,5	0,02
128. Rien que l'argent	0,19	0,05	0,11	0,21	0,46	0,01
129. Paiements	0,2	-0,1	-0	-0,02	0,39	-0,02
33. Souvent en retard	0,07	0,01	-0,03	0,08	-0,05	0,67
176. Manque de ponctualité	0,02	0,1	-0,03	0,08	-0,04	0,61

Facteur	Valeur propre	% de la variance
I	2,73	37,2
II	1,62	22,1
III	0,97	13,3
IV	0,79	10,8
V	0,72	9,8
VI	0,5	6,8

ANNEXE B

Tableau 2

Les caractéristiques individuelles et l'aliénation : corrélations de l'ordre zéro pour l'enquête canadienne sur l'éthique du travail

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. En général							
Attitude							
Aliénation	--						
2. Evasion	0,179	--					
3. Rapport fin-moyens	0,132	-0,144	--				
4. Manque de ponctualité	0,11	0,095	-0,071	--			
5. Temps supplémentaire volontaire	0,251	0,12	0,246	-0,058	--		
6. Niveau de scolarité	-0,033	0,15	-0,388	0,058	-0,287	--	
7. Revenu	-0,182	-0,09	0,115	-0,169	-0,031	-0,154	0,263
8. Age							

ANNEXE B

Tableau 3

Dimensions de l'aliénation : analyse factorielle

de l'étude sur la qualité de l'emploi (Etats-Unis : 1972-1973)

Point analysé	Facteurs							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
623 les gens aident	0,63	0,08	0,19	0,08	0,24	0,07	0,13	0,07
648 les gens sont intéressés	0,55	0,22	0,29	0,07	0,15	0,1	0,14	0,14
652 les collègues aident	0,64	0,13	0,31	0,1	0,13	0,04	0,02	0,04
653 collègues compétents	0,64	0,06	0,18	0,08	0,21	0,07	0,05	0,04
654 gens amicaux	0,76	0,11	0,17	0,07	0,12	0,03	0,06	0,07
624 favorisent capacités	0,16	0,61	0,11	0	0,29	0,2	0,21	0,17
628 travail intéressant	0,19	0,52	0,16	0,07	0,2	0,28	0,09	0,28
631 liberté	0,08	0,55	0,11	0,08	0,37	0,07	0,08	0,11
632 ce qu'on fait le mieux	0,14	0,62	0,12	0,12	0,34	0,23	0,13	0,12
634 grands problèmes	0,12	0,48	0,07	0,08	0,13	0,23	0,18	-0,01
121 suggestions	0	0,42	0,02	0,12	-0,17	0	-0,01	-0,05
120 travail supplémentaire	0,03	0,4	0	0,07	-0,13	0,01	0,03	-0,01
635 supérieurs compétents	0,15	0,06	0,65	0,01	0,18	0,07	0,12	0,04
643 supérieurs intéressés	0,17	0,13	0,76	0,09	0,17	0,06	0,11	0,07
646 les supérieurs collaborent	0,27	0,02	0,67	0,08	0,21	0,06	0,12	0,04
650 supérieurs amicaux	0,18	0,11	0,7	0,01	0,17	-0,02	0,12	0,1
651 les supérieurs aident	0,23	0,07	0,73	0,03	0,18	0,05	0,11	0,08
630 bons salaires	0,08	0,16	0,03	0,56	0,17	0,08	0,12	0,2
633 sécurité	0,16	0,16	0,1	0,58	0,11	0,08	0,11	0,09
638 amis	0,03	0,09	0,02	0,66	0,03	0,1	0,22	0
626 assez d'aide	0,18	-0,04	0,19	0,16	0,46	0,05	0,11	0,13
629 information suffisante	0,2	0,05	0,21	0,13	0,52	0,05	0	0,05
636 responsabilités définies	0,2	-0,07	0,23	0,07	0,52	0,04	0,06	0,02
637 autorité suffisante	0,15	0,15	0,21	0,07	0,54	0,09	0,09	0,08
640 voient les résultats	0,19	0,32	0,18	-0,01	0,4	0,14	0,04	0,08
31 emploi si libre de choisir	0,08	0,14	0,01	-0,02	0,07	0,47	0,07	0,21
84 le même, 5 ans	0,04	0,17	0,03	0,11	0,05	0,65	0	0
658 chercher ailleurs	0,04	0,11	0,11	0,28	0,11	0,49	0,02	0,23
622 bonnes chances d'avancement	0,04	0,18	0,12	0,2	0,03	0	0,56	0,11
647 chances satisfaisantes d'avancement	0,16	0,1	0,25	0,24	0,12	0,08	0,69	0,07
649 possibilités d'avancement	0,18	0,18	0,41	0,17	0,15	0,06	0,57	0,11
656 recommanderaient à un ami	0,1	0,05	0,11	0,12	0,1	0,09	0,08	0,65
657 reprendraient même travail	0,09	0,05	0,09	0,11	0,08	0,22	0,1	0,67

Facteur	Valeur propre	% de la variance
I	8,87	53,7
II	2,28	13,8
III	1,29	7,8
IV	1,12	6,8
V	1,09	6,6
VI	0,79	4,8
VII	0,61	3,7
VIII	0,48	2,9

ANNEXE B

Tableau 4

Les caractéristiques individuelles, taille de l'organisation et

l'aliénation : corrélations de l'ordre zéro pour l'étude sur la qualité de l'emploi (Etats-Unis)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Comportement intentions	--									
2. Comportement déclaré	0,085	--								
3. Aliénation extrinsèque	0,393	0,084	--							
4. Aliénation intrinsèque	0,469	0,277	0,575	--						
5. Age	-0,257	-0,028	-0,091	-0,212	--					
6. Revenu	-0,225	-0,238	-0,154	-0,286	0,193	--				
7. Niveau de scolarité	-0,027	-0,234	0,057	-0,133	-0,143	0,266	--			
8. Nombre de compagnons de travail	0	-0,063	-0,033	0,016	-0,026	0,15	0,	--		
9. Taille de l'organisation	0,072	0,036	0,045	0,233	-0,071	0,14	0,	0,329	--	
10. Profession	-0,266	-0,166	-0,092	-0,182	0,558	0,348	-0,082	0,095	0,137	--
11. Complexité de l'emploi	-0,228	-0,334	-0,122	-0,402	0,146	0,46	0,341	0,046	-0,131	0,186

