



HAL
open science

Comment favoriser l'anticipation positive d'un déménagement organisationnel chez des salariés? Test d'un modèle psychosocio-environnemental

Nicolas Beltou, Evelyne Fouquereau, Hélène Coillot, Julia Aubouin-Bonnaventure, Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi, Xavier Froissart

► To cite this version:

Nicolas Beltou, Evelyne Fouquereau, Hélène Coillot, Julia Aubouin-Bonnaventure, Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi, et al.. Comment favoriser l'anticipation positive d'un déménagement organisationnel chez des salariés? Test d'un modèle psychosocio-environnemental. *Psychologie du travail et des organisations*, 2021, 27 (2), pp.119-130. 10.1016/j.pto.2021.03.001 . hal-03199266

HAL Id: hal-03199266

<https://hal.science/hal-03199266>

Submitted on 27 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publi es ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou priv es.

1 **Comment favoriser l'anticipation positive d'un déménagement organisationnel chez des**
2 **salariés ? Test d'un modèle psychosocio-environnemental**

3
4
5 ***How to help develop an anticipated positive attitude toward work relocation? A test of a***
6 ***psycho-social environmental model***

7
8
9 Nicolas Beltou^a, Evelyne Fouquereau^a, Hélène Coillot^a, Julia Aubouin-Bonnaventure^a,
10 Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi^b, & Xavier Froissart^c

11
12
13 ^a Université de Tours, France, QualiPsy (EE1901),

14 ^b Université de Reims Champagne Ardenne, France, Laboratoire C2S (EA 6291),

15 ^c France Télévisions, Paris, France.
16
17

18 **Corresponding Author :**

19 Nicolas Beltou

20 Université de Tours

21 UFR Arts et Sciences Humaines. Département de psychologie

22 3 rue des Tanneurs, 37041, Tours Cedex 1, France.

23 beltou.nicolas@outlook.com
24
25

26 This is the prepublication version of the following manuscript:

27 Beltou, N., Fouquereau, E., Coillot, H., Aubouin-Bonnaventure, J., Huyghebaert-Zouaghi, T.,
28 & Froissart, X. (2021). How to help develop an anticipated positive attitude toward work
29 relocation? A test of a psycho-social environmental model. *Psychologie du Travail et des*
30 *Organisations*, 27, 119-130.

31 <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.03.001>

32 © 2021. This paper is not the copy of record and may not exactly replicate the authoritative
33 document published in *Psychologie du Travail et des Organisations*.

34 **Résumé**

35 La recherche francophone sur les conditions psychosociologiques des déménagements
36 d'entreprises est aujourd'hui encore très peu développée. Cette étude propose d'explorer les
37 déterminants d'une attitude anticipatrice positive vis-à-vis d'un déménagement organisationnel
38 via un modèle explicatif psychosocio-environnemental. Précisément, il s'agissait d'examiner
39 les effets du soutien socioprofessionnel et de l'attachement au lieu de travail sur la satisfaction
40 anticipée vis-à-vis d'un déménagement et de démontrer le rôle médiateur dans cette relation de
41 l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager.

42 Au total, 119 employés d'une entreprise du secteur audiovisuel français ont complété le
43 questionnaire. Les résultats ont démontré que l'attachement au lieu de travail inhibe et
44 inversement que le soutien social accroît la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement.
45 L'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager médie partiellement la relation entre les
46 facteurs inhibiteur et facilitateur d'une part, et l'attitude positive vis-à-vis du changement,
47 d'autre part.

48 *Mots-clés:* Changement organisationnel – Déménagement organisationnel – Attachement
49 au lieu de travail – Soutien socioprofessionnel – Satisfaction anticipée

50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62

Abstract

French academic research on organizational relocation is scarce. This study aimed to explore how positive attitudes can be developed before organizational relocation using a psycho-social environmental model. More specifically, this paper analyzes the impact of workplace attachment and socio-professional support on anticipated satisfaction with relocation and the mediating role of the agreement with the top management decision to move. We conducted an empirical study with a sample of 119 employees of an audiovisual company based in France. Results show that anticipated satisfaction with relocation was inhibited by workplace attachment and facilitated by socio-professional support. Moreover, agreement with the change decision to move mediated these relationships.

Keywords: Organizational change – Organizational Relocation – Workplace attachment – Professional social support – Anticipated satisfaction

63 Afin de survivre et performer dans le monde ultra-compétitif imposé par le contexte
64 socio-économique actuel, les organisations du travail doivent faire preuve d'agilité et conduire
65 de nombreux changements en leur sein (Al-Haddad & Kotnour, 2015; Pregmark, 2019). Aussi
66 les chercheurs ont-ils consacré ces dernières années à l'étude des diverses formes de
67 transformations d'entreprises. Toutefois dans ce champ de la recherche, les déménagements
68 organisationnels, définis comme le déplacement d'une unité de travail d'un lieu géographique
69 vers un autre (Daly & Geyer, 1994), demeurent relativement peu étudiés en tant que
70 changements organisationnels singuliers. En effet, ils sont fréquemment considérés comme une
71 sous-dimension d'une transformation globale, comme lors de fusions d'entreprises où
72 l'entreprise absorbée est souvent contrainte de déménager (Posada & Straume, 2004).
73 Cependant, les déménagements d'entreprises mériteraient d'être appréhendés comme des objets
74 d'étude à part entière, d'une part, du fait de leur multiplication au cours des dernières décennies.
75 A titre indicatif, en région Ile-de-France par exemple, le nombre de déplacement d'entreprises
76 a ainsi augmenté de 25% depuis 2009 (INSEE, 2017). D'autre part, ces changements possèdent
77 des caractéristiques propres qui les distinguent des autres formes d'évolution organisationnelle.
78 Tout d'abord, ils ont un début et une fin tangibles car symbolisés par le départ de l'ancien site
79 et l'arrivée sur le nouveau site (Petrou, Demerouti, & Schaufeli, 2015). Ensuite, la décision
80 d'initier un déménagement (i.e., temporalité et choix du nouveau lieu) étant souvent prise de
81 manière unilatérale par la direction, ce changement est donc communément imposé aux salariés
82 (Daly & Geyer, 1994; Feldman & Bolino, 1998). Enfin, les déménagements organisationnels
83 impliquent généralement l'ensemble des salariés d'une unité, d'un département voire l'ensemble
84 d'une structure, sans distinction hiérarchique parmi les collaborateurs concernés.

85 En revanche, comme d'autres types de changements organisationnels, les
86 déménagements représentent un coût pour l'entreprise et peuvent affecter la performance de
87 celle-ci (Inalhan, 2009; Peach, Jimmieson & White, 2005). Ainsi, un déplacement
88 d'établissement est, par exemple, susceptible d'impacter négativement le fonctionnement
89 interne de celui-ci au niveau de l'organisation des tâches ou des relations interpersonnelles sur
90 une période plus ou moins longue (Sagie, Krausz, & Weinstain, 2001). De même, en termes
91 d'impacts sur la santé psychologique, les attitudes et les comportements des salariés, la
92 littérature scientifique montre que si les déménagements d'entreprises ont, dans certains cas,
93 des effets positifs (e.g., accroissement de la satisfaction au travail, développement de
94 comportements de citoyenneté organisationnelle; Beal III, Stavros & Cole, 2013; Krausz,
95 Bizman, Fox, 2002), ils peuvent aussi être associés à des conséquences négatives telles que
96 l'augmentation du stress (Moyle & Parkes, 1999), de l'incertitude psychologique (Snir, 2017),
97 du cynisme (Laframboise, Nelson, & Schmaltz, 2002) et une incidence délétère sur la vie
98 personnelle des collaborateurs (Sagie et al., 2001). Mieux connaître les conditions de mise en
99 place de ces transformations organisationnelles afin de les optimiser est donc essentiel pour les
100 individus et les collectifs de travail. Aussi certains scientifiques se sont-ils plus particulièrement
101 intéressés au rôle de certaines attitudes individuelles positives vis-à-vis de ces changements
102 organisationnels, dans la réussite de leur implémentation. L'objectif de la présente étude
103 s'inscrit dans cette orientation de recherche puisqu'elle visait l'analyse des facteurs et des
104 mécanismes psychosociologiques favorables à une attitude anticipatrice positive chez des
105 salariés confrontés à un déménagement organisationnel (i.e., satisfaction anticipée vis-à-vis de
106 celui-ci).

107 **1. La satisfaction anticipée vis-à-vis d'un déménagement**

108 Selon les scientifiques, les attitudes positives des travailleurs vis-à-vis des changements
109 organisationnels (e.g., ouverture au changement) sont des facteurs très importants dans la
110
111

112 réussite de la mise en place de ces évolutions car elles favoriseraient les comportements
113 d'adaptation post-implémentation (Bouckenooghe, 2010; Lee, Wang & Liu, 2017).

114 La théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) permet d'interpréter de telles
115 observations. En effet, selon cette théorie, le comportement d'un individu est directement
116 déterminé par son intention, qui est elle-même définie comme la motivation ou la volonté
117 individuelle à réaliser un comportement (Ajzen & Fishbein, 1980). Par ailleurs, l'intention et
118 donc la réalisation d'un comportement seraient sous-tendues par des attitudes et les croyances
119 associées aux attitudes. Ainsi, les individus ayant la croyance que certaines conséquences (i.e.,
120 bénéfiques) sont associés à une attitude positive envers un objet ou une personne, ont tendance
121 à s'engager dans des comportements qui sont favorables à ces derniers ou les soutiennent
122 (Ajzen, 2011). Appliquée au cas d'un déménagement organisationnel, la théorie du
123 comportement planifié permet de comprendre pourquoi un individu ayant une attitude positive
124 envers celui-ci, a une forte probabilité de développer un comportement positif pendant et après
125 son implémentation, ce que confirment certaines études empiriques. Par exemple, Krausz et al.,
126 (2002), puis Snir (2017) ont relevé que la satisfaction anticipée concernant un déménagement
127 était liée à une plus grande satisfaction envers celui-ci quelques mois après son occurrence
128 tandis que, van Dam, Oreg et Schyns, (2008) ont démontré que l'anticipation favorable d'une
129 fusion régulièrement associé à un déménagement, contribuait à réduire les comportements de
130 résistance au changement.

131 Dans ce champ scientifique consacré au rôle des attitudes individuelles en contexte de
132 changements organisationnels, la satisfaction anticipée demeure encore relativement peu
133 étudiée par les experts. Pourtant, celle-ci désigne précisément une attitude positive qui résulte
134 de la perception favorable qu'ont les individus d'une transformation à venir (Krausz et al.,
135 2002). Circonscrire les facteurs et les mécanismes susceptibles de favoriser ou d'inhiber ce type
136 d'attitude anticipatrice positive constitue donc un enjeu crucial pour les organisations du travail
137 confrontées en permanence à des nécessités d'évolution et de transformation.

138 La littérature scientifique distingue différents types de prédicteurs de la satisfaction
139 anticipée vis-à-vis d'un changement organisationnel (e.g., la participation ; Paterson & Cary,
140 2002) et parmi eux les soutiens socioprofessionnels occupent une place centrale.

141

142 **2. Soutiens socio-professionnels perçus, changements et déménagements** 143 **organisationnels**

144

145 Les soutiens socioprofessionnels perçus renvoient au degré auquel un individu perçoit
146 que différentes sources professionnelles sont susceptibles de lui apporter une assistance et de
147 prendre en considération sa santé psychologique (Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011).
148 Le réseau socio-professionnel se compose de deux sous-catégories de soutiens : le soutien
149 socioprofessionnel distal (i.e., l'organisation) et le soutien socioprofessionnel proximal ; dans
150 la présente étude nous nous sommes intéressés uniquement au soutien socioprofessionnel
151 proximal perçu, soit celui du supérieur et des collègues.

152 Dans le cadre global des changements organisationnels, le soutien socioprofessionnel
153 perçu a été globalement identifié comme un levier de l'acceptation positive de ceux-ci (e.g.,
154 (Vardaman, Amis, Dyson, Wright & Randolph, 2012), mais dont l'importance variait en
155 fonction du stade d'avancement de ces transformations (Fugate, Kinicki & Scheck, 2002).
156 Fugate et al. (2002) ont, en effet montré que la disponibilité de soutien diminuait pendant les
157 périodes stressantes du changement (i.e., phase de préparation et de fin du changement) et, à
158 l'inverse, tendait de nouveau à croître lorsque le changement était effectif. Plus spécifiquement
159 en lien avec des attitudes positives vis-à-vis des changements organisationnels, Madsen, Miller
160 et John (2005) ont observé que la perception d'un soutien des collègues contribuait au
161 développement de celles-ci (Soenen, Melkonian & Ambrose, 2017; Vakola & Nikolaou, 2005).

162 De même, la perception d'un soutien du supérieur hiérarchique, influence positivement
163 l'acceptation du changement (Giauque, 2015; Stouten et al., 2018) ainsi que globalement la
164 disposition favorable envers ce dernier (i.e., readiness for change) (Kirrane, Lennon, O'Connor
165 & Fu, 2017). Ainsi donc, il apparaît que les soutiens socioprofessionnels perçus seraient
166 positivement liés à des attitudes favorables à des changements organisationnels.

167 La littérature scientifique consacrée au rôle des soutiens socioprofessionnels dans le
168 développement d'attitudes positives dans le cadre de changements territoriaux apparaît encore
169 extrêmement limitée. Pourtant, à partir des résultats de leur étude, Feldman et Bolino dès 1998,
170 ont posé, en conclusion, l'hypothèse selon laquelle la perception de soutiens parmi les
171 collègues, pourrait être un prédicteur important des comportements positifs envers un
172 déménagement d'entreprise. Dans la continuité de cette recherche, et nous appuyant sur le
173 constat commun du rôle positif que joue le soutien social dans le contexte de divers types de
174 changements organisationnels, nous avons posé l'hypothèse suivante :

175 *Hypothèse 1 : Le soutien socioprofessionnel perçu est relié positivement et*
176 *significativement à la satisfaction anticipée du déménagement.*

177

178 **3. Attachement au lieu de travail**

179

180 Parmi les recherches ciblées sur les antécédents d'attitudes favorables aux changements
181 organisationnels, peu d'entre elles portent sur des déménagements et de ce fait prennent en
182 compte les spécificités spatiales de ce type de transformation. Il apparaît pourtant pertinent de
183 se demander dans quelle mesure, lors d'un déménagement d'entreprise, la dimension
184 environnementale, c'est-à-dire la qualité de la relation entre un individu et son lieu de travail
185 (Inalhan, 2009; Milligan, 2003) est susceptible d'influencer l'acceptation anticipée du
186 changement.

187 La littérature, notamment en psychologie de l'environnement, souligne que la
188 fréquentation régulière d'un lieu (e.g., espace professionnel, quartier) par un individu est
189 susceptible de créer un attachement à celui-ci (Inalhan & Finch, 2004). L'attachement au lieu
190 désigne donc le degré auquel un individu valorise ou s'identifie à un lieu spécifique (Clarke,
191 Murphy & Lorenzoni, 2018; Kyle, Graefe, Manning, & Bacon, 2003). Si des conceptualisations
192 de l'attachement au lieu unifactorielles (e.g., Bonaiuto, Aiello, Perugini, Bonnes & Ercolani,
193 1999), bifactorielles (e.g., Williams & Vaske, 2003) ou trifactorielles (e.g., Jorgensen &
194 Stedman, 2001) ont pu être proposées, nous nous appuyons sur celle de Kyle, Mowen et Tarrant
195 (2004) plus intégrative. Plus précisément, les travaux de Kyle et al., (2004) repris
196 ultérieurement par de nombreux auteurs, posent l'attachement au lieu comme un construit
197 composé de : (1) l'attribution de nature cognitive par laquelle un individu investit
198 psychologiquement un lieu en lui donnant une signification symbolique (Anton & Lawrence,
199 2016), (2) la dépendance au lieu correspondant à la force d'association entre un individu et un
200 lieu spécifique (Jorgensen & Stedman, 2001), (3) l'attachement affectif au lieu désignant le lien
201 émotionnel que les individus partagent avec les caractéristiques d'un espace (Ramkissoon,
202 Weiler & Smith, 2012) et (4) l'attachement social au lieu référant aux liens interpersonnels
203 développés par les individus au travers d'expériences partagées sur un lieu (Scannell & Gifford,
204 2010).

205 Dans le contexte professionnel, l'attachement au lieu a plus communément trait à
206 l'intensité du lien émotionnel qui résulte d'interactions multiples entre un individu et son lieu
207 de travail (Milligan, 2003; Rioux, 2006). Même si les travaux ciblés sur l'attachement au lieu
208 de travail sont encore peu nombreux, il en ressort que cette relation émotionnelle peut avoir des
209 conséquences favorables, telles qu'une augmentation de la satisfaction au travail (Rioux &
210 Angel, 2012), le développement de comportements de citoyenneté organisationnelle (Rioux &
211 Pavalache-Ilie, 2013), des relations sociales positives (Milligan, 1998) mais également

212 négatives telles que l'intention de quitter son emploi (Rioux, 2006, 2011), lorsque le lien est
213 faible.

214 Plus spécifiquement dans le cadre de déménagements organisationnels, il apparaît dans
215 les rares travaux menés (Milligan, 2003) que l'attachement au lieu de travail étant
216 potentiellement déstabilisé, peut contribuer à un affaiblissement de l'identité professionnelle, à
217 des difficultés psychologiques (i.e., sentiment de deuil) et à des comportements problématiques
218 (e.g., baisse de l'engagement au travail) sur le nouveau site. De plus, dans d'autres études (e.g.,
219 Anton & Lawrence, 2016; Inalhan, 2009; Mihaylov & Perkins, 2014), il a été observé une
220 relation positive entre la force du lien émotionnel créé avec le lieu de travail et des attitudes de
221 résistance développées face à des changements organisationnels, impactant en retour la
222 performance globale de l'organisation.

223 Aussi, même s'il n'existe pas actuellement d'études, à notre connaissance, analysant
224 précisément les liens entre l'attachement au lieu de travail et le développement d'attitudes
225 positives anticipatrices envers un déménagement organisationnel, avons-nous postulé
226 l'hypothèse suivante :

227 *Hypothèse 2 : L'attachement au lieu de travail est négativement et significativement*
228 *relié à la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement.*

229

230 **4. Adhésion à la décision de l'entreprise de déménager**

231

232 L'adhésion à la décision de l'entreprise de changer peut se définir comme le soutien d'un
233 salarié envers un changement en s'impliquant dans celui-ci, en adoptant la dynamique du
234 changement et étant préparé à faire des sacrifices modestes pour celui-ci (Herscovitch & Meyer,
235 2002). Cette notion est proche du construit anglo-saxon d'*appropriateness*, qui se réfère à la
236 considération des salariés que le changement décidé est la réponse organisationnelle dans le
237 contexte donné (Rafferty, Jimmieson & Armenakis, 2013). Autrement dit, l'adhésion permet
238 donc d'apprécier un contexte organisationnel où le changement initié est approuvé par les
239 individus, sur la base de leur croyance en ses bénéfices intrinsèques (Herscovitch & Meyer,
240 2002).

241 Si les chercheurs (e.g., Cunningham & Sartore, 2010; Johnson, 2016) ont pu identifier
242 certains antécédents positifs à l'adhésion à la décision de changer, tels que la communication
243 sur le changement ou encore le soutien social, l'adhésion à la décision de changer entretient
244 également des liens directs avec certaines attitudes des travailleurs (e.g., satisfaction au travail
245 ; Yang, 2016). Plus spécifiquement, dans le cadre de changements spatiaux organisationnels,
246 Krausz et al., (2002) et récemment Snir (2017) ont observé dans des études longitudinales, que
247 les employés qui adhèrent à la décision de déménager de l'entreprise expriment davantage de
248 satisfaction anticipée vis-à-vis de celui-ci. En revanche, il a été observé que l'attachement au
249 lieu de travail, dans un contexte de déménagement organisationnel, était corrélé négativement
250 à la perception du caractère approprié de ce changement (e.g., Fleming, Park & Marshall, 2015).
251 Autrement dit, l'attachement au lieu diminuerait la perception des bénéfices intrinsèques du
252 changement chez les salariés mais également, les conduirait généralement à être plus
253 sédentaires (Fleming et al., 2015).

254 Enfin, l'adhésion à la décision de l'entreprise de changer, comme mécanisme sous-jacent
255 de la relation entre certaines caractéristiques du changement et la réaction des individus face à
256 celui-ci, a par exemple été mis à jour par McKay, Kuntz et Naswall (2013). En effet, ces auteurs
257 ont pu observer que la perception que le changement est approprié (i.e. croyance en ses
258 bénéfices intrinsèques) médiait la relation entre la qualité de la communication et la résistance
259 au changement. Ainsi, les salariés seraient moins susceptibles d'adopter des comportements
260 négatifs envers le changement lorsqu'ils perçoivent, d'une part, que la communication
261 organisationnelle sur la transformation est de qualité et, d'autre part, que la décision de changer

262 est appropriée. Dans la continuité de ces différents travaux et en souhaitant nous concentrer sur
263 un déménagement d'entreprise, nous avons posé l'hypothèse suivante :

264 *Hypothèse 3 : L'adhésion à la décision de l'entreprise de changer modifie la relation entre*
265 *le soutien socioprofessionnel perçu et l'attachement au lieu de travail d'une part, et la*
266 *satisfaction anticipée du déménagement, d'autre part.*

267

268 **5. Méthode**

269

270 **5.1. Cadre de recherche**

271

272 Cette recherche a été réalisée en 2018 sur deux sites régionaux d'une entreprise française
273 du secteur de l'audiovisuel. Parmi les deux sites, l'un est situé en métropole et l'autre dans les
274 territoires ultra-marins. Face à des contraintes budgétaires et à l'architecture vieillissante des
275 deux sites, l'entreprise a choisi de les faire déménager à la même période. Ces deux sites ont
276 comme caractéristiques communes d'être constitués de bâtiments non adaptés au cœur de métier
277 de l'entreprise, d'être situés hors des centres-villes et par conséquent d'être relativement peu
278 faciles d'accès.

279 Les nouveaux sites, eux, se trouvent dans un périmètre géographique restreint au regard
280 des sites originels (i.e., 2,7 km site ultra marin et 2,8 km situé en métropole). Le déménagement
281 n'a pas, dans les deux cas pour objectif de modifier l'organisation du travail et les effectifs des
282 personnels restent strictement les mêmes.

283 Par ailleurs, une étude qualitative préliminaire menée auprès des équipes dirigeantes des
284 deux sites (12 participants) et des élus des instances représentatives du personnel (8
285 participants) a permis de confirmer les préoccupations communes aux deux sites, notamment
286 en termes de communication sur le futur déménagement et d'accompagnement du changement.
287 Effectivement, il ressortait que les équipes dirigeantes des deux sites avaient intégré dans leur
288 conduite de changement un axe de réflexion autour de la qualité de vie au travail des salariés et
289 pour ce faire étaient accompagnés par un membre de la direction en charge de la qualité de vie
290 au travail au sein de l'entreprise. Celui-ci avait, entre autres actions, la mission d'évaluer les
291 conditions psychologiques (e.g., santé) et ergonomiques (e.g., qualité de l'aménagement spatial)
292 du projet. Les résultats de cette étude préliminaire ont souligné, pour les deux sites, le besoin
293 des collaborateurs de plus de participation à ces projets de déménagement ainsi que d'une
294 information plus claire et renforcée afin de pouvoir mieux se projeter sur la situation à venir.

295

296 **5.2. Participants**

297

298 Parmi les 250 salariés des deux sites, 119 (47,60%) ont répondu au questionnaire soit
299 47 (60,25%) sur le site situé en métropole et 72 (41,86%) sur le site situé dans les territoires
300 ultra-marins. L'échantillon était composé de 50,40% de femmes et de 49,50% d'hommes. L'âge
301 moyen était de 48,29 ans ($ET = 8,35$) et l'ancienneté moyenne était de 20,57 ans dans l'entreprise
302 ($ET = 9,41$), de 13,67 ans ($ET = 8,91$) dans l'équipe et de 11,71 ans ($ET = 8,44$) dans le poste.
303 Parmi les participants, 72,27% ($n = 86$) avaient un diplôme d'études supérieures, 21,01% ($n =$
304 25) un baccalauréat, 5,04% ($n = 6$) un CAP, BEP ou BEPC, et 1,68% ($n = 2$) n'ont pas spécifié
305 leur diplôme le plus élevé.

306

307 **5.3. Matériel**

308

309 Les outils composant le questionnaire ont été traduits de l'anglais en français selon la
310 méthode de la traduction inversée (Brislin & Triandis, 1980) en suivant les préconisations de
311 Vallerand (1989) et de Squires et al., (2013).

312 *Les soutiens socioprofessionnels* perçus ont été opérationnalisés au travers du soutien
313 du supérieur hiérarchique et du soutien des collègues, à partir de deux items issus de l'échelle
314 de Wanberg et Banas (2000). La formulation de ces items a été adaptée au contexte d'un
315 déménagement organisationnel. Le premier item concernant *le soutien perçu du supérieur*
316 *hiérarchique* était le suivant : « Dans quelle mesure votre supérieur hiérarchique est-il
317 disponible et capable d'écouter vos questionnements concernant le futur déménagement ? ». Le
318 second item permettant d'évaluer *le soutien perçu des collègues* était formulé ainsi : « Dans
319 quelle mesure vos collègues sont-ils disponibles et capables d'écouter vos questionnements
320 concernant le futur déménagement ? ». Pour les deux items, les participants devaient répondre
321 sur une échelle de Likert allant de : (1) « *fortement en désaccord* » à (7) « *fortement en accord*
322 ».

323 *L'attachement au lieu de travail* était mesuré à partir des 12 items de l'échelle de
324 Wynveen, Kyle et Sutton (2012). Cette échelle créée pour évaluer l'attachement à des
325 environnements naturels a été adaptée au cadre professionnel en remplaçant les lieux naturels
326 cités par le nom du site de déménagement. Cette échelle incluait 4 items pour l'identité de lieu
327 (e.g., « Je m'identifie à certains lieux de mon lieu de travail »), 3 items pour l'attachement
328 affectif au lieu (e.g., « J'aime beaucoup certains endroits de mon lieu de travail »), 3 items pour
329 l'attachement social au lieu (e.g., « Le temps passé sur mon lieu de travail me permet de créer
330 des liens avec mes collègues »), et 2 items pour la dépendance au lieu (e.g., « Je ne peux
331 imaginer un meilleur endroit que mon lieu de travail pour exercer mon activité professionnelle
332 »). Chaque participant répondait sur une échelle de Likert en 7 points, allant de : (1) « *fortement*
333 *en désaccord* » à (7) « *fortement en accord*. L'alpha de Cronbach pour l'ensemble de l'échelle
334 était de 0,93.

335 *Adhésion à la décision de l'entreprise de déménager* était mesurée à partir d'un item
336 (i.e., « Je soutiens la décision de déménager prise par la direction de l'entreprise ») développé
337 par Krausz et al., (2002). Les participants devaient répondre sur une échelle de Likert ballant
338 de : (1) « *fortement en désaccord* » à (7) « *fortement en accord* ».

339 *La satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement* était mesurée à partir de l'échelle
340 en 2 items (i.e., « Je pense que je serai satisfait(e) par ce déménagement » ; « Mes collègues
341 seront satisfaits de ce déménagement ») de Krausz et al., (2002). Comme évoqué
342 précédemment, les études longitudinales menés par Krausz et al., (2002) et Snir (2017) ont
343 permis de montrer que cette échelle était pertinente pour prédire la satisfaction des salariés à un
344 temps T2. Les réponses étaient indiquées sur une échelle de Likert s'étendant de : (1) «
345 *fortement en désaccord* » à (7) « *fortement en accord* ».

346

347 **5.4. Procédure**

348

349 En accord avec la direction du groupe, nous sommes allés, avant le déménagement, sur
350 les deux sites pour expliquer la démarche de l'étude et distribuer le questionnaire en main propre
351 à chacun des employés présents. La note introductive du questionnaire présentait les finalités
352 de l'étude. Par ailleurs, la confidentialité et l'anonymat des réponses étaient explicitement
353 assurés. Enfin, les participants étaient invités à donner leur consentement éclairé avant de
354 compléter le questionnaire.

355

356 **6. Résultats**

357

358 Trois participants n'ayant pas répondu aux items évaluant le soutien socioprofessionnel
359 ont été exclus des analyses ($N = 116$).

360

361 **6.1. Analyses préliminaires**

362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410

La moyenne et l'écart-type des variables étudiées, ainsi que les corrélations entre les différentes variables sont présentés dans le Tableau 1. Des analyses préliminaires ont bien été menées pour vérifier les différences de moyennes selon le genre et selon le site sur les variables considérées. Aucune différence significative à $p \leq 0,05$ n'a été relevée, notamment au niveau de l'attachement au lieu de travail et du soutien socioprofessionnel. De même relatif au genre, les analyses n'ont pas fait apparaître de différences significatives entre les groupes.

L'analyse préliminaire des corrélations a montré que le soutien socioprofessionnel perçu (i.e., moyenne des items soutien perçu du supérieur hiérarchique et soutien perçu des collègues) était positivement et significativement corrélé avec l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager ($r = 0,23$; $p < 0,05$) et avec la satisfaction anticipée du déménagement ($r = 0,44$; $p < 0,001$). Concernant l'attachement au lieu de travail, il était corrélé négativement et significativement avec l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager ($r = -0,30$; $p < 0,01$) et avec la satisfaction anticipée du changement ($r = -0,31$; $p < 0,001$). Enfin, l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager était également corrélée positivement et significativement avec la satisfaction anticipée du déménagement ($r = 0,67$; $p < 0,001$).

6.2. Modélisation bayésienne

L'ensemble des hypothèses a été testé à l'aide d'un modèle médiationnel en utilisant l'estimation bayésienne considérée comme plus robuste et plus facilement interprétable pour les échantillons de petite taille (Kruschke, Aguinis & Joo, 2012).

Nous avons estimé notre modèle à l'aide du logiciel Mplus Version 8.2 (Muthén & Muthén, 1998, 2015) en choisissant des lois *a priori* non informatives (i.e., n'ayant pas d'influence sur l'estimation des paramètres du modèle) car peu d'études ont été réalisées à ce jour sur les déménagements.

Enfin, afin de déterminer l'ajustement du modèle testé aux données, nous avons suivi la procédure proposée par Gelman, Meng et Stern (1996). Conformément à nos hypothèses, les résultats du modèle médiationnel testé ont mis en évidence un bon ajustement du modèle aux données : $PPP = 0,49$; $IC = [-11,50 ; 11,80]$. Les résultats de l'estimation bayésienne de notre modèle (cf. Figure 1) ont indiqué que toutes les relations directes du modèle étaient significatives. Plus précisément, le soutien socioprofessionnel perçu était lié positivement à l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager ($b = 0,35$; $ET = 0,13$; $p < 0,01$; $IC = [0,09 ; 0,61]$) et à la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement ($b = 0,31$; $ET = 0,06$; $p < 0,001$; $IC = [0,18 ; 0,43]$). L'attachement au lieu de travail était, quant à lui, négativement associé à l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager ($b = -0,50$; $ET = 0,15$; $p < 0,001$; $IC = [-0,79 ; -0,21]$) et à la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement ($b = -0,17$; $ET = 0,07$; $p < 0,05$; $IC = [-0,31 ; -0,02]$). Enfin, l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager était reliée positivement à la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement ($b = 0,36$; $ET = 0,05$; $p < 0,001$; $IC = [0,27 ; 0,45]$).

De même, l'analyse bayésienne a montré que les effets indirects du modèle étaient tous les deux significatifs. Ainsi, le soutien socioprofessionnel perçu avait un effet positif sur la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement *via* l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager ($b = 0,12$; $ET = 0,05$; $p < 0,01$; $IC = [0,03 ; 0,23]$). En revanche, l'attachement au lieu de travail avait un effet négatif sur la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement *via* l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager ($b = -0,18$; $ET = 0,06$; $p < 0,001$; $IC = [-0,30 ; -0,07]$).

Ces résultats ont démontré que l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager opérait une médiation partielle dans les relations entre le soutien socioprofessionnel perçu et

411 l'attachement au lieu de travail d'une part, et la satisfaction anticipée vis-à-vis du
412 déménagement d'autre part. Nos trois hypothèses ont donc été confirmées.

413

414 7. Discussion

415

416 L'objectif de cette étude était de proposer un modèle susceptible d'expliquer l'impact
417 d'une attitude individuelle positive (i.e., satisfaction anticipée vis-à-vis d'un changement) en
418 contexte de déménagement organisationnel en nous appuyant sur la théorie du comportement
419 planifié d'Ajzen (1991). Plus précisément, il s'agissait : (1) d'explorer les effets du soutien
420 socioprofessionnel perçu et de l'attachement au lieu de travail sur la satisfaction anticipée vis-
421 à-vis d'un déménagement et (2) de démontrer le rôle médiateur dans cette relation de l'adhésion
422 à la décision de l'entreprise de déménager.

423 Conformément à notre première hypothèse, les résultats ont démontré que le soutien
424 socioprofessionnel perçu (i.e., soutien du supérieur hiérarchique et des collègues) était
425 positivement corrélé avec la satisfaction anticipée vis-à-vis d'un déménagement. Les salariés
426 estimant que leur supérieur hiérarchique et leurs collègues sont disponibles et capables de les
427 soutenir dans le contexte du changement à venir, témoignent d'une attitude positive envers le
428 changement spatial à venir. Ce constat a déjà été dressé par le passé dans le cadre de divers
429 types de changements organisationnels mais hors contexte de déménagement (e.g., Lawrence
430 & Callan, 2011; Madsen et al., 2005). La présente étude corrobore donc les conclusions
431 précédentes et en élargit la portée en démontrant l'importance de la prise en compte d'un
432 indicateur évaluant la dimension relationnelle comme un déterminant d'une attitude positive
433 envers un déménagement organisationnel.

434 Ensuite, conformément à notre deuxième hypothèse, les analyses menées ont révélé que
435 l'attachement au lieu de travail était négativement associé à la satisfaction anticipée vis-à-vis
436 du déménagement. Autrement dit, les collaborateurs ayant développé un fort lien interactionnel
437 et émotionnel avec leur lieu de travail ont tendance à anticiper négativement le futur
438 déménagement. Nos résultats, allant dans le même sens que les constats d'autres auteurs,
439 permettent de supposer que le lien interactionnel et émotionnel entre un individu et un lieu
440 pourrait contribuer à la tendance à la sédentarité (e.g., Fleming et al., 2015) ou à la résistance
441 au changement (Inalhan, 2009) *via* une anticipation négative de celui-ci.

442 Par ailleurs, la présente étude a mis en évidence le rôle de médiateur partiel de l'adhésion
443 à la décision de l'entreprise de déménager dans la relation entre d'une part, le soutien
444 socioprofessionnel perçu et l'attachement au lieu de travail, et d'autre part, la satisfaction
445 anticipée vis-à-vis du déménagement. Plus précisément, nos résultats ont prouvé que la relation
446 entre le soutien socioprofessionnel perçu et la satisfaction anticipée vis-à-vis du déménagement
447 est médiée positivement et partiellement par l'adhésion à la décision de l'entreprise de
448 déménager. Ils élargissent donc tout d'abord les conclusions de Self, Armenakis et Schraeder
449 (2007) qui avaient déjà relevé un lien positif entre un type de soutien (i.e., organisationnel) et
450 l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager. De plus, nos résultats témoignant du fait
451 que l'adhésion à la décision de l'entreprise de déménager médiait partiellement et négativement
452 la relation entre l'attachement au lieu de travail et la satisfaction anticipée vis-à-vis du
453 déménagement rejoignent les conclusions d'autres auteurs (e.g., Inalhan, 2009) indiquant que
454 l'attachement au lieu de travail pouvait être un facteur empêchant une appréciation objectivée
455 du caractère approprié d'un changement, et freinant de ce fait l'acceptation de celui-ci.

456 Bien que cette étude contribue à la compréhension des déterminants des attitudes
457 positives en contexte de déménagement organisationnel, elle comporte néanmoins certaines
458 limites. Premièrement, les données collectées ont été obtenues dans le cadre d'un protocole
459 transversal. En conséquence, aucune explication causale ne peut être établie. Des recherches
460 futures, ayant recours à des protocoles longitudinaux ou expérimentaux, pourraient permettre

461 aux chercheurs d'approfondir nos résultats. Deuxièmement, tous les construits pris en compte
462 dans cette étude ont été évalués à partir de mesures auto-rapportées, dont on connaît la
463 sensibilité au biais de désirabilité sociale. En troisième lieu, bien qu'ayant étudié un
464 changement s'inscrivant dans des conditions spatiales et organisationnelles très proches sur les
465 deux sites, nos analyses supposant le regroupement des deux échantillons ont pu minimiser de
466 potentielles différences dans les relations testées. En quatrième lieu, si l'adhésion à la décision
467 de l'entreprise de déménager constitue dans notre étude un mécanisme expliquant une part
468 importante de la variance des effets psychosocio-environnementaux sur les attitudes positives
469 vis-à-vis du déménagement, il s'agit néanmoins d'une médiation partielle. De prochaines études
470 pourraient donc se donner comme finalité d'explorer d'autres mécanismes psychologiques qui
471 sous-tendent ces relations (e.g., l'anxiété liée au changement). Enfin, en cinquième lieu, les
472 constats dressés sur les deux déménagements étudiés peuvent ne pas être généralisables à
473 l'ensemble des déménagements d'entreprise car ils concernaient une relocalisation spécifique
474 (entreprise d'audiovisuel; deux sites distincts avec leurs caractéristiques propres) dans un
475 périmètre géographique restreint. De futures recherches pourraient donc explorer des processus
476 psychologiques générés dans le cadre, par exemple, d'un déménagement à l'international ou
477 dans un secteur d'activité différents (e.g., privé).

478 En conclusion, les résultats de cette étude suggèrent qu'un modèle psychosocio-
479 environnemental semble particulièrement pertinent pour expliquer l'orientation (positive versus
480 négative) de l'anticipation des individus vis-à-vis d'un changement spatial. Ce constat est
481 d'autant plus important que les déménagements sont des évolutions organisationnelles qui se
482 sont largement accrues ces dernières années (e.g. INSEE, 2017). Être conscient que
483 l'attachement au lieu de travail notamment intervient dans la manifestation de certaines attitudes
484 individuelles critiques, dans ce type de contexte, ouvre de nouvelles perspectives
485 d'interventions. Former les managers à mieux prendre en considération ce facteur pourrait, en
486 effet, permettre de minimiser certains comportements de résistance vis-à-vis des
487 déménagements et, ce faisant, limiter les effets négatifs de ce type de transformations sur la vie
488 de l'entreprise et celle des salariés. À l'inverse, étant donné que la pandémie de la COVID-19
489 a favorisé largement le travail à distance, il apparaît également pertinent de s'interroger sur les
490 effets de ces nouvelles conditions d'exercice sur l'attachement au lieu de travail et
491 conséquemment sur leurs répercussions lors de la sortie de crise sanitaire en termes d'adhésion
492 des collaborateurs à de futurs projets d'évolution spatiale de leurs organisations du travail.

493

494

495

496

497

498

499 Déclaration d'intérêts

500 Les auteurs déclarent ne pas avoir de lien d'intérêts

Références bibliographiques

- 501
502 Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human*
503 *Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- 504 Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour : Reactions and reflections. *Psychology &*
505 *Health*, 26(9), 1113-1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- 506 Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*
507 (Pbk. ed). Prentice-Hall.
- 508 Al-Haddad, S., & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature : A
509 model for successful change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(2),
510 234-262. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0215>
- 511 Anton, C. E., & Lawrence, C. (2016). The relationship between place attachment, the theory
512 of planned behaviour and residents' response to place change. *Journal of*
513 *Environmental Psychology*, 47, 145-154. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2016.05.010>
- 514 Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and
515 resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial*
516 *Psychology*, 39(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1136>
- 517 Bonaiuto, M., Aiello, A., Perugini, M., Bonnes, M., & Ercolani, A. P. (1999).
518 Multidimensional perception of residential environment quality and neighbourhood
519 attachment in the urban environment. *Journal of Environmental Psychology*, 19(4),
520 331-352. <https://doi.org/10.1006/jevp.1999.0138>
- 521 Bouckenooghe, D. (2010). Positioning Change Recipients' Attitudes Toward Change in the
522 Organizational Change Literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 46(4),
523 500-531. <https://doi.org/10.1177/0021886310367944>
- 524 Brislin, R. W., & Triandis, H. C. (1980). Translation and content analysis of oral and written
525 material. In J. W. Berry (Éd.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, p.
526 389-444). Allyn and Bacon.
- 527 Clarke, D., Murphy, C., & Lorenzoni, I. (2018). Place attachment, disruption and
528 transformative adaptation. *Journal of Environmental Psychology*, 55, 81-89.
529 <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.12.006>
- 530 Cunningham, G. B., & Sartore, M. L. (2010). Championing Diversity : The Influence of
531 Personal and Organizational Antecedents. *Journal of Applied Social Psychology*,
532 40(4), 788-810. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00598.x>
- 533 Daly, J. P., & Geyer, P. D. (1994). The role of fairness in implementing large-scale change :
534 Employee evaluations of process and outcome in seven facility relocations. *Journal of*
535 *Organizational Behavior*, 15(7), 623-638. <https://doi.org/10.1002/job.4030150706>
- 536 Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1998). Moving on out : When are employees willing to
537 follow their organization during corporate relocation? *Journal of Organizational*
538 *Behavior*, 19(3), 275-288. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<275::AID-JOB840>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<275::AID-JOB840>3.0.CO;2-S)
- 540 Fleming, A., Park, S. E., & Marshall, N. A. (2015). Enhancing adaptation outcomes for
541 transformation : Climate change in the Australian wine industry. *Journal of Wine*
542 *Research*, 26(2), 99-114. <https://doi.org/10.1080/09571264.2015.1031883>
- 543 Fugate, M., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (2002). Coping with an organizational merger
544 over four stages. *Personnel Psychology*, 55(4), 905-928.
545 <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00134.x>
- 546 Gelman, A., Meng, X.-L., & Stern, H. (1996). Posterior predictive assessment of model
547 fitness via realized discrepancies. *Statistica Sinica*, 733-760.
- 548 Giauque, D. (2015). Attitudes Toward Organizational Change Among Public Middle
549 Managers. *Public Personnel Management*, 44(1), 70-98.
550 <https://doi.org/10.1177/0091026014556512>

- 551 Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change : Extension of
552 a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
553 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- 554 Inalhan, G. (2009). Attachments : The unrecognised link between employees and their
555 workplace (in change management projects). *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1),
556 17-37. <https://doi.org/10.1108/14630010910940534>
- 557 Inalhan, G., & Finch, E. (2004). Place Attachment and Sense of Belonging in the Offices.
558 *Facilities*, 15.
- 559 INSEE. (2017). *La petite couronne au cœur des transferts d'établissements franciliens*. 4.
- 560 Johnson, O. S. (2016). *Evaluating Key Predictors of Employee Response to Change in the*
561 *Pharmaceutical Industry*. Walden University.
- 562 Jorgensen, B. S., & Stedman, R. C. (2001). Sense of place as an attitude : Lakeshore owners
563 attitudes toward their properties. *Journal of Environmental Psychology*, 21(3),
564 233-248. <https://doi.org/10.1006/jevp.2001.0226>
- 565 Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2017). Linking perceived management
566 support with employees' readiness for change : The mediating role of psychological
567 capital. *Journal of Change Management*, 17(1), 47-66.
568 <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1214615>
- 569 Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and
570 work-family conflict : A meta-analysis clarifying the influence of general and work-
571 family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2),
572 289-313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- 573 Krausz, M., Bizman, A., & Fox, S. (2002). Factors affecting post-relocation adaptation in a
574 case of an entire plant relocation. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 80-94.
575 <https://doi.org/10.1108/02683940210417021>
- 576 Kruschke, J. K., Aguinis, H., & Joo, H. (2012). The Time Has Come : Bayesian Methods for
577 Data Analysis in the Organizational Sciences. *Organizational Research Methods*,
578 15(4), 722-752. <https://doi.org/10.1177/1094428112457829>
- 579 Kyle, G., Graefe, A., Manning, R., & Bacon, J. (2003). An Examination of the Relationship
580 between Leisure Activity Involvement and Place Attachment among Hikers Along the
581 Appalachian Trail. *Journal of Leisure Research*, 35(3), 249-273.
582 <https://doi.org/10.1080/00222216.2003.11949993>
- 583 Kyle, G. T., Mowen, A. J., & Tarrant, M. (2004). Linking place preferences with place
584 meaning : An examination of the relationship between place motivation and place
585 attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 24(4), 439-454.
586 <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2004.11.001>
- 587 Laframboise, D., Nelson, R. L., & Schmaltz, J. (2002). Managing resistance to change in
588 workplace accommodation projects. *Journal of Facilities Management*, 1(4), 306-321.
589 <https://doi.org/10.1108/14725960310808024>
- 590 Lawrence, S. A., & Callan, V. J. (2011). The Role of Social Support in Coping during the
591 Anticipatory Stage of Organizational Change : A Test of an Integrative Model: Role of
592 Social Support during Organizational Change. *British Journal of Management*, 22(4),
593 567-585. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00692.x>
- 594 Lee, C.-H., Wang, M.-L., & Liu, M.-S. (2017). When and How Does Psychological Voice
595 Climate Influence Individual Change Readiness? The Mediating Role of Normative
596 Commitment and the Moderating Role of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*,
597 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01737>
- 598 Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. (2005). Readiness for organizational change : Do
599 organizational commitment and social relationships in the workplace make a
600 difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-23428.

- 601 McKay, K., Kuntz, J. R. C., & Näswall, K. (2013). *The Effect of Affective Commitment,*
602 *Communication and Participation on Resistance to Change : The Role of Change*
603 *Readiness.* 42(1), 12.
- 604 Mihaylov, N., & Perkins, D. D. (2014). Community Place Attachment and its Role in Social
605 Capital Development. In L. Manzo & P. Devine-Wright (Éds.), *Place Attachment :*
606 *Advances in Theory, Methods and Research* (p. 61-74). Routledge.
- 607 Milligan, M. J. (1998). Interactional Past And Potential : The Social Construction Of Place
608 Attachment. *Symbolic Interaction*, 21(1), 1-33. <https://doi.org/10.1525/si.1998.21.1.1>
- 609 Milligan, M. J. (2003). Loss of site : Organizational site moves as organizational deaths.
610 *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(6/7), 115-152.
611 <https://doi.org/10.1108/01443330310790615>
- 612 Moyle, P., & Parkes, K. (1999). The effects of transition stress : A relocation study. *Journal*
613 *of Organizational Behavior*, 20(5), 625-646. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<625::AID-JOB898>3.0.CO;2-7)
614 [1379\(199909\)20:5<625::AID-JOB898>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<625::AID-JOB898>3.0.CO;2-7)
- 615 Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998). *Mplus user's guide.* Muthén & Muthén.
- 616 Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2015). *Mplus user's guide (1998–2015).* Muthén & Muthén.
- 617 Paterson, J. M., & Cary, J. (2002). Organizational Justice, Change Anxiety, and Acceptance
618 of Downsizing : Preliminary Tests of an AET-Based Model. *Motivation and Emotion*,
619 23.
- 620 Peach, M., Jimmieson, N., & White, K. M. (2005). Beliefs underlying employee readiness to
621 support a building relocation : A theory of planned behavior perspective. *Organization*
622 *Development Journal*, 23, 9-22.
- 623 Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations :
624 Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of*
625 *Occupational Health Psychology*, 20(4), 470-480. <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- 626 Posada, P., & Straume, O. R. (2004). Merger, Partial Collusion and Relocation. *Journal of*
627 *Economics*, 83(3), 243-265. <https://doi.org/10.1007/s00712-004-0091-9>
- 628 Pregmark, J. E. (2019). *Mastering change through innovative initiatives : Contextual*
629 *ambidexterity as a process.* Chalmers tekniska högskola.
- 630 Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness : A
631 Multilevel Review. *Journal of Management*, 39(1), 110-135.
632 <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- 633 Ramkissoon, H., Weiler, B., & Smith, L. D. G. (2012). Place attachment and pro-
634 environmental behaviour in national parks : The development of a conceptual
635 framework. *Journal of Sustainable Tourism*, 20(2), 257-276.
636 <https://doi.org/10.1080/09669582.2011.602194>
- 637 Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail : Une démarche
638 exploratoire. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des*
639 *sciences du comportement*, 38(4), 325-336. <https://doi.org/10.1037/cjbs2006018>
- 640 Rioux, L. (2011). Workplace attachment and request for professional transfer. Study on a
641 population of french employees. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*
642 *Series VII: Social Sciences and Law*, 4(2), 91-96.
- 643 Rioux, L., & Angel, V. (2012). La satisfaction au travail. L'impact de quelques variables
644 psycho-environnementales. In D. R. Kouabenan (Éd.), *Conditions de travail,*
645 *évaluation des risques et management de la sécurité* (p. 231). L'Harmattan.
- 646 Rioux, L., & Pavalache-Ilie, M. (2013). Workplace attachment and organizational
647 commitment—Are they predictors of organizational citizenship behavior ? Study on
648 french health care workers. *Annals of the Al. I. Cuza University, Psychology Series*,
649 22(1), 5-18.

- 650 Sagie, A., Krausz, M., & Weinstein, Y. (2001). To move or not to move : Factors affecting
651 employees' actual relocation when an entire plant moves. *Journal of Occupational*
652 *and Organizational Psychology*, 74(3), 343-358.
653 <https://doi.org/10.1348/096317901167398>
- 654 Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment : A tripartite organizing
655 framework. *Journal of Environmental Psychology*, 30(1), 1-10.
656 <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.09.006>
- 657 Self, D. R., Armenakis, A. A., & Schraeder, M. (2007). Organizational Change Content,
658 Process, and Context : A Simultaneous Analysis of Employee Reactions. *Journal of*
659 *Change Management*, 7(2), 211-229. <https://doi.org/10.1080/14697010701461129>
- 660 Snir, R. (2017). Academic unit relocation : Students' pre- and post-move responses. *Journal*
661 *of Further and Higher Education*, 41(5), 581-596.
662 <https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1159286>
- 663 Soenen, G., Melkonian, T., & Ambrose, M. L. (2017). To Shift or Not to Shift? Determinants
664 and Consequences of Phase Shifting on Justice Judgments. *Academy of Management*
665 *Journal*, 60(2), 798-817. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0181>
- 666 Squires, A., Aiken, L. H., van den Heede, K., Sermeus, W., Bruyneel, L., Lindqvist, R.,
667 Schoonhoven, L., Stromseng, I., Busse, R., Brzostek, T., Ensio, A., Moreno-Casbas,
668 M., Rafferty, A. M., Schubert, M., Zikos, D., & Matthews, A. (2013). A systematic
669 survey instrument translation process for multi-country, comparative health workforce
670 studies. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 264-273.
671 <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.02.015>
- 672 Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful Organizational Change :
673 Integrating the Management Practice and Scholarly Literatures. *Academy of*
674 *Management Annals*, 12(2), 752-788. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0095>
- 675 Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change : What is the role
676 of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160-174.
677 <https://doi.org/10.1108/01425450510572685>
- 678 Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de
679 questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française.
680 *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680.
681 <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- 682 van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily Work Contexts and Resistance to
683 Organisational Change : The Role of Leader-Member Exchange, Development
684 Climate, and Change Process Characteristics. *Applied Psychology*, 57(2), 313-334.
685 <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00311.x>
- 686 Vardaman, J. M., Amis, J. M., Dyson, B. P., Wright, P. M., & Van de Graaff Randolph, R.
687 (2012). Interpreting change as controllable : The role of network centrality and self-
688 efficacy. *Human Relations*, 65(7), 835-859.
689 <https://doi.org/10.1177/0018726712441642>
- 690 Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). *Predictors and Outcomes of Openness to Changes in*
691 *a Reorganizing Workplace*. 11.
- 692 Williams, D. R., & Vaske, J. J. (2003). The Measurement of Place Attachment : Validity and
693 Generalizability of a Psychometric Approach. *Forest Science*, 49(6), 830-840.
- 694 Wynveen, C. J., Kyle, G. T., & Sutton, S. G. (2012). Natural area visitors' place meaning and
695 place attachment ascribed to a marine setting. *Journal of Environmental Psychology*,
696 32(4), 287-296. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.05.001>
- 697 Yang, Y.-F. (2016). Examining Competing Models of Transformational Leadership,
698 Leadership Trust, Change Commitment, and Job Satisfaction. *Psychological Reports*,
699 119(1), 154-173. <https://doi.org/10.1177/0033294116657586>

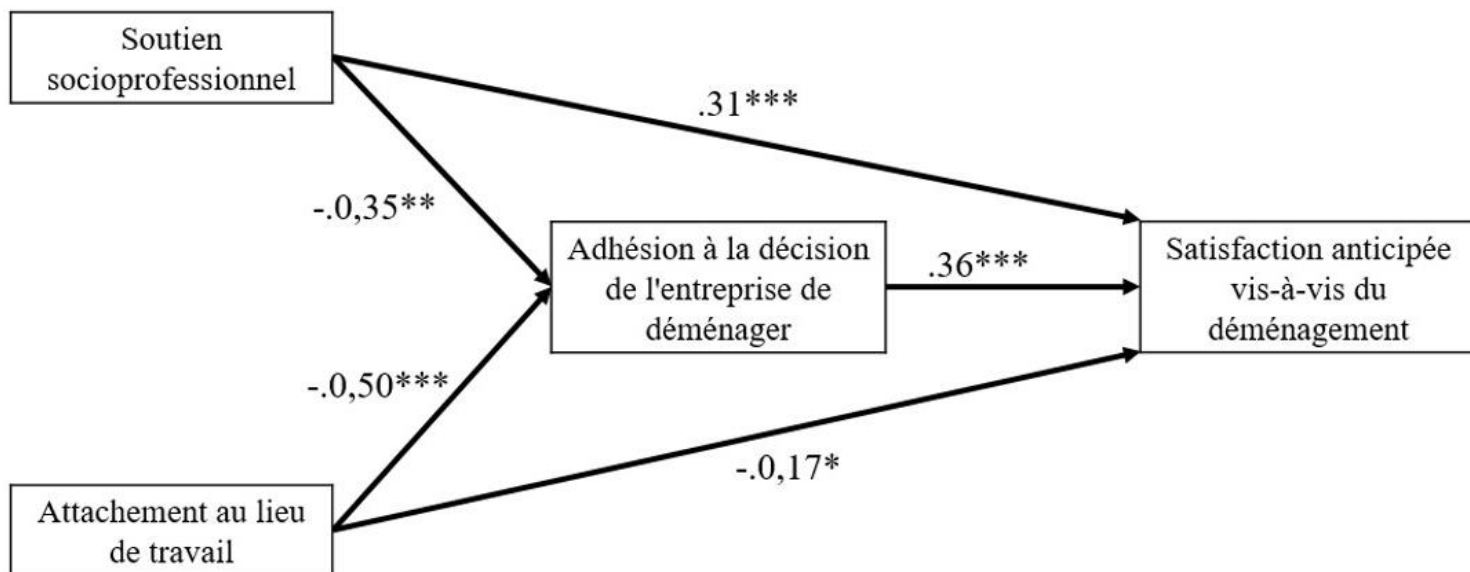
700 Tableau 1
 701 *Moyennes, Ecarts-Types et Corrélations entre les Variables Mesurées dans l'Etude 1*
 702

Variable	<i>Moy</i>	<i>ET</i>	1	2	3
1. Soutien socioprofessionnel	4,68	1,35	-		
2. Attachement au lieu	3,99	1,19	0,00	-	
3. Adhésion à la décision de l'entreprise de déménager	4,64	1,98	0,23*	-0,30**	-
4. Satisfaction anticipée	4,13	1,30	0,44***	-0,31***	0,67***

Note. $N = 116$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

703

704 Figure 1 : Résultats de l'estimation bayésienne des paramètres du modèle testé dans l'étude 1



705

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