

Travail à Temps Partiel : effets sur les attitudes et comportements au travail

par **Sandra PALMERO**
Doctorante à l'IAE d'Aix-en-Provence

Résumé :

L'aménagement du temps de travail tient actuellement une place prépondérante tant au sein des débats politiques et médiatiques (Les Echos, Janvier 1996; L'Expansion, Mars 1996), que dans les préoccupations des directeurs des ressources humaines (DRH)¹. Les entreprises font de plus en plus appel au travail à temps partiel: il représentait 14,2% de l'ensemble des salariés en 1993 contre 10,7% dix ans plus tôt². Dans cet environnement «les chercheurs en management ont la responsabilité d'investiguer les influences psychologiques et comportementales des changements dans la force de travail» (Fields et Thacker, 1991). Dans le cadre de cette recherche, nous nous proposons de mettre en évidence l'influence des différentes caractéristiques de l'emploi, tant intrinsèques qu'extrinsèques sur les attitudes et comportements au travail des salariés à temps partiel, et plus précisément, sur leur niveau de satisfaction, sur le turnover et l'absentéisme.

1. Objectif de la recherche

Le contexte économique et l'évolution sociologique liée à la place du travail dans la vie des individus (Dubin, 1972) semblent prédire un développement important du travail à temps partiel. Par conséquent, il paraît pertinent de prêter notre attention à cette forme d'emploi. De plus, l'évolution du temps de travail constitue un changement majeur et façonne la relation à l'organisation. Il est donc intéressant, dans le cadre d'une étude sur le travail à temps partiel, de se pencher plus avant sur le concept de satisfaction au travail.

A une époque où l'aménagement du temps de travail apparaît comme une priorité, il nous semble pertinent de définir comment piloter une politique de mise en place de travail à temps partiel afin d'optimiser le niveau de satisfaction au travail des individus.

Cette forme d'emploi «atypique» modifie les caractéristiques extrinsèques et intrinsèques de l'emploi. L'influence de ces caractéristiques sur le niveau de satisfaction au travail est théoriquement établie (Hackman et Lawler, 1971). Par conséquent, la satisfaction au travail est susceptible d'être modifiée par le travail à temps partiel.

1. A titre d'illustration, rappelons que la réunion de l'ANDCP du 21 Mars 1995, à Marseille, avait pour objet la loi quinquennale sur l'emploi et, plus précisément, sur les dispositions concernant l'aménagement du temps de travail.

2. Source : tableaux de l'économie française, 1994-1995. INSEE, Paris, 1994.

Cependant, au-delà de ce postulat théorique, il est intéressant de comprendre comment ces caractéristiques jouent sur le niveau de satisfaction des salariés à temps partiel.

En effet, les recherches, peu nombreuses, ayant étudié la relation entre type d'emploi, en terme d'organisation du temps de travail, et attitudes au travail présentent des résultats contradictoires (Gannon et Nothem, 1971, Hall et Gordon, 1973, Logan, O'Reilly et Roberts, 1973, Hom, 1979, Miller et Terborg, 1979).

Ces études sont difficiles à intégrer en raison de la grande diversité des échantillons, des emplois et secteurs étudiés et des mesures liées aux variables dépendantes (satisfaction au travail, implication organisationnelle).

Il apparaît néanmoins que le statut de l'emploi (temps partiel versus temps complet) est à même d'éclairer des réactions vis-à-vis de l'emploi importantes tant au niveau théorique qu'au niveau managérial.

Si la littérature sur les caractéristiques démographiques des salariés à temps partiel est bien documentée (Rothberg et Cook, 1985; Hart, 1987), les caractéristiques psychologiques, les attitudes et comportements de ces salariés particuliers semblent avoir été relativement ignorés par la recherche (Eberhardt et Shani, 1984, Feldman, 1990).

Bien que les relations attitudes / comportements aient été établies pour les salariés à temps complet (Herman, 1973, Porter et Steers, 1973, Miller et Terborg, 1979), cela reste à faire pour les salariés à temps partiel. Pourtant, Rotchford et Roberts (1982) suggèrent que travail à temps partiel et travail à temps complet diffèrent notamment par les opportunités de carrière qui sont offertes aux salariés, par les différences, réelles ou perçues, au niveau de l'emploi, de l'intérêt de la tâche et de l'environnement au travail.

Feldman (1990) avance que la nature même du travail à temps partiel influence les attitudes et comportements au travail des salariés mais sans vérification empirique. C'est pourquoi, une recherche empirique portant sur les effets de cette forme «atypique» d'emploi sur la satisfaction au travail paraît essentielle. D'autant plus que la satisfaction au travail est un signal opportun et fiable pour de nombreux éléments individuels et organisationnels, comme la qualité de la vie au travail ou le turnover (Muchinsky, 1977).

Face à ce constat, nous nous proposons d'éclairer l'influence des différentes caractéristiques de l'emploi, tant intrinsèques (intérêt de la tâche, autonomie, compétences requises...) qu'extrinsèques (salaire, avantages sociaux...) sur les attitudes au travail des salariés à temps partiel, et, plus précisément, sur leur niveau de satisfaction.

Intérêt de la recherche:

D'un point de vue théorique, l'intérêt de cette recherche est d'approfondir le concept de travail à temps partiel, de le situer dans un cadre théorique précis.

La revue de la littérature fait apparaître que peu de recherches théoriques se sont intéressées au lien existant, d'une part, entre caractéristiques intrinsèques et extrinsèques du travail à temps partiel et satisfaction au travail, et, d'autre part, entre type de temps partiel et satisfaction.

Sur un plan managérial, dans le contexte actuel, il apparaît essentiel de connaître les effets du travail à temps partiel sur les attitudes et comportements au travail, de posséder un éclairage théorique et empirique du niveau de satisfaction au travail des salariés à temps partiel. Cette connaissance permettra aux décideurs de mieux gérer cette catégorie de salariés, en leur indiquant comment mettre en place une politique de travail à temps partiel afin d'optimiser le niveau de satisfaction au travail des individus.

En effet, selon Muchinsky (1977) et Miller et Terborg (1979), la satisfaction au travail est un signal opportun et fiable pour de nombreux éléments individuels et organisationnels, comme le turnover, l'absentéisme. Par conséquent, une étude portant sur les éléments influençant la satisfaction peut aider les managers à comprendre les dysfonctionnements, à les maîtriser et ainsi à améliorer la performance de leur entreprise.

2. Eléments de définition

Légalement (Art. 212.4.2 du Code du Travail), le salarié à temps partiel est un salarié pour lequel la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle de la durée légale du travail.

Cependant, au delà d'une définition purement juridique, la désignation «travail à temps partiel» regroupe une très grande diversité de modalités: nombre d'heures effectuées, caractère annuel ou saisonnier de l'emploi, temps de travail choisi ou imposé, etc. Il nous apparaît que les différents types de travail à temps partiel possèdent des caractéristiques spécifiques. Par voie de conséquence, ils ne produisent pas les mêmes implications sur le niveau de satisfaction des individus.

On s'attend notamment à des différences majeures au niveau des attitudes et des comportements au travail selon le type de temps partiel que le salarié occupe (Feldman, 1990). C'est pourquoi il semble primordial de distinguer les diverses modalités, de les répertorier, et de se pencher, à partir de la typologie mise en place, sur l'effet d'un type de travail à temps partiel donné sur la satisfaction au travail des individus.

Feldman, en 1990, fait le même constat et suggère une reconceptualisation de la recherche dans ce domaine notamment en ce qui concerne la non homogénéité du terme «travail à temps partiel». En effet, ce dernier recouvre tant de modalités distinctes qu'il ne peut être pris dans sa globalité. Il nous apparaît qu'un temps partiel à vingt heures hebdomadaires, par exemple, est tout aussi éloigné d'un temps complet que d'un trois-quarts temps.

En outre, pour cet auteur, il existe des différences théoriques majeures entre les types de temps partiel qui déterminent dans une large proportion les motivations et les niveaux de satisfaction des salariés à temps partiel. Il définit cinq dimensions du temps partiel, d'où, par la suite, de nombreux types de temps partiel :

- 1 - Permanent versus temporaire
- 2 - Salarié versus Intérimaire
- 3 - Annuel versus saisonnier
- 4 - Emploi principal versus second emploi
- 5 - Volontaire versus involontaire

Il semble judicieux, sur cette base, puis en intégrant des dimensions plus spécifiques au contexte français et aux pratiques des entreprises, de mettre en place une typologie des différentes modalités de temps partiel.

S'intéresser à des types précis donnera des indications plus détaillées de l'influence du travail à temps partiel sur la satisfaction au travail.

Au delà de la distinction entre types objectifs, c'est-à-dire basés sur des dimensions objectives des diverses modalités de travail à temps partiel, il nous apparaît nécessaire de faire la distinction entre salariés à temps partiel et salariés périphériques. Dans certaines études, en effet, les salariés à temps partiel sont considérés comme des salariés périphériques, c'est-à-dire un agrégat des employés qui ont une faible implication dans leur carrière, une faible implication dans l'organisation et peu d'attachement à leur emploi. Mais, le travail à temps partiel n'implique pas nécessairement un sentiment de périphérialité (Gannon, 1975; Feldman, 1990).

3. Revue de littérature

Peu de recherches antérieures ont cherché à comprendre le lien existant entre travail à temps partiel et satisfaction au travail.

Néanmoins, Miller et Terborg (1979) ont trouvé des différences significatives d'attitude au travail entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet. Les salariés à temps partiel

expriment un niveau de satisfaction plus faible vis-à-vis du travail, des avantages et de l'emploi dans son ensemble, et ce même lorsque les effets du sexe et de la période de travail sont contrôlés.

Ceci implique que la différence de statut entre temps partiel et temps complet ne peut être ignorée dans les recherches sur les attitudes au travail.

Quelques études sur le lien entre travail à temps partiel et satisfaction au travail ont été recensées. Nous pouvons notamment, ici, en présenter succinctement cinq.

Gannon et Nothorn (1971) ont étudié les différences entre salariés travaillant à temps partiel sur le long terme, et ceux pour qui cette forme d'emploi représente du court terme, au sein d'une chaîne de supermarchés.

D'après ces auteurs, il n'y a pas de différence de satisfaction en fonction de l'organisation du temps de travail. Cependant, les évaluations subjectives de performance étaient plus élevées pour les salariés qui ont plus d'ancienneté dans l'entreprise (distinction entre salariés qui ont passé moins de deux ans dans l'entreprise avant de la quitter et ceux qui sont toujours dans l'entreprise après deux ans).

Logan, O'Reilly et Roberts (1973), sur un échantillon d'employées du secteur hospitalier, n'ont pas trouvé de différences significatives de satisfaction, mesurée par le *Job Descriptive Index* (Smith, Kendall et Hulin, 1969), entre salariées à temps partiel et salariées à temps complet.

Hall et Gordon (1973) ont étudié une population de femmes diplômées (*college graduate*). Ils ont mis en évidence une satisfaction vis-à-vis de leur carrière moins grande ainsi qu'un conflit de rôle plus important chez les femmes à temps partiel. Ces auteurs ont conclu que la différence entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet est aussi marquée que celle existant entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas.

Hom, Miller et Hulin (1977) ont étudié des employés à temps partiel d'une entreprise de vente au détail. Bien que les employés à temps partiel saisonnier ainsi que les salariés travaillant peu d'heures par semaine soient moins satisfaits que les salariés à temps partiel régulier et ceux travaillant beaucoup d'heures par semaine, ces différences disparaissent quand la variance liée aux caractéristiques démographiques est contrôlée.

Miller et Terborg (1979) ont étudié un échantillon de cadres seniors dans une entreprise de vente au détail de marchandises, échantillon sur lequel des différences objectives, entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet, existaient quant aux avantages et aux fonctions occupées. En effet, seuls les salariés à temps complet pouvaient prétendre à des avantages dès leur embauche. De plus, de nombreux chefs d'unité voyaient les salariés à temps partiel comme des employés temporaires à affecter au travail non terminé des salariés à temps complet et aux tâches les moins valorisantes. Par contre, le taux horaire du salaire et les opportunités de promotion étaient identiques. Les auteurs s'attendaient donc à mettre en évidence des différences négligeables d'attitude envers le salaire et les opportunités de carrière. Les résultats de Miller et Terborg (1979) ont mis en évidence que, d'une part, les employés à temps complet sont plus satisfaits en ce qui concerne les avantages et le travail que les salariés à temps partiel, et que, d'autre part, la satisfaction augmente avec la période de travail. Enfin, les femmes sont plus satisfaites que les hommes.

Cependant, afin de mieux cerner le phénomène, il est important de comprendre les divers motifs de satisfaction au travail et l'importance relative des diverses facettes du travail selon les groupes de salariés. La connaissance des modèles de satisfaction devrait ensuite être utilisée pour corriger ou améliorer les aspects de l'environnement de l'emploi qui sont importants pour une population particulière.

Cette information est plus précieuse que la simple connaissance du niveau de satisfaction d'un groupe par rapport à un autre (Logan, O'Reilly et Roberts, 1973).

Une revue de la littérature en psychologie indique que peu de choses sont connues sur les caractéristiques, les attitudes ou les comportements des employés à temps partiel.

Rotchford et Roberts (1982) et, plus récemment, Feldman (1990) relèvent que, malgré

leur importance, notamment numérique, les salariés à temps partiel sont encore bien souvent oubliés par la recherche organisationnelle. Pourtant, la plupart des recherches sur les salariés à temps partiel se sont centrées sur les différences entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel (Jackofsky et Peters, 1987, Wakefield, Curry, Mueller et Price, 1987).

Selon Miller et Terborg (1979), les salariés à temps partiel devraient réagir différemment aux stimuli organisationnels que les salariés à temps complet. Si des différences importantes existent, des recherches devraient les étudier :

- en comparant le groupe des salariés à temps partiel à celui des salariés à temps complet.
- en indiquant les similarités ou les différences au sein de groupes séparés de salariés à temps partiel. En ce sens, il pourrait être judicieux de comparer les salariés qui préfèrent travailler à temps partiel à ceux qui conçoivent leur temps partiel comme un premier pas vers le temps complet.

Logan, O'Reilly et Roberts (1973) montrent des motifs différents de réaction des salariés à temps partiel de ceux à temps complet. Ils illustrent également qu'il est important de comparer les motifs de satisfaction à travers des groupes de salariés et non pas simplement d'obtenir des informations sur leur satisfaction relative.

Les salariés à temps partiel, nous l'avons vu, ne doivent pas être appréhendés dans la recherche comme des salariés périphériques a priori. Cependant, le concept théorique d'appartenance partielle («partial inclusion», Katz et Kahn, 1978) peut s'avérer utile pour les recherches sur les différences liées au statut de l'emploi. Selon ce concept, les individus sont concernés par le fonctionnement d'un système social sur une base segmentée ou partielle. Bien que le système social d'une organisation demande aux employés d'adopter des attitudes et des comportements spécifiques, l'organisation ne contrôle pas la totalité des facteurs physiques et psychologiques de chacun de ses employés. Le degré d'appartenance exigé est supposé varier avec les individus et leur position dans l'organisation. Ainsi, les salariés à temps partiel sont moins intégrés dans le système social de l'organisation et plus dans des systèmes sociaux extra organisationnels. Par conséquent, ils supporteront différemment les demandes de l'organisation: ils seront plus affectés que les salariés à temps complet par des changements dans leur environnement social que par des changements dans leur environnement de travail dans la mesure où ils ont des positions dans plus de réseaux sociaux et sont plus impliqués dans ces autres rôles.

Une bonne partie d'auto sélection vers l'emploi à temps partiel peut être due précisément au fait que l'engagement de l'individu dans d'autres rôles limite la quantité de temps consacrée à son emploi. Le nombre de rôles non organisationnels et l'importance relative de ces rôles peut fournir des indices du degré d'appartenance et d'attachement au rôle lié au travail dont font preuve les employés.

Feldman (1990) avance que l'étendue de l'influence qu'a l'appartenance partielle des salariés à temps partiel sur leurs perceptions de l'équité et leur satisfaction au travail est méconnue. Il est donc important de découvrir quels facteurs peuvent amener les salariés à temps partiel à se sentir périphériques par rapport à leur organisation et quels facteurs peuvent les amener à s'impliquer fortement.

Une définition affinée de ce que l'on entend par «travail à temps partiel» est primordiale car il nous semble qu'une recherche sur ce thème ne peut se contenter d'une définition agrégée du concept central, concept dans lequel l'homogénéité est absente.

Cependant, bien que le type de temps partiel ait un certain impact sur les attitudes et comportements des employés, il est également clair que les différences individuelles, et particulièrement les variables démographiques, jouent un rôle majeur.

En effet, selon Feldman (1990), il peut aussi y avoir une certaine causalité réciproque: des groupes démographiques donnés s'orienteraient vers des types de temps partiel spécifiques. Par exemple, les individus qui prennent plaisir à travailler et qui donnent une grande valeur au travail risqueront fort d'être employés à temps complet (ou à temps partiel

avec un nombre d'heures important). De la même manière, les salariés qui ont bénéficié de formation professionnelle pendant de nombreuses années seront plus motivés à chercher un emploi à temps complet, en dépit de leurs responsabilités familiales, parce qu'ils aspirent à une meilleure socialisation professionnelle (Feldman, 1990).

Les variables démographiques qui ont été examinées de plus près dans les recherches antérieures sont: l'âge (Bosworth et Holden, 1983; Soumerai et Avorn, 1983); le sexe (Haring, Okun et Stock, 1984; Rothberg et Cook, 1985); la situation familiale et le nombre d'enfants (Hart, 1987; Nakamura et Nakamura, 1983; Presser, 1986). Les salariés à temps partiel sont dans leur grande majorité des femmes mariées qui ont au moins un enfant à charge³.

Selon Feldman (1990), il existe au moins deux raisons qui expliquent l'influence des variables démographiques :

1 - les différents groupes démographiques vont se tourner vers des types de temps partiel différents.

2 - les différents groupes démographiques peuvent pondérer différemment les facettes du temps partiel lors de l'évaluation de leur satisfaction globale ou de leur motivation.

On peut donc s'attendre à ce que le salarié à temps partiel ait des attentes différentes de celles des salariés à temps complet.

D'après Moore (1965), les individus utilisent fréquemment le temps partiel comme évasion des tâches domestiques, comme une source de revenu supplémentaire pour la famille, ou comme une mesure intérimaire en attendant de trouver un emploi à temps complet.

On peut s'attendre logiquement à ce que les perceptions et les besoins des salariés à temps partiel soient différents de ceux des salariés à temps complet pour qui le travail serait plus important. Si cela se vérifie, les salariés à temps partiel seront motivés par un ensemble de construits différent de celui des salariés à temps complet. Ces différences devraient avoir un effet sur la satisfaction au travail (Logan, O'Reilly et Roberts, 1973).

Bien que des recherches aient été menées sur les différences de réaction vis-à-vis du temps partiel, peu de recherches théoriques ont cherché à expliquer ces différences.

Pourtant, les variables démographiques ne devraient pas être utilisées pour la simple description des différents groupes de salariés à temps partiel. Il est important d'en savoir plus sur leurs attentes, sur les besoins qu'ils essayent de satisfaire, et sur les buts qu'ils essayent d'atteindre, et, ce afin de mieux comprendre les satisfactions et les frustrations de ces salariés particuliers.

Or, ce qui motive les différents groupes démographiques à entrer sur le marché du travail sur la base du temps partiel, ou, inversement, ce qui les motive à partir, n'a pas été investigué. Comme on peut s'attendre à ce que ces motivations pour travailler à temps partiel influencent les expériences au travail des salariés et leur statut de titulaire dans l'organisation (Feldman, 1990), de telles recherches sont légitimes.

Au delà des types de temps partiel et des variables démographiques, la recherche suggère que les perceptions de l'équité influencent également les sentiments de satisfaction des salariés à temps partiel (Feldman, 1990).

Comme le soulignent Miller et Terborg (1979) et Rotchford et Roberts (1982), une question théorique majeure qui a besoin d'être éclairée est le cadre de référence qu'utilisent les salariés à temps partiel pour évaluer leurs expériences. Traditionnellement, ce cadre de référence était les salariés à temps complet qui conservaient le même emploi. Pour certains groupes de salariés à temps partiel, cela peut d'ailleurs être le cas. Cependant, pour d'autres,

3. Pour plus de précisions sur les caractéristiques démographiques des salariés à temps partiel, cf Sandra Palmero, «Les facteurs influençant le passage du temps complet au temps partiel», Mémoire de DEA, 1994.

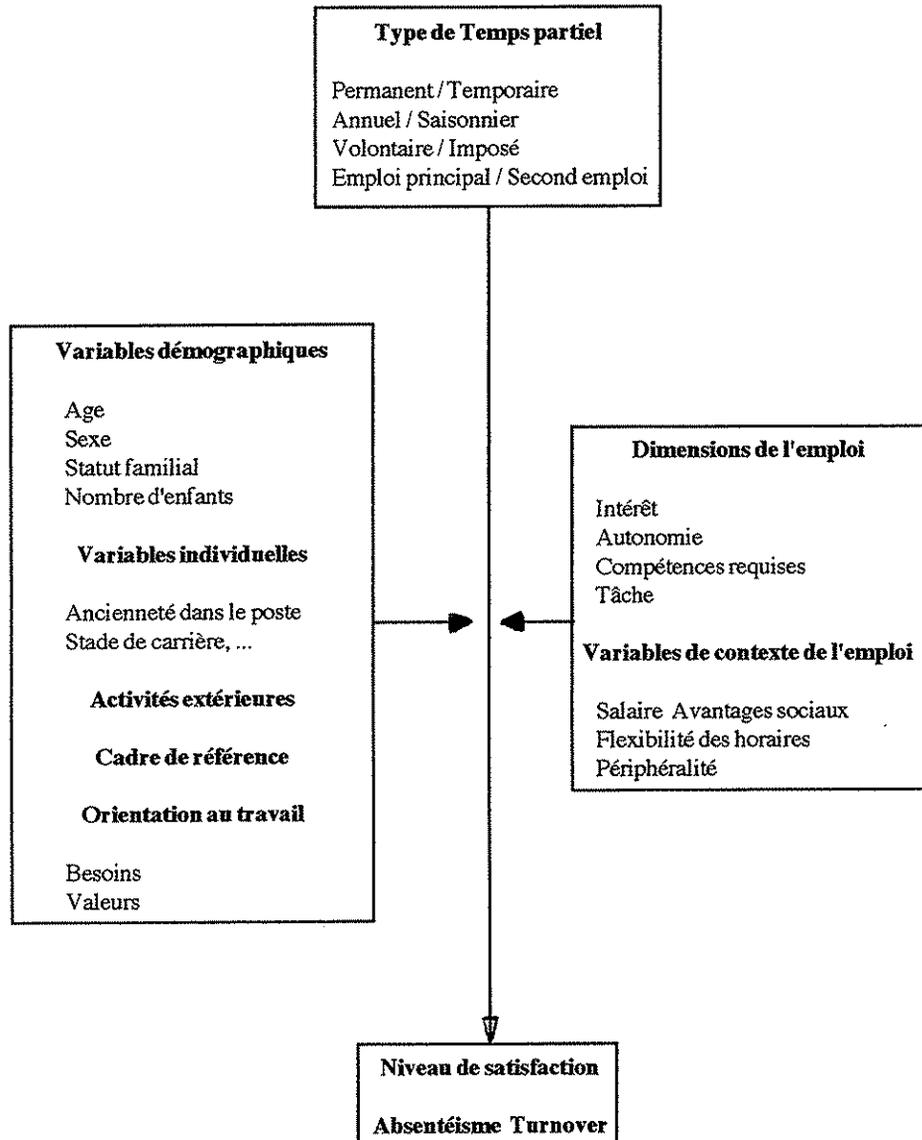
le cadre de référence peut ne pas être les salariés à temps complet.

Miller et Terborg (1979) avancent que le cadre de référence choisi permet de prédire certaines facettes de l'emploi, alors que la comparaison sociale (Goodman, 1977) permet d'en prédire d'autres.

Mieux connaître ces cadres de référence est vital pour les chercheurs qui s'intéressent aux salariés à temps partiel car la notion d'iniquités perçues par rapport aux salariés à temps complet est implicite dans l'étude des attitudes et de la performance au travail.

4. Modèle de recherche

Ces éléments tirés de la littérature permettent de formaliser le modèle de recherche suivant :



Eléments de méthodologie

Nous avons conscience que le nombre de variables du modèle conceptuel est important. Par conséquent, il convient de choisir, parmi ces variables, les plus pertinentes.

Pour cela, nous allons réaliser une phase qualitative est sur le point d'être mise en place. Il s'agit de réaliser des entretiens en profondeur auprès d'une trentaine de directeurs des ressources humaines d'entreprises de plus de 300 salariés (limite inférieure légale de publication d'un bilan annuel du temps partiel) ainsi qu'auprès d'une trentaine de salariés à temps partiel. L'objectif est double:

- Mettre en place une typologie du travail à temps partiel, et, par là, délimiter le cadre de notre recherche en nous focalisant sur certaines modalités de travail à temps partiel.
- Finaliser le modèle conceptuel.

Puis, dans une phase quantitative, nous procéderons par questionnaire sur un échantillon de salariés à temps partiel, dont l'organisation du temps de travail correspondra à une des modalités de temps partiel retenues; et un échantillon de contrôle composé de salariés à temps complet.

Bibliographie

- Brayfield et Rothe. «An index of job satisfaction». *Journal of Applied Psychology*, 1951, 35, 307-311.
- Bosworth T.W. et Holden, K.C. «The role part-time job options play in retirement timing of older Wisconsin state employees». *Aging and Work*, 1983, 6 (1), 31-36.
- Deutermann W.V. et Campbell Brown S. «Voluntary part-time workers: a growing part of the labor force». *Monthly Labour Review*, June 1978, 101 (6), 3-10.
- Dubin R. et Goldman D.R. «Central Interests of American Middle Managers and Specialists». *Journal of Vocational Behavior*, 1972, 2, 133-141.
- Dubin R., Champoux J.E. et Porter L.W. «Central Life Interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers». *Administrative Science Quarterly*, September 1975, 20, 411-421.
- Eberhardt B.J. et Shani A.B. «The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction». *Academy of Management Journal*, 1984, 27 (4), 893-900.
- Echos (Les). Dossier «L'aménagement du temps de travail», 26 Janvier 1996, 31-34; 40.
- Expansion (L'). Dossier «Travailler moins», n°520, 7-20 Mars 1996, 66-78.
- Feldman D.C. «Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work». *Academy of Management Review*, 1990, 15 (1), 103-112.
- Fields M.W. et Thacker J.W. «Job related attitudes of part-time and full-time workers». *Journal of Managerial Psychology*, 1991, 6 (2), 17-20.
- Gannon M. «The management of peripheral employees». *Personel Journal*, 1975, 54, 482-486.
- Gannon M.J. et Nothorn J.C. «A comparison of short-term and long-term part-time employees». *Personel Psychology*, 1971, 24, 687-696.
- Goodman P.S. «Social comparison processes in organizations». In B.M. Staw et G.R.
- Hackman J.R. et Lawler E.E. «Employee reactions to job characteristics». *Journal of Applied Psychology Monograph*, 1971, 55, 259-286.
- Hall D.T. et Gordon F.E. «Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior, and satisfaction». *Journal of Applied Psychology*, 1973, 58, 42-48.
- Haring M.J., Okun M.A. et Stock W.A. «A quantitative synthesis of literature on work status and subjective well-being». *Journal of Vocational Behavior*, 1984, 25, 316-324.
- Hart R.A. «Working time and employment» 1987, Boston : Allen et Unwin.
- Herman J.B. «Are situational contingencies limiting job attitude-job performance relationships?». *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973, 10, 206-232.
- Hom P.W. «Effects of job peripherality and personal characteristics on the job satisfaction of part time workers». *Academy of Management Journal*, 1979, (3), 551-565.
- Jackofsky E.F. et Peters L.H. «Part-time versus full-time employment status differences: A replication and extension». *Journal of Occupational Behavior*, 1987, 8, 1-9.

Katz D. et Kahn R. «The social psychology of organizations» (2ème éd.). New York: Wiley, 1978.

Lawler E.E. et Hall D.T. «Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation». *Journal of Applied Psychology*, 1970, 54, 305-312.

Logan N., O'Reilly C.A. et Roberts K.H. «Job satisfaction among part-time and full-time employees». *Journal of Vocational Behavior*, 1973, 3, 33-41.

Miller H.E. et Terborg J.R. «Job attitudes of part-time and full-time employees». *Journal of Applied Psychology*, 1979, 64, 380-386.

Muchinsky P. «Employee absenteeism: A review of the literature». *Journal of Vocational Behavior*, 1977, 10, 316-340.

Nakamura A. et Nakamura M. «Part-time and full-time work behavior of married women: A model with doubly truncated dependent variable». *Canadian Journal of Economics*, 1983, 16, 229-257.

Porter L. et Steers R. «Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism». *Psychological Bulletin*, 1973, 80, 151-176.

Presser H.B. «Shift work among American women and child care». *Journal of Marriage and the Family*, 1986, 48, 551-563.

Rotchford N.L. et Roberts K.H. «Part-time workers as missing persons in organizational research». *Academy of Management Review*, 1982, 7 (2), 228-234.

Rothberg D.S. et Cook B.E. «Part-time professional» 1985, Washington, DC: Acropolis Books.

Soumerai S.B. et Avorn J. «Perceived health, life satisfaction, and activity in urban elderly: A controlled study of the impact of part-time work», *Journal of Gerontology*, 1983, 38, 356-362.

Wakefield D.S., Curry J.P., Mueller C.W. et Price J.L. «Differences in the importance of work outcomes between full-time and part-time hospital employees». *Journal of Occupational Behavior*, 1987, 8, 25-35.