

L'insécurité au travail et le bien-être subjectif : la promesse non tenue de l'intelligence émotionnelle.

Auteur 1 : OUBERKA Yahia.

Auteur 2 : MESSAOUDI Abderrahman.

Yahia OUBERKA, (doctorant)
Laboratoire Nouvelles Pratiques de Gestion
Cadi Ayyad, FSJES, Marrakech, Maroc

Abderrahman MESSAOUDI, (directeur de thèse)
Laboratoire Nouvelles Pratiques de Gestion
Cadi Ayyad, FSJES, Marrakech, Maroc

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : OUBERKA .Y & MESSAOUDI .A (2024) « L'insécurité au travail et le bien-être subjectif : la promesse non tenue de l'intelligence émotionnelle », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 22 » pp: 0185 – 0207.

Date de soumission : Janvier 2024

Date de publication : Février 2024



DOI : 10.5281/zenodo.10613593
Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

Ce document de recherche met en lumière l'effet de la perception de l'insécurité au travail sur le bien-être subjectif et l'effet modérateur de l'intelligence émotionnelle. Les données empiriques ont été collectées au moyen d'un questionnaire électronique. 126 éducatrices préscolaires appartenant à la région de Souss-Massa au Maroc ont participé à l'enquête. Pour tester nos hypothèses de recherche, nous nous sommes appuyés sur le logiciel "Smart-PLS". Les résultats ont été quelque peu contradictoires dans la mesure où l'intelligence émotionnelle conduit à l'érosion du bien-être subjectif et l'exacerbation de l'effet négatif de l'insécurité de l'emploi sur le bien-être subjectif. Néanmoins, les résultats montrent que l'insécurité au travail nuit au bien-être subjectif. En fait, cet article revêt une grande importance scientifique et managériale car il va enrichir la littérature existante sur les sujets de l'insécurité de l'emploi, de l'intelligence émotionnelle et du bien-être subjectif dans les contextes culturels non occidentaux. En outre, l'étude sensibilisera les managers et les décideurs politiques à l'importance d'utiliser efficacement l'intelligence émotionnelle pour gérer le stress au travail.

Mots clés : l'insécurité au travail, le bien-être subjectif et l'intelligence émotionnelle

Abstract

this research paper sheds the light on the effect of job insecurity perception on subjective wellbeing and the moderating effect of emotional intelligence. The empirical data have been collected via an electronic questionnaire. 126 female preschool educators belonging to Souss-Massa region in Morocco have taken part in the survey. To test our research hypotheses, we count on "Smart-PLS" software. The findings have been somehow contradictory insofar that emotional intelligence leads to the erosion of subjective wellbeing and it exacerbates the negative effect of job insecurity on the subjective wellbeing. Nevertheless, the results show that job insecurity harms subjective wellbeing. In fact, this paper bears a great scientific and managerial importance as it will enrich the extant literature on the subjects of job insecurity, emotional intelligence and subjective wellbeing in the non-western cultural contexts. Besides, the study will raise the awareness of managers and policy decision makers to the importance of using emotional intelligence effectively to deal with organizational stress.

Keywords : job insecurity, subjective well-being and emotional intelligence

Introduction

L'insécurité au travail est un phénomène inhérent aux sociétés modernes (Sverke et al., 2006). A travers le monde, les employés font face à l'avenir incertain de leur poste d'emploi (Shoss, 2017). Tous les secteurs d'activité publics ou bien privés sont largement touchés par cette instabilité professionnelle. Cela découle des réformes néolibérales entreprises par les états pour se conformer aux normes internationales dans la gestion des organisations (Tolofari, 2005). La quête de d'efficacité et d'efficience par le biais d'un dispositif néolibéral est fortement contestée par les employés et leurs unions syndicales (Oh & Park, 2011).

Le new public management notamment dans le secteur de l'enseignement se voit comme un choix indispensable et inévitable pour une allocation optimale des ressources disponibles afin d'atteindre les objectifs escomptés (Verger & Curran, 2014). A l'instar de plusieurs pays dans le monde, le Maroc s'est engagé depuis deux décennies dans un processus de réforme de son système éducatif (Charte Nationale d'Education et de Formation, 1999) pour s'aligner aux objectifs des Nations Unies dans ce domaine (Fyfe, 2007). Dans ce sillage, un programme de généralisation de l'enseignement préscolaire est mis en place (CSEFRS, 2015).

Or, la pérennité et le succès réel de n'importe quelle action réformatrice ne peuvent aboutir sans la prise en compte des conditions des parties prenantes particulièrement les employés (Duthilleul, 2005). Ainsi, il est impératif de s'intéresser au bien-être des éducateurs et enseignants dans la mesure où ce segment professionnel pratique un métier physiquement et mentalement exigeant et souvent dans des conditions précaires (Renshaw et al., 2015). Partant de ce fait, on s'interroge sur les mécanismes possibles pour préserver et optimiser le bien-être subjectif en cas de perception de l'insécurité au travail (Vesely & Saklofske, 2018).

En effet, une myriade de recherches a mis l'accent sur les ressources personnelles susceptible d'atténuer les effets négatifs de l'insécurité au travail sur le bien-être subjectif, notamment ; l'employabilité (Aybas & Dündar, 2015), la spiritualité (Khari & Sinha, 2020) etc. Cependant, l'examen du rôle modérateur de l'intelligence émotionnelle reste empiriquement peu exploré (Jordan et al., 2002 ; Cheung et al., 2016)

L'insécurité au travail est une expérience, conjointement, cognitive et émotionnelle (Borg & Elizur, 1992). Il s'agit de la peur ressentie lors de la perception d'une incertitude quant à la continuation d'une relation professionnelle (Vander Elst et al., 2014). Dans cet esprit, l'intelligence émotionnelle, qui est, en tout cas, un trait de personnalité (Petrides & Furnham, 2000) ou bien des capacités mentales de gestion des émotions (Mayer & Salovey, 1993), pourrait être une ressource personnelle susceptible d'atténuer les effets négatifs de l'insécurité au travail sur le bien-être subjective ou bien les jugements que fait l'individu sur la qualité de

sa vie (Diener et al., 1999). Partant, ce document vise à répondre à la problématique suivante : l'intelligence émotionnelle modère-t-elle la relation entre l'insécurité au travail et le bien-être subjectif des éducateurs ?

Cet article est une humble contribution à l'évolution de la recherche sur le sujet de bien-être subjectif dans les secteurs sociaux en l'occurrence l'éducation. Ce dernier est confronté à une précarisation de conditions de travail notamment au Maroc (AMEZIANE & LAMHASNI, 2019). Certes, une pléthore d'études a été menée dans ce sens, cependant, l'évaluation de la qualité de vie dans un climat d'incertitude dépend des facteurs externes à savoir la culture et les valeurs des peuples (Sulemana, 2019). Dans ce cadre, ce travail est une tentative de combler la rareté des études destinées à la clarification du rôle de modulation de l'IE dans la relation entre l'IT et le BS. Sur le plan pratique, la recherche vise à aider les gestionnaires à gérer le problème du sentiment d'insécurité au travail chez les éducateurs en investissant dans le développement personnel via la promotion de leurs compétences d'intelligence émotionnelle afin de les rendre plus résilients face aux phénomènes stressants.

L'atteinte des objectifs requiert l'adoption d'une méthodologie rigoureuse. Pour ce fait, on va mobiliser une approche quantitative en dépit de la nature exploratoire de la recherche vu la rareté des travaux sur le rôle de modulation de l'IE dans la relation entre l'IT et le BS (Thietart et al., 2014). Partant, la mobilisation du logiciel Smart-PLS semble optimale (Hair et al., 2014) En définitive, cet article vise principalement à explorer l'effet de modulation de l'IE sur la relation en l'IT et le BS dans le contexte Marocain. Ainsi, d'un premier temps, on va fouiller dans la revue de littérature pour soutenir les hypothèses fondatrices de la recherche. Ensuite, on va analyser les données collectées auprès de notre échantillon en s'appuyant sur le logiciel Smart-PLS. Après cela, les résultats obtenus seront discutés à la lumière des aboutissements des études antérieures. Enfin, on conclura ce document par une récapitulation des principaux résultats et leur application empirique.

1. Les soubassements théoriques et la construction des hypothèses

1.1. L'insécurité au travail (IT) et le bien-être subjectif (BS)

Le monde d'aujourd'hui est en grande mutation sur tous les plans. Ces changements ont des répercussions sur le fonctionnement des organisations et les relations d'emploi (Kellough, 2005). Par conséquent, la stabilité professionnelle est en train de devenir une histoire du passé (Shoss, 2017). L'employabilité substitue progressivement la sécurité d'emploi. Ainsi, les employés, peu importe leur secteur d'activité public ou bien privé, sont confrontés au phénomène de l'IT. Le construit de l'IT était premièrement défini par Greenhalgh et Rosenblatt, (1989, p. 438); « *un sentiment d'impuissance à maintenir la continuité souhaitée dans une*

situation professionnelle menacée ». Il s'agit d'un phénomène subjectif basé sur les perceptions personnelles. Partant, les mêmes informations objectives en provenance de l'environnement externe sont reçues, traitées et interprétées différemment (Klandermans et al., 2010). Cela explique l'hétérogénéité réactions émotionnelles et comportements face à une situation identique. D'une part, le chevauchement entre les dimensions subjectives et objectives et d'autre part, l'interaction des facettes cognitives et affectives, rend difficile la saisie et la mesure de ce construit (Borg & Elizur, 1992) . D'ailleurs, plusieurs conceptualisations ont été élaborées ; l'insécurité au travail est l'écart entre la sécurité d'emploi souhaitée et celle vécue, L'IT est l'incertitude de la continuité de relation de travail actuel (Sverke et al., 2002). L'IT est la perception d'une menace mettant en péril la pérennité d'un emploi ou la perception de la détérioration des conditions de travail dans une organisation (Hellgren et al., 1999). D'après les définitions mentionnées ci-dessous, il paraît que l'IT est un concept générique qui renvoie la perception d'un évènement réel ou fictif menaçant la continuité de travail ou bien érodant les conditions de travail.

Le bien-être subjectif désigne « la mesure dans laquelle une personne croit ou ressent que sa vie se déroule bien » (Diener et al., 2018; p.1). Le qualifiant « subjective » renvoie à l'aspect perceptuel de ce construit. En effet, le BS s'appuie sur les évaluations faites par une personne en quant à la qualité de sa vie en général. Ainsi, les jugements fondés sur la perception tendent de se différencier face aux mêmes circonstances objectives (ex. les indicateurs sociaux de qualité de vie) en fonction des valeurs, des objectives et de la culture de chaque personne (Diener et al., 1999). La subjectivité du bien-être implique la possibilité de la mesurer en évaluant la fréquence et l'intensité des émotions comme la tristesse, la colère et la joie des individus. Ainsi, il importe de ne pas confondre le bien-être et le bien-être subjectif. Ce dernier représente uniquement une facette de bien-être général (Diener et al., 2018). Pour bien saisir la dénotation du terme « bien-être subjectif », on fait appel à la définition de (Busseri & Sadava, 2011) ; le BS est « une évaluation globale de la satisfaction de la vie et des réactions affectives positives et négatives à sa vie ». Cette conceptualisation met en avant les composantes cognitives (la satisfaction de la vie) et affectives (l'affect positif et négatif) de BS (Busseri & Sadava, 2011). En effet, l'interaction de ces composantes dans la structure de BS interpelle encore les chercheurs (Song et al., 2020).

Si les débats sur la conceptualisation de l'IT et le BS persistent, il s'avère que la relation de causalité négative entre les deux variables unifie les chercheurs. Théoriquement, l'IT est reconnu comme un facteur de stress organisationnel non négligeable. Vraisemblablement, elle contribue à la détérioration de la santé mentale et physique des employés (Cheng & Chan,

2008). L'effet semble plus profond parmi les enseignants dont la profession est très exigeante (Vesely et al., 2013). Dans la même veine, les études empiriques transversales confirment les effets néfastes de l'IT sur le BS. L'IT était positivement liée à la détresse psychologique (.11**) et négativement liée à la satisfaction de la vie (-0.38) (Silla et al., 2008). L'IT est considérée comme responsable du déclin de BS de (-.308*) (Darvishmotevali, 2020). Ce constat est renforcé par des études longitudinales. A titre d'exemple, Cheung et al. (2016) révèlent que l'IE avait un effet immédiat et durable sur les plaintes somatiques (le bien-être) ($\beta = 0,21, p < 0,05$). Le bien-être des employés a été s'est avéré être significativement corrélé à l'IT ($r = -0,49$) (Saruhan et al., 2022). Les résultats ont montré que l'insécurité qualitative de l'emploi avait une influence négative sur le bien-être psychologique et comportemental, mais cette influence était plus importante pour le bien-être psychologique (Charkhabi, 2018). Il est prouvé empiriquement que l'IT nuit au BS même après le départ à la retraite (Barrech et al., 2016).

En s'appuyant sur les différentes preuves mentionnées ci-dessus, on présume que
H1 : l'insécurité au travail (IT) est significativement et négativement liée au bien-être subjectif (BS).

1.2. L'intelligence émotionnelle (IE) et le bien-être subjectif (BS)

L'intelligence émotionnelle est un concept en vogue surtout avec le grand intérêt apporté à la psychologie positive. L'IE se définit comme étant « la capacité de surveiller ses propres émotions et celles des autres, de les distinguer et d'utiliser ces informations pour guider sa pensée et son action » (Mayer & Salovey, 1993, p. 433). Il s'agit d'une aptitude individuelle de gérer ses émotions et celles des autres. L'IE est vue comme un type l'intelligence sociale combinant à la fois l'intelligence interpersonnelle et intra personnelle (Mayer & Salovey, 1993). D'après l'IE Petrides & Furnham (2000), il existe deux modèles de l'IE ; un modèle axé sur les traits de personnalité et un autre orienté vers les compétences. Le premier s'intéresse aux comportements constants inter situationnels. Selon ce paradigme, l'IE se manifeste par des traits ou par des comportements spécifiques comme l'empathie et l'assertivité. Par contre, le deuxième modèle voit l'IE comme étant un processus de traitement d'information émotionnelle. Dans ce cadre, les compétences d'identifier, exprimer et étiqueter les émotions sont priorisées (Petrides & Furnham, 2000). D'une façon articulée, Les compétences de l'IE sont : la précision dans (a) la perception des émotions (b) l'utilisation des émotions pour faciliter la réflexion (c) la compréhension des émotions, et (d) la gestion des émotions de manière à favoriser l'épanouissement personnel et les relations sociales (Mayer et al., 2001). En définitive, le modèle de l'IE base sur la capacité présentée par Mayer and Salovey (1997) est cohésif et

compréhensif en mettant l'accent sur les différentes étapes de développement de l'IE (N. S. Schutte et al., 1998).

Théoriquement parlant, il existe une relation étroite entre l'IE et le BS. Il y a une assomption que les individus ayant une capacité de gérer leurs émotions tendent d'avoir un niveau faible d'affect négatif et de développer un affect positif (Koydemir & Schütz, 2012). (Schutte et al. (2002) démontre que l'IE est associée avec l'inclinaison de l'individu à vivre des émotions agréables. D'autres évidences empiriques démontrent que les personnes ayant un niveau élevé de l'IE éprouvent plus de satisfaction dans la vie (Petrides et al., 2007). L'IE explique respectivement 44%, 50% et 50% de la variance de l'affect positif, de l'affect négatif et de la satisfaction de vie (Gallagher & Vella-Brodrick, 2008). Hassan (2019) a exploré les relations entre l'IE et le BS. Il a conclu que le BS des enseignants était élevé en raison de leur niveau élevé d'IE ($r=0,999^{**}$, $n=716$, $p<0,01$) (Hassan, 2019). Sur un échantillon de 308 enseignants universitaires en chine, les résultats révèlent que L'IE a un effet significatif sur le BS via la réévaluation cognitive. L'IE prédit positivement le BS (0.29^{***}) (Sha et al., 2022). Décidément, l'IE est prédictive du BS.

H2 : l'intelligence émotionnelle (IE)est significativement et positivement liée au bien-être subjectif (BS).

1.3. L'intelligence émotionnelle modère la relation entre l'insécurité d'emploi et le bien-être subjectif.

Dans un article théorique Jordan et coll. (2002) ont démontré le fonctionnement des compétences de l'IE en cas de perception d'un facteur de stress, entre autres, l'IT. En s'appuyant sur le modèle quadridimensionnel de Mayer et Salovey (1993), lesdits chercheurs prétendent que (1) la perception émotionnelle, qui fait référence à la capacité de prendre conscience de ses propres émotions et de celles des autres. Il s'agit de l'étape initiale dans le traitement de la perception de l'insécurité de l'emploi. En fait, la conscience des émotionnelles est le facteur déclencheur des réponses affectives et comportementales à l'IT. (2) l'assimilation émotionnelle désigne la capacité à distinguer les émotions ressenties dans une situation donnée et à les hiérarchiser en fonction de poids sur la pensée. Dans le contexte de la perception de l'IT, le salarié distingue l'ensemble des émotions ressenties, par exemple la colère et la frustration, et s'efforce de les différencier et les justifier. (3) La compréhension émotionnelle indique la capacité de comprendre des émotions complexes telles que les sentiments simultanés de loyauté et de trahison et la transition entre ses sentiments. La capacité de comprendre et d'analyser ce genre de sentiments est essentielle pour surmonter les réactions émotionnelles négatives. En effet, la compréhension émotionnelle conduit à concilier le sentiment de dissonance

émotionnelle générée par l'IT. (4) La gestion émotionnelle fait référence à la capacité de se connecter ou de se déconnecter de ses sentiments en fonction de leur utilité dans une situation donnée. Dans le cas de l'IT, la colère peut être soit ignorée si elle est une entrave à l'accomplissement de certaines tâches, soit acceptée si elle est considérée comme une source de motivation (Jordan et al., 2002).

Dans la même veine, Gross (1998) a mis l'accent sur la régulation des émotions. Le chercheur la définit comme étant « un processus par lesquels les individus influencent les émotions qu'ils ont, quand ils les ont, et comment ils vivent et expriment ces émotions (Gross, 1998). Ce processus peut être automatique ou contrôlé, conscient ou inconscient, et peut avoir des effets sur le processus génératif des émotions (Gross, 1998). Il en résulte que les individus peuvent maîtriser leurs réactions émotionnelles. Dans le cas d'une expérience émotionnelle négative telle que l'IE, les gens adoptent des stratégies pour l'influencer; (a) sélection de la situation (impact sur les situations susceptibles de générer des émotions négatives), (b) modification de la situation (changer la situation pour modifier son impact émotionnel), (c) déploiement attentionnel (contrôle de l'allocation de l'attention pour modifier les réponses émotionnelles) et (d) changement cognitif (changement de l'évaluation d'une situation pour influencer son impact émotionnel) (Gross, 1998).

Dans son étude empirique Sha et al. (2022) ont trouvé que l'IE impacte le BS à travers les stratégies de régulation émotionnelle. Ces dernières comprennent la réévaluation cognitive (l'évaluation d'une situation de façon à atténuer les émotions d'en engendrer et la suppression expressive (inhibition de ses propres états émotionnels face à l'autre). D'ailleurs, les employés ayant un IE élevé sont plus protégés que ceux ayant un IE faible contre les émotions négatives engendrées de la perception de l'insécurité de l'emploi (Zeidner et al., 2004). Enfin, il y a un consensus général que l'IE est pertinente pour correctement percevoir, exprimer et réguler les émotions ainsi pour faire face aux problèmes de la vie quotidienne (Koydemir & Schütz, 2012). Tenant compte de tous ces arguments théoriques et empiriques mentionnés ci-dessus, nous soutenons l'idée que les capacités de l'IE combinées sont susceptibles d'atténuer les effets indésirables de l'IT sur le BS.

H3 : l'intelligence émotionnelle (IE) modère négativement la relation entre l'insécurité au travail (IT) et le bien-être subjectif (BS)

2. La méthodologie de recherche

2.1. L'échantillon

Dans le cadre de la promotion de l'enseignement préscolaire, le Maroc s'est engagé dans un programme ambitieux dès 2018 de développement de cette partie de son système éducatif. Ainsi, des milliers de postes d'emploi ont été créés. Cependant, ces employés ne sont pas intégrés dans la fonction publique (ASSILA, 2021). Seulement un contrat de travail de durée déterminée agit leur relation d'emploi (ASSILA, 2021). Notre étude envisage de mettre l'éclairage sur cette catégorie professionnelle. Partant, un échantillon de 126 participantes de la région de Souss-Massa ont pris part à cette étude.

2.2. La mesure des construits

Pour la mesure de l'insécurité au travail, on a mobilisé l'échelle de (Vander Elst et al., 2014), elle est traduite en plusieurs langues de façon à faciliter la comparaison des études interculturelles sur ce sujet. L'instrument est composé de 4 items. Elle est suffisamment fiable; un coefficient de Cronbach alpha de .73.

Pour l'opérationnalisation de bien-être subjectif, on a opté pour The International Positive and Negative Affect Schedule Short Form (I-PANAS-SF) (THOMPSON, 2007), il s'agit de la version réduite de l'échelle de PANAS développée par (Watson et al., 1988). Elle est composée de 10 items avec des sous-échelles PA et NA à 5 items. Les sous-échelles I-PANAS-SF PA et NA avaient des alphas de Cronbach de respectivement, 0,78 et 0,76, indiquant une fiabilité adéquate. (Schutte et al., 2002; Gallagher & Vella-Brodrick, 2008; Koydemir & Schütz, 2012).

Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-10) est la version réduite de Emotional Intelligence Scale (EIS : Schutte et al., 1998), cette mesure évalue l'IE comme étant une compétence. Malgré que les propriétés psychométriques de l'instrument sont moins connues. Les études démontrent des coefficients de fiabilité sont acceptables. Elles diffèrent d'un contexte culturel à l'autre ; 0 .83 (Howell et Miller-Graff, 2014). 0 .84 (Rizzo, 2013) et entre 0.07 et 0.53 (Durosini et al., 2021).

3. L'analyse des données

3.1. La normalité des données

Bien que l'analyse à l'aide du logiciel Smart-PLS est flexible par rapport à la normalité des données, il importe de vérifier ce la distribution normale afin de donner plus de fiabilité aux résultats de la recherche (Hair et al., 2014). Pour ce fait, on fait appel au logiciel. Les tests démontrent que toutes les variables à savoir IT, l'AP, AN et IE suivent la loi gaussienne d'une

manière forte et significative soit pour le test de Kolmogorov-Smirnova (,000) ou le test de Shapiro-Wilk (,000).

3.2. L'évaluation du modèle de mesure

Avant de procéder au test des hypothèses, l'analyse PLS requiert la mise en exergue de modèle de mesure. Comme il était mentionné ci-dessus (voir la mesure des variables), tous les construits de notre modèle conceptuel sont réfléchitifs. Partant, le focus sera mis sur ; la validité convergente et la validité discriminante (Hair et al., 2014).

Pour la vérification de la validité convergente, on commence par les charges factorielles. Ces dernières renvoient à la mesure de corrélation entre chaque indicateur (item) et sa variable latente correspondante(construit). D'ailleurs, la valeur de chaque charge factorielle doit être égale ou supérieure à 0.7. Ainsi, les valeurs se situant au-dessous de ce seuil sont supprimées à condition que leur suppression ne porte pas atteinte à l'adéquation du modèle. Dès lors, les items IE_1, IE_3, IE_6 et IE_7 dont les valeurs sont successivement, 0,485, 0,646, 0,642 et 0,611; les items AN_2 et AN_4, dont les valeurs sont respectivement ; -0,229 et -0,392 ainsi que l'item IT_2 de 0,421. Tous ces indicateurs mentionnés ci-dessus sont éliminés du modèle. Cependant, l'item NA_5 ayant une charge factorielle de 0,68 est conservé de fait que son élimination débouche sur une baisse du coefficient de l'IE au-dessous de 0.7 (Hair et al., 2014).

Le tableau 1 : les charges factorielles

	AN	AP	IE	IT
AN_1	0,86			
AN_3	0,81			
AN_5	0,68			
AP_1		0,83		
AP_2		0,82		
AP_3		0,90		
AP_4		0,88		
AP_5		0,86		
IE_10			0,88	
IE_3			0,80	
IE_4			0,74	
IE_5			0,88	
IE_8			0,80	
IE_9			0,77	
IT_1				0,93
IT_3				0,79
IT_4				0,91

Source : analyse Smart-PLS

Dans la même ligne de raisonnement, on procède au calcul de l'AVE (Average Variance Extracted). Il désigne la quantité de variance que les indicateurs mesurent de manière commune avec la variable latente qu'ils représentent.

Tableau 2 : Fiabilité et validité du construit

	Alpha de Cronbach	rho_A	Fiabilité composite	Average Variance Extracted (AVE)
AN	0,70	0,76	0,83	0,62
AP	0,91	0,91	0,93	0,74
IE	0,90	0,91	0,92	0,66
IT	0,86	0,91	0,91	0,78

Source : analyse Smart-PLS

Les valeurs de fiabilité composite sont toutes supérieures à 0.7. Cela implique que les variables latentes de notre modèle sont suffisamment fiables (Hair et al., 2014). De plus, les construits sont cohérents dans la mesure où leurs coefficients d'Alpha de Cronbach sont supérieurs au 0.7. Enfin, le calcul de l'AVE (Average Variance Extracted) qui représente la quantité de variance que les indicateurs mesurent de manière commune avec la variable latente qu'ils sont censés mesurer. L'analyse démontre que (AVE) que les construits de notre modèle parviennent à expliquer plus de 0.5 de la variance des items (Hair et al., 2014). (Voir Tableau 2 : Fiabilité et validité du construit)

Pour tester de la validité discriminante de nos variables latentes. On fait appel à la méthode des charges croisées. Elle consiste à examiner les charges croisées des construits. A cet égard, les charges externes associées à un construit doivent être supérieure aux charges des autres construits (Hair et al., 2014). D'après le tableau de croisement des charges, toutes les variables de notre modèle s'alignent à cette condition. Ainsi, les items de chaque variable sont distincts. En outre, Le critère de Fornell-Larcker indique que la variance d'un facteur commun est supérieure à la variance spécifique de chaque mesure. Partant de constat, la validité discriminante est atteinte pour les différents construits (voir le tableau 4 : Critère de Fornell-Larcker).

Tableau 3 : Croisement de charges

	AN	AP	IE	IT
AN_1	0,86	-0,45	0,15	0,65
AN_3	0,81	-0,30	0,07	0,47
AN_5	0,68	-0,17	0,12	0,35
AP_1	-0,43	0,83	-0,31	-0,36
AP_2	-0,33	0,82	-0,22	-0,40
AP_3	-0,30	0,90	-0,28	-0,41
AP_4	-0,37	0,88	-0,34	-0,37
AP_5	-0,36	0,86	-0,24	-0,36
IE_10	0,18	-0,29	0,88	0,02
IE_3	0,10	-0,28	0,80	0,04
IE_4	0,08	-0,22	0,74	0,07
IE_5	0,12	-0,29	0,88	-0,07
IE_8	0,08	-0,23	0,80	0,06
IE_9	0,12	-0,28	0,77	0,01
IT_1	0,64	-0,47	0,08	0,93
IT_3	0,40	-0,23	-0,10	0,79
IT_4	0,62	-0,42	0,03	0,91

Source : analyse Smart-PLS

Tableau 4 : Critère de Fornell-Larcker

	AN	AP	IE	IT	Validité discriminante
AN	0,79	-0,42	0,15	0,65	oui
AP		0,86	-0,33	-0,44	oui
IE			0,81	0,02	oui
IT				0,88	oui

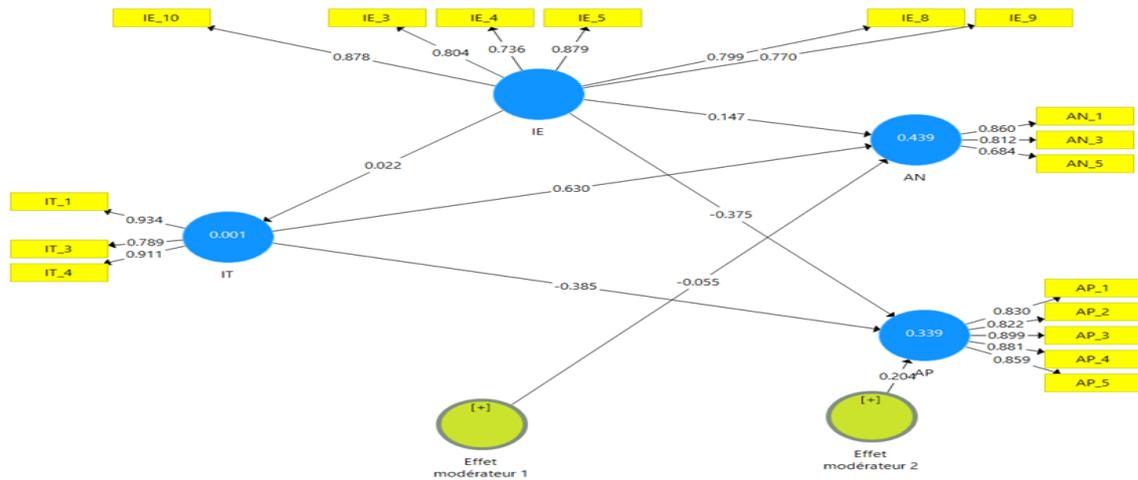
Source : analyse Smart-PLS

En définitive, les résultats des analyses statistiques indiquent explicitement que les variables latentes de notre modèle de recherche répondent positivement aux divers critères et indicateurs de validité convergente et de validité discriminante. Alors que ce prérequis est satisfait, il est permmissible d'envisager l'évaluation du modèle de structure (Hair et al., 2014).

3.3. L'évaluation du modèle de structure

Avant de procéder à l'analyse des coefficients de cheminement, il est normalement nécessaire d'examiner la colinéarité du modèle de structure dans la mesure où ces coefficients pourraient être biaisés s'il existe d'un niveau significatif de colinéarité entre les variables prédictives (Hair et al., 2014). Étant donné que notre modèle comporte seulement une seule variable indépendante à savoir l'insécurité au travail, le problème de colinéarité n'est pas posé.

Figure 1 : le modèle structurel



Source : Analyse Smart-PLS

La précision prédictive de notre modèle structurel R^2 varie entre 0,44 et 0,34. Cela veut dire la variable exogène (IT) prédite 44% et 34% de la variance de l'AN et l'AP. Ainsi, l'indicateur de prédiction du modèle est modéré (Chin, 1998).

Tableau 5: Coefficients de détermination (valeur R2)

	R ²	R Carré Ajusté
AN	0,44	0,42
AP	0,34	0,32
IT	0,00	-0,01

Source : analyse Smart-PLS

Sur la base des différents indices d'ajustement, on constate que notre modèle à une qualité d'adéquation qui est relativement bonne. Pour l'indice d'ajustement SMSR (Standardized Mean Square Residual), il s'aligne de seuil 0,08. Il en va de même pour l'indice NFI «Normed Fit Index" approximant 1 et l'indice d_G (Coefficient of Determination Adjusted for Degrees of Freedom) qui n'est pas loin de 0,7. Généralement, il est important de signaler que la qualité d'adéquation entre les données et le modèle est relativement bonne.

Tableau 6: synthèse de l'adéquation du modèle

	Modèle saturé	Modèle estimé
SRMR	0,08	0,08
d_G	0,43	0,43
NFI	0,79	0,79

Source : analyse de Smart-PLS

4. Le résultat des hypothèses

Avant de parler des résultats de la vérification de nos hypothèses de recherche et pour éviter toute confusion, il est important de préciser que le bien-être subjectif (BS) est mesuré par deux variables à savoir l'affect positif (AP) et l'effet négatif (AN). Ainsi, certaines de nos hypothèses se déclinent en sous hypothèses.

L'analyse des coefficients de cheminement permet de vérifier statistiquement les hypothèses de recherche. D'après le tableau ci-dessus, il paraît que l'hypothèse portant sur l'effet négatif de l'insécurité au travail (IT) sur le bien-être subjectif (BS) est confirmée. Ainsi, la première sous-hypothèse (H1.1) qui stipule que l'insécurité au travail est positivement liée à l'affect positif est soutenue avec un taux fort de signification de $p=0.000$. La corrélation entre les deux variables est de 0,63. En outre, la deuxième sous-hypothèse (H1.2) qui voit que l'insécurité au travail influe négativement sur l'affect positif est également supportée. Le taux de corrélation est -0,38 avec une valeur p de 0.000.

En outre, l'analyse démontre des résultats surprenants qui dérogent à la théorie. En effet, la deuxième hypothèse énonçant que l'intelligence émotionnelle (IE) est liée positivement au bien-être subjectif (BS) est soutenue, mais dans le sens opposé. D'ailleurs, des deux dimensions du bien-être subjectif traitées comme deux variables distinctes (Watson et al., 1988). Ainsi, l'IE et l'AP sont positivement et significativement corrélés (H2.1), tandis que la relation entre l'IE et l'AN se révèle significativement négative (H2.2). Ces résultats sont inattendus et surprenants.

Tableau 7 : coefficients de cheminement

*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

Hypo.	Cheminement	Coef. de cheminement	Écart-type	Valeur-t	Niv.d e signif	valeur-p	IC	Hypo.
H3.2	Effet modérateur 1 -> AN	-0,06	0,07	0,84	rien	0,40	97,5	rejetée
H3.1	Effet modérateur 2 -> AP	0,20	0,06	3,26	***	0,00	97,5	Soutenu e à l'inverse
H2.2	IE -> AN	0,15	0,07	2,08	**	0,04	97,5	Soutenu e à l'inverse
H2.1	IE -> AP	-0,38	0,07	5,12	***	0,00	97,5	Soutenu e à l'inverse
H1.2	IT -> AN	0,63	0,06	11,00	***	0,00	97,5	soutenu e
H1.1	IT -> AP	-0,38	0,08	4,85	***	0,00	97,5	soutenu e

Source : Smart-PLS

Enfin, le test de l'effet de modulation de l'intelligence émotionnelle (IE) sur la relation entre l'insécurité au travail (IT) et le bien-être subjectif (BS) déroge également aux soubassements théoriques. Dans ce sens, la sous-hypothèse (H3.1) énonçant que l'IE modère positivement la relation entre l'IT et l'AP est soutenue dans le sens inverse. Le coefficient de cheminement est 0,20. De plus, la deuxième sous-hypothèse (H3.2) qui affirme que l'IE modère négativement la relation entre l'IT et l'AN est rejetée. Néanmoins, on constate que le coefficient de cheminement est de 0,20.

5. La discussion des résultats

Cette recherche empirique se veut la vérification de la véracité de trois principales hypothèses. La première hypothèse stipule que l'IT débouche sur une détérioration de BS. Cette assumption est soutenue dans la mesure où l'IT engendre une baisse des réactions positives à la vie telles que l'enthousiasme. De plus, les résultats révèlent que l'IE produit une aggravation des réactions négatives à la vie telles que l'hostilité. Néanmoins, il est constaté que l'érosion de l'AP causé par la perception de l'IT est plus intense (voir Tableau 5 : coefficients de cheminement). En somme, cette recherche confirme les aboutissements des études antérieures qui indiquent l'insécurité au travail est un facteur de stress nuit à la santé psychologique et au bien-être des employés ((Silla et al., 2008) Busseri & Sadava, 2011 ; Cheung et al., 2016 ; Charkhabi, 2018 ; Darvishmotevali, 2020)).

Cette étude se veut également explorer l'effet de l'IE sur BS. A vrai dire, les résultats sont inattendus. A l'encontre de la théorie, l'hypothèse énonçant que l'IE améliore le BS est soutenue, mais à l'inverse. Dit autrement, l'IE s'avère mène à une détérioration de BS au moins pour notre échantillon dans la mesure où une augmentation de l'IE conduit à une ascension des réactions affectives négatives et une chute de l'affect positif. Ce constat surprenant trouve son explication dans la revue de littérature, d'après (Zeidner & Olnick-Shemesh, 2010), les échelles de mesure de l'IE basées sur les aptitudes (la performance maximale), comme dans notre cas, sont moins efficaces pour prédire les réactions affectives et adaptives comme le BS. la majorité des études antérieures ayant mobilisé ce genre d'instrument ont révélée des associations faibles et non significatives entre l'IE et les indicateurs de l'adaptation personnelle (Zeidner & Olnick-Shemesh, 2010). De plus, les échelles de mesure de l'IE comme une capacité peuvent saisir ce que les individus sont capables de faire dans une situation émotionnelle donnée tandis que les instruments basés sur le trait mettent l'accent sur la connaissance déclarative sur les émotions et la gestion émotionnelle effectivement mises en pratique. Les résultats inattendus entre l'IE et le BS en cas d'usage des instruments basés sur la performance maximale en l'occurrence « Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-10) » indiquent que les individus n'arrivent pas à traduire de manière optimale les connaissances émotionnelles sur le terrain (Mikolajczak & Luminet, 2008).

Dans leur recherche Brackett et Mayer (2003) ont trouvé que le fait de changer l'échelle de mesure de l'IE pourrait conduire à des résultats divers, voire contradictoires, pour le même échantillon dans l'analyse de la relation entre l'IE et le BS. Les chercheurs ont remarqué que la relation était négative et non significative (-.05) entre les deux variables en utilisant de l'échelle de MSCEIT. Par contre, la corrélation était significativement positive (.22*** .35***) avec les

instruments SREIT et EQ-I respectivement (Brackett & Mayer, 2003). Partant, l'origine des résultats contradictoires réside, apparemment, dans le choix méthodologique notamment l'instrument de mesure de l'intelligence émotionnelle.

Finalement, le dernier et le principal objectif de notre recherche est d'explorer l'effet de modération de l'IE sur la relation entre l'IT et le BS. Malgré l'absence des évidences empiriques précises et directes quant au rôle de l'IE dans l'atténuation des répercussions négatives du facteur de stress sur le sentiment du bien-être général des employés en situation précaire dans la mesure où les personnes ayant une IE élevée sont plus conscientes de leurs émotions et sont également mieux à même de les réguler, elles devraient connaître des niveaux plus faibles de détresse et d'émotions liées au stress et, parallèlement, des niveaux plus élevés de bien-être (Salovey, Bedell, Detweiler et Mayer, 1999). A l'encontre de toutes les attentes, l'IE accentue l'effet néfaste de l'IT sur le bien-être au moins sur l'affect positif. Cela s'explique, peut-être, par la forte attention accordée aux émotions et l'absence de la clarté émotionnelle et de la réparation émotionnelle. Par conséquent, les individus tendent à évaluer leur vie de manière pessimiste (Azpiazu, 2022).

Conclusion

La politique de New public management est en train de prendre d'ampleur partout dans le monde. Ainsi, les institutions publiques se dirigent graduellement vers une intégration d'un nouveau mode de gestion basée sur l'efficacité et l'efficience (Tolofari, 2005). Cette stratégie néolibérale met les employés dans une situation professionnelle précaire (Kellough, 2005). Cette perception de l'IT mène à une détérioration de bien-être (Sverke et al., 2002). Partant, cette recherche aspire mettre l'accent sur l'effet de la perception de l'IT sur le BS des éducateurs dans l'enseignement préscolaire public et le rôle que peut jouer l'IE dans l'atténuation de ces effets indésirables.

Cette recherche se fonde sur trois principales hypothèses. Les résultats des analyses confirment le fait que le BS s'érode à cause la perception de l'IE (Silla et al., 2008; Busseri & Sadava, 2011 ; Cheung et al., 2016 ; Charkhabi, 2018 ; Darvishmotevali, 2020). Cependant, d'une manière inattendue, il était constaté que l'IE conduisait à une détérioration de BS (Brackett & Mayer, 2003). Idem pour le rôle de modération de l'IE dans la mesure où elle accentue les répercussions néfastes de l'IT sur les jugements que portent les employés sur leur vie en général. Ces résultats contradictoires trouvent leur explication dans le choix d'une échelle l'IE mesurant la capacité et non plus comme le trait (Zeidner & Olnick-Shemesh, 2010). De plus, l'IE est une connaissance émotionnelle qui ne se traduit pas forcément en actions concrètes. Avoir une IE élevée ne veut pas dire être capable de gérer des situations stressantes comme la perception de l'IT (Mikolajczak & Luminet, 2008). Enfin, la régulation et l'expression des sentiments diffèrent d'une culture à l'autre (Ekermans, 2009).

À vrai dire, cette recherche va contribuer à l'enrichissement la littérature sur l'IT, le BS et l'IE dans le domaine de l'éducation. De plus, certains résultats contradictoires amorceront le débat sur l'opérationnalisation de l'IE dans les contextes culturels non occidentaux. Enfin, cette étude serait un tremplin pour débattre les thématiques relatives à la gestion et l'expression des émotions dans les diverses cultures (Ghorbani et al., 2002).

Pour défendre l'aspect pragmatique de cette recherche, il s'avère que la perception de l'IT est un vrai facteur de stress à ne pas négliger. En effet, ce facteur mène à la détérioration de SB des employés. Si les réformes de préscolaire mise sur la généralisation. L'objectif de cette politique semble inatteignable en présence de la précarisation du métier de l'éducateur. Ainsi, la généralisation doit va de pair avec le bien-être des acteurs. Dans ce sens, il importe de concevoir des programmes de coaching pour rendre les acteurs plus adeptes à gérer des situations de stress, entre la perception de l'instabilité professionnelle (Vesely et al., 2013; Renshaw et al., 2015 ; Vesely & Saklofske, 2018; Hassan, 2019).

Enfin, il est recommandé que des recherches ultérieures choisissent une échelle de l'IE basée sur l'aptitude et non pas sur le trait, la sélection d'un échantillon beaucoup plus large et la mobilisation d'un cadre théorique donné pour une meilleure explication des résultats pour aboutir à des résultats beaucoup plus robustes et plus fiables.

BIBLIOGRAPHIE

- AMEZIANE, N., & LAMHASNI, N. (2019). Quelle éducation préscolaire marocaine pour quelle école ? Cas de Meknès. *The Journal of Quality in Education*, 9(13), 15-15.
- ASSILA, R. A. B. (2021). L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE AU MAROC: RÉALISATIONS QUANTITATIVES AU DÉTRIMENT DE LA QUALITÉ. *Revue Marocaine de l'Évaluation et de la Recherche Educative*, 6(6), 338-354.
- Aybas, M., & Dündar, S. E. G. (2015). Job Insecurity and Burnout : The Moderating Role of Employability. *European Journal of Business and Management*, 10.
- Azpiazu, L. (2022). Perceived emotional intelligence and subjective well-being during adolescence : The moderating effect of age and sex. *Current Psychology*. <https://doi.org/doi.org/10.1007/s12144-022-04128-1>
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity : Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence. *PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY BULLETIN*, 29(9), 1147-1158. <https://doi.org/DOI:10.1177/0146167203254596>
- Busseri, M. A., & Sadava, S. W. (2011). A Review of the Tripartite Structure of Subjective Well-Being : Implications for Conceptualization, Operationalization, Analysis, and Synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 290-314. <https://doi.org/DOI:10.1177/1088868310391271>
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Cheung, S. Y., Gong, Y., & Huang, J.-C. (2016). Emotional intelligence, job insecurity, and psychological strain among real estate agents : A test of mediation and moderation models. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2673-2694. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091369>
- Charte Nationale d'Éducation et de Formation, 73 (1999).
- CSEFRS. (2015). *Vision stratégique de la réforme 2015-2030* (p. 98).
- Darvishmotevali, M. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance_ The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*.

- Diener, E., Suh, E. M., & Lucas, R. E. (1999). Subjective Well-Being : Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/doi:10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Psychology*, 4(1). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Duthilleul, Y. (2005). *Lessons learnt in the use of « contract » teachers : Synthesis report*. UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Ekermans, G. (2009). Emotional Intelligence Across Cultures : Theoretical and Methodological Considerations. In *Assessing Emotional Intelligence* (springer, p. 259-290).
- Fyfe, A. (2007). *The use of contract teachers in developing countries : Trends and impact*. ILO.
- Gallagher, E. N., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being q. *Personality and Individual Differences*, 44, 1551-1561. <https://doi.org/doi:10.1016/j.paid.2008.01.011>
- Ghorbani, N., Bing, M. N., Watson, P. J., Davison, H. K., & Mack, D. A. (2002). Self-reported emotional intelligence : Construct similarity and functional dissimilarity of higher-order processing in Iran and the United States. *International Journal of Psychology*, 37(5), 297-308. <https://doi.org/10.1080/00207590244000098>
- Gross, J. (1998). The Emerging Field of Emotion Regulation : An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Hair, J. F., Hult, T. M., & Ringle, C. M. (2014). *A PRIMER ON PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM)*. AGE Publications India Pvt. Ltd.
- Hassan, M. U. (2019). *EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SUBJECTIVE WELL BEING: EXPLORATION OF TEACHERS' BURNING DILEMMA*. 13(2). <https://doi.org/doi:10.1016/j.paid.2009.11.011>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity : Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Jordan, P., Ashkanasy, N., & Hartel, C. (2002). EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A MODERATOR OF EMOTIONAL AND BEHAVIORAL REACTIONS TO JOB INSECURITY. *The Academy of Management Review*, 27(3), 361-372. <https://doi.org/10.2307/4134384>

- Kellough, J. E. (2005). Dramatic Reform in the Public Service : At-Will Employment and the Creation of a New Public Workforce. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 447-466. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui052>
- Khari, C., & Sinha, S. (2020). Workplace Spirituality : An Antidote to Employee Burnout. In S. Dhiman (Éd.), *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (p. 1-23). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_86-1
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity : On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358362>
- Koydemir, S., & Schütz, A. (2012). Emotional intelligence predicts components of subjective well-being beyond personality : A twocountry study using self- and informant reports. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 7(2), 107-118. <https://doi.org/DOI: 10.1080/17439760.2011.647050>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *INTELLIGENCE*, 17, 433-442. [https://dx.doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://dx.doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.232>
- Mikolajczak, M., & Luminet, O. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events : An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44, 1445-1453. <https://doi.org/doi:10.1016/j.paid.2007.12.012>
- Oh, Y., & Park, J. (2011). New Link between Administrative Reforms and Job Attitude : The Role of Interpersonal Trust in Peers as a Mediator on Organizational Commitment. *International Review of Public Administration*, 16(3), 65-87. <https://doi.org/10.1080/12294659.2011.10805208>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 313±320. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00195-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00195-6)
- Renshaw, T. L., Long, A. C. J., & Cook, C. R. (2015). Assessing Teachers' Positive Psychological Functioning at Work : Development and Validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289-306. <http://dx.doi.org/10.1037/spq0000112>
- Schutte, NicolaS., Malouff, J. M., & Simunek, M. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. *Cognition & Emotion*, 16(6), 769-785. <http://dx.doi.org/10.1080/02699930143000482>

- Sha, J., Tang, T., & Shu, H. (2022). Emotional Intelligence, Emotional Regulation Strategies, and Subjective Well-Being Among University Teachers : A Moderated Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/doi: 10.3389/fpsyg.2021.811260>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity : An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management, 43*(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Silla, I., Cuyper, N. D., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & Witte, H. D. (2008). Job Insecurity and Well-Being : Moderation by Employability. *J Happiness Stud, 10*, 39-751. <https://doi.org/DOI 10.1007/s10902-008-9119-0>
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing : Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, selfefficacy and work satisfaction. *TEACHERS AND TEACHING, 26*(1). <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059>
- Sulemana, I. (2019). Job Insecurity and Life Satisfaction in Ghana. *Journal of Family and Economic Issues, 41*, pages172-184. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09650-2>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity A literature review*.
- Sverke, M., Naswall, K., & Hellgren, H. (2002). No Security : A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242-264. <https://doi.org/DOI: 10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Thietart, R.-A., Forgues, B., & Garreau, L. (2014). *Méthodes de recherche en management* (4^e éd.). Dunod,.
- THOMPSON, E. R. (2007). DEVELOPMENT AND VALIDATION OF AN INTERNATIONALLY RELIABLE SHORT-FORM OF THE POSITIVE AND NEGATIVE AFFECT SCHEDULE (PANAS). *JOURNAL OF CROSS-CULTURAL PSYCHOLOGY, 32*(2), 227-242. <https://doi.org/DOI: 10.1177/0022022106297301>
- Tolofari, S. (2005). New Public Management and Education. *Policy Futures in Education, 3*(1), 75-89. <https://doi.org/10.2304/pfie.2005.3.1.11>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale : A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Verger, A., & Curran, M. (2014). New public management as a global education policy : Its adoption and re-contextualization in a Southern European setting. *Critical Studies in Education, 55*(3), 253-271. <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.913531>
- Vesely, A. K., & Saklofske, D. H. (2018). Emotional Intelligence and the Next Generation of Teachers. In *Emotional Intelligence in Education* (1^{re} éd., p. 377-402). Springer.

Vesely, A. K., Saklofske, D. H., & Leschied, A. D. W. (2013). Teachers—The Vital Resource : The Contribution of Emotional Intelligence to Teacher Efficacy and Well-Being. *Canadian Journal of School Psychology*, 28(1), 71-89. <https://doi.org/DOI: 10.1177/082957351246885>

Watson, D., Clark, A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect : The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional Intelligence in the Workplace : A Critical Review. *Applied Psychology*, 53(3), 371-399. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00176.x>

Zeidner, M., & Olnick-Shemesh, D. (2010). Emotional intelligence and subjective well-being revisited. *Personality and Individual Differences*, 48, 431-435. <https://doi.org/doi:10.1016/j.paid.2009.11.011>