

Université de Montréal

**L'effet du changement organisationnel et social discontinu
sur la clarté de l'identité collective : le rôle des comparaisons
temporelles pour la reconstruction identitaire**

Par Melissa Stawski

Département de psychologie, Faculté des Arts et des sciences

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor en Psychologie

Recherche et intervention, option psychologie du travail et des organisations

Août 2018

© Melissa Stawski, 2018

Résumé

Les changements rapides et profonds sont des plus en plus fréquents, tant dans les milieux de travail que dans la société. Ces changements rapides et profonds, nommés changements discontinus, sont connus pour être éprouvants pour le bien-être psychologique des individus. La littérature a proposé que les changements discontinus organisationnels et sociaux soient éprouvants parce qu'ils perturbent l'identité collective, qui fournit aux individus un cadre de référence dans lequel ils comprennent tant leur monde social qu'eux-mêmes. En réponse à un changement discontinu, l'identité collective souffrirait d'une baisse de clarté, où les individus se questionnent à savoir « qui ils sont » dans le contexte de leur groupe social. De récentes études confirment qu'un changement social discontinu provoque une baisse de clarté de l'identité collective. Toutefois, le lien entre les changements discontinus et la clarté d'une identité collective nécessite un soutien empirique robuste puisqu'aucune étude n'a manipulé expérimentalement un réel changement vécu par un groupe social. De plus, il reste à vérifier si la baisse du niveau de clarté de l'identité collective en réponse à un changement social discontinu est répliquée empiriquement sur le terrain. Le premier objectif de cette thèse est donc de vérifier l'effet d'un réel changement discontinu sur la clarté de l'identité collective d'un groupe social.

Par ailleurs, les processus psychologiques qui déterminent comment les individus rétablissent la clarté de leur identité collective à la suite d'un changement discontinu demeurent à ce jour inconnus. La littérature en psychologie sociale soutient que deux processus de comparaisons contribuent à la construction de l'identité collective, soit les comparaisons sociales et les comparaisons temporelles. Il semblerait que les comparaisons temporelles soient plus prévalentes dans un contexte de changement discontinu, mais leur rôle pour rétablir la clarté de l'identité collective n'a pas été vérifié. Le second objectif consiste à vérifier si le fait d'effectuer des comparaisons temporelles est un processus psychologique qui rétablit la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu.

Cinq études réparties en deux articles ont été exécutées pour répondre à ces objectifs. Le premier article comble les lacunes soulevées dans la littérature en présentant un nouveau paradigme expérimental : le paradigme de groupes de travail Lego (PGTL). Ce paradigme

expérimental simule un groupe de travail et expose ses membres à un réel changement discontinu, opérationnalisé en tant qu'un changement inattendu des valeurs qui orientent les objectifs de travail. Trois études testent l'hypothèse que l'introduction d'un changement discontinu causera une diminution du niveau de clarté de l'identité collective du groupe de travail. L'étude 1 simule un changement discontinu en transformant subitement les valeurs du groupe de collaboration à des valeurs de compétition. L'étude 2 réplique les résultats de l'étude 1 avec différente paire de valeurs opposées, soit l'efficacité et l'innovation. La troisième étude réplique les résultats et la méthodologie de l'étude 1 avec un grand échantillon, ce qui permet de contrôler statistiquement pour la non-indépendance des observations. Les trois études confirment l'hypothèse que l'introduction d'un changement discontinu cause une diminution du niveau de clarté de l'identité collective du groupe de travail.

Le deuxième article contient deux études qui se déroulent auprès d'Américains, dans le contexte du changement d'administration présidentielle en 2016. La première étude vérifie dans un premier temps si la clarté de l'identité collective est diminuée à la suite d'un changement discontinu sur le terrain (hypothèse 1). Dans un deuxième temps, une intervention utilisant des comparaisons temporelles est testée pour vérifier si elle permet de rétablir la clarté de l'identité collective (hypothèse 2a). Le degré d'efficacité de l'intervention utilisant des comparaisons temporelles est comparé à une intervention utilisant des comparaisons sociales, une intervention utilisant des comparaisons sociales et temporelles et une condition contrôle. La deuxième étude vérifie si l'intervention utilisant des comparaisons temporelles rétablit la clarté de l'identité collective au-delà de l'effet du passage du temps (hypothèse 2b) et au-delà des autres interventions. Les résultats confirment la diminution de clarté de l'identité collective à la suite de l'élection, et le rôle de comparaisons temporelles pour rétablir la clarté de l'identité collective.

Mots-clés : changement discontinu social, changement discontinu organisationnel, clarté de l'identité collective, comparaisons temporelles, comparaisons sociales

Summary

Rapid and profound changes are increasingly common, both in the workplace and in society. These rapid and profound changes to social groups, called discontinuous changes, are known to have deleterious effects on the psychological well-being of individuals. Literature has proposed that discontinuous organizational and social changes are challenging because they disrupt individuals' collective identity, which provides them with a meaningful frame of reference in which they understand their social environment and themselves. It has been proposed that during discontinuous changes, collective identity suffers from a decrease in clarity, where individuals question who they are in the context of their social group. Recent studies confirm that discontinuous social change causes a decrease in collective identity clarity. However, the link between discontinuous changes and collective identity clarity remains tentative since no study has experimentally manipulated a real experienced change in a social group. Finally, it remains to be seen whether the decrease in collective identity clarity following discontinuous social change is empirically replicated in the field. The first goal is therefore to provide robust empirical support to the proposition that discontinuous change causes a decrease of collective identity clarity, in a context of real experienced change.

In addition, the psychological processes that determine how individuals restore collective identity clarity following discontinuous change remain unknown to this day. Literature in social psychology argues that there are two processes of comparison fundamental to the construction of collective identity, namely social comparisons and temporal comparisons. Temporal comparisons appear to be more prevalent in a context of discontinuous change, but their role in restoring collective identity clarity has not been verified. The second goal of this thesis is to verify whether temporal comparisons are a psychological process that restores collective identity clarity following a discontinuous change.

Five studies divided into two articles were carried out to meet both goals. The first article fills the gaps raised in previous literature by presenting a new experimental paradigm: the Lego Workgroup Paradigm (LWP). This experimental paradigm simulates a work group and exposes its members to a real experienced discontinuous change, operationalized as an unexpected change in the values that guide the work objectives. Three studies test the hypothesis that the

introduction of a discontinuous change will reduce levels of collective identity clarity related to the workgroup. Study 1 simulates a discontinuous change transforming the values in a sudden way from collaborative values to competition values. Study 2 replicates the results of Study 1 with different opposing values of efficiency and innovation. The third study replicates the results and methodology of Study 1 with a large sample that allows statistical control for the non-independence of observations. The three studies support the hypothesis that the introduction of a discontinuous change causes a decrease in collective identity clarity related to the work group.

The second article contains two studies conducted with Americans, in the context of the change of presidential administration in 2016. The first study aims to validate whether the clarity of the collective identity is diminished as a result of a discontinuous change in a field setting (hypothesis 1). Then, an intervention using temporal comparisons is tested to verify if it restores collective identity clarity (hypothesis 2a). The degree of effectiveness of the intervention using temporal comparisons is contrasted with an intervention using social comparisons, an intervention using social and temporal comparisons and a control condition. The second study verifies whether the intervention using temporal comparisons restores collective identity clarity beyond the effect of the passage of time (hypothesis 2b), and beyond other interventions. The results confirm the decrease in collective identity clarity as a result of the election's outcome and the role of temporal comparisons to restore the collective identity clarity.

Keywords: discontinuous social change, discontinuous organizational change, collective identity clarity, temporal comparisons, social comparisons

Table des matières

Résumé.....	i
Summary.....	iii
Liste des tableaux.....	ix
Article 1	ix
Article 2	x
Liste des figures	xi
Liste des sigles et abréviations.....	xii
Dédicace.....	xvi
Remerciements.....	xvii
Introduction.....	1
Visée de la présente thèse	5
Structure de la thèse	6
Les changements sociaux et organisationnels.....	7
Survol historique des théories sur le changement social et organisationnel.....	7
Typologie du changement social	9
Le changement incrémentiel.....	12
Le changement discontinu	14
Précision de la typologie du changement discontinu : les valeurs comme élément central du changement discontinu.....	16
L'identité collective	21
Définir l'identité collective.....	21
Le rôle d'une identité collective claire.....	29
L'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective.....	31
Les théories de l'identité collective en contexte de changements discontinus	32

L'effet du changement discontinu : la perspective de l'identité collective	35
Une première démonstration empirique de l'effet des changements discontinus sur la clarté de l'identité collective.....	37
Rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu.....	40
Les comparaisons sociales : inefficaces lors d'un changement discontinu	41
Les comparaisons temporelles	42
Les comparaisons temporelles intrapersonnelles comme processus de construction de l'identité personnelle.....	43
Les comparaisons temporelles comme processus de construction de l'identité collective.....	45
Méthodologie développée pour mettre à l'épreuve les hypothèses proposées	48
Manipulation expérimentale du changement discontinu : le paradigme des groupes de travail Lego (PGTL)	49
Interventions expérimentales visant à rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu : l'intervention de comparaisons temporelles (ICT)	52
La présente thèse.....	58
Article 1 : Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The Lego Workgroup Paradigm	60
Article 2 : Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change	122
Discussion générale	181
Rappel des résultats de l'article 1 : « Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The Lego Workgroup Paradigm »	183
Rappel des résultats de l'article 2 : « Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change »	184

Implications théoriques et pratiques	186
La diminution de la clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu.....	186
Les comparaisons temporelles pour rétablir la clarté de l'identité collective.....	190
Limites et recherches futures	193
Conclusion	202
Références.....	204
Annexe A : Formulaire de consentement prémanipulation	
(Article 1, études 1 à 3).....	i
Annexe B : Formulaire de consentement post-manipulation	
(Article 1, études 1 à 3).....	iii
Annexe C : Formulaire de consentement temps 1	
(Article 2, étude 1)	v
Annexe D : Formulaire de consentement temps 2	
(Article 2, étude 1).....	vii
Annexe E : Formulaire de consentement temps 1	
(Article 2, étude 2)	ix
Annexe F : Formulaire de consentement temps 2	
(Article 2, étude 2).....	xi
Annexe G : Instructions aux participants — Groupe contrôle	
(Article 1, études 1 et 3).....	xiii
Annexe H : Instructions aux participants — Groupe expérimental	
(Article 1, études 1 et 3).....	xv
Annexe I : Instructions aux participants — Groupe contrôle	
(Article 1, étude 2)	xvii

Annexe J : Instructions aux participants — Groupe expérimental	
(Article 1, étude 2).....	xix
Annexe K : Instructions pour le débriefing des participants	
(Article 1, études 1 à 3).....	xxi
Annexe L : Mesures (Article 1, études 1 à 3).....	xxiii
Clarté de l’identité du groupe d’assemblage Lego	xxiii
Perception du changement	xxiv
Annexe M : Mesures (Article 2, étude 1)	xxv
Clarté de l’identité américaine	xxv
Comparaisons temporelles	xxvi
Comparaisons sociales	xxxv
Annexe N : Mesures (Article 2, étude 2).....	xliv
Clarté de l’identité américaine	xliv
Alignement personnel aux partis politiques.....	xlv
Comparaisons temporelles	xlv
Comparaisons sociales	liv
Identification américaine	lxiii

Liste des tableaux

Article 1

<i>Table 1.1.</i> Means and standard deviations for individual items of Perception of change scale accordingly to experimental condition in Study 1 ($N = 17$).....	112
<i>Table 1.2.</i> Means and standard deviations for workgroup identity clarity accordingly to experimental condition and measurement time in Study 1 ($N = 17$).	113
<i>Table 1.3.</i> Means and standard deviations for individual items of Perception of change scale accordingly to experimental condition in Study 2 ($N = 30$).....	115
<i>Table 1.4.</i> Means and standard deviations for workgroup identity clarity accordingly to experimental condition and measurement time in Study 2 ($N = 30$).	116
<i>Table 1.5.</i> Means and standard deviations for workgroup identity clarity accordingly to experimental condition and measurement time in Study 3 ($N = 141$).	118
<i>Table 1.6.</i> Means and standard deviations for individual items of Perception of Change Scale accordingly to experimental condition in Study 3 ($N = 141$).....	119
<i>Table 1.7.</i> Means and standard deviations for Perception of Change Scale according to condition and experimenter in Study 3 ($N = 141$).....	120
<i>Table 1.8.</i> Fixed effects and variance components of multilevel models predicting workgroup identity clarity at time 2 from experimental condition, controlling for workgroup identity clarity at time 1.	121

Article 2

<i>Table 2.1.</i> Demographic statistics of participants in Study 1 in comparison to the American general population in 2016.....	173
<i>Table 2.2.</i> Zero order correlations between American identity clarity at all three measurements and content of performed comparisons.....	174
<i>Table 2.3.</i> Descriptive statistics for temporal and social comparisons according to political party votes.	175
<i>Table 2.4.</i> Fixed effects and variance components of multilevel models of change in collective identity clarity as predicted by political party vote for pre-change to post-change, and interventions for post-change to post-intervention for Study 1.....	176
<i>Table 2.5.</i> Demographic statistics of participants in Study 2 in comparison to the American general population in 2016.....	177
<i>Table 2.6.</i> Zero order correlations between American identity clarity at all three measurements, bipartisan alignment, identification and content of performed comparisons for Study 2.....	178
<i>Table 2.7.</i> Descriptive statistics for temporal and social comparisons according to political party votes in Study 2.....	179
<i>Table 2.8.</i> Fixed effects and variance components of multilevel models of change in collective identity clarity as predicted by political party vote and interventions the for transitional period in Study 2.	180

Liste des figures

Article 1

Figure 1. Results of Two-way repeated measures ANOVA for Study 1 114

Figure 2. Results of Two-way repeated measures ANOVA for Study 2 117

Liste des sigles et abréviations

ANOVA	Analyse de variance
APA	American Psychological Association
HLM	Hierarchical linear model/Analyses multiniveaux
ICT	Intervention de comparaisons temporelles
IPT	Identity Process Theory/Théorie des processus identitaires
LWP	Lego Workgroup Paradigm
PGTL	Paradigme des groupes de travail Lego
SIA	Social Identity Approach/Approche de l'identité sociale
SIT	Social Identity Theory/Théorie de l'identité sociale
SCT	Self-Categorization Theory/Théorie de la catégorisation de soi
α	Alpha de Chronbach, coefficient de cohérence interne
d	Dans un test-t, la différence standardisée entre les moyennes
F	Dans l'ANOVA, le ratio F
M	Moyenne
N	Nombre de participants dans un échantillon
n	Nombre de participants dans un groupe
η^2	Dans l'ANOVA, la variance expliquée de la variable dépendante
p	Probabilité de commettre une erreur de Type-1
r	Coefficient de corrélation de Pearson

t	Coefficient de test-t
SD	Écart-type
ρ	Dans HLM, la corrélation intraclasse
Y_{ij}	Dans HLM, la valeur prédite de la variable dépendante tenant compte de la variabilité individuelle et de la variance expliquée par le groupe
γ_{00}	Dans HLM, l'intercepte moyen de la variable dépendante
γ_{10}	Dans HLM, la pente d'un prédicteur de niveau 1
γ_{01}	Dans HLM, l'effet d'un prédicteur de niveau 2 sur l'intercepte moyen de la variable dépendante
γ_{02}	Dans HLM, l'effet d'un prédicteur de niveau 2 sur l'intercepte moyen de la variable dépendante
γ_{03}	Dans HLM, l'effet d'un prédicteur de niveau 2 sur l'intercepte moyen de la variable dépendante
γ_{04}	Dans HLM, l'effet d'un prédicteur de niveau 2 sur l'intercepte moyen de la variable dépendante
u_{0j}	Dans HLM, l'effet aléatoire des prédicteurs de niveau 2
r_{ij}	Dans HLM, l'erreur aléatoire au niveau 1
σ^2	Dans HLM, la variabilité résiduelle au niveau 1
σ^2_{00}	Dans HLM, la variabilité résiduelle au niveau 2
CIC_{ti}	Dans HLM longitudinal, la valeur prédite de la variable dépendante pour un temps donné tenant compte de la variabilité individuelle
PWI_{ti}	Dans HLM longitudinal, une covariable de temps de niveau 1

$PW2_{ti}$	Dans HLM longitudinal, une covariable de temps de niveau 1
$TIME_{ti}$	Dans HLM longitudinal, une covariable de temps de niveau 1
π_{0i}	Dans HLM longitudinal, l'intercepte de la variable dépendante au temps 0
π_{1i}	Dans HLM longitudinal, une pente de covariable de temps de niveau 1
π_{2i}	Dans HLM longitudinal, une pente de covariable de temps de niveau 1
e_{ti}	Dans HLM longitudinal, erreur aléatoire au niveau 1
β_{00}	Dans HLM longitudinal, l'effet des prédicteurs de niveau 2 sur la moyenne de la variable dépendante au temps 0
β_{10}	Dans HLM longitudinal, l'intercepte des prédicteurs de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{20}	Dans HLM longitudinal, l'intercepte des prédicteurs de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{11}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{21}	Dans HLM, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{22}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{23}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{24}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1

β_{25}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{26}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{27}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
β_{28}	Dans HLM longitudinal, la pente d'un prédicteur de niveau 2 pour une covariable de temps du niveau 1
r_{0i}	Dans HLM, l'effet aléatoire des prédicteurs de niveau 2 pour l'intercepte moyen au temps 0 du niveau 1
r_{1i}	Dans HLM longitudinal, l'effet aléatoire des prédicteurs de niveau 2 sur la pente d'un covariable de temps du niveau 1
r_{2i}	Dans HLM longitudinal, l'effet aléatoire des prédicteurs de niveau 2 sur la pente d'un covariable de temps du niveau 1
R_1^2	Dans HLM, la variance totale expliquée dans un modèle longitudinal
$\hat{\sigma}^2$	Dans HLM, la variance résiduelle estimée au niveau 1 dans un modèle longitudinal
$\hat{\tau}_0^2$	Dans HLM, la variance résiduelle estimée au niveau 2 dans un modèle longitudinal

Dédicace

Plusieurs des grands noms en psychologie sociale, K. Lewin, H. Tajfel, S. Moscovici, sont des Européens de l'est qui ont dû fuir leur pays pendant la Deuxième Guerre mondiale. Ces derniers avaient tous un intérêt de recherche commun, soit de comprendre comment les groupes sociaux changent. Sans avoir témoigné des affres qu'ont éprouvé ces chercheurs, j'ai pu constater le trauma provoqué par cet événement, et comment il pouvait se transmettre aux générations subséquentes, ayant moi-même des grands-parents polonais réfugiés de la Deuxième Guerre mondiale. Dès mon adolescence, j'étais fascinée par la résilience des personnes qui avaient survécu au pire de cette guerre et qui s'en étaient sorti presque indemnes. Pas tous avaient été aussi fortunés. Je voulais comprendre pour devenir une de ces personnes, ayant la capacité de surmonter n'importe quelle épreuve. Cette visée a changé lorsque j'ai moi-même vécu un changement discontinu personnel. Tenant mon garçon neuf mois dans mes bras, je voulais que *tous* aient l'opportunité de savoir surmonter les épreuves et s'adapter aux changements. Je dédie donc cette thèse à mon fils Anakin, qui m'a inspiré à vouloir plus que de devenir une meilleure personne, mais de vouloir créer un monde meilleur — puisqu'il s'agit du monde dans lequel il grandira.

Remerciements

« Ce sont les idées qui changent le monde »

— Roxane de la Sablonnière (2007)

Cette citation est devenue un dicton pour les étudiants du Professeur de la Sablonnière, force de répétition avec les années. Bien que les idées naissent dans l'esprit des individus, c'est une évidence que c'est par le biais de collaborations, d'échanges et de soutien que ces idées mûrissent, leur permettant éventuellement de prendre une forme qui reflète leur potentiel. Ainsi, sans la présence d'un réseau formidable, dont la vie m'a généreusement bénie, la forme finale de cette thèse aurait été tout autre.

Je remercie d'abord ma directrice de thèse, Roxane de la Sablonnière. Sa vision de la recherche et de la raison pour laquelle l'on s'y investit, reflétée dans la citation ci-haut, m'a inspiré à m'embarquer dans cette aventure. En cours de route, cette vision m'a donné la force nécessaire pour surmonter les épreuves, multiples dans la production de cette thèse. Au-delà de la vision inspirante qu'elle m'a fournie, Roxane a vu en moi un potentiel inexploité, auquel moi-même j'étais étrangère. Tout au long de mon parcours doctoral, Roxane a été une véritable mentore — me poussant à voir plus loin lorsque ma vision était obstruée, m'encadrant lorsque j'étais dépassée, me modérant lorsque mes ambitions se détournaient de mes objectifs, et croyant en moi lorsque moi-même, je n'y croyais plus.

Je remercie mes collègues de laboratoire, qui ont tous eu une contribution directe dans la réalisation de cette thèse. Pendant les nombreuses années de développement de ce projet, ils ont joué le rôle de réviseurs, d'éducateurs, de guides, d'oreilles attentives et d'épaules sur lesquelles se consoler. Spécifiquement, Laura French Bourgeois, ma partenaire dans le crime, qui a porté tous les chapeaux en termes de soutien, que ce soit pour cogiter, ventiler ou même uniquement pour réduire l'isolement qui accompagne la rédaction de la thèse. Diana Cárdenas, que je nomme affectueusement « la maman du labo », puisque tout au long de mon doctorat elle a joué le rôle de nous consoler, nous modérer, d'apaiser nos inquiétudes et de nous guider. Même à l'autre bout du monde, elle se rend disponible pour moi. Mathieu Caron-Diotte, qui a eu la

patience de m'apprendre les analyses multiniveaux et qui, à chaque fois que j'entre au laboratoire, met son travail de côté pour écouter l'un de mes « rant ». Merci aussi à Mathieu Pelletier, avec qui j'ai discuté longuement de certaines idées de cette thèse et qui se montre toujours disponible pour me donner son avis sur des problèmes statistiques, même s'il a déjà fait son entrée dans le monde professionnel. Finalement, je remercie les assistants de recherche qui ont aidé à collecter et traiter les bases de données. Parmi ceux-ci, je souligne particulièrement la contribution de Julie Zacky et Samuel Méryneau, qui ont été mes partenaires de choix devant l'envergure des projets, et qui ont traité mes projets comme s'ils étaient les leurs, avec une énergie et un investissement incomparable.

D'autres chercheurs ont aussi contribué au développement et à la maturation des idées de cette thèse et méritent une mention particulière. J'aimerais remercier Professeur Robert Haccoun, qui a évalué le projet initial et s'est rendu disponible tout au long de mon parcours pour répondre à mes questions et jouer le rôle de caisse de résonance. Ensuite, j'aimerais remercier Professeur Donald M. Taylor qui a généreusement offert ses conseils et sa rétroaction sur des versions préliminaires de ces articles. J'étends aussi les remerciements au laboratoire du Professeur Taylor, plus spécifiquement Frank Kachanoff et Megan Cooper, qui ont inspiré certaines des méthodologies de recherche présentées dans cette thèse et qui m'ont généreusement offert aide et conseils.

Finalement, j'aimerais souligner ma gratitude envers ma famille et mes amis pour le soutien inconditionnel offert tout au long de mon parcours doctoral. Ils ont témoigné d'une empathie et d'une compréhension invraisemblable, se manifestant dans l'étendue du support qu'ils m'ont offert. Notamment, j'ai été bénie avec quatre amies incroyables, Laura, Geneviève, Marie-Noëlle et Nathalie, qui m'ont toujours fourni du soutien moral dans le besoin, mais surtout, m'ont rassuré sur le fait que je fais partie de leur vie, même si cette présence n'était pas physique pendant de longs moments. Ma gratitude s'étend à Carole Lavoie, tante de Geneviève, qui a généreusement accepté de réviser la version finale de ma thèse pour en assurer la qualité linguistique.

Ma famille immédiate a aussi leur contribution dans la réussite de cette thèse. À cet effet, ma mère Suzie a joué le rôle de majorette doctorale personnelle en me rappelant

systématiquement que « s'il y a une personne qui est capable de le faire, c'est toi ! ». Cet encouragement était toujours formulé au moment où il était le plus requis. De plus, je dois souligner ma gratitude pour l'éducation fournie par ma mère durant mon enfance, sans quoi, je n'aurais probablement pas développé la capacité intellectuelle et l'esprit critique nécessaire pour compléter une thèse. Je remercie aussi mon frère, Christopher, qui m'a offert du soutien technique et des matériaux pour ma collecte de données. Il est toujours présent pour m'assister dans des situations uniques, où personne d'autre ne peut jouer ce rôle.

Je remercie aussi mes beaux parents, Danielle, Antoine et Nathalie, qui m'ont soutenu de multiples manières, mais surtout par les nombreuses fois où ils ont gardé les enfants pour me permettre de travailler. Une mention additionnelle de ma reconnaissance est pour Antoine, qui tente toujours d'anticiper les besoins de notre famille pour nous faciliter la tâche de conciliation avec le travail, offrant support et ressources en conséquence. La générosité d'Antoine va au-delà du support à l'unité familiale et est reflétée dans cette thèse, ayant révisé une version préliminaire pour me permettre de parfaire la présentation de mes idées et de mon argumentaire.

À mes enfants, Louie et Anakin, je les remercie de m'énergiser, de me remplir de joie et de m'inspirer, ce qui modère le stress et l'envahissement vécus à certains moments dans la production d'une thèse. Je suis reconnaissante de la patience et de la compréhension qu'ils ont démontrée pour me permettre d'accomplir mes rêves. Je tiens aussi à souligner la contribution d'Anakin, qui m'a accompagné et assisté dans la collecte des données d'une étude lors de ses congés scolaires, et qui a participé à des vérifications finales sur cette thèse.

Finalement, je souligne ma gratitude infinie pour le support inconditionnel offert par mon mari, Jean-Philippe. Peu de mots peuvent exprimer à quel point je suis éternellement reconnaissante pour le soutien qu'il m'a offert au cours de mon doctorat, et plusieurs pages seraient nécessaires pour détailler les formes sous lesquelles s'est manifesté ce support. Je résumerai alors en le remerciant d'être mon partenaire, mon complice et mon roc..

Introduction

« Où que vous soyez
Accourez braves gens
L'eau commence à monter
Soyez plus clairvoyants
Admettez que bientôt
Vous serez submergés
Et que si vous valez la peine d'être sauvés
Il est temps maintenant d'apprendre à nager
Car le monde et les temps changent »

Richard Desjardins, « Les temps changent »

Version originale par Bob Dylan, « Times are a changin' » (1964)

Les paroles de la chanson de Bob Dylan ont été composées pendant les années 60, une période où de multiples changements sociaux rapides et profonds se déployaient. Notamment, le monde occidental était le théâtre d'une révolution sexuelle transformant les mœurs et les relations de pouvoir entre les sexes, le mouvement des droits civiques contestait la ségrégation raciale aux États-Unis et l'économie traditionnelle capitaliste était remise en question par des mouvements véhiculant un système social plus égalitaire.

Avant les années 60, les sociologues croyaient que les sociétés étaient des entités qui ne changeaient que très lentement (Marquis, 1947). Ainsi, les groupes sociaux étaient conceptualisés comme des organismes biologiques (Spencer, 1864) — lorsqu'il y a un changement dans l'une de ses composantes, les autres composantes s'adaptent pour compenser et maintenir l'homéostasie (Lawrence & Lorsh, 1967 ; Merton, 1968 ; Parsons, 1951/2005 ; 1966). Pareillement, le changement organisationnel radical était considéré comme étant à éviter, menant à la mort de l'organisation (p. ex. Hannan & Freeman, 1977 ; voir aussi Demers, 2007). Cependant, les turbulences sociales majeures des années 60 ont remis en question la pertinence de ce paradigme du changement (Rex, 1961 ; Smith, 1973 ; Wiley, 1985 ; Urry, 2000).

Depuis les années 60, les changements sociaux et organisationnels se sont succédé à un rythme toujours plus rapide, atteignant une allure sans précédent. L'une des causes de cette accélération du rythme des changements sociaux et organisationnels est le progrès rapide des technologies (Feldman & Zerneck, 2005 ; Nolan & Lenski, 1996, 2015 ; Ogburn, 1947 ; Weber & Burgelman, 2005). Kurzweil (2004), un inventeur et futuriste, explique que même si intuitivement on pourrait croire que les changements technologiques se succèdent à un rythme suivant une courbe de progression linéaire, ils se succèdent plutôt selon une courbe de croissance exponentielle. Ainsi, le rythme des progrès technologiques double toutes les décennies, ce qui mène à des transformations profondes de plus en plus fréquentes et rapprochées dans le temps. Au 21^e siècle, il est prédit d'y avoir l'équivalent de 20 000 ans de progrès technologiques, provoquant des perturbations sociales d'une ampleur sans précédent.

Les changements sociaux qui transforment rapidement et profondément un groupe social sont qualifiés de *discontinus*, illustrant la rupture dans le cours de l'histoire d'un groupe social. Les changements discontinus bouleversent la vie des individus qui les vivent. L'être humain évolue plus favorablement dans une situation de relative stabilité, où les changements sont introduits progressivement (voir Wexler, 2006). Au niveau individuel, les changements personnels drastiques et profonds, comme un accident laissant un handicap permanent ou le décès accidentel d'un être cher, sont connus par les psychologues comme étant éprouvants et générateurs de détresse (Anderson, Marwit, Vandenberg, & Chibnall, 2005 ; Eriksson-Mangold & Carlsson, 1991 ; Kendler, Hettema, Butera, Gardner, & Prescott, 2003 ; Vinokur & Seltzer, 1975). Pareillement, les changements sociaux discontinus, qu'ils soient à l'échelle sociétale ou organisationnelle, ont aussi des impacts adverses sur la santé psychologique des individus (p. ex. Becker, 1997 ; Breakwell, 2015 ; de Jong et al., 2016 ; Hansson, Vingård, Arnetz, & Anderzén, 2008 ; Phillips, Liu, & Zhang, 1999).

Toutefois, les connaissances sur le changement dramatique personnel ne peuvent être directement transférées au contexte de changement discontinu pour deux raisons. Premièrement, il existe des processus psychologiques liés à l'appartenance aux groupes sociaux, qui opèrent différemment selon que l'individu est dans un contexte social ou un contexte individuel (Asch, 1952 ; Baumeister, Ainsworth, & Vohs, 2016 ; Reynolds et al., 2010 ; Tajfel, 1974 ; Triplett, 1898 ; Turner & Oakes, 1997 ; voir Ross, Leppard, & Ward, 2010 pour une revue historique).

Par conséquent, considérer que les réactions psychologiques sont identiques lors d'un changement dramatique personnel et d'un changement discontinu néglige l'aspect social, fondamental à la compréhension des processus psychologiques en contexte social (Thomas & Znaniecki, 1918). Deuxièmement, lorsqu'un individu vit un changement dramatique personnel, des interventions individuelles sont mises en place pour faciliter l'ajustement. Lors d'un changement discontinu, l'ensemble du groupe est affecté, nécessitant la mise en place d'interventions de masse (Taylor & de la Sablonnière, 2014 ; voir aussi Coch & French, 1948). Il est donc nécessaire de tenir compte de ces processus psychologiques liés à l'appartenance à un groupe social pour mieux comprendre les processus psychologiques des individus lors d'un changement discontinu.

L'identité collective est un mécanisme psychologique fondamental qui est à la source du comportement humain en groupe (Haslam, 2004 ; Taylor, Debrosse, Cooper, & Kachanoff, 2013). L'identité collective se définit comme étant les caractéristiques distinctives et fondamentales que les membres utilisent pour décrire leur groupe social, répondant à la question « Qui sommes-nous ? » (Albert & Whetten, 1985 ; Taylor, 1997 ; Tajfel & Turner, 1979). L'identité collective permet aux individus de naviguer efficacement dans leur environnement social (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987), déterminant les comportements qui sont appropriés selon les circonstances et les lunettes avec lesquelles ils perçoivent le monde (Abrams, Wetherell, Cochrane, Hogg, & Turner, 1990 ; Turner, 1982).

Une identité collective claire, bien définie et stable fournit des lignes directrices claires sur comment naviguer dans l'environnement social, ce qui amène un niveau supérieur de bien-être psychologique (Amiot & Aubin, 2012 ; Taylor & Osborne, 2010 ; Osborne & Taylor, 2010 ; 2012 ; Osborne & de la Sablonnière, 2014). Une identité collective floue fournit aux membres du groupe des lignes directrices ambiguës ou incomplètes sur la façon d'interpréter l'environnement social dans lequel ils sont plongés et sur la façon d'y réagir (Terry & Hogg, 1996), entraînant le sentiment d'être « perdu », ainsi qu'un plus faible niveau de bien-être psychologique (Taylor, 2002). En effet, il a été observé parmi les groupes sociaux ayant une identité collective moins claire des niveaux plus élevés de problèmes de santé mentale, de suicide et d'abus de substances (Ratner, 1996 ; Taylor, 1997).

S'inspirant de leurs observations sur le terrain, des chercheurs en psychologie sociale et en gestion du changement organisationnel ont proposé que les changements discontinus puissent diminuer la clarté de l'identité collective (Corley & Gioia, 2004 ; Taylor, 2002 ; voir aussi Chandler, 1994 ; Chandler & Lalonde, 1998 ; Chandler, Lalonde, Sokol, & Hallet, 2003 ; Mead, 1947). Une récente étude expérimentale demandant aux participants de s'imaginer un changement sociétal fictif a fourni un support empirique à l'hypothèse que les changements profonds dans l'environnement social provoquent une diminution de la clarté de l'identité collective (Pelletier-Dumas, de la Sablonnière, & Duchesne-Beauchamp, 2018). Cependant, à notre connaissance, aucune étude ne vérifie empiriquement si l'introduction d'un *réel* changement discontinu provoque une diminution de la clarté de l'identité collective, et ce, tant dans le domaine du changement social qu'organisationnel. Le premier objectif de cette thèse est donc de combler cette lacune en fournissant des preuves empiriques de l'impact négatif d'un *réel* changement discontinu sur la clarté d'une identité collective.

Aussi, même s'il l'on démontre qu'un changement discontinu diminue la clarté de l'identité collective, le processus psychologique par lequel l'identité collective s'adapte demeure à préciser (Deaux, 1993 ; Usborne & de la Sablonnière, 2014 ; Schwartz, Montgomery, & Briones, 2006). S'il est vrai que la clarté de l'identité collective diminue en réponse à un changement discontinu, on ne connaît pas encore les processus psychologiques qui permettent de rétablir cette clarté. Des recherches en milieu organisationnel suggèrent que lorsque les individus vivent un changement rapide et profond dans leur milieu de travail, ils tentent de donner un sens au changement et à ce qu'il signifie pour eux, comme membres de leur organisation. Pour ce faire, ils comparent l'organisation à ce qu'elle était avant le changement (Corley & Gioia, 2004 ; Ybema, 2010). Pareillement, en psychologie sociale, des recherches proposent que les individus vivant un changement discontinu aient une tendance à comparer leur nouvelle situation à celle d'avant le changement (de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière, Tougas, & Lortie-Lussier, 2009 ; Mummendy, Kessler, Klink, & Mielke, 1999). Cependant, le rôle que les comparaisons temporelles jouent dans le processus d'adaptation n'a pas été établi empiriquement. Le second objectif de cette thèse est donc de mieux comprendre le rôle des comparaisons temporelles pour la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu.

Visée de la présente thèse

Dans cette thèse, nous nous concentrerons sur les changements profonds sociaux et organisationnels, qui affectent deux types de groupes sociaux : ceux liés à la nationalité et ceux liés au travail. Ces choix se justifient par la grande importance attribuée aux identités collectives qui découlent de ces groupes sociaux dans la littérature, et qu'ils sont parmi les identités collectives les plus répandues et étudiées (Haslam, 2004 ; Taylor, 1997, 2002).

En effet, chaque individu possède une identité collective due à l'exposition à la culture de son pays d'appartenance, aussi nommée identité culturelle. Cette identité est considérée comme étant l'une des plus importantes pour l'individu dû à l'exposition prolongée à ce groupe social, soit, dès la naissance et jusqu'à la fin de leur vie ou l'émigration (Taylor et al., 2013). De plus, tous les autres groupes sociaux sont contextualisés à l'intérieur d'une identité culturelle donnée (Taylor, 1997, 2002, p. ex. Kondo, 1990). Par exemple, plusieurs études démontrent que les pratiques et valeurs d'une même organisation diffèrent selon la culture du pays (Adler, Dokor, & Redding, 1986).

De même, l'environnement de travail est à la source d'un nombre important d'identités collectives pour les individus. En effet, le travail est l'activité à laquelle les adultes en Amérique du Nord consacrent le plus de temps (Statistiques Canada, 2010 ; U.S. Department of Labor, 2018). De plus, les organisations tendent de plus en plus à se distinguer et à rendre attrayante leur identité collective pour faciliter la gestion de leurs ressources humaines (Alvesson & Willmott, 2002 ; Ashforth & Mael, 1996 ; Kärreman & Alvesson, 2004 ; voir aussi Kunda, 1992). Le bouleversement identitaire subi par les individus qui partent à la retraite illustre l'importance que représentent les identités collectives au travail pour les individus (Cadieux & Lorrain, 2005 ; Ibarra, 2005).

L'objectif général de la présente thèse donc est de mieux comprendre les processus psychologiques des individus lors d'un changement discontinu au niveau social ou dans le milieu de travail. Dans l'atteinte de cet objectif, nous proposons 1) que les changements discontinus provoquent une diminution du niveau de clarté de l'identité collective, et 2) que les comparaisons temporelles sont un processus psychologique qui permet de rétablir la clarté de l'identité collective.

Structure de la thèse

Nous discuterons d'abord des types de changements sociaux et organisationnels, et des caractéristiques qui définissent les changements discontinus. Ensuite, nous survolerons les théories qui portent sur l'identité collective afin de nous positionner sur une définition du concept d'identité collective, et soutenons l'importance qu'elle soit définie clairement. Ayant établi la conceptualisation de l'identité collective telle qu'adoptée dans cette thèse, nous soutiendrons les fondements théoriques et empiriques qui expliquent la diminution du niveau de clarté de l'identité collective lors d'un changement discontinu.

Nous poursuivrons ensuite par un examen de la littérature sur l'identité collective afin d'identifier le mécanisme psychologique qui permettrait aux individus de rétablir une identité collective claire à la suite d'un changement discontinu. Spécifiquement, nous argumenterons que le processus primaire de construction identitaire, les comparaisons sociales (comparer son groupe à un autre groupe), est affecté lors d'un changement discontinu. Un second processus de construction identitaire est identifié, soit les comparaisons temporelles (comparer son groupe dans le temps). Sur la base de la littérature examinée, nous argumenterons que lors d'un changement profond à l'environnement social, les comparaisons sociales ne contribuent pas à clarifier l'identité collective puisqu'il y a une perte de repères sociaux dans l'environnement. En contrepartie, les comparaisons temporelles fournissent un point de comparaison plus pertinent en contexte de changement, qui n'est pas affecté par la perte de repères sociaux.

Ayant présenté les fondements théoriques et empiriques qui supportent les hypothèses à l'étude, nous présenterons ensuite le raisonnement théorique qui soutient le développement d'un paradigme expérimental visant à manipuler le changement discontinu. Ce paradigme expérimental est présenté plus en détail dans l'article 1, où l'hypothèse que le changement discontinu, opérationnalisé comme une transformation soudaine des valeurs poursuivies par un groupe, provoque une diminution du niveau de clarté de l'identité collective.

Nous terminerons en présentant le raisonnement théorique qui soutient le développement d'une intervention utilisant des comparaisons temporelles pour rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu. Deux études testent l'effet d'une intervention utilisant des comparaisons temporelles et comparent son efficacité à d'autres interventions

utilisant des comparaisons sociales dans un contexte de changement discontinu afin de mettre à l'épreuve cette hypothèse (article 2).

Les changements sociaux et organisationnels

Afin de mieux comprendre les processus psychologiques des individus lors des changements discontinus, il est nécessaire dans un premier temps de préciser les types de changements qui surviennent, sujet d'études de la sociologie et des théories organisationnelles. La conceptualisation du changement organisationnel et social a subi de profondes modifications au cours du 20^e siècle, dont il faut tenir compte pour déterminer les types de changements qui surviennent. Nous débuterons donc par un bref survol historique des théories du changement organisationnel et social en sociologie et dans la littérature organisationnelle. Ensuite, nous décrirons une typologie du changement social qui a été développée par de la Sablonnière (2017) à la suite d'une recension des écrits dans les domaines de la sociologie, du changement organisationnel et de la psychologie. Finalement, nous décrirons les deux grands types de changements qui surviennent, c'est-à-dire, les changements incrémentiels et les changements discontinus.

Survol historique des théories sur le changement social et organisationnel

La littérature sur les changements sociaux et organisationnels a grandement été influencée par les théories biologiques (Hinkle, 1975), dont celle de l'évolution de Darwin (1859) et le principe d'homéostasie de Bernard (1879) et de Cannon (1929). La théorie de l'évolution, dans sa formulation initiale de Darwin, offrait deux postulats intéressants pour l'étude des changements sociaux et organisationnels. Premièrement, les organismes biologiques sont transformés sur de longues périodes de temps. Deuxièmement, les organismes les mieux adaptés à leur environnement survivent, alors que les autres subissent l'extinction. Quant à la théorie de l'homéostasie, elle offrait un troisième postulat, celui que les organismes biologiques font des mises au point continuellement afin d'être adaptés à leur environnement.

Le changement social en sociologie. Hebert Spencer, l'un des pères de la sociologie qui a influencé des écoles de pensées fonctionnaliste et évolutionnaire (Haynor, 2017), a décrit les sociétés comme des entités biologiques dans son livre *Principles of Biology* (1864). Selon

lui, chaque élément d'une société a une fonction nécessaire à son bon fonctionnement. Lorsqu'un des éléments est atteint, les autres compensent pour maintenir la stabilité. Les sociétés, tout comme les organismes biologiques dans la théorie de Darwin, ne changent que très lentement sur de longues périodes de temps. Les écoles de pensée évolutionnaire et fonctionnaliste reflètent la pensée de Spencer et ont été le principal cadre d'étude des sociétés et du changement jusqu'aux années 1960 (Hinkle, 1975 ; Rex, 1961 ; Smith, 1973 ; Wiley, 1985 ; Urry, 2000 ; p. ex. Merton, 1968 ; Parsons, 1951/2005, 1966).

À la suite de la Deuxième Guerre mondiale et à la lumière des turbulences sociales des années 1960, les théories du changement social se sont tournées vers l'école de pensée du conflit social. Cette école de pensée est inspirée des écrits de Marx (1859/1970 ; Marx & Engels, 1848), qui postule que les changements sociaux d'envergure sont possibles et résultent des tensions entre les classes, c'est-à-dire, les groupes sociaux. L'étude du changement social en psychologie sociale reflète principalement l'influence de l'école de pensée du conflit (Brown & Lundt, 2002). Notamment, l'approche de l'identité sociale (Tajfel, 1974 ; Tajfel & Turner, 1979) et la théorie de la privation relative (Crosby, 1976) ont émergé dans les années 1970 et s'intéressent aux conflits intergroupes, et aux processus qui mènent aux groupes sociaux à tenter de transformer leur situation lorsqu'elle est défavorable (Guimond & Tougas, 1999). Une discussion plus approfondie de l'approche de l'identité sociale et la théorie de la privation relative sera présentée dans la section «l'effet du changement discontinu sur l'identité collective».

À ce jour, les perspectives fonctionnalistes, évolutionnaires et du conflit, sont les courants de pensée les plus importants en sociologie pour les théories sur le changement social (Massey, 2017). Les théories contemporaines empruntent cependant une conceptualisation hybride (Appelrouth, 2017 ; Bailey, 1991).

Les changements organisationnels dans la littérature organisationnelle. Les théories organisationnelles, lesquelles considèrent les organisations comme étant des microsociétés, s'inspiraient largement du courant fonctionnaliste et évolutionnaire, c'est-à-dire que les organisations s'adaptent à leur environnement, mais que les changements d'envergure s'effectuent sur de longues périodes de temps (Demers, 2007 ; p. ex. Lawrence & Lorsh, 1967).

Dans les années 1970, la théorie de l'évolution a reçu une proposition révolutionnaire, à savoir que les changements aux organismes biologiques n'évoluent pas toujours de manière lente et graduelle. Plutôt, de longues périodes d'évolution graduelles sont ponctuées de périodes où les organismes biologiques mutent de manière rapide et abrupte, faisant diverger le cours de l'évolution d'une espèce de sa trajectoire initiale (*punctuated equilibria* : Eldredge & Gould, 1972). Cela expliquerait, par exemple, pourquoi certaines espèces de reptiles ont continué d'être des reptiles, alors que d'autres ont évolué pour devenir des mammifères. Ce postulat proposé était attrayant pour les organisations, qui subissaient des turbulences majeures à la suite de la crise de l'huile des années 1970 aux États-Unis (Demers, 2007), propulsant une multitude de nouvelles théories sur le changement organisationnel (Allaire & Firsirotu, 1985 ; Bartunek, 1984 ; Gersick, 1991 ; Miller & Frieson, 1982 ; Tushman & Romannelli, 1985). Plus récemment, les théories sur le changement organisationnel ont délaissé l'idée que les transformations abruptes étaient un phénomène occasionnel, endossant plutôt l'idée qu'ils se produisent fréquemment voire continuellement, reflétant l'augmentation du rythme des changements et la croyance que « l'instabilité est là pour rester » [traduction libre de l'anglais : « turmoil is here to stay »] (Demers, 2007).

Typologie du changement social

La littérature sur les changements sociaux et organisationnels est abondante, une recension exhaustive pouvant facilement faire l'objet d'une thèse à elle seule. Récemment, de la Sablonnière (2017) a développé une typologie du changement social en se fondant sur une revue exhaustive des écrits des domaines d'étude de la sociologie, de la psychologie et du changement organisationnel. Quatre critères distinguent les différents types de changements sociaux et organisationnels : 1) *la rapidité* du changement, 2) *la rupture de la structure sociale*, 3) *la rupture de la structure normative*, et 4) *une menace à l'identité collective*.

La rapidité correspond à la perception subjective qu'un changement se produise rapidement, ou subitement. Ainsi, les individus portent une attention sélective à l'information dans l'environnement social et tendent à écarter l'information qui ne confirme pas leur pensée initiale. En conséquence, même si la vitesse objective d'un changement peut être considérée comme lente, c'est lorsqu'elle atteint le seuil de perception qu'elle est considérée comme rapide

(Breakwell, 2015). Pour illustrer ceci, le réchauffement climatique est considéré comme étant objectivement rapide, les données scientifiques appuyant cette affirmation (Cox, Betts, Jones, Spall, & Totterdell, 2000). Cependant, les effets du réchauffement climatique ne sont pas manifestes, menant des individus à postuler que c'est une affabulation. En contrepartie, à la suite de l'élection du Président Trump aux États-Unis en 2016, 75 % des Américains exprimaient de la surprise (Norman, 2016), bien que l'histoire et les changements d'attitudes des Américains indiquaient qu'il gagnerait (Stevenson, 2016). Donc, outre la réelle vitesse du changement, la perception qu'un changement est rapide indique que les capacités d'adaptation des individus sont surpassées par l'envergure du changement (Buchanan et al., 2005 ; Rogers, 2003).

La rupture de la structure sociale fait référence à l'insuffisance, ou à une modification majeure, des politiques, règles et institutions qui facilitent la coordination des comportements des individus au sein du groupe (Breakwell & Lyons, 1996 ; Kohn et al., 1997). Au niveau social, des perturbations aux lois et institutions gouvernementales sont des exemples de la rupture de la structure sociale dans le cadre d'un changement discontinu. Illustrant ceci, l'élection du président Trump aux États-Unis a été accompagnée de désordres législatifs, notamment en lien avec une ordonnance exécutive d'interdiction d'entrée au pays pour les personnes en provenance de pays musulmans. Dans les quelques jours qui ont suivi l'ordonnance, la procureure générale a été renvoyée pour avoir refusé de défendre l'application de l'ordonnance exécutive (Fabian, 2017), la Cour suprême a émis une ordonnance restrictive renversant l'ordonnance exécutive, et des centaines de personnes ont été détenues ou se sont vues refuser l'entrée au pays (Jackson, Kiely, Robertson, & Farley, 2017), semant la zizanie dans les aéroports et la confusion parmi les autorités locales et agences gouvernementales (Walters, Helmore, & Dehghan, 2017). Dans le domaine organisationnel, la perturbation de la structure sociale se manifeste souvent par des restructurations majeures et des changements de politiques internes pour soutenir le changement. D'où la maxime « structure follows strategy » (français : la structure suit la stratégie ; Chandler, 1969/1990, p. 314), ce qui implique que, lors d'un changement discontinu, des modifications importantes de la structure organisationnelle sont à prévoir (Kanter, Stein, & Jick, 1992 ; Luecke, 2003).

La rupture de la structure normative est l'ambiguïté par rapport aux attentes implicites des individus au sein du groupe sur la façon d'agir avec les autres membres du groupe dû au

changement (Pinquart & Silbereisen, 2008 ; Taylor & de la Sablonnière, 2014). Au niveau social, la perturbation de la structure normative se manifeste souvent par une augmentation d'incivilités sociales ou de violence. Par exemple, il y a eu une augmentation dramatique de crimes haineux en réponse à l'élection du Président Trump (Petulla, Kupperman, & Schneider, 2017), expliquée par la perception que le discours du nouveau président légitime la dominance sociale (Rushin & Edwards, 2018). Au niveau organisationnel, l'inaction et la confusion dans l'atteinte des buts sont des exemples de perturbation de la structure normative, ce qui reflète la perception que les individus ne savent plus comment agir pour atteindre les nouveaux buts collectifs (p. ex. Kotter, 1995).

La menace à l'identité collective fait référence à la capacité qu'un changement puisse remettre en question les croyances et les valeurs fondamentales qui sont poursuivies par les membres d'un groupe (Albert, 1977). Que ce soit au niveau social ou organisationnel, la résistance envers le changement est l'une des manifestations de la menace à l'identité (Breakwell, 2015 ; Lerpold, Ravasi, van Rekom, & Soenen, 2007 ; Lewin, 1947 ; van Dijk & van Dick, 2009).

L'application de ces quatre critères aux groupes sociaux génère quatre états possibles, recensés dans la revue de la littérature par de la Sablonnière (2017). Deux de ces états ne présentent pas de changement, soit la stabilité et de l'inertie, tandis que les deux autres états en présentent. Il s'agit des changements incrémentiels et des changements discontinus.

La stabilité correspond à des ajustements graduels et périodiques des membres d'un groupe, reflétant l'homéostasie. Aucun des critères du changement n'est présent (p. ex. Harmon, Green, & Goodnight, 2015). *L'inertie* correspond à un groupe qui ne change pas, malgré des besoins pressants d'adaptation. Seul le critère de la menace à l'identité collective est présent, chroniquement, à cause du statut de mésadaptation du groupe social (p. ex. Buchanan et al., 2015). *Le changement incrémentiel* correspond à des changements lents et graduels au groupe social, où l'identité collective est potentiellement menacée (Nadler & Tushman, 1995a). Lors d'un *changement discontinu*, tous les critères sont présents, soit la rapidité, la rupture de la structure normative, la rupture de la structure sociale et la menace à l'identité collective (de la Sablonnière, 2017).

Puisque cette thèse vise à mieux comprendre les changements et leur effet sur l'identité collective, nous ne discuterons pas plus en détail de la stabilité et l'inertie. Nous référons le lecteur à de la Sablonnière (2017) pour une discussion plus approfondie. Les changements incrémentiels et discontinus, qui posent une menace à l'identité collective, sont approfondis dans les sections qui suivent.

Le changement incrémentiel

Les changements incrémentiels sont des changements qui se produisent sur une longue période de temps et qui sont introduits progressivement. Les individus sont exposés à de petits changements, un à la fois, avec suffisamment de temps pour s'adapter avant l'introduction d'un nouveau changement. Les changements incrémentiels ne perturbent pas considérablement les valeurs, normes ou croyances existantes d'un groupe social. D'autres termes utilisés pour décrire les changements incrémentiels sont les changements alpha et bêta (Golembiewski, Billingsley, & Yeager, 1976), le changement de premier ordre (Bartunek, 1984 ; Bartunek & Moch, 1987), le changement convergent (Greenwood & Hinings, 1988), le changement évolutionnaire (Burke, 2018) et la transformation non révolutionnaire (Romanelli & Tushman, 1994).

Les changements incrémentiels sont souvent qualifiés comme étant en continuité avec les valeurs, les normes et les croyances d'un groupe social (p.ex., Bartunek & Moch, 1987 ; Golembiewski et al., 1976). D'autres chercheurs soutiennent que même s'ils ne s'attaquent pas considérablement aux valeurs, croyances et normes, le cumul des changements incrémentiels a le potentiel de les transformer profondément avec le temps (de la Sablonnière, 2017). Dans les deux cas, les changements incrémentiels ne perturbent pas le statu quo du groupe social, puisqu'ils se déploient lentement en s'inscrivant à l'intérieur des capacités d'adaptation d'un groupe social (Nadler & Tushman, 1995a, b). Ainsi, la structure sociale et normative s'ajuste graduellement et ne subit pas de rupture (de la Sablonnière, 2017).

Un exemple de changement incrémentiel, pertinent tant au niveau social que pour les organisations, est l'introduction de téléphones cellulaires au début des années 1980. Les premières versions des téléphones cellulaires étaient très similaires à celles des téléphones terrestres et seulement quelques personnes les utilisaient, principalement dans le cadre de leur

travail. Au cours des 40 années qui ont suivi, de nouvelles technologies améliorant les téléphones cellulaires ont été introduites, mais en s'appuyant sur les technologies antérieurement connues et avec un délai suffisamment grand entre les introductions pour que les utilisateurs puissent s'y accoutumer. Les téléphones cellulaires ont révolutionné les moyens de communication, et ils ont entraîné des transformations qui vont bien au-delà du monde du travail. Aujourd'hui, les individus sont joignables en tout temps et ont accès à une multitude d'informations, peu importe où ils se trouvent (Geser, 2005 ; Mattern, 2005). Ces changements ont brouillé les limites entre la vie personnelle et la vie professionnelle, qui étaient auparavant bien définies (Weber & Burgelman, 2005). Cependant, le fait que les changements générés par l'introduction des téléphones cellulaires et leur évolution aient été graduels fait en sorte qu'aujourd'hui peu de personnes se sentent dépassées (Aoki & Downes, 2003 ; Mante, 2002).

Les modifications des mœurs et coutumes liées à la consommation du tabac sont une autre illustration de changement incrémentiel. En Amérique du Nord, il est établi aujourd'hui que la consommation du tabac est nocive pour la santé et sa consommation est de plus en plus perçue comme étant malade ou même honteuse. Cette perception de la consommation du tabac se distingue de celle des années 1950, lorsqu'elle était plutôt un symbole du rite de passage à l'âge adulte, de virilité ou de sensualité et de détente. La difficulté que représentait de modifier la manière de penser des individus, à propos d'une habitude qui faisait partie de la culture même, a amené les gouvernements à mettre en place une série de plus petits changements implantés progressivement, visant à transformer graduellement la perception qu'ont les individus sur la consommation du tabac. Ainsi, au début des années 60, au fur et à mesure que les études de santé publique confirmaient le caractère nocif du tabac, les gouvernements ont d'abord amorcé de multiples campagnes de sensibilisation sur les risques de la consommation du tabac. Ces campagnes ont été suivies par l'interdiction partielle, et éventuellement complète, des publicités sur le tabac et par l'introduction d'avertissements sur les risques de santé devant obligatoirement apparaître sur les emballages de produits du tabac. À ces mesures s'est ajoutée l'augmentation graduelle de la taxation des produits du tabac pour les rendre plus dispendieuses et moins accessibles. Finalement, des mesures législatives afin de restreindre et éventuellement éliminer la consommation du tabac dans les endroits publics ont été adoptées (Brandt, 2007).

Le changement discontinu

Le changement discontinu est défini comme étant *une transformation profonde et rapide, bouleversant les valeurs, les normes, les croyances fondamentales et les buts du groupe social*. Le qualificatif « discontinu » illustre la perception que le changement cause un point de rupture entre le passé et le présent, transformant le cours de l'histoire d'un groupe (Nadler & Tushman, 1995a, b) et la manière que les membres du groupe conçoivent le monde (Bartunek, 1984). L'ensemble d'un groupe social est bouleversé, puisque le changement provoque une rupture de la structure sociale, une rupture de la structure normative et une menace à l'identité collective, et ce, rapidement (de la Sablonnière, 2017). D'autres termes utilisés pour décrire le changement discontinu sont le changement social dramatique (de la Sablonnière, 2017), la re-création (Nadler & Tushman, 1995a, Tushman & Romanelli, 1985), le changement radical (Greenwood & Hinings, 1988, 1996) et le changement révolutionnaire (Miller & Friesen, 1980 ; Romanelli & Tushman, 1994). Il existe d'autres termes qui sont cohérents avec la définition du changement discontinu, mais qui insistent davantage sur la nature profonde du changement plutôt que sur sa vitesse : le changement de second ordre (Bartunek & Moch, 1987 ; Watzlawick, Weakland, & Fisch, 2011), le changement gamma (Golembiewski et al., 1976) et l'apprentissage en double boucle (Agyris, 1976).

Un exemple de changement discontinu au niveau social est le mouvement des droits civiques aux États-Unis (1954-1968), où la ségrégation raciale des personnes d'origine afro-américaine et d'origine européenne a été remise en question et subséquemment abolie. Historiquement, les personnes d'origine européenne aux États-Unis se croyaient supérieures à tous les égards, s'arrogeant des droits que les personnes d'origine africaine se voyaient refuser. Cette attitude était fondée sur la croyance partagée que les personnes de race blanche étaient dignes et puissantes, tandis que les personnes de race noire étaient infantiles et soumises, se complaisant dans cette situation d'infériorité (U.S. Department of State, 2008). Ainsi, pour être considéré comme un Américain, il fallait être d'origine européenne, ce principe étant même inscrit dans la Confédération (Goldstein, 2018). Le mouvement des droits civiques peut être considéré comme ayant changé le cours de l'histoire des Américains, transformant profondément leur vision du monde, les relations interethniques et redéfinissant leur valeur fondamentale de l'égalité.

Les quatre critères du changement discontinu (de la Sablonnière, 2017) peuvent être identifiés dans cet exemple. Entre 1954 et 1968, en un peu moins d'une quinzaine d'années, on a remis en question la supériorité des personnes d'origine européenne, qui était établie depuis plus de 300 ans (*rapidité*). Les personnes d'origine européenne ne savaient plus à quels comportements s'attendre des personnes d'origine afro-américaine, qui auparavant étaient perçues comme complaisantes de leur soumission (*perturbation de la structure normative*). Des manifestations et troubles civils à l'échelle nationale ont mis de la pression sur le gouvernement pour qu'il adopte de nouvelles lois garantissant l'égalité entre les différentes ethnicités, et pour donner aux tribunaux le pouvoir de les appliquer (*perturbation de la structure sociale*). Finalement, le mouvement des droits civiques a menacé la représentation de l'identité américaine, particulièrement chez les communautés au sud des États-Unis, fondée sur le principe de la supériorité des personnes de descendance européenne. La vigueur et la persévérance du mouvement des droits civiques ont bouleversé cette perception de supériorité de la race blanche, ce qui a engendré de la résistance massive au sein de la population (Lewis, 2006 ; Mathias & Morris, 1999 ; U.S. Department of State, 2008).

Un exemple de changement discontinu organisationnel est celui vécu par les supermarchés Steinberg, à la suite du décès de son président fondateur Sam Steinberg. L'une des valeurs fondamentales de Sam Steinberg était l'importance de la famille. Cette valeur transcendait tous les niveaux de l'entreprise. L'entreprise avait été bâtie par la famille, pour la famille, et chaque employé était considéré comme une extension du clan Steinberg. D'ailleurs, Sam Steinberg était réputé pour gérer ses employés comme un patriarche gère sa famille. Lorsqu'il est décédé, aucun de ses successeurs n'a su incarner le rôle de patriarche de Steinberg comme le fondateur le faisait. La compagnie a commencé à perdre de l'argent, ce qui a entraîné des restructurations pour tenter de réduire les pertes financières (*perturbation de la structure sociale*). La confusion par rapport à la direction de l'entreprise a entraîné une réduction de l'entretien des magasins, qui sont devenus dans un état délabré (*perturbation de la structure normative*). Enfin, les employés se questionnaient sur la signification de travailler pour Steinberg sans Sam Steinberg, entraînant de la confusion, de l'insécurité et un climat de travail négatif (*menace à l'identité collective*) (Gibbon & Hadekel, 1990).

Précision de la typologie du changement discontinu : les valeurs comme élément central du changement discontinu

Contrairement au changement incrémentiel, lequel transforme potentiellement les valeurs et croyances fondamentales d'un groupe sur une longue période de temps sans briser le statu quo, le changement discontinu les remet en question drastiquement. Les valeurs représentent des schémas cognitifs qui guident comment les individus remplissent leurs besoins biologiques, d'affiliation et de la survie du groupe, dans un environnement social donné (Schwartz & Bilsky, 1990). Plus spécifiquement, les valeurs représentent des croyances par rapport aux buts terminaux, qui sont des états souhaitables, ou aux buts instrumentaux, qui reflètent comment agir dans l'atteinte des buts (Schwartz, 1992 ; Schwartz & Bilsky, 1987).

La plupart des valeurs humaines peuvent être regroupées sous quatre dimensions qui s'opposent. La première paire de dimensions opposées est l'ouverture au changement, qui représente les valeurs promulguant l'indépendance de pensée et de la nouveauté, versus la conservation, dont les valeurs mettent l'accent sur la tradition et la conformité. La deuxième paire de dimensions opposées est la transcendance de soi, qui représente les valeurs promulguant l'égalité et le bien-être des autres, versus le rehaussement de soi, dont les valeurs mettent l'accent sur la poursuite du succès personnel et la dominance (Schwartz, 1992 ; Schwartz & Sagiv, 1995).

Les valeurs des dimensions en opposition sont incompatibles, alors que les dimensions adjacentes (p. ex. ouverture au changement et transcendance de soi) peuvent être compatibles (Schwartz, 1992 ; Schwartz & Sagiv, 1995). Par exemple, un groupe ne peut véhiculer comme valeur fondamentale la collaboration et l'esprit d'équipe, et tout en accordant la même importance à des buts qui reflètent la compétition au détriment de l'autre (transcendance de soi versus rehaussement de soi). En revanche, un groupe pourrait valoriser la collaboration et l'esprit d'équipe (transcendance de soi) et poursuivre des buts créatifs (ouverture au changement).

Dans cette thèse nous conceptualisons le changement discontinu comme étant, *fondamentalement, provoqué par une remise en question soudaine des valeurs véhiculées par un groupe*. En tenant compte du cadre conceptuel de Schwartz (1992 ; Schwartz & Sagiv, 1995),

l'introduction de valeurs au pôle opposé, incompatibles à celles véhiculées par le groupe, sont celles les plus susceptibles d'engendrer un changement discontinu. Nous soutenons cette conceptualisation en argumentant 1) que la remise en question rapide des valeurs d'un groupe est l'élément central permettant de distinguer les changements discontinus des changements incrémentiels, et 2), que les quatre critères du changement discontinu (de la Sablonnière, 2017) peuvent être expliqués par l'unique condition de la remise en question des valeurs d'un groupe.

La remise en question rapide des valeurs : caractéristique qui distingue les changements discontinus. Les quatre critères du changement discontinu identifiés par de la Sablonnière (2017), la rapidité, la rupture de la structure sociale et normative, et la menace à l'identité collective font consensus, pouvant être identifiés dans la plupart des écrits sur le changement. Cependant, il n'y a pas de consensus pour déterminer la séquence de ces critères.

Dans sa typologie du changement social, de la Sablonnière (2017) attribue les changements discontinus à *l'introduction d'un événement rapide* — qui mène ensuite à *une rupture de la structure sociale et normative*, qui à leur tour provoquent une *menace à l'identité collective*. Cette séquence proposée par de la Sablonnière (2017) semble cohérente avec la vision fonctionnaliste/évolutionnaire en sociologie, qui considèrent les sociétés comme étant un ensemble de structures sociales et normatives ne changeant que très lentement, et auquel l'introduction d'un événement rapide cause un déséquilibre dont les structures ne peuvent s'adapter (Merton, 1968 ; Parsons, 1951/2005, 1966 ; Spencer, 1864). D'ailleurs, de la Sablonnière définit les changements discontinus dans un article antérieur comme « de profondes transformations sociétales qui produisent une rupture complète de l'équilibre des structures sociales, car leurs capacités d'adaptation sont dépassées. » [traduction libre] (de la Sablonnière, Taylor, Perrozo, & Sadykova, 2009, p. 325 ; Parsons 1951/2005 ; Rocher, 1992 ; Rogers, 2003).

Cependant, les changements discontinus en milieu organisationnel ne reflètent pas toujours la séquence proposée par de la Sablonnière (2017). Par exemple, une réduction d'effectifs correspondrait à la séquence *changement rapide* — *rupture de la structure sociale et normative* — *menace à l'identité collective* : une perturbation majeure dans l'environnement externe causant une modification de la structure organisationnelle, qui crée de l'ambiguïté dans ce qui est attendu, constituant une menace à l'identité collective, puisque les individus voient

plusieurs membres de leur organisation quitter, ou la composition de leur groupe changer (de Vries & Balazs, 1997 ; Kahn, 2018). En revanche, un changement stratégique consiste à transformer la mission (la raison d'être de l'organisation), la vision (les buts ultimes de l'organisation) et valeurs fondamentales qui définissent l'organisation, en réaction à une perturbation environnementale (Ashforth & Mael, 1996 ; Collins & Porras, 1996 ; Nadler & Tushman, 1995b). Ainsi, l'identité collective est menacée dès le départ par la remise en question des valeurs poursuivies par le groupe. Un changement stratégique correspondrait plutôt à la séquence *changement rapide — menace à l'identité — rupture de la structure sociale et normative* (Lerpold et al., 2007 ; Porras & Silvers, 1991 ; Porras & Robertson, 1992), puisque les structures sont modifiées pour soutenir l'adoption d'une nouvelle vision (Kanter, Stein, & Jick, 1992 ; Luecke, 2003 ; Nadler, 1995).

Ainsi, nous proposons que peu importe la séquence des critères du changement discontinu (de la Sablonnière, 2017), c'est le fait que *les valeurs soient remises en question rapidement* qui explique le bouleversement profond vécu par les membres du groupe social. La remise en question rapide des valeurs est un élément central à tous les changements discontinus, organisationnels ou sociaux (Nadler & Tushman, 1995a, b ; p. ex., Lerpold et al., 2017 ; Mead, 1947) et ne pourrait être défini comme tel en l'absence de ce critère.

Par exemple, l'égalité est une valeur fondamentale aux États-Unis, centrale à la définition des Américains (McKay, 2017). Étant inscrite dans la Déclaration de l'indépendance, elle a même servi de justification pour la guerre en Irak (Gause, 2005). L'élection du Président Trump en 2016 aux États-Unis peut être qualifiée de discontinu parce qu'elle a rapidement remis en question la valeur fondamentale de l'égalité chez les Américains, en promulguant des valeurs de dominance (Carey, Helmke, Nyhan, Sanders, & Stokes, 2018 ; Pew Research Center, 2018 ; Mickey, Levitisky, & Way, 2017), qui sont à l'opposé et donc en conflit avec la valeur de la démocratie (Schwartz, 1992 ; Schwartz & Sagiv, 1995).

En contraste, le mouvement #MeToo, bien que dépeignant les quatre critères du changement discontinu (de la Sablonnière, 2017), ne peut être qualifié de discontinu parce qu'il n'a pas remis en question les valeurs fondamentales poursuivies par la société, ou des hommes. Limitons notre illustration uniquement au Québec. Cette publication Twitter, visant à souligner

l'ampleur du problème de la violence sexuelle faite aux femmes, a été partagée par des millions d'individus sur l'ensemble des quatre continents, et ce, en moins de 72 heures. La propagation a été tellement rapide, que les services policiers étaient débordés (Levesque, 2017), tout comme les organismes d'aide aux victimes d'agressions sexuelles (Croteau, 2017) qui ont dû refuser des services à des victimes faute de ressources (Page, 2017), indiquant une rupture de la structure sociale. Les gouvernements ont imploré la nécessité de faciliter les plaintes tant dans les services policiers qu'au travail (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017), et des budgets ont été débloqués pour supporter les organismes (Gouvernement du Québec, 2017). De manière plus importante, #MeToo a brisé une culture du silence qui entourait les agressions sexuelles. Les hommes ont été confrontés devant le fait que des actes qui ont toujours été traités sans impunité ne le seraient plus, remettant en question leurs comportements envers les femmes. Cette remise en question s'étendait jusqu'aux techniques de séduction, créant un flou et une confusion par rapport aux comportements appropriés à adopter, indiquant une rupture de la structure normative (Cooper, 2018 ; Siag, 2018 ; Ubelacker, 2018). Finalement, l'identité collective des hommes a été menacée, incitant le mot-clé #NotAllMen, certains caractérisant le mouvement comme étant une chasse aux sorcières (Gervais, 2018 ; Racco, 2018).

Cependant, #MeToo n'a pas révolutionné les relations hommes femmes (Westwood, 2018), s'inscrivant plutôt dans un contexte plus large d'amélioration de la condition féminine, débutée il y a plus de 50 ans (Gervais, 2018). La valeur de l'égalité entre les sexes est considérée comme étant promue Québec, étant même inscrite à la Charte québécoise des droits et libertés en préambule (Éditeur officiel du Québec, 2008). L'agression, la dominance ou le harcèlement sexuel, sont à l'encontre de cette valeur. Ils sont désapprouvés par les Québécois, et représentent des comportements illégaux, voire criminels. Ainsi, #MeToo n'a pas bouleversé les valeurs des Québécois, hommes ou femmes, puisqu'ils véhiculaient déjà cette valeur.

Les quatre critères du changement discontinu expliqués par la remise en question rapide des valeurs. Nous tenons d'abord à souligner que la remise en question des valeurs ne devrait pas être considérée comme un cinquième critère du changement discontinu dans la typologie par de la Sablonnière (2017) à insérer séquentiellement dans la typologie du changement, mais plutôt qu'elle *sous-tend* les quatre autres caractéristiques du changement

discontinu. Ainsi, un événement rapide qui provoquerait une rupture de la structure sociale/normative peut à son tour mener à une remise en question des valeurs (p. ex. Trump), ou non (p. ex. #MeToo).

En revanche, puisque la remise en question rapide des valeurs sous-tend les autres critères, cela implique que la poursuite de nouvelles valeurs au pôle opposé à celles véhiculées par le groupe causera la perception que le changement est rapide, qu'il y a une rupture de la structure sociale et normative, et une menace à l'identité. Ainsi, l'unique condition d'imposer de nouvelles valeurs au pôle opposé à celles véhiculées par le groupe serait suffisante pour induire un changement discontinu.

La justification de cette proposition nécessite d'abord une définition opérationnelle des valeurs, qui est fournie par Schwartz et Bilsky (1987). Ainsi, *les valeurs sont définies par « a) des concepts ou des croyances, b) concernant des états ou des comportements souhaitables c) transcendant les situations spécifiques d) guidant la sélection ou l'évaluation du comportement et des événements, et e) sont ordonnées par leur importance relative »* [traduction libre] (p. 551).

Le premier critère du changement discontinu, *la rapidité*, peut être expliqué par une remise en question soudaine des valeurs. Puisque les valeurs sont stables dans le temps et transcendent les situations (Schwartz & Bilsky, 1990), elles ont une illusion de permanence. Lorsqu'un changement rapide les remet en question, cela viole l'illusion de leur permanence, engendrant la perception que le changement est soudain, ou encore, que beaucoup de choses changent, et ce, rapidement (Breakwell, 2015).

La structure sociale, telle que les lois, les institutions, et les politiques, est établie en fonction des valeurs les plus importantes d'un groupe social. Un changement rapide des valeurs implique donc de modifier drastiquement la structure sociale. Avant que la structure sociale soit modifiée pour refléter les nouvelles valeurs, elle est dans une condition d'insuffisance pour combler son rôle de coordination des comportements des membres du groupe (Gersick, 1991 ; Romanelli & Tushman, 1994), ce qui correspond à *la rupture de la structure sociale* (de la Sablonnière, 2017).

Pareillement, les valeurs déterminent les comportements qui sont souhaitables par les membres d'un groupe (Schwartz & Bilsky, 1990), c'est-à-dire les normes sociales. Lorsque les valeurs changent rapidement, les individus doivent éliminer d'anciens comportements et en apprendre qui reflète les nouvelles valeurs. Cet apprentissage implique de l'ambiguïté dans les comportements appropriés à adopter (Brown & Harvey, 2006 ; Nadler & Tushman, 1995b ; Vaara, 2003), ce qui correspond à une *rupture de la structure normative* (de la Sablonnière, 2017).

Finalement, les valeurs sont une des pierres angulaires de l'identité collective, utilisées pour définir le groupe social. Lorsqu'un changement perturbe les valeurs d'un groupe, les membres du groupe ne peuvent faire autrement que de remettre en question la fondation même de leur identité collective (de la Sablonnière, 2017 ; Taylor, 2002 ; van Dijk & van Dick, 2009).

L'identité collective

La section précédente a mis en évidence que l'identité collective est menacée lors de changements discontinus puisqu'ils transforment les valeurs, les croyances et les buts d'un groupe, pierres angulaires de l'identité collective. Dans cette section, nous approfondirons le concept d'identité collective, ce qui facilitera la démonstration théorique de l'effet du changement discontinu sur l'identité collective, traité dans la section suivante. Afin de nous positionner sur une définition de l'identité collective, nous débuterons par un survol des théories classiques sur l'identité collective. Ensuite, nous discuterons du rôle de l'identité collective pour les individus et de l'importance que l'identité collective soit clairement définie.

Définir l'identité collective

L'identité, qu'elle soit personnelle, relationnelle ou collective, est considérée comme un construit social, conceptualisation qui remonte aux philosophes pères de la psychologie moderne (Cooley, 1902 ; James, 1890 ; Mead, 1934). L'identité collective, telle que conceptualisée dans la littérature en psychologie sociale, peut être attribuée à l'approche de l'identité sociale (anglais : *Social Identity Approach: SIA*, Abrams & Hogg, 1990), fondée par les travaux de Tajfel (Tajfel, 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979). Influente (voir Hornsey, 2008), non seulement en psychologie sociale, les travaux de cette approche ont ensuite été repris

en milieu organisationnel par Albert et Whetten (1985) et Ashforth et Mael (1989), qui à leur tour ont été cités plus de 10 000 fois, en lien avec le comportement organisationnel en général (p.ex., Haslam, 2004 ; Hogg & Terry, 2000), s'étendant aussi au leadership (p. ex. Platow, van Knippenberg, Haslam, van Knippenberg, & Haslam, 2006), à la stratégie organisationnelle (p.ex., Ashforth & Mael, 1996 ; Lerpold et al, 2007), et aux fusions-acquisitions (p.ex., Pratt & Foreman, 2000 ; van Knippenberg, van Knippenberg, Monden, & de Lima, 2002).

Nous décrivons les six théories les plus importantes à la compréhension du concept d'identité collective telle que conceptualisée dans cette thèse. Ces théories établissent les bases théoriques sur lesquelles nous argumenterons l'effet du changement discontinu sur l'identité collective, ainsi que les processus par lesquels l'identité collective se rétablit. Ces six théories sont : la théorie des comparaisons sociales (Festinger, 1954), la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979), la théorie de la catégorisation de soi (Turner, 1985 ; Turner et al., 1987), la théorie des quatre composantes du soi (Taylor, 1997), la théorie des processus identitaires (Breakwell, 1986/2015), et la théorie de la construction identitaire motivée (Vignoles, 2011).

Avant d'entamer la description des théories sur l'identité collective, il est pertinent de mentionner que plusieurs conceptualisations de l'identité collective existent. Cette variété de conceptualisations peut sembler confondante, mais elle prend tout son sens lorsqu'elle est interprétée dans le contexte de la classification tripartite des activités mentales, sur laquelle la science de la psychologie a été fondée (Hilgard, 1980). Selon cette classification, il y a trois types d'activités mentales qui sont distinctes et en interaction continue : la cognition, l'affect et la conation. *La cognition* réfère aux processus mentaux qui recrutent les facultés de perception, d'apprentissage, de mémoire, d'évaluation, et de résolution de problèmes, *les cognitions* étant les connaissances et croyances résultantes de ces processus mentaux (Insko & Schopler, 1967). *L'affect* réfère aux états émotionnels ayant une valence positive ou négative (American Psychological Association, 2018). *La conation* réfère aux processus motivationnels qui dirigent les comportements (Insko & Shopler, 1967). Les trois types d'activités mentales peuvent être retrouvés dans toutes les théories de l'identité collective. Cependant, certains traitent davantage de la conation (p. ex. Vignoles, 2011), d'autres des cognitions (p.ex., Turner,

1985 ; Turner et al., 1987 ; Taylor, 1997), alors que certaines discutent des trois en amalgame (p. ex. Tajfel, 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979).

Théorie des comparaisons sociales. Le concept d'identité collective se fonde sur la psychologie cognitive, spécifiquement, sur la théorie des comparaisons sociales de Festinger (1950, 1954). Ce dernier propose que les individus aient un besoin fondamental de déterminer si leurs opinions et habiletés sont justes. Afin d'obtenir une rétroaction précise, la cible de comparaisons idéales serait des critères objectifs dans l'environnement physique. Cependant, l'environnement physique dispose de peu de critères objectifs appropriés pour mettre à l'épreuve les opinions et habiletés. La meilleure solution de rechange est donc l'environnement social, par la comparaison avec des personnes similaires. Festinger (1954) illustre ceci par l'exemple que si un individu veut vérifier si un objet est fragile, il peut le frapper avec un marteau pour vérifier son hypothèse. Cependant, l'hypothèse de sa propre intelligence est difficilement vérifiable par des critères objectifs dans l'environnement physique. De plus, une opinion ou habileté vérifiable par un critère objectif dans l'environnement physique, comme la vitesse de course, donne peu d'indications sur sa valeur, à savoir si elle est bonne ou non. Donc, l'individu se compare à d'autres personnes similaires pour vérifier et évaluer la justesse de ses opinions et habiletés.

Cependant, les postulats de la théorie de Festinger n'ont été que partiellement confirmés par la recherche : selon qu'un individu ait un besoin de valider si sa perception est juste (anglais : *self-verification*), ou d'augmenter sa valeur propre (anglais : *self-enhancement*), il biaise sa cible de comparaisons sociales (Swann, Pelham, & Krull, 1989). En ce sens, les comparaisons sociales peuvent être résultantes d'un processus cognitif, ou cognitivo-affectif (Insko & Schopler, 1967).

Théorie de l'identité sociale. Le concept d'identité collective tire son origine dans la théorie d'identité sociale (SIT : Tajfel, 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979) qui avait comme visée d'expliquer la pensée de groupe et les relations intergroupes. Selon Tajfel, les êtres humains organisent l'information dans leur environnement social en catégories pour en faciliter l'interprétation. Les groupes sociaux sont le résultat d'une catégorisation de l'information dans l'environnement social, phénomène qu'il nomme la catégorisation sociale. Lorsqu'un individu

se catégorise lui-même dans un groupe social, il vient qu'à interpréter son environnement social et sa perception de lui-même en fonction de cette catégorisation. La catégorisation sociale est ce qui explique l'émergence de l'identité collective (Billig & Tajfel, 1973 ; Tajfel, 1970 ; Tajfel & Billig, 1974 ; Tajfel, Billig, Bundy, & Flament, 1971 ; Turner, 1975).

Selon la SIT, la seule condition préexistante nécessaire pour la formation d'une identité collective est celle de la formation d'un groupe. À la suite de la formation d'un groupe, les individus comparent leur groupe à d'autres groupes sociaux similaires dans le but de déterminer les caractéristiques qui définissent l'identité collective de manière positive et distincte. Avoir une identité collective qui a de la valeur et qui se distingue de celle des autres groupes sont, selon Tajfel, les deux principes motivationnels qui dirigent la définition de l'identité collective (Tajfel, 1978).

Tajfel a défini l'identité collective, qu'il nommait identité sociale comme étant « la partie du concept de soi d'un individu qui découle de sa connaissance de son appartenance à un groupe social (ou à des groupes sociaux) ainsi que de la valeur et de la signification émotionnelle attachées à cette appartenance » [traduction libre] (Tajfel, 1978, p. 63). Cette définition est la plus connue dans la littérature. Cependant, elle a été critiquée puisqu'elle confond plusieurs concepts que la recherche a démontrés comme étant distincts (Ashmore, Deaux, & McLaughlin-Volpe, 2004 ; Stets & Burke, 2000).

Premièrement, tout le concept de soi est considéré comme construit socialement, peu importe qu'elle soit personnelle ou liée aux groupes sociaux. Pour se distancier de la définition fournie par Tajfel, la littérature a plus récemment préféré le terme d'identité collective en référence aux identités reliées aux groupes sociaux (Ashmore, Deaux, & McLaughlin-Volpe, 2004). Deuxièmement, « la signification émotionnelle attachée à l'appartenance au groupe » est considérée comme étant relié au processus d'identification, qui explique pourquoi les individus viennent qu'à se définir personnellement en fonction de leur groupe social, ou développent une partie de leur concept de soi partagé avec leur groupe (Smith, Coats, & Walling, 1999 ; Smith & Henry, 1996 ; Tropp & Wright, 2001). Cependant, même si les individus s'identifient peu à leur groupe social, l'identité collective, issue de la catégorisation sociale, joue tout de même un rôle dans l'interprétation de l'environnement social et dans la définition de soi (Taylor, 1997).

Finalement, la valeur de l'identité sociale est considérée comme étant liée à l'estime collective, qui résulte d'un processus d'évaluation des caractéristiques de l'identité (Abrams & Hogg, 1988 ; Breakwell, 2015 ; Taylor, 1997).

Théorie de la catégorisation de soi. Construisant sur la SIT, l'élève de Tajfel, Turner (1985), a développé la théorie de la catégorisation de soi. Cette théorie visait à expliquer par quels processus cognitifs les individus développent une identité collective. Il redéfinit ainsi l'identité collective comme étant un phénomène psychologique, répondant aux critiques que la théorie de l'identité sociale était uniquement une étiquette attrayante pour décrire les comportements intergroupes (Breakwell, 2010 ; Turner, 1984).

Selon la théorie de la catégorisation de soi (SCT : Turner et al., 1987), les individus organisent les informations dans leur environnement social en catégories. Ainsi, le groupe social d'appartenance (l'endogroupe), et un autre groupe social similaire mais auquel l'individu ne fait pas parti (l'exogroupe), forment des catégories cognitives distinctes. Pour permettre l'identification des caractéristiques fondamentales et distinctives pour la définition de l'identité collective de l'endogroupe, l'exogroupe utilisé comme base de comparaison doit comporter des dimensions qui sont comparables (anglais : *normative fit*). Par exemple, comparer sa religion (protestante) à une profession (avocat) est peu utile pour générer de l'information pertinente afin de définir l'identité collective des protestants, puisqu'il y a peu de dimensions similaires entre les religions et les professions. En contrepartie, comparer sa religion (protestante) à une autre religion (catholique) génèrera davantage d'information pertinente pour la définition de l'identité collective des protestants (exemple tiré de Turner, Oakes, Haslam, & McGarthy, 1994). En plus de la similarité de l'exogroupe, sa proximité et sa saillance, c'est-à-dire à quel point l'exogroupe vient facilement à l'esprit, représentent des facteurs qui facilitent les comparaisons sociales (Oakes, 1987 ; Oakes, Haslam, & Turner, 1994 ; Oakes, Turner, & Haslam, 1991 ; Tajfel & Turner, 1986 ; van Knippenberg, van Twuyver, & Pepels, 1994). Reprenant l'exemple de la religion, un individu aura une tendance accrue à comparer sa religion (protestante) à la religion catholique s'il y a des individus dans son quartier qui sont catholiques, puisque cet exogroupe viendrait plus facilement à l'esprit.

Les individus comparent leur groupe à l'exogroupe afin d'identifier les caractéristiques qui définissent leur groupe social (Simon, 1993). L'ensemble des caractéristiques distinctives forment un prototype représentatif du membre typique de leur groupe, représentant *leur identité collective*. Les membres du groupe se comparent ensuite personnellement au prototype afin de déterminer les caractéristiques qui les définissent comme individus, établissant ainsi *leur identité personnelle* (Turner et al., 1994). Ainsi, Turner et ses collaborateurs (1994) posent le postulat d'une distinction entre deux types d'identités : l'identité collective qui est liée à l'appartenance aux groupes sociaux, et l'identité personnelle qui concerne l'individu. L'identité personnelle est construite dans le contexte du groupe social, sa formulation dépend donc de l'identité collective (Oakes, 1996).

La SCT (Turner et al., 1987) proposait aussi que les individus puissent avoir plusieurs identités collectives, associées à leur appartenance à divers groupes sociaux, qui sont activées selon la situation sociale. Certaines identités collectives peuvent être activées de manière permanente due à leur grande importance (Taylor & Dubé, 1986 ; Gurin & Markus, 1988).

Théorie des quatre composantes du soi. Taylor (1997) apporte une distinction importante à la compréhension de l'identité collective telle que formulée dans la SIT (Tajfel, 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979) et la SCT (Turner, 1985 ; Turner et al., 1987), qui distingue l'identité collective de l'estime collective. Selon Taylor (1997, 2002), l'identité collective réfère aux connaissances liées aux caractéristiques qui la définissent, telles que les valeurs, les normes, les croyances fondamentales ou les buts, dérivés d'un *processus de vérification*. La valeur associée aux caractéristiques qui définissent l'identité collective peut être positive ou négative, et est dérivée d'un *processus d'évaluation*. L'addition des valeurs positives et négatives forme l'estime collective (Breakwell, 2015), qui représente à quel point un individu est fier d'être membre de son groupe social. La même distinction s'applique pour l'identité personnelle, qui comprend les caractéristiques qui définissent l'individu, et l'estime de soi, qui est le résultat de l'évaluation des caractéristiques.

Par ailleurs, tout comme plusieurs psychologues sociaux, Taylor (1997), critique fortement l'accent qui a été mis sur l'estime collective dans la littérature en psychologie sociale en tant que processus motivationnel de l'identité (Abrams, 1996 ; Abrams & Hogg, 1988 ; Hogg

& Abrams, 1990 ; Vignoles, 2011 ; Vignoles, Chrysochoou, & Breakwell, 2002). La distinction entre l'identité collective comme contenu de l'identité et l'estime collective en tant que valeur du contenu, lui permet d'établir la « primauté psychologique » (Taylor, 1997, p. 182) de l'identité collective pour le concept de soi en général. Ainsi, l'identité collective fournit la base de référence pour établir l'estime collective, mais aussi pour construire l'identité personnelle et l'estime de soi.

Théorie des processus identitaires. Cette théorie (IPT : *Identity Process Theory*; Breakwell, 1986/2015) a été développée par une autre étudiante de Tajfel et partage donc beaucoup de similitudes avec l'approche de l'identité sociale. Cette théorie, notamment, considère que le caractère distinctif et la valeur positive sont des principes motivationnels directeurs de l'identité collective, tout comme le postule la SIT (Tajfel, 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979) et la SCT (Turner, 1985 ; Turner et al., 1987). L'IPT distingue aussi l'identité de l'estime, tout comme Taylor (1997).

Cependant, l'approche de Breakwell (1986/2015) sur l'identité collective diverge de la vision de l'approche de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979 ; Turner et al., 1987), proposant plutôt que l'ensemble de l'identité, personnelle et collective, soit indifférenciable. Ce postulat est formulé sur la base que les identités collectives se cristallisent dans l'identité personnelle par le processus d'identification et donc, que son contenu est le « résidu relativement permanent d'une identité sociale » [traduction libre] (Breakwell, 2015, p. 77). De plus, l'IPT propose un troisième principe motivationnel directeur de l'identité collective emprunté à la recherche sur l'identité personnelle (Gergen, 1968 ; Erikson, 1968) : la continuité, qui consiste à la capacité de percevoir un lien entre les représentations de l'identité passées, présentes et futures (Chandler et al., 2003).

Théorie de la construction identitaire motivée. Cette théorie (anglais : *motivated identity construction theory*, Vignoles, 2011) construit sur l'IPT et sa vision de l'identité collective, mais propose trois besoins motivationnels supplémentaires. En plus du caractère distinct (c.-à-d. avoir une identité collective qui se distingue de celle des autres groupes) et la valeur positive (c.-à-d. avoir une identité collective qui génère une estime collective forte), trois autres besoins sont identifiés : le sens existentiel, l'efficacité personnelle et l'appartenance.

Le sens existentiel (anglais : *meaning*) correspond au besoin que l'identité collective soit définie de manière à apporter une raison d'être à l'individu (Baumeister, 1991 ; voir aussi Collins & Porras, 1996 ; Hogg, 2007). *L'efficacité personnelle* correspond au besoin que l'identité collective soit définie de manière qu'elle puisse fournir un sentiment de compétence et de contrôle à l'individu, capable d'influencer son environnement social (Apter, 1983 ; p. ex., Bandura, 1997). *L'appartenance* correspond au besoin de faire partie d'un groupe social (Baumeister & Leary, 1995 ; Brewer, 1991 ; Ryan & Deci, 2003).

Vignoles (2011) soutient que l'approche de l'identité sociale et toutes les recherches qui en découlent ont attribué beaucoup trop d'importance à l'estime collective parce qu'ils définissent la construction de l'identité collective uniquement sur les motifs du caractère distinctif et de la valeur positive. Soutenant son point de vue, des études sur le terrain vérifiant sa théorie soutiennent que la continuité et le sens existentiel sont les motifs les plus importants pour définir l'identité collective (Vignoles, Regalia, Manzi, Gollledge, & Scabini, 2006) et que lorsque tous les motifs sont pris en considération, le désir d'avoir une identité collective qui génère une estime collective forte explique peu la définition de l'identité collective (Vignoles, Chryssochoou, & Breakwell, 2002).

Définition de l'identité collective adoptée. Dans cette thèse, nous conceptualisons l'identité collective comme étant *l'ensemble des caractéristiques perçues par un individu comme étant fondamentales et définissant leur groupe social*. Cette définition est cohérente avec la vision que l'identité collective représente une structure cognitive (Ashforth & Mael, 1996 ; Gioia, 1998 ; Hogg, 1996 ; Levine, Resnick, & Higgins, 1993 ; Taylor, 1997, 2002 ; Turner et al, 1997), qui organise les faits, croyances, attitudes sur le monde (APA, 2018), et qui utilise les processus mentaux liés à la perception, à la mémoire, à l'apprentissage et à la comparaison. Les caractéristiques susceptibles d'être perçues comme fondamentales sont les valeurs, les normes et les buts (Albert & Whetten, 1985 ; Ashforth & Mael, 1989 ; Taylor, 1997), qui représentent aussi des schèmes cognitifs (Schwartz & Bilsky, 1987, 1990).

Nous distinguons l'identité collective de l'estime collective, qui correspond à la valeur subjective accordée à l'ensemble des caractéristiques constituant l'identité collective, qui résultent d'un processus de comparaison évaluatif (Breakwell, 2015 ; Stets & Burke, 2000 ;

Taylor, 1997, 2002). Nous distinguons aussi l'identité collective de l'identification, qui résulte d'un processus mental affectif, plus spécifiquement de l'attachement accordé par les individus à leur groupe social. En effet, les individus peuvent être fortement identifiés à leur groupe social, ce qui a pour résultat que leur identité personnelle chevauche beaucoup l'identité collective. Ils peuvent aussi être faiblement identifiés, ce qui a pour résultat que leur identité collective chevauche peu l'identité collective (Ashforth & Mael, 1996 ; Smith et al., 1999 ; Tropp & Wright, 2001). Finalement, nous considérons que la construction de l'identité collective est motivée par l'ensemble des six besoins, soit la valeur positive, le caractère distinct, la continuité, le sens existentiel, l'efficacité personnelle et le sentiment d'appartenance (Vignoles, 2011).

Le rôle d'une identité collective claire

Festinger (1954) justifiait l'usage des comparaisons sociales par le « besoin fondamental de l'être humain » d'avoir de l'information juste sur lui-même puisque « la tenue d'avis erronés et/ou d'évaluations inexacts sur ses capacités peut être pénalisante ou même fatale dans de nombreuses situations » [traduction libre] (p. 117). Obtenir des informations justes sur soi-même et son groupe social est si fondamental que les individus effectuent même des comparaisons qui pourraient avoir le résultat de déprécier leur propre valeur ou celle de leur groupe (Brown & Zagefka, 2006 ; Swann et al., 1989).

Des informations justes sur soi-même et sur son groupe social sont obtenues lorsque l'identité collective est claire. Elle est définie comme telle quand *les caractéristiques de l'identité collective sont bien définies, stables et cohérentes* (Taylor, 1997, 2002 ; Taylor & Usborne, 2010 ; Usborne & Taylor, 2010). Nous ne conceptualisons pas la clarté de l'identité collective comme étant un besoin fondamental motivationnel dirigeant les processus de construction de l'identité collective (c.-à-d. Vignoles, 2011). En effet, les individus se joignent à des groupes sociaux et y demeurent même lorsque l'identité collective est ambiguë (Lickel et al., 2000 ; Jetten, Hogg, & Mullin, 2000 ; Taylor, 1997, 2002 ; van Veelen, Otten, & Hansen, 2012). Cependant, nous argumentons qu'en tant que schéma cognitif, la clarté de l'identité collective a un rôle indispensable pour la santé des populations et pour la vie en groupe (Abrams & Hogg, 1988 ; Haslam, 2004 ; Taylor, 2002). Par ailleurs, faire partie d'un groupe ayant une

identité collective floue brime l'atteinte des besoins motivationnels de l'identité collective (Vignoles, 2011).

En tant que schéma cognitif, l'identité collective est le cadre de pensée dans lequel les individus comprennent leur monde social et eux-mêmes (Abrams et al., 1990 ; Debrosse, Rossignac-Milon, & Taylor, 2018 ; Hogg & Mullin, 1999 ; Taylor, 2002). Spécifiquement, l'une des fonctions de l'identité collective est de permettre aux individus de naviguer efficacement dans leur environnement social, qui est naturellement complexe et ambigu (Haslam, 2004 ; Turner et al., 1987). L'identité collective détermine ainsi comment les informations dans l'environnement social sont interprétées et comment il faut y réagir (Dutton & Durkerich, 1991 ; Gioia & Thomas, 1996 ; Fiol, 1991 ; Whetten, 2006 ; Whetten & Godfrey, 1998). Par exemple, un individu qui définit son groupe social comme étant innovateur aurait une tendance à interpréter un problème comme étant une opportunité de croissance et une occasion de développer une solution créative pour résoudre le problème. En contrepartie, un individu qui définit son groupe social comme étant compétitif pourrait percevoir le même problème comme étant une occasion d'assumer sa dominance et agira de manière conséquente. Un individu qui ne sait pas comment se définit son groupe social aura de la difficulté à déterminer comment interpréter le même problème et ne saura pas comment y réagir (p.ex., Ravasi & Schultz, 2006 ; Ravasi & Philips, 2011). Par conséquent, avoir une identité collective clairement définie se traduit en un schéma clair pour interpréter le monde social qui nous entoure, et guider les comportements (Hogg, 2000 ; Taylor, 1997, 2002).

Cohérent avec le rôle fondamental de la clarté de l'identité collective, Taylor (1997, 2002) postule qu'afin de pouvoir évaluer la valeur de son groupe, il est nécessaire, au préalable, d'avoir une identité collective clairement définie, où les membres ont la capacité d'identifier les caractéristiques qui définissent leur groupe. Sans quoi, l'estime collective sera invariablement faible (Usborne & de la Sablonnière, 2014). Par ailleurs, puisque l'identité personnelle est construite à partir de l'identité collective, une identité collective floue mène à une identité personnelle mal définie, ce qui peut avoir des conséquences dramatiques pour le bien-être psychologique des individus (Taylor & Usborne, 2010 ; Usborne & de la Sablonnière, 2014 ; Usborne & Taylor, 2010, 2012). Avoir une identité collective claire est si fondamental pour définir l'identité personnelle, que Hogg (2000) a postulé que la raison pour laquelle les

personnes se joignant à des sectes était parce que ces groupes sociaux fournissaient une identité collective claire à leurs membres.

L'identité collective est ce qui permet la coordination des êtres humains en groupe, sans quoi il n'y aurait pas de groupes sociaux, mais uniquement une agrégation désorganisée d'individus (Haslam, 2004 ; Levine et al., 1993). Le comportement individuel en contexte social ne peut s'expliquer sans tenir compte de l'influence du groupe, ce que Triplett (1898) avait conclu il y a plus d'une centaine d'années lorsqu'il tentait d'expliquer pourquoi les individus avaient un temps de course plus rapide en groupe que lorsqu'ils couraient seul. L'identité collective est donc à la source des pensées et comportements des individus en contexte social, tel que la motivation, la performance, les affects, la manière dont ils se perçoivent et s'évaluent (Taylor, 2002), ce qu'un manque de clarté de l'identité collective a le potentiel de perturber.

L'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective

L'identité collective est une construction sociale, un produit dérivé de l'interaction des membres à l'intérieur d'un groupe et des interactions avec d'autres groupes (Breakwell, 2015 ; Kenny, Whittle, & Willmott, 2011 ; Turner et al., 1987). Puisque l'identité collective est définie à partir de l'environnement social, cela implique que lorsque l'environnement social est transformé, l'identité collective l'est aussi (Breakwell, 2015). D'ailleurs, le fondateur du concept de l'identité collective, Tajfel, a argumenté que toute psychologie sociale devrait être une psychologie sociale du changement (Tajfel, 1972). Cependant, l'effet du changement discontinu sur l'identité collective est peu étudié (Deaux, 1993), et son effet négatif sur sa clarté encore moins, ayant été avancé pour la première fois par Taylor (1997, 2002) dans sa théorie des quatre composantes du soi.

Nous justifions d'abord la pertinence d'étudier la clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu en décrivant comment les théories de l'identité collective ont abordé ce problème. Ensuite, nous présentons les fondements théoriques qui soutiennent le postulat que le changement discontinu diminue la clarté de l'identité collective. Nous terminons cette section en décrivant les recherches qui fournissent un premier soutien empirique à

l'hypothèse de la diminution de la clarté de l'identité collective lors d'un changement discontinu (Pelletier-Dumas et al., 2018), et justifions le besoin d'un soutien empirique robuste.

Les théories de l'identité collective en contexte de changements discontinus

Quatre théories ont discuté de l'identité collective dans le contexte des changements discontinus : la théorie de l'identité sociale, la théorie de la privation relative, la théorie des processus identitaires et la théorie des quatre composantes du soi. La conceptualisation de l'identité collective dans ces théories a été discutée dans la section « Définir l'identité collective ». La théorie de la privation relative est présentée ici pour la première fois et emprunte la définition de la théorie de l'identité sociale.

L'approche de l'identité sociale. L'approche de l'identité sociale tente surtout de comprendre les facteurs qui mènent les groupes sociaux à la mobilisation sociale dans le but de changer la situation de leur groupe. Cet accent sur l'action collective est fidèle au cadre de pensée dans laquelle le père fondateur de l'identité collective, Tajfel (SIT : 1974, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979), a formulé sa théorie, pour expliquer les conflits entre les groupes. Selon l'approche de l'identité sociale, lorsque la valeur du groupe est négative et qu'il est impossible de quitter le groupe social, les membres du groupe entreprendront des actions collectives pour améliorer le statut de leur groupe et ainsi, leur estime collective (Taylor & McKirnan, 1984). Pareillement, la SCT (Turner, 1985 ; Turner et al., 1987) n'aborde pas la possibilité qu'un changement discontinu puisse modifier significativement l'identité collective, même si elle est conceptualisée comme étant une structure cognitive.

La théorie de la privation relative (RDT : Relative Deprivation Theory). Cohérente avec la vision de Tajfel sur l'identité collective, la recherche sur la privation relative s'intéresse elle aussi à l'estime collective et à l'action collective. Se basant sur les processus de comparaisons sociales à l'origine de l'identité collective proposée dans l'approche de l'identité sociale (Tajfel, 1974 ; Turner et al., 1987), la privation relative (intergroupe) se « réfère au mécontentement provoqué par la perception de disparités indues entre le sort du groupe d'appartenance et celui d'un exogroupe jugé plus fortuné » (Guimond & Tougas, 1999, p. 216 ; Runciman, 1966 ; Walker & Pettigrew, 1984), et « fait partie d'une véritable psychologie des mouvements sociaux » (Guimond & Tougas, 1999, p. 217). Tout comme la théorie de l'identité

sociale, la privation relative tente de prédire les conditions dans lesquelles un groupe entreprendra l'action collective pour améliorer leur situation sociale. La théorie de la privation relative prédit aussi que si les individus ne peuvent modifier leur situation sociale à la suite d'une comparaison intergroupe désavantageuse, ils auront une estime collective plus faible.

Utilisant le cadre théorique de la privation relative, l'effet du changement discontinu sur *l'estime collective* a été étudié. Spécifiquement, il a été trouvé qu'à la suite d'un changement discontinu, plus les individus effectuent des comparaisons désavantageuses (privation relative), plus ils ont une estime collective faible (de la Sablonnière, Auger, Taylor, Crush, & McDonald, 2013 ; de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009 ; de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière, Tougas, de la Sablonnière, & Debrosse, 2012 ; de la Sablonnière, Tougas et al., 2009). Cependant, l'ensemble des recherches sur la privation relative démontre que sa capacité de prédire l'estime collective est inconsistante et qu'il y aurait d'autres facteurs en cause (Bougie, Osborne, de la Sablonnière, & Taylor, 2011), qu'uniquement les comparaisons désavantageuses.

Théorie des processus identitaires. Selon l'IPT (Breakwell, 1986/2015), l'identité collective se modifie selon les changements dans l'environnement social, par un processus d'assimilation-accommodation et d'évaluation. Le processus d'*assimilation* absorbe du nouveau contenu dans l'identité, tandis que l'*accommodation* réorganise l'identité collective pour trouver un endroit où insérer le nouveau contenu (p. ex., de la Sablonnière, Amiot, Cárdenas, Sadykova, Gorbukova, & Huberdeau, 2016). Le processus d'*évaluation* réassigne de la valeur au contenu de l'identité.

Le concept de menace à l'identité collective vécue lors d'un changement discontinu est attribuable à la théorie des processus identitaires (Breakwell, 1986/2015). Une menace à l'identité collective se produit lorsque le changement dans l'environnement social ne permet pas aux processus d'assimilation-accommodation et d'évaluation de s'effectuer sans violer soit le caractère distinctif, soit la valeur positive ou la continuité. L'IPT ne fait pas de prédiction quant au principe le plus important, mais propose qu'un changement qui en viole plus d'un, plausible lors d'un changement discontinu, ait potentiellement plus d'impact sur la santé psychologique des individus.

L'IPT postule qu'en réaction à la menace de l'identité collective, les individus optent pour des stratégies de compensation. Les stratégies reliées au processus d'assimilation-accommodation peuvent être regroupées selon le déni ou l'acceptation du changement. Bien que les prédictions faites par l'IPT dans sa dernière version (Breakwell, 2015) soient complexes, elles postulent essentiellement que, lors d'un changement discontinu, seul le changement fondamental est une solution viable pour l'identité collective à long terme, les autres stratégies adoptées échoueront pour contenir la menace, menant inévitablement au changement de l'identité collective. Les stratégies reliées au processus d'évaluation consistent à changer la cible d'évaluation. Le changement de cible d'évaluation est une stratégie de compensation qui n'implique pas de changement au contenu de l'identité collective, mais plutôt une réassignation de la valeur à son ancien contenu pour protéger l'estime collective.

L'IPT a été développée pour expliquer comment l'identité collective s'adapte à des changements discontinus (Breakwell, 2010). Le principe directeur de continuité de l'identité collective permet de dresser le lien entre les changements discontinus et la menace à l'identité : les individus ont un besoin fondamental d'avoir une identité collective qui a un lien entre le passé, le présent et le futur, mais le changement discontinu viole ce principe en introduisant une rupture dans l'histoire du groupe. Cependant, les prédictions faites par l'IPT en lien avec le contenu de l'identité ne permettent pas de comprendre l'effet du changement discontinu sur l'identité collective, mis à part l'évidence qu'elle changera.

La théorie des quatre composantes du soi. Taylor (1997, 2002) soutient que les changements discontinus créent le besoin de « redéfinir les fondements de l'identité collective » et que c'est la raison pour laquelle les individus sont menacés par le changement. Selon lui, « ce que le changement fait, évidemment, c'est nous laisser, du moins temporairement, sans identité collective. Notre cadre de référence collectif est perturbé, et tant que le temps et le consensus social ne produisent pas une identité collective altérée, nous manquons de direction et perdons la référence qui nous fournit une identité personnelle et de l'estime » [traduction libre] (Taylor, 2002, p. 126).

Ainsi, le changement discontinu entrave les processus de vérification et d'évaluation, à partir desquels l'estime collective, l'identité personnelle et l'estime de soi sont dérivées (Taylor,

1997, 2002). Par conséquent, une estime collective faible, attribuée à la privation relative en réponse à un changement discontinu ou à la menace identitaire dans l’IPT, pourrait refléter l’une des conséquences d’une identité collective qui n’est pas définie avec certitude et de manière stable. Afin de mieux comprendre l’effet des changements discontinus sur les individus, il faut au préalable identifier son impact sur la clarté de l’identité collective.

L’effet du changement discontinu : la perspective de l’identité collective

“And the words that are used
For to get the ship confused
Will not be understood as they’re spoken
For the chains of the sea
Will have busted in the night
And will be buried at the bottom of the ocean”

Bob Dylan, “When the ship comes in” (1964)

Un changement discontinu transforme rapidement l’environnement social, perturbant la vision du monde d’un groupe d’individus, en remettant en question les valeurs, les croyances fondamentales et les buts du groupe social, qui sont comparables à des structures internes de réseaux neuronaux supportant la vision du monde (Wexler, 2006). Les valeurs, les croyances fondamentales et les objectifs d’un groupe social constituent les pierres angulaires de l’identité collective. Elles sont parmi les caractéristiques perçues comme étant fondamentales à la définition du groupe (Albert & Whetten, 1985 ; Ashforth & Mael, 1989 ; Taylor, 1997, 2002). Par conséquent, le cœur même de l’identité collective est bouleversé par un changement discontinu.

La remise en question de l’identité collective implique que les membres du groupe doivent réviser sa définition, s’engageant dans un travail identitaire (Taylor, 2002). En effet, l’identité collective étant un schème cognitif organisant les connaissances, les croyances et les attitudes sur le monde, les membres du groupe doivent développer de nouvelles connaissances et de nouveaux comportements qui reflètent le nouvel environnement social (Argyris, 1976 ; Pinquart & Silbereisen, 2004 ; Taylor & de la Sablonnière, 2014).

Avant que l'identité collective soit reconsolidée pour refléter leur nouvel environnement social, l'identité collective est dans un état de transition (Amiot, de la Sablonnière, Terry, & Smith, 2007). Le modèle du changement social et organisationnel de Lewin (1947), *unfreeze-change-refreeze* (français : dé cristallisation-déplacement-recristallisation) fournit une métaphore puissante de cet état de transition de l'identité collective : telle la fonte des glaces, l'identité collective perd sa forme d'auparavant. Avant qu'elle soit reconsolidée, l'identité collective est, à l'image de la glace fondue, en perpétuel mouvement et dans une forme intangible. D'ailleurs, le terme *sensebreaking*, dans la littérature sur le changement organisationnel, a récemment été inventé pour illustrer le vide de sens dans l'identité collective pendant la période de transition (Pratt, 2000).

La période de transition à la suite d'un changement discontinu serait donc accompagnée d'une diminution de la clarté de l'identité collective, où les membres du groupe ne peuvent déterminer avec certitude et de manière stable les caractéristiques distinctives et centrales de leur groupe. Cette proposition est cohérente avec les observations effectuées sur le terrain chez les populations autochtones en psychologie sociale. Des chercheurs ont émis la théorie que le colonialisme brutal qu'ont subi les populations autochtones au Canada a introduit des changements profonds à leur groupe social, détruisant leur identité collective. À ce jour, les populations autochtones n'ont pas réussi à reconstruire leur identité collective, qui est demeurée floue et mal définie (de la Sablonnière & Taylor, 2014 ; Taylor, 1997, 2002 ; voir aussi Chandler et al., 2003).

De même, la diminution du niveau de clarté de l'identité collective est cohérente avec les études sur le changement organisationnel, qui ont conclu que les individus se remettent en question quant à la façon dont ils se définissent comme groupe lorsqu'ils vivent un changement discontinu (Ybema, 2010). Notamment, Corley & Gioia (2004) ont étudié sur une période de dix mois un « spin-off » organisationnel, qui consistait à transformer la filiale d'une organisation en une entité indépendante. Ce changement était perçu de façon positive par les participants de l'étude, nommant même la date de séparation « jour de l'indépendance ». Toutefois, lorsque la séparation s'est concrétisée, les participants ne savaient plus comment se définir en tant qu'organisation indépendante.

Une première démonstration empirique de l'effet des changements discontinus sur la clarté de l'identité collective

Deux récentes études expérimentales par Pelletier-Dumas et ses collaborateurs (2018) ont démontré pour la première fois le lien de causalité entre le changement discontinu et la clarté de l'identité collective. Spécifiquement, les auteurs ont induit un changement discontinu à l'aide d'une procédure de vignettes, qui demande aux participants de s'imaginer dans une situation fictive. Dans la première étude, la vignette utilisée illustre une situation fictive, où le Québec avait déclaré son indépendance du Canada. Les changements décrits étaient l'adoption d'une nouvelle monnaie, l'exode des compagnies pour cause d'instabilité économique, la mise en place de postes frontaliers et l'instauration d'une politique de langue d'enseignement en français exclusivement. La seconde étude demandait aux participants de lire un article de journal fictif stipulant que les Québécois tendent davantage à poursuivre des valeurs familiales traditionnelles, où la femme s'occupe du ménage et des enfants. Les deux études concluent à un niveau plus faible de clarté de l'identité collective chez les participants ayant lu une vignette représentant un changement discontinu, comparativement à ceux n'ayant pas lu une vignette représentant un changement discontinu.

Étant donné que les études de Pelletier-Dumas et ses collaborateurs (2018) sont pionnières dans la manipulation du changement social, quelques améliorations peuvent y être apportées. Notamment, nous soulevons trois facteurs qui peuvent avoir confondu l'effet sur la clarté de l'identité collective : la manipulation d'un changement discontinu imaginé et non réel, le fait que la manipulation implique une perte identitaire et l'utilisation d'identités collectives existantes.

Changement discontinu imaginé et non réel. L'imagination implique une introspection individuelle, alors que le changement social se produit en groupe, en interaction avec d'autres individus. L'interaction avec d'autres membres de son groupe social constitue l'un des mécanismes compensatoires les plus recherchés dans les contextes de changements sociaux. Notamment, plusieurs recherches concluent à l'effet modérateur du support social sur la façon dont le changement est perçu ou vécu par les membres du groupe (p.ex., Albert & Sabini, 1974 ; Goodwin, 2006). De même, les interactions sociales remplissent une fonction supplémentaire

de partage des connaissances, ce qui permet aux individus de mieux comprendre ce que le changement signifie pour eux, et comment agir dans la poursuite des nouvelles valeurs (anglais : *sensemaking*, Pratt, 2000). Il est donc possible que le niveau plus faible de clarté de l'identité ait été exagéré dans un changement discontinu imaginé, puisque l'effet protecteur des interactions sociales est absent.

La perte identitaire. Les deux manipulations du changement discontinu de Pelletier-Dumas et ses collaborateurs (2018) impliquent une perte. En effet, dans l'étude simulant la séparation du Québec, les individus perdent leur affiliation canadienne. Dans l'étude simulant le retour aux valeurs traditionnelles, les femmes perdent le statut sur lequel elles ont travaillé depuis plus de 50 ans. Par conséquent, il est possible que l'effet négatif du changement discontinu sur la clarté de l'identité dans ces études soit dû au deuil, et non pas nécessairement à la transition identitaire.

Distinguer le deuil de la perte de repères sociaux dans le contexte du changement discontinu revêt une importance théorique et pratique, car il oriente le type d'interventions qui seraient utilisées pour soutenir les individus. Le processus de deuil de la perte d'un groupe social a été documenté dans la littérature organisationnelle, en particulier dans les contextes de réduction des effectifs (de Vries & Balazs, 1997 ; Kahn, 2018) pour permettre aux individus d'exprimer leurs sentiments négatifs face à la perte d'un groupe social ou collectif (Bareil, 2004 ; Carr, 2001 ; Huy, 1999 ; Kleiner & Corrigan, 1989). Toutefois, le soutien au processus de deuil n'aborde pas spécifiquement les processus d'identité sous-jacents au changement, dans des circonstances où les individus ne perdent pas leur appartenance à leur groupe, mais au lieu, le groupe subit une transformation significative.

L'utilisation d'identités collectives existantes. Les manipulations expérimentales du changement discontinu impliquaient des groupes sociaux auxquels les participants appartenaient déjà, soit définis par l'identité québécoise ou par l'identité de genre. La principale lacune liée à la manipulation du changement sur une identité collective existante est qu'il est difficile de contrôler les facteurs qui pourraient influencer les résultats.

Premièrement, la clarté de l'identité collective peut varier significativement en fonction de facteurs antécédents à un changement discontinu, tels que l'hétérogénéité démographique du

groupe, associé à l'identité collective (Chattopadhyay, George, & Lawrence, 2004), et le fait que l'identité collective soit déjà en transition à cause d'autres changements. Considérant que les deux études se sont produites dans un contexte montréalais, reconnu pour sa diversité culturelle, il est possible que la représentation de l'identité québécoise (étude 1) fût mal définie au préalable. En effet, des études dans le même contexte multiculturel démontrent que les individus biculturels, immigrants de deuxième génération et plus, diffèrent quant à leur intégration de l'identité culturelle d'accueil, ce qui influence potentiellement leur clarté de l'identité collective (Yampolsky, Amiot, de la Sablonnière, 2013). Pareillement, l'identité de genre (étude 2) est considérée comme une identité en crise en Amérique du Nord puisqu'elle est en transition : les hommes négocient des rôles conflictuels et auraient une identité de genre qui est mal définie (Lagrange, 1999). Quant aux femmes, elles doivent négocier les demandes conflictuelles liées à l'identité féminine telle que traditionnellement représentée et celles exigées par le travail afin d'accéder à des postes supérieurs (Barreto, Ryan, & Schmitt, 2009 ; Weyer, 2007).

Dû à l'utilisation d'identités collectives existantes, qui initialement peuvent varier en clarté, il est possible que le niveau plus faible de clarté chez ceux ayant été exposés à un changement discontinu soit causé par de l'erreur de répartition dans les conditions, facteur n'ayant pu être contrôlé dû au petit nombre de participants, et à l'absence d'une mesure prémanipulation. Il est aussi possible que le plein impact négatif du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective n'ait pu être observé parce que les identités collectives étaient initialement floues. Ainsi, il est à se demander si un changement discontinu a un impact négatif sur la clarté de l'identité collective quand celle-ci est floue au départ.

Deuxièmement, les réactions au changement discontinu sont potentiellement influencées par le fait que l'individu puisse faire partie d'un groupe majoritaire ou minoritaire. Spécifiquement, un courant de recherche examinant le caractère distinctif de l'identité collective (*optimal distinctiveness theory* : Brewer, 1991) propose qu'il y ait deux besoins en compétition lorsque les individus s'identifient aux groupes sociaux, soit celui d'appartenance et celui d'avoir une identité collective distincte. Ainsi, un individu membre du groupe majoritaire aurait une préférence à s'identifier aux identités collectives exclusives parce que cela comblerait son besoin d'avoir une identité collective distincte, qui n'est pas remplie par le groupe majoritaire,

proposant plutôt une identité collective dépersonnalisée. À l'inverse, un individu membre d'un groupe exclusif, comme un groupe minoritaire, a déjà une identité collective distincte et aurait comme préférence de s'identifier à une identité collective inclusive parce que cela comblerait un besoin d'appartenance.

Donc, dans l'étude de Pelletier-Dumas et ses collaborateurs (2018), simulant la séparation du Québec, la perception du changement variera ainsi que son effet potentiel sur la clarté de l'identité selon qu'un individu soit issu d'un groupe majoritaire ou d'une minorité ethnique. Dans un cas, la séparation du Québec offre une identité collective distincte et précise au lieu d'une identité collective abstraite. Pour l'individu issu d'un groupe minoritaire, cependant, la séparation du Québec implique la perte d'une identité inclusive qui offre une occasion d'appartenance à un groupe social.

Conséquemment, le lien entre les changements discontinus et la clarté de l'identité collective nécessite un soutien empirique supplémentaire afin d'établir sa validité scientifique. À cette fin, un nouveau paradigme expérimental pour simuler le changement social a été élaboré, de façon que les individus vivent un réel changement à leur groupe social, et, qui élimine méthodologiquement les effets qui pourraient être dus aux représentations préexistantes liées à l'identité collective des individus et à la perte d'un groupe social. Ce paradigme expérimental sera présenté dans la section « Manipulation expérimentale du changement discontinu : le paradigme des groupes de travail Lego (PGTL) » et mis à l'épreuve dans l'article 1.

Rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu

Jusqu'à présent, nous avons précisé l'impact du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective. Dans cette section nous déterminons les processus psychologiques cognitifs qui pourraient expliquer comment les individus rétablissent la clarté de leur identité collective à la suite d'un changement discontinu.

Bien que la recherche sur l'identité collective soit abondante, rares sont les études qui se penchent sur comment l'identité collective change, ou se rétablit à la suite d'un changement

discontinu (Deaux, 1993). L'insuffisance de cette recherche est liée à l'une des principales critiques du concept de l'identité collective : le processus de catégorisation sociale, à la base même de la théorie de l'identité collective, explique difficilement comment les individus maintiennent une continuité dans leur identité collective ou par quels processus l'identité collective change (Abrams, 1992 ; Abrams & Hogg, 2001). À ce jour, les comparaisons sociales, c'est-à-dire comparer son groupe à un autre groupe, est considérée comme étant le processus cognitif principal qui permet de définir l'identité collective.

Par conséquent, nous construisons notre argumentaire théorique sur les processus de construction de l'identité collective et personnelle. Nous argumentons d'abord que le processus de construction identitaire le mieux connu, les comparaisons sociales, est inefficace pour rétablir la clarté de l'identité collective dans un contexte de changement discontinu. Nous discutons ensuite d'un second processus de construction de l'identité collective moins documenté, les comparaisons temporelles. Nous soutenons que ce sont les comparaisons temporelles qui permettent de reconstruire une identité collective claire dans un contexte de changement discontinu.

Les comparaisons sociales : inefficaces lors d'un changement discontinu

Lors de changements discontinus, l'environnement social change dramatiquement, entraînant une perte de repères sociaux. Dans ce contexte, les comparaisons avec un groupe social similaire ne permettent pas de reconstruire une identité collective claire. En effet, le concept de situation unique (de la Sablonnière, Hénault, & Huberdeau, 2009) reflète que les individus qui vivent un changement discontinu ont l'impression de se trouver dans une situation complètement nouvelle, inconnue et unique. En vertu de ce concept, il est difficile d'identifier un groupe similaire auquel se comparer en situation de changement : aucun autre groupe social ne vit ce même changement, ou si c'est le cas, il ne le vit pas de la même manière.

De plus, les membres d'un groupe disposent généralement de peu de connaissances sur les groupes dont ils ne sont pas membres. Ils ont plutôt une perception générale et homogène de l'exogroupe, qui se manifeste par des perceptions stéréotypées (Simon, 1992 ; Turner et al., 1987). Cette conceptualisation générale et homogène de l'exogroupe facilite les comparaisons sociales lorsque les référents sociaux sont clairs (Tajfel, 1981). Cependant, comparer son groupe

alors qu'il ne contient que très peu de repères sociaux, à un autre groupe dont on connaît peu de choses, devient une tâche fastidieuse générant beaucoup d'incertitude. Ainsi, la résultante des comparaisons sociales est de générer des informations ambiguës, qui sont inutiles à la redéfinition de l'identité collective (Taylor, 2002).

Donc, identifier un autre groupe similaire en contexte de changement discontinu est une tâche ardue. Même si les membres du groupe étaient en mesure d'identifier un autre groupe similaire qui vit le même changement, il est peu probable qu'ils disposent de suffisamment de connaissances sur ce groupe pour comparer les dimensions qui ont été bouleversées par le changement. Puisque les modèles de transition identitaire sous-entendent que le bouleversement est passager (p. ex., Amiot et al., 2007 ; Breakwell, 1986/2006), il est plausible qu'il puisse exister d'autres processus de construction identitaire qui permettent de rétablir la clarté, mais qui n'ont pas encore été abordés dans le domaine de l'identité collective.

Les comparaisons temporelles

Les comparaisons temporelles représentent un second processus cognitif de construction identitaire, peu connu dans la littérature sur l'identité collective puisqu'il a été généralement négligé au profit des comparaisons sociales (Cinnirella, 1998 ; Condor, 2006 ; Nigbur & Cinnirella, 2007). Les comparaisons temporelles ont cependant eu beaucoup d'influence dans la recherche sur l'identité personnelle. La recherche existante, qui porte sur les comparaisons temporelles dans le contexte de l'identité collective, s'inspire grandement des recherches sur l'identité personnelle. Nous débuterons donc en faisant un survol des théories qui s'intéressent aux comparaisons temporelles comme processus de construction de l'identité personnelle. Ensuite, nous établirons des liens entre les conclusions trouvées dans la recherche sur l'identité personnelle et celles trouvées dans les recherches sur l'identité collective.

À des fins de clarté, nous utilisons dans cette section le terme *comparaisons temporelles intrapersonnelles* en référence aux comparaisons qu'un individu fait pour s'évaluer lui-même dans le temps, et les *comparaisons temporelles intragroupes* en référence aux comparaisons que les individus font pour évaluer leur groupe dans le temps. La même distinction est apportée aux comparaisons sociales, où les *comparaisons sociales interpersonnelles* se réfèrent aux comparaisons que les individus font pour s'évaluer personnellement, et où les *comparaisons*

sociales intergroupes font référence aux comparaisons que les individus font pour évaluer leur groupe social (Redersdorff & Guimond, 2005).

Les comparaisons temporelles intrapersonnelles comme processus de construction de l'identité personnelle

Alors que les comparaisons sociales ne permettent pas d'expliquer comment l'identité maintient une continuité dans le temps ou réagit aux changements (Abrams, 1992 ; Abrams & Hogg, 2001), la théorie des comparaisons temporelles a spécifiquement été développée pour expliquer les processus identitaires en réponse à un changement discontinu. Notamment, l'une des propositions de cette théorie est « qu'un processus de comparaison temporelle est susceptible de se produire pendant les périodes de changement rapide en tant que moyen d'évaluer le changement et comme méthode compensatoire » [traduction libre] (Albert, 1977, p. 499).

La théorie des comparaisons temporelles d'Albert (1977) traduit tous les postulats de la théorie des comparaisons sociales par des équivalents utilisant des comparaisons temporelles. Ainsi, lorsque Festinger (1954) postule « qu'il existe dans l'organisme humain une volonté d'évaluer ses opinions et ses capacités » [traduction libre] (p. 117), Albert (1977) postule « qu'il existe dans l'organisme humain une volonté de fournir et de maintenir un sentiment d'identité durable (ainsi que cohérente et intégrée) au fil du temps et d'évaluer et de s'adapter aux changements perçus dans certains aspects de soi [traduction libre] (p. 488).

Selon Albert (1977), les comparaisons temporelles se définissent comme étant une *comparaison intrapersonnelle de l'individu par rapport à différents points dans le temps*. Les comparaisons temporelles intrapersonnelles rempliraient deux des besoins motivationnels qui sous-tendent la construction de l'identité personnelle. Il s'agit de la continuité et du sens existentiel (Vignoles, 2011), besoins spécifiquement menacés lors d'événements de vie bouleversants. De plus, les comparaisons temporelles intrapersonnelles fourniraient une alternative à la perte de repères sociaux lors de changements personnels (Suls & Mullen, 1982 ; de la Sablonnière, Hénault et al., 2009).

Besoins motivationnels. Les comparaisons temporelles intrapersonnelles rempliraient la fonction de préserver *la continuité* de l'identité, qui consiste en un ancrage temporel de soi, où, bien qu'une partie de l'identité change, certains aspects restent constants dans le temps. Albert (1977) précise que la continuité de l'identité n'implique pas l'inertie de l'identité, mais plutôt que rétrospectivement, l'identité apparaît cohérente et intégrée.

La proposition que l'identité soit aussi construite à partir des comparaisons temporelles intrapersonnelles a inspiré la recherche dans le domaine de l'identité personnelle, où il est maintenant bien établi que les individus conçoivent leur identité personnelle à partir d'une perspective autobiographique, en plus de se comparer aux autres membres de leur groupe social (Bluck & Habermas, 2000 ; Wilson & Ross, 2003). Les chercheurs du courant autobiographique proposent d'ailleurs que les événements de vie bouleversants soient réinterprétés pour fournir un *sens existentiel* à l'identité personnelle (anglais : *meaning*, Bauer & McAdams, 2004 ; Bluck & Alea, 2008 ; McAdams, 2001 ; Sanitioso, Conway, & Brunot, 2006).

Alternative à la perte de repères sociaux. En plus du rôle de préserver la continuité de soi et de fournir un sens existentiel, des chercheurs ont proposé que les comparaisons temporelles intrapersonnelles puissent servir d'alternative aux comparaisons sociales lorsqu'il y a une perte de repères sociaux. Notamment, le *life-span model* (Suls & Mullen, 1982) propose que les comparaisons sociales interpersonnelles soient utilisées plus fréquemment au cours de la vie des individus pour définir leur identité personnelle, et ce, dès qu'ils atteignent un âge où ils ont la capacité cognitive de les effectuer. Cependant, ces chercheurs ont aussi trouvé que les personnes âgées préfèrent les comparaisons temporelles intrapersonnelles pour définir leur identité personnelle. Ils expliquent ces résultats par le fait qu'en vieillissant, les individus vivent plusieurs changements au niveau de leur santé, et de leurs fonctions cognitives et physiques, en plus de voir se réduire leur réseau social, ce qui limite les repères sociaux disponibles pour effectuer des comparaisons sociales.

Examinant l'hypothèse de la perte de repères sociaux pour expliquer la préférence des comparaisons temporelles, de la Sablonnière, Hénault et ses collaborateurs (2009) ont trouvé que dans un contexte où les individus étaient confrontés à un changement rapide, seules les comparaisons temporelles intrapersonnelles permettaient de prédire l'effet sur l'estime de soi.

Bluck et Alea (2008) ont critiqué le *life-span model* qui propose que seules les personnes âgées aient la préférence d'effectuer des comparaisons temporelles. Selon eux, la préférence des comparaisons temporelles reflète plutôt des épisodes de changements importants, prévalents à certains âges, mais pas exclusifs à la fin de vie. Notamment, ils ont stipulé que les jeunes adultes sont dans une phase développementale qui implique beaucoup de changements et auraient de la difficulté à avoir une identité personnelle qui est stable et clairement définie. Bluck et Alea (2008) ont donc comparé de jeunes adultes à des adultes de plus de 60 ans, ce qui leur a permis de conclure que 1) les jeunes adultes ont une préférence plus forte pour les comparaisons temporelles et que 2) moins l'identité personnelle est clairement définie, plus les individus préfèrent les comparaisons temporelles.

Les comparaisons temporelles comme processus de construction de l'identité collective

S'inspirant du domaine de l'identité personnelle, *les comparaisons temporelles intragroupes* ont été appliquées au domaine de l'identité collective. Levine et Moreland (1986, 1987) sont les chercheurs à qui revient le mérite de la proposition d'étendre ces types de comparaisons au-delà des comparaisons sociales intergroupes (Brown & Zedek, 2006). Cependant, la recherche sur l'identité collective s'est surtout intéressée à la valeur positive comme besoin motivationnel de la construction identitaire, produisant une estime collective forte. Nous présentons ici uniquement les recherches qui justifient l'usage des comparaisons temporelles intragroupes *comme processus pour rétablir la clarté de l'identité collective* lors d'un changement discontinu, en lien avec les besoins motivationnels de continuité et de sens existentiel, et comme alternative aux repères sociaux.

Alternative à la perte de repères sociaux. Basés sur le *life-span model* (Suls & Mullen, 1982), des chercheurs ont vérifié si les comparaisons temporelles intragroupes, c'est-à-dire comparer la situation de son groupe par rapport à lui-même dans le temps, étaient utilisées comme processus cognitif pour définir l'identité collective (Brown & Mendenhall, 1996). Ces chercheurs avaient émis l'hypothèse que les comparaisons temporelles intragroupes étaient prévalentes en fin de vie, comme l'avaient trouvé Suls et Mullen (1982). Ils ont plutôt constaté que les comparaisons temporelles intragroupes étaient aussi prévalentes pour définir l'identité

collective que les comparaisons sociales intergroupes, et ce, peu importe l'âge. Cohérents avec l'approche de l'identité sociale qui soutient que les individus désirent une identité collective qui est positive, ils ont émis l'hypothèse que les membres d'un groupe pouvaient préférer les comparaisons temporelles intragroupes lorsqu'elles engendrent une comparaison favorable dans une situation où une comparaison sociale serait désavantageuse.

Une étude subséquente mesurant les comparaisons spontanées que font les membres de cinq pays européens pour évaluer leur identité culturelle, n'a pu confirmer l'hypothèse que les comparaisons temporelles intragroupes servaient à maintenir une valeur positive de l'identité collective (Brown & Haeger, 1999). Par ailleurs, la prévalence des comparaisons temporelles intragroupe était beaucoup plus faible que ce que les chercheurs avaient trouvé dans l'étude précédente, et aussi beaucoup plus faible que les comparaisons sociales intergroupes. Ils ont subséquemment trouvé que les individus se livraient spontanément à des comparaisons temporelles intragroupes positives *et* négatives lorsqu'on leur demandait d'évaluer leur groupe (Brown & Zagefka, 2006), même si le sens commun en psychologie sociale veut que l'on évite les comparaisons temporelles négatives pour protéger son estime collective. Bref, il semblerait que 1) la prévalence des comparaisons temporelles intragroupe varie d'une situation à une autre en fonction de facteurs contextuels inconnus, et 2) le postulat que les comparaisons temporelles intragroupes visent uniquement à rehausser l'estime collective, soit fausse.

Pour expliquer pourquoi certaines situations se prêtent mieux à des comparaisons temporelles intragroupes, d'autres chercheurs ont plutôt proposé qu'elles puissent être une alternative aux comparaisons sociales intergroupe en situation de changement discontinu, puisque ces derniers engagent une perte de repères sociaux (Levine & Moreland, 1986). Dans ce contexte, une alternative à la comparaison avec des exogroupes similaires est de comparer son groupe à ce qu'il était auparavant (de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009). Ce postulat est construit sur la proposition originale de Suls et Mullen (1982) qui avaient conclu que les comparaisons temporelles intrapersonnelles étaient utilisées comme alternative pour s'évaluer lorsqu'il y a perte de repères sociaux, et sur la théorie d'Albert (1977) qui proposait que les comparaisons temporelles puissent être une méthode compensatoire (anglais : *coping*) avec le changement rapide. Se basant sur le courant de recherche de la privation relative, ces chercheurs ont conclu qu'en contexte de changement discontinu, les comparaisons temporelles intragroupes

désavantageuses prédisent une estime collective faible (de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009 ; de la Sablonnière, Tougas, et al., 2009).

Besoins motivationnels. Subséquemment, Bougie et ses collaborateurs (2011) ont proposé que les comparaisons temporelles intragroupes désavantageuses aient la fonction de définir l'identité collective, qui à son tour, prédirait l'estime collective. Selon ces chercheurs, les événements négatifs dans l'histoire d'un groupe serviraient à donner un sens existentiel à l'identité collective et un sentiment d'unité (anglais : *entitativity*), c'est-à-dire la perception que le groupe est une entité réelle et délimitée. Ils utilisent l'exemple des Juifs, qui se définissent en rétrospective avec l'Holocauste. La perception d'unité serait un médiateur entre les comparaisons temporelles désavantageuses et l'estime collective, expliquant pourquoi la recherche sur la privation relative avait trouvé des liens inconsistants entre les comparaisons temporelles intragroupes et l'estime collective.

La littérature dans le domaine organisationnel souligne qu'il y a une dimension temporelle à la construction de l'identité collective. Les comparaisons temporelles intragroupes en organisation fourniraient un sens existentiel à l'organisation (Schultz & Hernes, 2013). Dans un contexte de changement discontinu, des études suggèrent que les individus se sont spontanément engagés dans des comparaisons temporelles intragroupes, comme moyen de comprendre ce que le changement représentait pour leur identité collective (Corley & Gioia, 2004 ; Ybema, 2010).

En résumé, les recherches sur les comparaisons temporelles intragroupes démontrent que les comparaisons sociales intergroupes ne seraient pas le seul processus pertinent pour définir l'identité collective. Il existe plutôt un second processus, soit les comparaisons temporelles, *où le groupe se compare à lui-même dans le temps*. Ainsi, lors de comparaisons sociales intergroupes, l'endogroupe se compare à un exogroupe similaire afin d'extraire les caractéristiques fondamentales et distinctives pour définir l'identité collective. Lors de comparaisons temporelles intragroupes, la comparaison avec l'exogroupe est substituée par l'endogroupe à un moment passé (Levine & Moreland, 1986, 1987), ce qui permettrait d'extraire les caractéristiques fondamentales à la définition de l'identité collective.

En contexte de changement discontinu, les comparaisons temporelles intragroupes fourniraient une solution de rechange aux comparaisons sociales intergroupes lorsqu'il y a un manque de repères dans l'environnement social (de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009 ; de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière, Tougas, et al., 2009). De plus, les comparaisons temporelles intragroupes rempliraient les besoins motivationnels suivants : de préserver un sentiment de continuité de soi dans le temps, et donner un sens existentiel à l'identité collective (Vignoles, 2011). Ces besoins sont particulièrement menacés en contexte de changement discontinu (Breakwell, 1986/2015 ; Chandler et al., 2003 ; Chandler & Lalonde, 1998), parce que les membres du groupe vivent une rupture dans leur vision du monde (Nadler & Tushman, 1995a, b).

Cependant, les changements discontinus ont aussi une autre conséquence dramatique pour les individus. Ils diminuent la clarté de l'identité collective (Pelletier-Dumas et al., 2018). La clarté a été déterminée comme étant une caractéristique indispensable pour l'identité collective, afin que celle-ci puisse remplir sa fonction de schéma cognitif orientant la compréhension du monde et de l'individu dans son environnement social (Taylor, 1997, 2002). Ainsi, cette recherche vise à combler le manque dans la littérature en démontrant le rôle des comparaisons temporelles pour rétablir une identité collective claire à la suite d'un changement discontinu.

Spécifiquement, nous proposons que l'exercice d'effectuer des comparaisons temporelles intragroupes permette de rétablir la clarté de l'identité collective qui avait précédemment été affaiblie à la suite d'un changement discontinu. En contrepartie, nous proposons que l'exercice d'effectuer des comparaisons sociales intergroupes ne permette pas de rétablir la clarté de l'identité collective en contexte de changement.

Méthodologie développée pour mettre à l'épreuve les hypothèses proposées

Deux objectifs sont visés par cette thèse. Le premier objectif est d'apporter un soutien empirique robuste de l'impact négatif d'un changement discontinu sur la clarté de l'identité collective. Nous avons soutenu que l'introduction d'un changement discontinu, conceptualisé

comme étant une transformation rapide des valeurs véhiculées dans un groupe, cause une diminution de la clarté de l'identité collective. Le second objectif est de déterminer les processus psychologiques qui rétablissent une identité claire à la suite d'un changement discontinu. Nous avons émis l'hypothèse que les comparaisons temporelles permettent de rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu, alors que les comparaisons sociales ne le permettent pas.

Nous présentons dans cette section les fondements théoriques qui soutiennent le développement des méthodologies pour vérifier les hypothèses proposées. D'abord, nous introduisons le paradigme des groupes de travail Lego, qui a été développé pour simuler un changement discontinu en laboratoire dans l'atteinte du premier objectif : vérifier l'effet d'un réel changement discontinu sur la clarté de l'identité collective. Ensuite, dans le but d'atteindre le second objectif, nous présentons l'intervention de comparaisons temporelles, développée pour rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu.

Manipulation expérimentale du changement discontinu : le paradigme des groupes de travail Lego (PGTL)

Deux défis limitent l'étude du changement discontinu en laboratoire. Le premier est la complexité du changement discontinu. Certains chercheurs ont d'ailleurs affirmé que de simuler un changement discontinu en laboratoire serait impossible, dû à la complexité du changement discontinu (Moghaddam & Crystal, 1997). Le second défi est sa répercussion éthique. En effet, le changement discontinu a des impacts négatifs sur la santé des populations, et manipuler un changement discontinu en laboratoire peut potentiellement induire ces effets aux participants (de la Sablonnière, French Bourgeois, & Najih, 2013 ; Pelletier-Dumas et al., 2018).

Le paradigme des groupes de travail Lego (PGTL) a été conçu en réponse à ces deux défis. Afin d'adresser le défi de la complexité de simuler un changement discontinu, nous avons conceptualisé le changement discontinu comme étant une transformation rapide des valeurs véhiculées par un groupe. L'introduction d'un changement de valeurs se fait par l'imposition de nouveaux buts qui sont dans la poursuite de valeurs en opposition à celles qui étaient promues au départ (Schwartz, 1992 ; Schwartz & Bilsky, 1987).

Pour limiter les impacts négatifs sur le bien-être psychologique, le PGTL crée une identité collective artificiellement en laboratoire. Une identité collective créée dans le contexte de laboratoire implique que lorsque la visite est terminée, le groupe social est dissout et l'identité collective qui lui est associée aussi. Ainsi, la courte durée de vie du groupe social limite la possibilité que les participants s'identifient à l'identité collective et ainsi, que les impacts du changement discontinu aient des effets durables sur le concept de soi de la personne.

Créer une identité collective en laboratoire. Pour concevoir notre méthodologie, nous avons comme inspiration première le paradigme des groupes minimaux (Tajfel et al., 1971 ; Tajfel & Billig, 1974), sur lequel une large proportion de la recherche en psychologie sociale s'est basée pour créer et étudier l'identité collective en laboratoire. Le paradigme des groupes minimaux avait initialement été conçu pour isoler les *conditions minimales* sous lesquels émergent les comportements intergroupes typiques de l'identité collective (voir Taylor & Moghaddam, 1994). Par la suite, le paradigme a été repris pour étudier un amalgame de processus intragroupes liés à l'identité collective tels que la perception prototypique des membres du groupe et la conformité des membres du groupe aux normes sociales. (p. ex. Derks, van Laar, & Ellemers, 2006 ; Hains, Hogg, & Duck, 1997 ; Marques, Abrams, Paez, & Martinez-Taboada, 1998 ; Reid & Hogg, 2005 ; van Veelen et al., 2012).

Le paradigme des groupes minimaux se déroule en trois étapes. D'abord, les participants effectuent une tâche préexpérimentation. Ensuite, l'expérimentateur informe les participants qu'ils ont été affectés à un groupe, plutôt qu'un autre, basé sur leurs réponses à la première tâche. En réalité, l'affectation est aléatoire. Les participants sont complètement isolés des autres membres de leur groupe au cours de l'expérimentation et ne connaissent pas les autres participants. Ces deux premières étapes visent à créer l'identité collective selon ses conditions minimales. La troisième étape varie selon chaque étude et vise à étudier le phénomène de l'identité collective auquel le chercheur est intéressé (p. ex., perception prototypique de soi et des membres du groupe, conformité aux normes sociales, etc.).

Ainsi, le paradigme des groupes minimaux démontre que le seul fait d'assigner des individus à un groupe est suffisant pour faire émerger une identité collective (Billig & Tajfel, 1973 ; Turner, 1975). Le paradigme des groupes minimaux a été répliqué de nombreuses fois et

est considéré comme étant robuste (Bourhis & Gagnon, 2001). Sans prétendre créer une identité collective ayant toutes les caractéristiques de celle associée à un réel groupe social en milieu naturel, le paradigme des groupes minimaux a permis d'étudier de nombreux phénomènes de groupe, en isolant des variables qui pourraient confondre l'interprétation des résultats.

Cependant, le paradigme des groupes minimaux a deux limites pertinentes à notre programme de recherche. D'abord, sa méthodologie implique qu'il n'y ait aucune interaction entre les participants. Nous avons soutenu dans la section « Une première démonstration empirique de l'effet des changements discontinus sur la clarté de l'identité collective » que l'interaction sociale entre les membres d'un groupe est un moyen compensatoire qui pourrait influencer la réponse à un changement discontinu. Pour cette raison, il est indispensable que notre méthodologie permette aux membres d'un groupe d'interagir.

Ensuite, le paradigme des groupes minimaux a comme particularité de générer des identités collectives qui sont floues (Hogg & Mullin, 1999) parce qu'elles ont un faible degré d'entitativité (van Veelen et al., 2012). L'entitativité réfère à la perception qu'un groupe est une entité plutôt qu'une agrégation d'individus (Campbell, 1958). Ainsi, lorsqu'un groupe a un niveau élevé d'entitativité, les individus ont une représentation cognitive claire de ce qui délimite leur groupe social (Brewer & Harasty, 1996). Puisque la clarté de l'identité collective est la variable d'intérêt dans notre programme de recherche, l'usage du paradigme des groupes minimaux aurait introduit un facteur confondant dans l'interprétation des résultats.

Par conséquent, la méthodologie décrite dans le PGTL (article 1 ; annexes G, H, I et K) vise à créer une identité collective en laboratoire tel que dans le paradigme des groupes minimaux, mais qui permet l'interaction entre les participants du même groupe, et qui a un degré d'entitativité plus élevé. Du paradigme des groupes minimaux, nous avons retenu les principes d'affectation aléatoire aux groupes et le rappel de l'existence d'un autre groupe similaire. À ceci, nous avons ajouté au protocole des facteurs qui visent à favoriser l'entitativité. Des facteurs qui contribuent à l'entitativité sont la perception de similarité parmi les membres du groupe, avoir des buts communs (Brewer, Hong, & Li, 2004 ; Ellemers, de Gilder, & Haslam, 2004 ; Levine et al., 1993) et l'interaction avec les autres membres du groupe (Lickel et al., 2000).

Pour favoriser la perception de similarité, nous avons substitué la tâche préexpérimentation du paradigme des groupes minimaux par un questionnaire. Les participants étaient informés que leur groupe avait été formé en fonction de leurs réponses à ce questionnaire, qu'ils avaient des caractéristiques communes (procédure utilisée par Hogg, Hains & Mason, 1998). Comme but commun, les participants avaient comme mission de construire des modules Lego selon les critères qui avaient été fournis par l'expérimentateur. Pour favoriser l'interaction entre les membres du groupe, il a été décidé que la taille des groupes nominaux serait d'entre 3 et 7 participants. En effet, des études pilotes ont confirmé que cette taille de groupe permettait aux participants d'interagir avec tous les membres du groupe, tout en étant optimale pour effectuer la tâche en fonction du matériel à notre disposition.

Interventions expérimentales visant à rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu : l'intervention de comparaisons temporelles (ICT)

Le contexte de changement discontinu dans lequel cette méthodologie a été développée est celui de l'élection de l'administration américaine Trump en 2016. Nous considérons que l'élection de l'administration Trump en 2016 représente un changement discontinu, puisqu'elle répond aux quatre critères du changement discontinu identifiés par de la Sablonnière (2017), c'est-à-dire la rapidité, la perturbation de la structure sociale, la perturbation de la structure normative et la menace à l'identité. De plus, l'élection de l'administration Trump représente une transformation rapide des valeurs poursuivies par un groupe, tel que conceptualisé dans cette thèse (Carey, Helmke, Nyhan, Sanders, & Stokes, 2018 ; Mickey, Levitsky, & Way, 2017 ; Pew Research Center, 2018 ; Norman, 2016).

Le but de l'intervention expérimentale était que les individus effectuent des comparaisons temporelles, en comparant la situation actuelle de leur groupe à celle qui prévalait dans le passé. Cette intervention est confrontée à une autre utilisant des comparaisons sociales, à une intervention combinant des comparaisons sociales et temporelles, et à une condition contrôle. Deux alternatives existent dans la littérature pour développer les comparaisons temporelles : l'approche autobiographique (Bougie et al., 2011) et l'approche de la privation relative (de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière et al., 2009). Nous définissons

d'abord la méthode de l'approche autobiographique et expliquons pourquoi son application n'est pas appropriée dans un contexte de changement discontinu. Ensuite, nous définissons la méthode utilisée par l'approche de la privation relative, qui a été adoptée pour notre recherche.

L'approche autobiographique. Cette approche a été utilisée par Bougie et ses collaborateurs (2011) pour créer des comparaisons temporelles adaptées à l'identité québécoise. Elle consiste à effectuer une entrevue semi-structurée d'environ 40-60 minutes, dans laquelle les membres d'un groupe social sont invités à construire leur représentation de l'histoire de leur groupe social. Les individus doivent d'abord établir la structure de leur histoire en la divisant en chapitres, pour ensuite décrire brièvement le contenu de chacun des chapitres. Après, les participants doivent décrire un événement significatif, « décrit comme étant un événement spécifique, un incident critique ou un épisode important du passé de leur peuple » et qui représente « un événement très important qui, selon eux, s'est révélé particulièrement important dans l'histoire de leur groupe » [traduction libre] (Bougie et al., 2011, p. 731). Finalement, les participants rapportaient « une expérience de nadir, c'est-à-dire, une expérience qu'ils considéraient comme un point faible dans l'histoire de leur groupe, caractérisée par des émotions extrêmement négatives telles que le désespoir, la désillusion, la terreur ou la culpabilité » [traduction libre] (Bougie et al., 2011, p. 731).

Les points de comparaisons utilisées correspondaient aux périodes historiques significatives, dérivés d'une analyse qualitative du verbatim des entrevues. Les participants devaient évaluer la situation de leur groupe par rapport à leurs droits sociaux, la prospérité économique, leur pouvoir politique, la langue, et la culture, pour chaque période historique. S'inspirant des méthodes de recherche sur la privation relative, les dimensions étaient évaluées à l'aide de deux questions, soit 1) à quel degré ils percevaient leur groupe comme étant avantagé ou désavantagé et 2) à quel degré ils étaient satisfaits ou insatisfaits de la situation de leur groupe (Bougie et al., 2011).

Cette approche autobiographique a l'avantage d'identifier les périodes historiques les plus importantes pour la définition de l'identité collective. Elle génère plusieurs points temporels utiles pour établir des comparaisons, ce qui améliorerait les prédictions de l'estime collective dans la recherche sur la privation relative (de la Sablonnière, Auger, Sadykova, &

Taylor, 2010 ; de la Sablonnière et al., 2013). Cependant, cette méthode a le désavantage de ne pas pouvoir créer des comparaisons sociales sur des dimensions équivalentes. Par ailleurs, elle nécessite beaucoup de temps, ce qui limite son utilisation dans un contexte de changement discontinu, qui est rapide et apparaît comme étant soudain.

L’approche de la privation relative. Cette approche identifie les thèmes importants pour le groupe social qui feraient l’objet d’insatisfactions (Tougas & Beaton, 1993) par des groupes de discussion ou des entrevues (de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière et al., 2012). Ensuite, pour chacun des thèmes sources d’insatisfactions, la composante cognitive de la privation relative est mesurée en demandant aux participants si leur situation est meilleure ou pire à la suite du changement. La composante affective est évaluée en demandant aux participants s’ils sont satisfaits ou insatisfaits de leur situation actuelle, comparée à celle qui prévalait avant le changement (de la Sablonnière, Tougas et al., 2009 ; Dambrun, Taylor, McDonald, Crush, & Méot, 2006 ; Tougas, de la Sablonnière, Lagacé, & Kokum, 2003). Une seconde méthode pour mesurer la privation relative consiste à demander aux participants d’évaluer la composante cognitive et affective des dimensions sociales plus générales comme l’emploi (Guimond & Dambrun, 2002), le système de santé, la sécurité, l’éducation, l’environnement, le système de justice, la politique (de la Sablonnière, Tougas et al., 2009), la qualité de vie (de la Sablonnière et al., 2010) et l’économie (Dambrun et al., 2006).

Les deux méthodes issues de l’approche de la privation relative permettent de créer des comparaisons sociales équivalentes, où au lieu de comparer leur situation dans le temps, les participants comparent la situation de leur groupe avec un autre groupe similaire (Dambrun et al., 2006 ; Guimond & Dambrun, 2002 ; de la Sablonnière, Tougas et al., 2009 ; de la Sablonnière et al., 2010). De plus, ces méthodes nécessitent moins de temps pour élaborer les comparaisons temporelles que l’approche autobiographique, ce qui permet son application dans un contexte de changement discontinu.

Le développement des comparaisons temporelles et sociales dans cette thèse. À la suite de l’annonce de l’élection de l’Administration Trump, qui a surpris la plupart des individus (Norman, 2016), un délai très court était mis à notre disposition pour développer des comparaisons temporelles et sociales, afin de mettre à l’épreuve les hypothèses. Ainsi,

l'approche autobiographique a été exclue pour des raisons pratiques, puisqu'elle ne permettait pas d'élaborer des comparaisons sociales équivalentes, et il était, en effet, peu réaliste de conduire des entrevues narratives dans la fenêtre d'opportunité qui s'offrait à nous. Nous avons donc privilégié la méthode utilisée par l'approche de la privation relative, qui avait été utilisée auparavant dans un contexte de changement discontinu (de la Sablonnière & Tougas, 2008 ; de la Sablonnière et al., 2012 ; Dambrun et al., 2006 ; Guimond & Dambrun, 2002).

Afin d'identifier les thèmes importants pour les Américains, nous nous sommes basés sur des sondages représentatifs auprès de la population américaine dans les mois précédant l'élection. Ces sondages ont fourni les données nécessaires à la détermination des thèmes les plus importants qui pourraient influencer leur vote (Pew Research Center, 2016a) et les thèmes qui, à leur avis, représentaient les problèmes nationaux (Pew Research Center, 2016b, 2016c, 2016d). En tout, dix-neuf thèmes importants aux Américains ont été identifiés, douze d'entre eux correspondant aux dimensions sociales générales utilisées dans les recherches de Dambrun et ses collaborateurs (2006 ; Guimond & Dambrun, 2002) et par de la Sablonnière et ses collaborateurs (2009, 2010) pour évaluer la privation relative temporelle. Les sept thèmes supplémentaires étaient l'immigration, le racisme, le sexisme, le traitement des personnes LGBT, l'avortement et les politiques sur les armes à feu.

Choix de la période de référence pour les comparaisons temporelles. Pour les comparaisons temporelles, notre choix de la période de référence s'est arrêté sur l'Administration Obama, l'administration sortante de 2008 à 2016. La raison qui justifie le choix de cette période de référence plutôt qu'une autre est le fait que nous voulions contrôler méthodologiquement le manque de connaissances par rapport au point de comparaison. Considérant que la majorité des Américains ont rapporté peu connaître la politique fédérale (Annenberg Public Policy Center, 2016, 2017 ; Pew Research Center, 2015), il était plausible qu'en choisissant l'Administration d'un autre président, ils ne sauraient pas comparer les thèmes qui avaient été relevés comme étant importants. Par ailleurs, choisir l'Administration Bush ou Clinton comme période de référence impliquait qu'une proportion des participants aient été très jeunes lors de cette période, ce qui aurait pu limiter les connaissances sur les thèmes identifiés comme étant importants pendant ces périodes.

Choix du groupe de référence pour les comparaisons sociales. Pour les comparaisons sociales, le choix d'un groupe de référence s'est arrêté sur les Canadiens, ce groupe répondant le mieux aux critères de la similarité, la proximité et la saillance, facteurs facilitant les comparaisons sociales intergroupes (Oakes, 1987 ; Oakes, Haslam, & Turner, 1994 ; Oakes, Turner, & Haslam, 1991 ; Tajfel & Turner, 1986 ; van Knippenberg, van Twuyver, & Pepels, 1994). En effet, parmi les pays ayant une proximité géographique avec les États-Unis, le Canada est celui qui répond le mieux au critère de la similarité : les deux pays ont une histoire partagée, parlent la même langue, sont majoritairement caucasiens et véhiculent plusieurs valeurs similaires tels que la liberté, la démocratie et la croyance en la poursuite individuelle du succès (Pew Research Center, 2004 ; Baer, Grabb, & Johnston, 1990, 1993). Cette similarité et proximité se reflètent d'ailleurs par les nombreuses alliances politiques et économiques entre les deux pays. De plus, le Canada avait élu une nouvelle administration fédérale un an auparavant. Cette élection avait reçu une couverture médiatique répandue aux États-Unis atteignant même les médias et réseaux sociaux qui ne couvrent pas habituellement la politique (Dale, 2015 ; p. ex., Haikel, 2015). Nous croyons que cette couverture répandue de la nouvelle Administration canadienne a pu favoriser la saillance du Canada auprès des Américains. Sinon, plus de 100 000 Américains ont visité le site d'immigration Canada dans la nuit suivant l'annonce de l'élection de l'administration Trump comparée à 1700 la semaine précédente, l'augmentation soudaine du trafic entraînant un bris du site web (Worland, 2016). Ceci fournit une démonstration supplémentaire de la saillance du Canada auprès des Américains à ce moment.

Questions de comparaison pour chacun des thèmes importants aux Américains. Les deux items utilisés par la recherche sur la privation relative ont été repris. Le premier item demande aux individus de déterminer si leur situation est meilleure ou pire, comparée au groupe ou à la période de référence. Le second demande aux individus s'ils sont satisfaits ou insatisfaits de leur situation, comparée au groupe ou à la période de référence. Cependant, il est possible que les comparaisons issues de ces deux items ne favorisent pas la reconstruction de l'identité collective à la suite du changement discontinu. Dans sa théorie des processus identitaires (IPT), Breakwell (2015) avait proposé qu'une menace à la valeur ou à la position sociale du groupe puisse entraîner des stratégies compensatoires évaluatives, qui viseraient à rétablir l'estime

collective. Elle soutenait aussi que la menace au contenu de l'identité collective entraînerait des stratégies compensatoires différentes.

Considérant que l'identité collective (le contenu) et l'estime collective (la valeur du contenu) sont distinctes et engagent des stratégies d'adaptation différentes, il est possible que le fait d'effectuer des comparaisons qui ne visent que la position ou la valeur du groupe ne soit pas efficace pour clarifier l'identité collective à la suite d'un changement discontinu. Afin de maximiser nos chances de solliciter l'identité collective dans les comparaisons, et non pas uniquement l'estime collective, un troisième item a été élaboré demandant aux individus de déterminer si leur situation était différente ou similaire au groupe ou à la période de référence.

Ainsi, *l'intervention de comparaisons temporelles* développée exigeait que les individus effectuent trois comparaisons, entre la période de l'administration Trump et celle de l'administration Obama, pour chacun des dix-neuf thèmes importants identifiés par les Américains, totalisant ainsi cinquante-sept comparaisons. *L'intervention de comparaisons sociales* était identique à celle des comparaisons temporelles, mais substituait les périodes de référence par la comparaison avec le Canada. *L'intervention de comparaisons sociales et temporelles* était composée de 50 % des comparaisons temporelles tirées aléatoirement des cinquante-sept items temporels, et de 50 % des comparaisons sociales tirées aléatoirement des cinquante-sept items sociaux. L'assignation aléatoire des items a été programmée de manière que tous les items soient représentés un nombre équivalent de fois. *La condition contrôle* était équivalente à l'intervention de comparaisons temporelles et sociales, mais l'intervention était complétée après les mesures. Ceci permet d'établir un niveau de base pour le changement de clarté et exclut la possibilité que l'effet trouvé soit explicable par les autres mesures dans le questionnaire.

La présente thèse

En somme, la thèse a deux objectifs. Le premier objectif est de confirmer que les changements discontinus causent une diminution de la clarté de l'identité collective, dans le contexte d'un réel changement vécu par les membres du groupe. Le second objectif est de démontrer qu'à la suite d'un changement discontinu, effectuer des comparaisons temporelles rétablit la clarté de l'identité collective. L'atteinte de ces objectifs se décline en deux articles, composés d'un total de cinq études.

Article 1 : Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The Lego Workgroup Paradigm

Le premier article présente trois études dépeignant un paradigme expérimental novateur, créé pour faire vivre un changement discontinu aux participants dans un contexte de travail. Il est attendu que l'introduction d'un changement discontinu, opérationnalisé comme un changement subit des valeurs poursuivies par un groupe, provoque une diminution de la clarté de l'identité collective liée au groupe de travail. Cet article répond à deux objectifs spécifiques. Le premier objectif est de vérifier l'effet d'un changement discontinu, réel et vécu, sur la clarté de l'identité collective. Le second objectif est de vérifier expérimentalement dans un contexte de travail si un changement discontinu cause la diminution de la clarté de l'identité collective, observée dans les études expérimentales sur le changement social.

Cet article sera soumis à *Academy of Management Discoveries*. Le premier auteur (Melissa Stawski) a conçu le projet de recherche, procédé aux analyses et à la rédaction du manuscrit. Le second auteur (Roxane de la Sablonnière) a supervisé toutes les étapes du processus de recherche et de la rédaction du manuscrit.

Article 2 : Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change

Le second article présente deux études qui se déroulent sur le terrain dans un contexte de changement social discontinu, soit le changement d'administration présidentielle américaine en 2016. Il est attendu qu'à la suite de l'élection de l'Administration Trump, la clarté de

l'identité collective diminuera, mais qu'une intervention de comparaisons temporelles permettra de la rétablir, alors que l'intervention de comparaisons sociales ne le permettra pas. Cet article répond à deux objectifs spécifiques. Le premier est de vérifier sur le terrain, à l'aide d'une méthodologie longitudinale, si l'introduction d'un changement discontinu mène à une diminution de la clarté de l'identité collective. Le second objectif est de vérifier à l'aide d'une méthodologie expérimentale, si le fait d'effectuer des comparaisons temporelles augmente la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu.

Cet article sera soumis à *Personality and Social Psychology Bulletin*. Le premier auteur (Melissa Stawski) a conçu le projet de recherche, procédé aux analyses et à la rédaction du manuscrit. Le second auteur (Roxane de la Sablonnière) a supervisé toutes les étapes du processus de recherche et de la rédaction du manuscrit.

Article 1 : Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The Lego Workgroup Paradigm

Running Head: COLLECTIVE IDENTITY CLARITY AND DISCONTINUOUS
CHANGE

Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The
Lego Workgroup Paradigm

Melissa P. Stawski & Roxane de la Sablonnière

Université de Montréal

Author note

Melissa P. Stawski, Department of Psychology, Université de Montréal.

Roxane de la Sablonnière, Department of psychology, Université de Montréal.

This research was supported by the Social Sciences and Humanities Research Council
(SSRHC) and Fonds de Recherche Québécois Société et Culture (FRQSC) research team
support program

Correspondence concerning this article should be addressed to Melissa Stawski,
Department of Psychology, Université de Montréal, Pavillon Marie-Victorin, C.P. 6128,
succursale Centre-Ville, Montréal (Quebec), H3C 3J7, Canada.

Email: melissa.stawski@umontreal.ca

Abstract

Discontinuous changes in the workplace are increasingly frequent and necessary for the survival of businesses. However, discontinuous changes have been known to have stronger repercussions on individual's psychological well-being. Organizational literature has previously attempted to identify factors that increase or alleviate adverse effects of discontinuous changes on individuals in the workplace, focusing on situational or dispositional factors, but few consider the processes related to collective identity. Building upon social psychology literature, we propose that adverse effects related to discontinuous change are explained by a decrease in collective identity clarity. Three experimental studies, where discontinuous change is manipulated in workgroups, confirm that the introduction of discontinuous change causes a decrease in collective identity clarity. Implications for interventions in the workplace are discussed.

Keywords: collective identity clarity, discontinuous change, organizational change, resistance to change, workgroups.

Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change:
The Lego Workgroup Paradigm

“Nothing is so painful to the human mind as a great and sudden change.”

—Mary Wollstonecraft Shelley, *Frankenstein*

Change is constant, rapid, and profoundly transforms individuals in the workplace. Over the past decade, businesses have undergone complete transformations of their workplace to accommodate new technologies, new methods of telecommunications and younger generations of employees with different values, all while trying to maintain a competitive advantage. These changes can be described as discontinuous, where the values, beliefs and routines of the group undergo a transformation, creating a rupture with the past (Nadler & Tushman, 1989, 1995a, Tushman & Romanelli, 1985).

Change is often synonymous with progress, and for the workplace, survival. Businesses that do not change quick enough, do not survive (Brown & Harvey, 2006). However, the dark side of profound discontinuous transformations is the deterioration of mental health (de la Sablonnière, Tougas, de la Sablonnière, & Debrosse, 2012; Østhus, 2007, Pollard, 2001), leading to higher rates of mental health illness such as depression (Axtell et al., 2002; Begley & Czajka, 1993; Callan, Terry, & Schweitzer, 1994), and in worst cases, suicide (Bergeron, 2017; Cazi, 2016; de Vries, & Balazs, 1997).

Change, and especially how to facilitate it, is a widely discussed topic amongst academics as well as in the field (for a review see, Oreg, Vakola, & Armenakis, 2011). Much of the literature focuses on employee resistance to change and how to overcome this resistance (for a review, see Armenakis & Bedeian, 1999; Burke, 2011). However, more recent research has proposed that what was viewed as resistance may be, instead, related to collective identity processes (Dent & Goldberg, 1999; Eilam & Shamir, 2005; Ford, Ford, & d’Amelio, 2008; Piderit, 2000; see also Corley & Gioia, 2004).

In this article, we propose a collective identity approach to explaining why individuals have difficulty adapting to discontinuous change in the workplace. Specifically, we propose that individuals strive to belong to social groups and will derive a collective identity related to their

membership to that group¹. (Albert & Whetten, 1985; Ashforth & Mael, 1996; Haslam, 2004; Hogg & Terry, 2000; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987). Following discontinuous change, the collective identity undergoes a transitional period (Beech, 2011; Vaara, 2003), during which the collective identity is unclear to the individuals belonging to the group.

Organizational and social change: Incremental vs discontinuous

Incremental change

Organizational changes in the literature can be regrouped in two broad categories, either incremental or discontinuous change. Although incremental changes have the potential of transforming values, routines and beliefs, they do not challenge the status quo (de la Sablonnière, 2017; Miller, 1982; Nadler & Tushman, 1995a). Instead, incremental change has the quality of being gradual, where individuals are introduced to smaller changes one at a time with sufficient time to adjust to each, before the introduction of another change. Other terms used to describe incremental change are alpha and beta change (Golembiewski, Billingsley, & Yeager, 1976), first-order change (Bartunek, 1984; Bartunek & Moch, 1987), convergent change (Greenwood & Hinings, 1988, 1996), evolutionary change (Burke, 2018; Miller, 1982), piecemeal changes (Miller & Frieson, 1980, 1982) and non-revolutionary transformation (Romanelli & Tushman, 1994).

An example of incremental change in an organizational setting would be the use of cellphones. Compared to four decades ago, employees are reachable even when outside the office and can readily access on their phone many company resources, such as emails, appointment requests and information. The use of cellphones in the workplace has transformed business routines and expectations. Although revolutionary, the transformations related to the

¹ Management literature commonly refers to collective identity as “identification” or “social identification”, whereas in social psychology, the term “identification” refers to the degree of importance of the collective identity for one’s self-concept. The distinction between collective identity and identification has also been made in management literature by Ashforth and Mael (1996) to which we refer the reader for an integrated view of both concepts.

use of cellphones have occurred over a span of 40 years and have been gradual: at its debuts, only few select individuals used cellphones for their jobs and the first versions of cellphones were very similar to a landline phone. Over the next 40 years, new technologies were introduced building upon previous known technologies, but with sufficient delay between introductions so individuals have time to adjust. The gradual introduction to the revolutionary change implicates that nowadays, the use of cellphones for work is widespread, with few individuals feel overwhelmed as a result (Aoki & Downes, 2003; Mante, 2002).

Discontinuous Change

The second type of social and organizational change is discontinuous change. Discontinuous change disrupts the status quo by challenging beliefs, values and routines of a group in a relatively short amount of time (Bartunek, 1984; Bartunek & Moch, 1987; Greenwood & Hinings, 1996; Tushman & Romanelli, 1985). The profound nature of the change and its rapid pace disrupts the macro-level social structure consisting of policies, rules and processes (Gersick, 1991; Romanelli & Tushman, 1994) which facilitate the coordination of individuals' behaviours within the group. Similarly, discontinuous change disrupts implicit expectations of the individuals within the group on how to act with other members of the group individuals, constituting the normative structure (Brown & Harvey, 2006; Corley & Gioia, 2004; Nadler & Tushman, 1995b; Pettigrew, 1987; Vaara, 2003). Finally, values being a core component of a group's collective identity (Albert & Whetten, 1985; Ashforth & Mael, 1996; Taylor, 1997) individuals have the very foundation of their collective identity threatened (de la Sablonnière, 2017; Lerpold, Ravasi, van Rekom, & Soenen, 2007; Taylor, 2002; van Dijk & van Dick, 2009).

The rapid pace of change, the disruption of the social and normative structure and the threat to collective identity create a perception that there is a point of rupture between the past and present, where in the future "things will never be the same" (Nadler & Tushman, 1995a). Other terms used to describe discontinuous change are second-order change (Bartunek & Moch, 1987; Watzlawick, Weakland, & Fisch, 2011), gamma change (Golembiewski et al., 1976), double-loop learning (Agyris, 1976), dramatic social change (de la Sablonnière, 2017), recreation (Nadler & Tushman, 1995a; Tushman & Romanelli, 1995a), radical change

(Greenwood & Hinings, 1988, 1996) revolutionary change (Miller & Friesen, 1980; Miller, 1982; Romanelli & Tushman, 1994) or quantum change (Miller & Frieson, 1982).

Many family business successions provide an example of discontinuous change in an organizational setting, especially in cases where the founder withdraws from the company suddenly. Organizations reflect the values, personality and beliefs of the founder (Schein, 2010). When the founder leaves the organization, it's culture and identity changes in a way that reflects the successor's values, personality and beliefs. Often, the successor's vision significantly departs from the vision of the founder, leading to profound changes within the organization, creating disruptions in the normative and social structures and threatening collective identity (Romanelli & Tushman, 1994). For example, Steinberg supermarkets, which was a supermarket giant in eastern Canada in the 1970s were a successful enterprise, built as a reflection of Sam Steinberg, the founder. One of Sam Steinberg's core values was family. He built his empire as a way of taking care of family members and everyone that worked for him was considered an extension of the Steinberg clan. His relationships with his employees were autocratic and paternal, where he gave personal examples, personally inspected minor details and would overrule decisions taken by managers, as would the patriarch with his children. After his sudden death, his successors did not incarnate Steinberg's paternal, autocratic leadership. This led to mass confusion within staff, insecurity, and low morale everywhere up the chain (Gibbon & Hadekel, 1990).

Adapting to Discontinuous Changes

It is estimated that 50–70% of organizational changes fail, the most frequently cited reason being the human factor (Burke, 2011; Erwin & Garman, 2010), more commonly known as individuals' resistance to change. Resistance to change is defined as an overt or covert form of opposition to an introduced change (Bartunek, 1984; Bovey & Hede, 2001; Giangreco & Peccei, 2005).

Resistance to change has been introduced in the seminal work of Lewin (1947), as a force field moving towards or away a current state. It was then popularized by the studies of Coch and French (1948) in a pyjama factory. Coch and French had found that current employees introduced to an organizational change learned slower than new hires. This led the researchers

to the conclusion that slowed performance was explained by more than the change itself, but by motivational factors. After failed attempts of correcting the performance of the current employees, they observed that there were some group effects (“we-effects”) that may contribute to the slowed performance. Therefore, Coch and French proposed including employee participation in the organizational change to counteract effects of resistance, which had a positive impact on performance. To this day, employee participation in the change is a staple of change management initiatives (Bartunek, Rousseau, Rudolph, & DePalma, 2006; Brown & Harvey, 2006; Giangreco & Peccei, 2005; Eby, Adams, Russell, & Gaby, 2000; Terry & Callan, 1997; Wanberg & Banas, 2000; for a review see McCaffery, Faerman, & Hart, 1995).

However, the still existing high failure rate of change initiatives has motivated researchers to investigate alternative explanations which could inhibit or facilitate organizational change in the form of psychological factors. Specifically, researchers have investigated dispositional factors, such as personality (Rafferty & Griffin, 2006; Oreg, 2006; Walker, Armenakis, & Bernerth, 2007), self-efficacy (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Rafferty & Simons, 2006), self-esteem (Judge, Thoreson, Pucik, & Welbourne, 1999; Wanberg & Banas, 2000), coping strategies (Amiot, Terry, Jimmieson, & Callan, 2006; Bovey & Hede, 2001; Fugate, Kinicki, & Scheck, 2002; Terry & Jimmieson, 2003) and positive appraisal of the changes (Coyle-Shapiro, 1999), such as when an individual receives a promotion as a consequence of the change (Bartunek et al., 2006; Gaertner, 1989; Loretto, Platt, & Popham, 2010).

Additionally, situational factors related to the work environment (e.g., Jones, Jimmieson, & Griffiths, 2005), such as trust (Coyle-Shapiro & Morrow, 2003; Devos, Buelens, & Bouckenooghe, 2007; Eby et al., 2000, Spreitzer & Mishra, 2002), leadership styles (Furst & Cable, 2008; Szbala, 2007), work design (Hornung & Rousseau, 2007; Weber & Weber, 2001) and organizational justice (Armenakis, Bernerth, Pitts, & Walker, 2007; Paterson, Green, & Cary, 2002) have been popular topics of investigation. However, it seems that most of the human aspect of the success of organizational change is explained by situational factors and not dispositional factors (Bareil, Savoie, & Meunier, 2007), giving support to Coch and French’s initial observation that the group plays an important role in adaptation to change.

Recently, the concept of resistance to change has been challenged, those challenging arguing that it has emerged from a union vs. management era, and that to this day, it is a fundamental attribution error, where change agents (i.e. management) blame employees for their failures (Dent & Goldberg, 1999). This proposition is supported by the evidence that employees themselves do not perceive themselves as resistant, but rather, as trying to help the change initiatives and real tangible acts of opposition towards change efforts only represent about 10% of all resistance perceived by change agents. Most importantly, employees who are more engaged in the organizations, i.e. “who care”, are most likely to be perceived as resistant (Eilam & Shamir, 2005; Ford et al., 2008; Piderit, 2000).

Therefore, in trying to explain why individuals have difficulty adapting to discontinuous change, there is a need to move beyond the assumption that individuals oppose changes as part of human nature and to address the issue of *why* individuals experience change challenging. Moreover, considering the evidence that group effects in the workplace impact strongly individual adaptation, there is a need to incorporate a social-psychological perspective, where the individual is considered within the context. As argued Haslam (2004), “in order to understand perception and interaction in organizational contexts, we must do more than just study the psychology of individuals as individuals. Instead, we need to understand how social interaction is bound up with individual’s social identities” (p. 17).

Collective Identity in an Organizational Context

Collective identity consists of the perceived central and defining characteristics of a social group, such as goals, values and personality traits. Therefore, collective identity represents a cognitive structure (i.e. a frame of reference), organizing perception, beliefs and knowledge related to the social group. This frame of reference guides thoughts, behaviour and motivation of individuals in the context of the group (Albert & Whetten, 1985; Ashforth & Mael, 1996; Kenny, Whittle, & Willmot, 2011; Haslam, 2004; Hogg & Terry, 2000; Taylor, 1997).

Individuals may have many collective identities, corresponding to their memberships to diverse social groups (Brewer & Gardner, 1996; Pratt & Foreman, 2000; Turner et al., 1987). The workplace provides individuals many significant social groups and consequently, collective

identities (Haslam, 2004). For instance, in an organization (e.g. a university), an individual may have a collective identity related to his profession (e.g. lawyer), his role (e.g. professor), his department (criminal law), his building (e.g. the one on main campus) and to the organization (the university) (Hogg & Terry, 2000; Scott, Corman, & Cheney, 1998).

Collective identity is rooted in Self-Categorization Theory (SCT: Turner, 1985; Turner et al., 1987), which explains the cognitive processes underlying the development of a shared frame of reference with their social group. According to SCT, individuals within a group develop a prototype of the characteristics of a typical member using the information related to their social interactions. The prototype is compared to other groups, to derive information of “Who we are”, but also, “Who we are not?” (Brewer, 1991; Kenny et al., 2011; Simon, 1993). Through a process of identification, group members may internalize these characteristics, constituting their shared self-concept with the group. Consequently, individuals who are highly identified to their social group will have a large overlap between their own personal identities and the collective identity (Ashforth & Mael, 1989, 1996; Hogg & Terry, 2000; Smith, Coats, & Walling, 1999; Smith & Henry, 1996; Tropp & Wright, 2001).

Information that is the most relevant to defining the prototype (i.e. collective identity) are values, which represent “what is important to us?” Goals represent the ultimate results set by the group and are usually aligned with the values (Collins & Porras, 1996). From the values and the goals emerge norms, which determine how individuals should enact the values and attain goals (Cárdenas & de la Sablonnière, 2017; Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990; Schwartz & Bilsky, 1987, 1990; Schwartz & Sagiv, 1995). For instance, at Steinberg, where family represented a fundamental value, family was at the center of all the business dealings: from putting family members in key management positions, to managing staff as if they were children responding to the patriarch and dealing with unions as if they were prodigal sons. Employees knew there was no point in criticizing the poor management of a family member, because the company had been built by Sam Steinberg for them, as a way a father provides for his children (Gibbon & Hadekel, 1990).

The existence of a shared frame of reference with other members of a social group is what makes the existence of coordinated group behaviour possible (Hogg & Terry, 2000) giving

meaning and direction to members of the group (Albert, Ashforth, & Whetten, 2000; Ashforth & Mael, 1996). Extending this logic to organizations, without collective identity, organizations would not exist (Haslam, 2004).

Collective Identity Approach to Discontinuous Change Adaptation

During incremental changes, change does not seriously disrupt the social environment and does not target values. The new information available in the social environment would be integrated into the prototype and subsequently, individuals would internalize the updated version of the collective identity.

In contrast, during a discontinuous change, the social environment undergoes profound rapid changes, targeting values, goals and norms. Values, goals and norms constitute the core of the group prototype. Therefore, the foundation on which individuals had constructed their collective identity is disrupted (Meyerson & Martin, 1987; Taylor, 1997). Group members need to completely revise the existing collective identity to reconstruct a new prototype. During the process of reconstructing the prototype, individuals are deprived of the meaningful frame of reference they use to understand their social world (Taylor, 2002). We propose that the difficulty individuals have adapting to discontinuous changes is evidence of identity processes. Specifically, we propose that discontinuous changes disrupt the group members' collective identities, causing a decrease in their collective identity clarity.

A decrease of collective identity clarity following discontinuous change has been frequently suggested in social psychology literature. Specifically, scholars have hypothesized that low psychological well-being, high suicide rates, alcoholism, depression and drug abuse in aboriginal communities and other social groups were due to a collective identity vacuum following major social changes affecting these social groups (Chandler & Lalonde, 1998; de la Sablonnière, 2017; Moghaddam & Crystal, 1997; Taylor, 1997, 2002; Taylor & de la Sablonnière, 2014). Also, organizational change literature has recently proposed that changes may create some ambiguity in collective identity (Corley & Gioia, 2004), which may violate individual's self-consistency in relation with the collective identity that has been internalized through identification (Chreim, 2002; Eilam & Shamir, 2005; Pierce, Kostova, & Dirks, 2001). However, because of the difficulty of studying social organizational change, and replicating

discontinuous change in experimental setting, the causality of these assumptions remains unverified (de la Sablonnière, French Bourgeois, & Najih, 2013).

Recent studies have attempted to verify experimentally if change targeting an individual's collective identity had an impact on identity clarity. For instance, Slotter, Winger and Soto (2015) had found that asked participants to imagine how they would feel if they had lost membership to a significant social group. Imagining the loss of a significant social group caused an increase in self-concept change, a decrease in personal identity clarity and less self-esteem for participants that were highly identified.

Additionally, Pelletier-Dumas, de la Sablonnière and Duchesne-Beauchamp (2018) asked participants imagining themselves in a situation portraying the separation of Quebec from Canada in a vignette. The vignette described changes to currency, instalment of border patrols and the abolition of English language education. They found that Quebecers imagining the separation of Quebec from Canada caused a decrease in collective identity clarity.

Although these studies support the negative impact of social change on collective identity clarity, several questions remained unanswered by these studies. First, both studies asked participants to reflect on a situation where they were losing a social group to which they belonged: either a significant social group or Canadian. Therefore, it is possible that the negative effect on identity clarity found in these studies is due to bereavement, but not necessarily due to the loss of social bearings related to social change.

Distinguishing the bereavement from loss of social bearings in the context of organizational and social change is of theoretical and practical significance because it orients the type of interventions that would be used to support individuals. The process of mourning the loss of a social group has been documented in organizational literature especially in contexts of downsizing (de Vries & Balazs, 1997; Kahn, 2018) to allow individuals express their negative feelings towards the loss of a social group (Bareil, 2004; Carr, 2001; Kleiner & Corrigan, 1989; Huy, 1999). However, supporting the mourning process does not address specifically the identity processes underlying the change, in circumstances where individuals do not lose the membership to their group; but instead, the group undergoes significant transformation (e. g. Corley & Gioia, 2004).

In addition, neither study created a discontinuous change, in terms of a targeting the normative structure, i.e. the values of a group, therefore, not giving any insight on how individuals within a group react to a *change of their collective identity*. For instance, in Pelletier-Dumas and colleagues' (2018) study, the change depicted only portrayed changes to the social structure, in terms of having a change of currency, new passports, border patrols and obligation to study in French. Changes to the normative structure, in terms of values, goals and norms being targeted, were not included. Therefore, it could be possible from these results to conclude that it is not a change of identity per se that leads to a decrease of collective identity clarity, but rather, insecurity related to social conditions.

Current Research and Overview of Studies

Thus, the present research aims to develop current knowledge regarding the impact of discontinuous social changes, in the context of the workplace, on an individual's collective identity clarity. The focus of this research is the rapid transformation of the normative structure (i.e. how individuals should act in the context of their group to achieve collective goals) on collective identity clarity. Three reasons justified this choice: 1) The disruption of the normative structure is considered to be the foci in organizational discontinuous changes, the transformation of the social structure intended to support the changes to the normative structure (Amburgey & Dacin, 1994; Burke & Litwin, 1992; Greenwood & Hinings, 1993; Kerr & Slocum, 1987), 2) it has earned the reputation in organizational change literature as having more adverse effects on individuals (Greenwood & Hinings, 1996; Nadler & Tushman, 1995a, b), and 3) the effect of the disruption of the normative structure on collective identity clarity has, to our knowledge, yet to be tested experimentally.

Three studies were conducted where we manipulated a discontinuous change on workgroups in a laboratory setting. Team work was simulated using Lego construction, a novel way to simulate work processes in research and training (e.g. Ellis, Goldsby, Bailey, & Oh, 2014). Discontinuous change was manipulated by modifying the workgroup's goals reflecting opposing values (Cooke & Rousseau, 1988; Schwartz, 1992). We predicted that the introduction of a discontinuous change, under the form of a change of values, will cause a decrease in collective identity clarity related to the workgroups.

In Study 1, we manipulated discontinuous change changing the goals reflecting collaborative values to goals reflecting competitive values (Cooke & Rousseau, 1988; Schwartz, 1992). In Study 2, we replicated findings from Study 1 with another set of opposing values, efficiency vs creativity. Study 3 replicated and validated findings from studies 1 and 2 with a large sample.

Study 1

In Study 1, participants engaged in collective Lego module building. Initial goals for the Lego workgroups were aligned with collaborative values. Discontinuous change was induced in the experimental condition by changing the goals reflecting collaboration values, to opposing goals reflecting competition values (Schwartz, 1992; Schwartz & Sagiv, 1995). The hypothesis tested is that an interaction effect on collective identity clarity, in this case, Lego workgroup identity clarity, is expected between measurements time and experimental condition. Participants in the experimental condition, who are exposed to a change of values, will experience a decrease in levels of collective identity clarity between Time 1 and Time 2. In contrast, we expect no change in collective identity clarity for participants in the control condition between Time 1 and Time 2.

Method

Participants. Twenty psychology undergraduates from Université de Montréal participated on a voluntary basis in this experiment. Participants were recruited through class announcements informing that the goal of the study was to better understand self-perception in work groups. The sample was consisted mainly of female participants ($n = 16$) aged between 18 and 41 years ($M = 21.8$, $SD = 5.70$). Five participants preferred not to disclose their age.

Participants were randomly assigned to 5 groups of 3 to 5 participants². Two groups were experimental ($n = 8$) and 3 groups were controls ($n = 12$). No participant knew each other before the beginning of the experiment.

Procedure. The procedure was two-fold. The first part of the procedure intended to stimulate the creation of a collective identity related to the Lego workgroup, under equivalent conditions for all workgroups. This step would allow us to have a baseline measure of workgroup identity clarity. The second part of the procedure induced a discontinuous change for groups assigned to the experimental condition, or no change for groups assigned to the control condition.

Because of the novelty of this research paradigm, the procedure was tested on six groups to correct and prevent methodological flaws. After each run, participants were debriefed and asked about their impressions on the study, information which would then be used to improve the protocols. One of our main concerns was that we would be able to create a workgroup identity and typical group dynamics with random individuals that did not know each other before the experiment within a relatively short amount of time. Therefore, the initial protocol was tweaked till we found an optimal compromise, where the participants were displaying typical group dynamics such as group cohesiveness, collaboration and role assignment, without the study running too long.

Baseline situation: Creating a Lego workgroup-based identity. Classic experiments on collective identity using minimal groups have consistently found that the sole act of group assignment, combined with the knowledge of another similar group's existence, is sufficient to generate typical intragroup and intergroup behaviours related to collective identity (Tajfel,

² To determine group size, we took into consideration the materials used for the procedure, such as the size of the room and required table space to comfortably complete the task. We concluded that our materials could comfortably accommodate groups of up to 7 participants. Literature has defined a group as a minimum of three or more individuals, setting this requirement for the formation of a collective identity. A dyad is considered to trigger the formation of relational identity (for a review, see Brewer & Gardner, 1996). To avoid confounding collective identity and relational identity, we decided pre-experimentation that we would not have any groups inferior to three individuals. If too many participants cancelled on a given time slot, the group would automatically be rescheduled.

1970; Tajfel, Billig, Bundy, & Flament, 1971). The term “minimal” refers to the random assignment of participants to groups with fictive and non-trivial labels (e.g. “overestimators-underestimators of dots”) and which experimentally excludes participant interaction with other group members. However, further experimental and field studies have found that additional factors enhance collective identity by providing a sense of entitativity, such as perceiving similarities within group members, having a collective purpose and interactions with group members (Brewer, 1979, 1997; Ellemers, de Gilder, & Haslam, 2004; Hogg, Hains, & Mason, 1998; Levine, Resnick, & Higgins, 1993; Sherif, Harvey, White, Hood, & Sherif, 1961; Turner, 1982; see also Campbell, 1982; Kachanoff, Taylor, Caouette, Khullar, & Wohl, 2018). The procedure in the Lego workgroup paradigm primed these enhancing factors, in addition to the group assignment and knowledge of other groups traditionally used in the minimal group paradigm, to maximize the chances of creating a meaningful collective identity in a short amount of time.

To prime perceived similarity within group members, participants were first asked to respond to an online questionnaire one week prior to the lab visit and were informed that their responses to this questionnaire were needed to form work groups. Then, at the beginning of the lab visit, participants were thanked for responding to the online questionnaire and told that they were matched accordingly to their responses, that they had similar characteristics (procedure used by Hogg, Hains, & Mason, 1998). As collective purpose, the participants were given the goal to collectively construct a 430-piece Lego module, for which they disposed of 40 minutes. The experimenter explained that during their work, two evaluators, which were on the other side of the room’s double-sided mirror, would assess their Lego module and their workgroup’s performance accordingly to their sense of cooperation and team spirit. Participants were informed that their performance as a group would be compared to another group’s performance on the same task, which was fictitious and intended to favour the formation of a collective identity. The presence of evaluators was intended to enhance participants’ compliance with the evaluation criteria and the perception that their performance was being evaluated. Finally, to stimulate a sense of group distinctiveness and entitativity, participants were asked to find themselves a team name.

Once initial instructions were given, participants were left together to construct the Lego module. After 12 minutes, the experimenter instructed participant to respond individually to a questionnaire. This questionnaire was intended to get a base measure of workgroup identity clarity.

Experimental manipulation of discontinuous change in the workgroup. After the questionnaire was completed and participants were back working on the Lego module, groups assigned to the *experimental condition* were informed that the evaluation criteria had changed. Without further explanation, the collective Lego module was collected, and individual Lego modules were distributed so that each participant had their own. The participants were then informed that the evaluators would assess their individual contributions to the construction of a Lego module. The criteria they were now evaluated on were autonomy and resourcefulness. Group members would be ranked from best to worse on these criteria. As for groups assigned to the *control condition*, no change of criteria or materials were introduced. The experimenter restated the initial evaluation criteria and that their performance as a group would be compared to another group's performance on the same task.

Workgroups from both conditions were then left to build the Lego modules for an additional 7 minutes after which, they responded to another questionnaire. When all participants had completed the questionnaire and were back working on their Lego module, the experimenter informed them that the study was over. Participants were fully debriefed and thanked for their participation.

Questionnaire. All participants answered 3 questionnaires. The first questionnaire was completed before the lab visit and intended solely to justify to the participants that they were matched based on common characteristics. The questionnaire included questions pertaining to demographics, a scale to assess personal identity clarity (SCCS: Campbell et al., 1996), personal self-esteem (RSE: Rosenberg, 1965; Vallières & Vallerand, 1990) and a measure to assess collectivistic or individualistic orientation (Triandis & Gelfand, 1998).

The second and third questionnaires were used during the visit to the lab. The second questionnaire asked the participants to identify 5 characteristics of their workgroup and then, to answer scales on the workgroup's identity clarity (Usborne & Taylor, 2010). Finally, a question

was intended as manipulation check, where participants were asked to restate the evaluation criteria. The third questionnaire was identical to the second, with the addition of a scale to assess the perception of change (PCS: de la Sablonnière & French Bourgeois, 2016; French Bourgeois, Khadim, & de la Sablonnière, 2016). Two other questions were added as controls, the first asking the participants to guess the study's hypothesis and the second regarding their familiarity with Legos.

Workgroup identity clarity scale. Workgroup identity clarity was measured using an adapted version the self-concept clarity scale (SCCS: Campbell et al., 1996). This scale was adapted in previous research to measure different types of collective identity clarity (Usborne & Taylor, 2010) by substituting the terms referring to personal identity by wording reflecting the specific collective identity. Participants were first specified to reflect on their Lego workgroup and then answered the 8 adapted items on a Likert-type scale, ranging from 0 (completely disagree) to 10 (completely agree). All items were computed into a single score. Reversed items were recoded so that a high score on this scale indicates a high level of workgroup identity clarity. Reliability on this scale was adequate (Pre: $\alpha = 0.83$; Post: $\alpha = 0.90$).

Perception of change. The perceived characteristics of change were measured as a manipulation check, to verify that manipulation had effectively induced a perception of discontinuous change in the experimental condition. Perception of change was measured using the scale developed by de la Sablonnière and French Bourgeois (2016; PCS: French Bourgeois et al., 2016). Participants were instructed to reflect on the change experiences by their Lego assembly group and to then respond to the 6 questions, related to valence, pace, number of changes, amplitude, force and personal impact. All items were answered on a Likert-style scale, graduated from 0, representing perceived stability to 10, representing perceived discontinuous change. Reliability of this scale was acceptable ($\alpha = 0.72$).

Results

Preliminary analysis

Three participants from the control condition were excluded from the analysis, the first having incomplete data on the first questionnaire. The two others were excluded because they

had become uncharacteristically suspicious of the experimenter and goals of the study due to another participant's tardiness, leaving seventeen ($N = 17$) participants for analysis.

No participants were excluded for reaching the criteria of univariate and multivariate outlier. Skewness and kurtosis indices ranged between -1.51 and 2.62, above the -1 to 1 the recommended range for normal distribution, but the standard error of skewness and kurtosis was within the -2 to +2 range, indicating that the data was still followed a normal distribution (IBM Corporation, 2012). Inspection of distributions and quantile-quartile plots indicated that the variables did not violate the assumption of normality.

Manipulation Check

To verify if the experimental manipulation had the expected effect, we compared the perception of change scores for the experimental condition ($n = 8$) and the control condition ($n = 9$). A t -test revealed that the participants in the experimental condition ($M = 4.38$, $SD = 1.09$) perceived significantly more change than those in the control condition ($M = 3.02$, $SD = 0.97$, $t(15) = -2.72$, $p = 0.016$, $\eta^2 = 0.55$). Descriptive statistics for the individual items of the perception of change scale are summarized in *Table 1.1*.

Principal Analysis

Descriptive statistics are presented in *Table 1.2*. Two-way repeated measures ANOVA was performed on the data. The results indicated no principal effect of measurement time on collective identity clarity $F(1, 15) = 1.74$, $p = 0.21$. Consistent with the hypothesis, an interaction effect for collective identity clarity was found between conditions (experimental vs control) and the measurement time (Time 1 vs Time 2), $F(1, 15) = 11.29$, $p = 0.004$, $\eta^2 = 0.43$.

Specifically, the experimental group showed a decrease of collective identity clarity from the first measure ($M = 8.20$, $SD = 1.05$) to the second ($M = 7.41$, $SD = 1.73$). In contrast, there was an increase of collective identity clarity between the first and second measurements for the control group (Time 1: $M = 8.39$, $SD = 0.98$; Time 2: $M = 8.74$, $SD = 0.99$). These results confirm that exposure to a discontinuous change will provoke a decrease in collective identity clarity. *Figure 1* summarizes the results of the two-way repeated measures ANOVA.

Discussion

Results support the hypothesis that following a discontinuous change, individuals belonging to the group will experience a decrease in collective identity clarity. Participants that had not experienced a discontinuous change showed instead a slight increase of collective identity clarity.

The nature of the change in this study was to induce a competitive environment in one that was collaborative to begin with. Because our sample was exclusively composed of psychology undergraduates, some may argue that it was solely the introduction a competitive environment that was responsible for the decrease in collective identity clarity and that the results would not be replicated with a sample from another population. Indeed, many undergraduates pursue psychology studies with the objective to seek employment in a field that helps other. Consequently, collaboration may be more coherent with their personal values than competition (Chatman, 1989; Eilam & Shamir, 2005).

Moreover, some may argue that the introduction of a competitive environment affected more than the values the workgroup members worked by, by deteriorating the social ties within the group. Previous research on discontinuous change has discussed that one of the effects of change was the destroying of social ties within a group (Berkman, Glass, Brissette, & Seeman, 2000; Durkheim, 2005). Accordingly, it became obvious to those observing the experiment that there was a change in climate within the group when the competitive values were introduced. For instance, group members that were previously friendly would then barely talk to each other. Therefore, we were interested to see if the drop of collective identity clarity would still occur in the context of a discontinuous change where the social ties within the group were maintained.

Study 2

The aim of Study 2 was to replicate the findings in Study 1 where the introduction of a discontinuous change would lead to a decrease in collective identity clarity. We also wanted to verify if the findings would hold with a more diverse sample, one not exclusively composed of psychology undergraduates.

Most importantly, we were interested to see if the effect of discontinuous change on collective identity clarity would replicate for a different variation of discontinuous change; one that didn't target the social ties within the group. With this variation of discontinuous change, there would still be a shift in values, but group members would still be expected to collaborate with each other after the change. Therefore, the manipulation would control for the effect of breaking of social ties on collective identity clarity.

To achieve this, in Study 2 we induce a different set of opposing values (Schwartz, 1992; Schwartz & Sagiv, 1995) that are prominent in the workplace, specifically, efficiency versus creativity. Structure as a work value is defined as the focus on achieving goals through the following of predetermined procedures. The output is expected to be of quantitative nature, where "more is better". On the counterpart, innovation as a work value is defined as the focus of achieving goals by the use of creativity. The output is expected to be of qualitative nature, where "quality is valued over quantity" (Amabile, 1988; Brand, 1998; Kay, 2012).

The hypotheses for Study 2 are the same as for Study 1, where an interaction effect on collective identity clarity is expected between measurements time and experimental condition. Specifically, we predict that participants in the experimental condition, who are exposed to a discontinuous change, will experience a decrease in levels of collective identity clarity between Time 1 and Time 2. We expect no change in collective identity clarity for participants in the control condition between Time 1 and Time 2.

Method

Participants. A total of 38 participants recruited throughout the Université de Montreal campus participated in Study 2. Participants were recruited through class announcements and billboard posters informing that the goal of the study was to better understand self-perception in work groups. Most participants were undergraduate students ($n = 33$) and two were in a master's program. Three participants were not students. Roughly half the participants were from the psychology department ($n = 17$), the remaining participants ($n = 18$) were from thirteen different programs, ranging from kinesiology to mathematics. The sample was composed of 30 females and 8 males, aged from 19 to 48 years ($M = 22.42$, $SD = 5.95$). Five participants preferred not to disclose their age. Participants were randomly assigned to 5 groups of 3 to 6

participants. 4 groups were experimental ($n = 17$) and 4 groups were controls ($n = 21$). No participant knew each other before the beginning of the experiment.

Procedure. Apart from the evaluation criteria that had changed to reflect the work values of efficiency versus creativity, Study 2 used the same procedure and questionnaires as in Study 1. We will describe here only the differences in procedure from Study 1.

Baseline situation. Because the task required that the participants continue to collaborate after the change, materials were adjusted so the participants would have collective modules to work on after the change of criteria. The participants were given two sets of a 216-piece Lego module to build. The experimenter explained that their goal as a group was to be efficient. Their performance as a group would be rated by the number of steps completed in the instruction leaflet and compared to another group's performance on the same task.

Experimental manipulation of discontinuous change in the workgroup. Groups assigned to the *experimental condition* were informed that the evaluation criteria had changed. Without further explanation, the experimenter collected the Lego modules and remaining materials and distributed 2 new boxes of materials, identical to those in the first part of the study. The participants were then informed that their goal was to be innovative. The evaluators would rate their Lego modules based upon its creativity, as well as the quality of the construction. Their performance as a group on these criteria would be compared to another group's performance on the same task.

Questionnaire. All three questionnaires were identical to those used in Study 1. The first questionnaire was completed before the lab visit and intended solely to justify to the participants that they were matched based on common characteristics.

In the second and third questionnaires, used during the visit to the lab, participants were asked the participants to identify 5 characteristics of their workgroup and then, to answer scales on the workgroup's identity clarity (Campbell et al., 1996; Usborne & Taylor, 2010). Reliability ranged from adequate to good (Pre: $\alpha = 0.71$; Post: $\alpha = 0.85$).

The third questionnaire included the manipulation check and a scale to assess the perception of change (de la Sablonnière & French Bourgeois, 2016; French Bourgeois et al.,

2016). In this scale, the item related to the perception of the valence of the change had negative intercorrelations with the other items and affected the reliability of the scale. We omitted the item regarding the perceived change in the computed scale, after which, the scale had good reliability ($\alpha = 0.82$).

Results

Preliminary analysis

Preliminary analysis revealed that male participants ($n = 6$: experimental condition, $n = 1$: control condition) did not respond to the experimental manipulation the same way as women or men in Study 1. Specifically, male participants saw an increase in workgroup identity clarity, regardless of experimental condition. Additionally, scores of perceptions of change were very low for males in the experimental condition ($M = 3.80$, $SD = 2.38$) in comparison to females ($M = 4.71$, $SD = 1.26$), indicating that males did not perceive the manipulation of discontinuous change as so. It is possible that the nature of the experimental manipulation is at cause. The original instructions at Time 1, to follow the instructions in the leaflet and to complete as many steps as possible, constitute the traditional way to play Lego. Most men have played Lego as children, which is not the case for women (Fisher-Thompson, 1990; Wieners, 2011). The modified instructions at Time 2 in the experimental condition, that demanded that the participants disregard procedures in the leaflet may have seemed absurd to individuals familiar with Lego building to the point that the men psychologically disengaged with the activity. In fact, a few male participants commented during debriefing that they found strange that they were to disregard the instructions. Therefore, principal analysis was conducted excluding the male participants in the sample. One additional female participant was excluded from the sample having over 87% missing data on the studied variables. The final sample consisted of 30 female participants ($N = 30$). No participants were excluded for reaching the criteria of univariate and multivariate outlier.

Skewness and kurtosis indices ranged between -0.85 to 0.48, within the -1 to 1 the recommended range for normal distribution. Inspection of distributions and quantile-quartile plots indicated that the variables did not violate the assumption of normality.

Manipulation Check

To verify if the experimental manipulation had the expected effect, we compared the perception of change scores for the remaining participants in the experimental condition ($n = 15$) and the control condition ($n = 15$). Difference between conditions on perception of change did not reach statistical significance ($t(28) = -0.61, p = 0.545, d = 0.23$). However, participants from the experimental condition did have higher scores on all items of the perception of change scale (*Table 1.3*).

Principal Analysis

Descriptive statistics are presented in *Table 1.4*. A two-way repeated measure ANOVA indicated an interaction effect for workgroup identity clarity was found between experimental and control conditions ($F(1, 28) = 4.87, p = 0.04, \eta^2 = 0.15$), therefore confirming our hypothesis. Specifically, the experimental group showed a decrease of collective identity clarity from the first measure ($M = 7.91, SD = 1.46$) to the second ($M = 7.59, SD = 1.54$). In contrast, there was an increase of collective identity clarity between the first and second measurements for the control group (Time 1: $M = 7.96, SD = 1.31$; Time 2: $M = 8.43, SD = 1.13$). As in study 1, these results confirm that exposure to a discontinuous change will provoke a decrease in collective identity clarity. *Figure 2* summarizes the results of the two-way repeated measures ANOVA.

Discussion

Results of Study 2 confirmed the hypothesis that a discontinuous change will cause a decrease in levels of collective identity clarity. Participants in the experimental condition exhibited lower levels of their levels of collective identity clarity after the instructions were changed from following a predetermined set of procedures, to being creative. On the contrary, participants in the control condition, who were only instructed to follow the predetermined procedures, experienced an increase in their levels of collective identity clarity during the experiment. These results are consistent with the findings in Study 1, where a discontinuous change introducing a competitive environment in a work environment that was collaborative to begin with, caused a decrease in collective identity clarity levels.

However, the decrease in collective identity clarity was less important in Study 2 than in Study 1. The smaller effect on collective identity clarity could be explained by the fact that the nature of the change introduced in Study 2 did not affect the social ties of the group as much as in Study 1. Specifically, participants in Study 2 were still expected to collaborate with each other after the change to achieve the demanded task, as in Study 1, they were given an individual task to complete, requiring no collaboration within the workgroup. Therefore, although the breaking of social ties within a group seems to be a core component of discontinuous change accounting for much variance, there seems to be a unique impact on collective identity clarity that can be attributed to value changes.

The lack effect of the experimental manipulation on male participants in Study 2 highlights the fact that individuals have existing representations related to their current collective identities. This supports the assumption that individuals' collective identity guides the interpretation of information in the social environment. Although the goal of an experimental study is to control for as many confounding factors as possible, some representations due to existing collective identities may not be avoided, as it was the case in this study. This underscores the importance of taking in consideration participants social groups and representations while conducting an experimental study, but also extends to general field research.

One explanation that Study 2 was unable to account for is the influence of other participants' reactions to the change on collective identity clarity. Specifically, the lower decrease in collective identity clarity in Study 2 could be explained by the presence of male participants within the groups. It is plausible that their refractory behaviour regarding the task influenced other participants in the study as well. However, the sample size being too small, we were unable to evaluate the impact of group dynamics on individual perception.

Study 3

The aim of Study 3 was to replicate previous findings of studies 1 and 2 with a larger sample, to assess the impact of workgroup dynamics on individual perceptions. Concretely, observations that are nested within groups could be influenced by other group members and are therefore considered non-independent, which could inflate Type-1 errors. A larger sample will

enable the assessment of the degree of non-independence between observations and the use of multilevel modelling to control for the non-independence of observations (Raudenbush & Bryk, 2002).

The hypothesis was that participants that while controlling for workgroup identity clarity at Time 1, participants in the experimental condition who are exposed to a discontinuous change would have lower levels of workgroup identity clarity at time 2, than participants from the control condition whom did not experience discontinuous change.

Method

Participants. One hundred and forty-five participants recruited on the Université de Montréal campus participated on a voluntary basis in this experiment. Participants were recruited through class announcements and billboard posters informing that the goal of the study was to better understand self-perception in work groups. Participants were compensated 5 dollars for their participation. The sample consisted mainly of female participants ($n = 120$), and participants were aged between 18 and 41 years ($M = 21.91$, $SD = 3.87$). Sixteen participants preferred not to disclose their age. Most of the participants identified themselves as students ($n = 88$), or students and workers ($n = 48$) and a minority were workers ($n = 6$). The sample was diverse: the 139 students that participated in this study were from 47 different programs. The most frequent program was psychology ($n = 37$), but only represented 25% of the sample. Most students were undergraduates ($n = 127$).

Participants were randomly assigned to 28 groups of 4 to 7 participants. 15 groups were experimental ($n = 77$) and 13 groups were controls ($n = 69$). One group consisted of five female participants assigned to the experimental condition was excluded because two participants knew each other before the study, leaving a total of 27 groups ($N = 141$), 14 of them experimental ($n = 72$), for analysis.

Procedure. The procedure was in all regards identical to the one used for Study 1, where participants were asked to engage in a Lego construction activity in which cooperativeness and team spirit would be evaluated by observers on the other side of a double-sided mirror, and their performance on the criteria compared to another group. As induced discontinuous change in the

experimental condition, individual Lego modules were distributed, autonomy and resourcefulness were evaluated, and their performance on these criteria ranked within the workgroup from best to worst. One group was excluded because participants knew each other before the experiment. Because of the size of the sample, 4 trained experimenters were employed to give instructions to participants.

Questionnaire. The same 3 questionnaires that were used in studies 1 and 2 were answered by the participants. The questionnaires contained measures of workgroup identity clarity (Campbell et al., 1996; Osborne & Taylor, 2010, Pre: $\alpha = 0.83$; Post: $\alpha = 0.87$) and perceived change (de la Sablonnière & French Bourgeois, 2016; French Bourgeois et al., 2016, $\alpha = 0.70$).

Results

A two-level hierarchical model assessed the effects of experimental condition, either control (0) or experimental (1) on identity clarity on workgroup identity clarity at time 2 while controlling for workgroup identity clarity at time 1. It was expected that intercepts (i.e. means) of workgroup identity clarity at time 2 would be lower for participants in the experimental condition than intercepts of participants in the control condition.

Level 1 units were workgroup identity clarity measures for each participant, where each had two measures, the first at time 1 and the second at time 2. There were 141 level 1 units for analysis. Level 2 units were the 27 groups in which the participants were assigned. Multilevel modelling was implemented through the HLM7 statistical package.

Preliminary Analysis

There were complete data for all 141 participants. Data was excluded if it was situated at ± 3 standard deviations, constituting a univariate outlier, and was a multivariate outlier at $p < 0.01$ as well. No data was excluded for reaching the criteria set for univariate and multivariate outliers. Skewness and kurtosis indices ranged between -0.71 to 0.24, within the -1 to 1 the recommended range for normal distribution. Data was inspected for multivariate normality and found to meet the criteria. Means and standard deviations of workgroup identity clarity at time 1 and time 2 by condition are summarized in *Table 1.5*.

Collinearity diagnostics were performed to ensure that there was an absence of highly correlated measures that may inflate size error terms. The diagnostics revealed that no collinearity was evident, based upon the fact that no pair of variables reached the criteria of having a condition index higher than .30 and a variance proportion greater than .50 (Tabachnick & Fidell, 2007).

Manipulation Check

To verify if the experimental manipulation had the expected effect, we compared the perception of change scores for the experimental condition ($n = 69$) and the control condition ($n = 72$). An independent t-test revealed that levels of perception of change differed significantly according to condition ($t(139) = -2.20, p = 0.03, d = 0.38$). Specifically, participants in the experimental condition had significantly higher perceived change levels ($M = 4.66, SD = 1.48$) than participants in the control condition ($M = 4.15, SD = 1.24$), which confirmed that the experimental manipulation had the expected effect. Means and standard deviations of perception of change scores are summarized in *Table 1.6*.

Because there were four experimenters, we also verified if the perception of change had a consistent effect across experimenters. Descriptive statistics of the perception of change scale according to experimental condition and experimenter are presented in *Table 1.7*. To verify this assumption, a 2*4 ANOVA was performed as condition*experimenter on perception of change. The analysis revealed a significant principal effect of experimenters on perception of change ($F(3, 133) = 6.99, p = 0.00, \eta^2 = 0.14$), but no interaction effect between condition and experimenter ($F(3, 133) = 1.66, p = 0.387, \eta^2 = 0.022$), indicating that overall levels of perception of change differed between experimenters, but not the specific pattern related to experimental condition. Post-hoc Scheffe analysis revealed that experimenter #2's participants had significantly lower perception of change scores than experimenter #1 ($p = 0.000$) and experimenter #3 ($p = 0.008$) in both experimental and control conditions.

Principal Analysis

Four models were performed to partition variance related to level-1 and level-2 predictors. The first model was an unconditional, or “empty” model, to estimate the amount of

variance in the predicted variable (workgroup identity clarity at time 2) that was explained by individuals being nested within groups. The second model was the conditional model with level-1 predictors, intended to estimate variance related to control variables, in this case workgroup identity clarity at time 1. The third model was the full hypothesized model including the level-1 control variable (workgroup identity clarity at time 1), and the level-2 predictor, experimental condition. Because the manipulation check indicated that one experimenter had significantly lower levels of perception of change in both experimental and control conditions, a fourth model controlling for experimenter was included. All four models are presented in *Table 1.8*.

1. Unconditional model. The unconditional model is an empty model where no predictors are added. It allows the estimation of the intraclass correlation, which is the amount of variance in the predicted variable that is explained by observations being nested within groups, as well as the estimation of the grand mean of the dependent variable.

The intraclass correlation revealed that 2% of total variance of the dependent variable, workgroup identity clarity at time 2, was explained by individuals nested within groups ($\rho = .022, p = 0.41$), which is non-significant at the very liberal recommended probability threshold of $\alpha = 0.25$ (Myers, 1979; see also Kenny, Mannetti, Pierro, Livi, & Kashy, 2002). Before entering predictors, the grand mean of workgroup identity clarity at time 2 was 7.34 (γ_{00}).

2. Conditional model with level-1 predictors. The second model estimated the effect of the level-1 control variable, workgroup identity clarity at time 1 (γ_{10}). The level-1 predictor “Workgroup identity clarity time 1” was centred on the grand mean to avoid issues with collinearity and to facilitate interpretation. Workgroup identity clarity at time 1 ($\gamma_{10} = 0.68, p < 0.001$) was a significant predictor of Workgroup identity clarity at time 2. Results of this model reveal that 38% of the variation of workgroup identity clarity scores at time 2 is explained by workgroup identity clarity at time 1.

3. Hypothesized model. We tested the hypothesized model, where scores of workgroup identity clarity at time 2, while controlling for workgroup identity clarity at time 1 centred around the grand mean (γ_{10}), was predicted by experimental condition (γ_{01}). Experimental condition was dummy coded so 0 represents the control condition and 1, the experimental condition.

Final estimation of fixed effects with robust standard errors indicates that participants in the experimental condition (1) who have experienced discontinuous change have lower levels of workgroup identity clarity compared to participants in the control condition (0) ($\gamma_{01} = -0.50$, $p = 0.022$). The addition of condition as a level-2 predictor explained 85% of variation of intercepts (i.e. means), after controlling for variance related to groups (i.e. intraclass correlation) and within-person variance (i.e. slopes) related to workgroup identity clarity at time 1. Therefore, the experimental conditions explained much of the variation between intercepts.

4. Hypothesized model controlling for experimenter. Because we had previously found that there were differences in the perceived manipulation effect due to experimenters, we then performed the hypothesized model controlling for experimenters. Experimenters (γ_{02} , γ_{03} , γ_{04}) were entered as level-2 predictors in the model using a dummy coding procedure. Experimenters were not significant predictors of workgroup identity clarity scores at time 2 when controlling for time 1 ($\gamma_{02} = -0.44$, $p = 0.066$; $\gamma_{03} = -0.57$, $p = 0.824$; $\gamma_{04} = -0.07$, $p = 0.199$). The addition of the predictors did, however, improve the explained variation of workgroup identity clarity at time 2 by an additional 13%. The effect of experimental condition remained significant even when controlling for experimenters ($\gamma_{01} = -0.41$, $p = 0.030$).

Discussion

Study 3 confirmed with a large sample that, even while controlling for dependence related to workgroups, individuals that experience a discontinuous change will also experience a decrease in collective identity clarity, which further confirms our hypothesis.

There was an effect of experimenters in Study 3, where individuals paired with that experimenter had lower levels of perception of change in the experimental and the control condition. Reviewing the video footage of experimentations, we noticed that experimenter #2's attitude was very warm and confident, especially in comparison to other experimenters that had a more neutral attitude. Additionally, experimenter #2 had played a leadership role in many university-wide initiatives. Research has given much attention to the role of leaders in contexts of change. In fact, some believe that the role of leaders is to create clarity for workgroups undergoing discontinuous change (Bareil, 2004).

However, results from study 3 confirm that even when taking into account the role an individual may have on the overall perception of change, in this case the experimenter, discontinuous changes still cause a decrease in collective identity clarity.

General Discussion

Discontinuous changes posit a dilemma for the workplace. On one hand, survival of businesses depends on the success or organizational transformations (Brown & Harvey, 2006). On the other, discontinuous changes have low success rates and are difficult for employees (Burke, 2011; Nadler & Tushman, 1995a, b). In the present research, we proposed that difficulty of adapting to discontinuous change could be explained by its impact on collective identity clarity. Across three experimental studies, we found that the introduction of a discontinuous change, operationalized as a change of goals aligned with opposing values, would cause a decrease in collective identity clarity.

In Study 1, we confirmed this hypothesis inducing competitive values in a group that was collaborative to begin with. We replicated these findings in Study 2 using another set of opposing values, introducing creativity in a group that has initially been instructed to be efficient. Finally, in Study 3, we further strengthened evidence for the hypothesis by replicating the methodology of Study 1 with a large sample and controlling for group effects.

Implications and Future Directions

These findings are coherent with a collective identity perspective, where groups are viewed and treated as more than an aggregation of individuals. Instead, individuals' cognitions, affect and behaviours in the context of a group can be described in relation with that membership (Haslam, 2004; Turner et al., 1987). Consistent with previous theorizing in social psychology, social change provokes a loss of social bearings and therefore, individuals do not have a clear foundation on which to derive their collective identity, i.e. their shared frame of reference (Durkheim, 2005; de la Sablonnière et al., 2012; Taylor, 1997, 2002).

Moreover, our research clarifies that the loss of social bearings is caused by the change itself, and not by unclear instructions, or an unclear change. In fact, our manipulation checks show that individuals *did perceive* the change and *did understand* the new instructions. Despite

this, participants in the change condition *still* experienced a decrease in collective identity clarity. This finding has important implications for change management initiatives. Indeed, it is often stressed that communication needs to be clear during organizational change (Bordia, Hobman, Jones, Gallois, & Callan, 2004), and that managers need to clearly set expectations (Bareil, 2004; Lewis, 2011). What our research shows is that beyond lucid communication, change management agents need to consider appropriate interventions to specifically address the decrease in collective identity clarity.

Additionally, this research consolidates previous findings where imagining the loss of a collective identity caused a decrease in clarity in one's collective or personal identity (Pelletier-Dumas et al., 2018; Slotter et al., 2015). Our experimental manipulation of discontinuous change clarifies that the decrease in collective identity clarity is due to more than bereavement following the loss of a social group: collective identity clarity decreases even when the group is not dismantled. Collective identity acts as an internalized schema automating the coordination of group behaviour. Without a clearly defined collective identity, individuals must question what would normally be considered as basic assumptions (Corley & Gioia, 2004). The decrease in collective identity clarity may account for some of impacts of organizational change, such as a higher perceived workload (Østhus, 2007).

Previous organizational change research has put much focus on resistance to change as a reaction to loss, proposing organizational interventions based on the stages of grief (Carr, 2001; Bareil, 2004; Huy, 1999; Kleiner & Corrigan, 1989). In our research, the most impact on collective identity clarity was observed when relationships within the groups were dismantled. This finding is coherent with the grief approach to organizational change and with previous theorizing on social change, which argues that the disparaging impact of social change is related to the breaking of social ties (Berkman et al., 2000; Durkheim, 2005).

Yet, above uniquely bereavement, socialization of individuals within a group is the main way that behavioural expectations are communicated (Ashforth & Mael, 1989; Feldman, 1981; Korte, 2009). During discontinuous change, not only individuals must deal with a lack of knowledge on how to act appropriately, but the lack of interactions with others inhibits the acquisition of new knowledge to this effect. Thus, collaboration after the change may provide

individuals with greater social knowledge on how to enact new values, facilitating the integration of the new values into their collective identity. In view of that, participation in change has been found to have a positive effect on employees' reaction to change because it provides employees more knowledge on how to enact new values (Parker, Chmiel, & Wall, 1997).

Although the investigation of collective identity clarity in a laboratory setting provides a new outlook into individuals' responses to discontinuous change, caution should be exerted in generalizing results to real-life groups in work environments. First, our research used a student sample to portray a change in work environment. Previous research has found that the conclusions of experimental simulations of work environments (i.e. imagining a situation) using student samples did not replicate to real work environments because students lacked the referents and socialization that are unique to the work context (Rinfret & Lortie-Lussier, 1996). Although the Lego workgroup paradigm did not rely on participants' imagination to manipulate change and may have higher ecological validity than an experimental simulation, future research should attempt to replicate findings in work settings.

Second, the goal of a laboratory-based methodology is to control, as much as possible, for confounding factors. However, field studies have consistently shown that many factors moderate individuals' response to discontinuous change (Ngo Manguelle, 2014; Oreg et al., 2011; Rinfret & Ngo Manguelle, 2007). Accordingly, we had observed in our research that individuals that were led by a warm, confident experimenter perceived less change, regardless if they had lived one or not. This observation echoes field research that demonstrates the positive impact of transformational leadership on perceptions of organizational justice, which in turn, influences employee outcomes and psychological well-being (Deschamps, Rinfret, Lagacé, & Privé, 2016; Rinfret, Ngo Manguelle, & Lortie-Lussier, 2009; Rinfret, Laplante, Lagacé, Deschamps, & Privé, 2018). Further studies should take into consideration how transformational leadership and perceptions of organizational justice interact with collective identity clarity in contexts of discontinuous change.

Finally, a limitation of our research is that because our research used laboratory created groups, and therefore a volatile collective identity, it is not possible to verify the impact of a

decrease of collective identity clarity on psychological well-being. The importance of collective identity clarity rests on its impact on psychological well-being. The lack of a well-defined collective identity deprives individuals of meaning direction, translating to an identity crisis (Taylor, 1997, 2002). Previous research has related the role of a clearly defined collective identity to a clearly defined personal identity. The more the collective identity is important and central for an individual, the more impact it has on personal identity (Slotter et al., 2015; Usborne & Taylor, 2010). This may explain why individuals who are highly identified to their organization or groups within their organization, and consequently have high overlap between their collective and personal identities, have been perceived to have a more aversive reaction to change (Ashforth & Mael, 1996; Eilam & Shamir, 2005). For these highly identified individuals, the decrease in clarity in their collective identity has a more profound impact on their self-concept as a whole. Future studies should investigate the impact of discontinuous change in situations where the collective identity is highly central for an individual.

Conclusion

The workplace provides individuals with significant social groups and consequently, significant collective identities. Collective identities are necessary for the workplace to coordinate group behaviour and necessary for individuals because they provide meaning, purpose and direction. Collective identities are subject to become unclear during organizational changes, which may account for much of the “human impact” occurring during change. Change management interventions and research should aim to better understand the processes by which individual’s collective identity reconstruct following a discontinuous change.

References

- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13–17.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7., pp. 263–295). Greenwich, CT: JAI Press.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L., & Callan, V. J. (2006). A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*, 32(4), 552–574.
- Aoki, K., & Downes, E. J. (2003). An analysis of young people's use of and attitudes toward cell phones. *Telematics and Informatics*, 20(4), 349–364.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, (Vol. 10, pp. 123–167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Amburgey, T. L., & Dacin, T. (1994). As the left foot follows the right? The dynamics of strategic and structural change. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1427–1452.
- Argyris, C. (1976). Leadership, learning, and changing the status quo. *Organizational Dynamics*, 4(3), 29–43.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315.
- Armenakis, A. A., Bernerth, J. B., Pitts, J. P., & Walker, H. J. (2007). Organizational change recipients' beliefs scale: Development of an assessment instrument. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 481–505.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.

- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19–64.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviours. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Axtell, C., Wall, T., Stride, C., Pepper, K., Clegg, C., Gardner, P., & Bolden, R. (2002). Familiarity breeds content: The impact of exposure to change on employee openness and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(2), 217–231.
- Bareil, C. (2004). *Gérer le volet humain du changement*. Montréal, Qc : Éditions Transcontinental, Éditions de la Fondation de l'Entrepreneurship.
- Bareil, C., Savoie, A., & Meunier, S. (2007). Patterns of discomfort with organizational change. *Journal of Change Management*, 7(1), 13–24.
- Bartunek, J. M. (1984). Changing interpretive schemes and organizational restructuring: The example of a religious order. *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 355–372.
- Bartunek, J. M., & Moch, M. K. (1987). First-order, second-order, and third-order change and organization development interventions: A cognitive approach. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23(4), 483–500.
- Bartunek, J. M., Rousseau, D. M., Rudolph, J. W., & DePalma, J. A. (2006). On the receiving end: Sensemaking, emotion, and assessments of an organizational change initiated by others. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42(2), 182–206.
- Beech, N. (2011). Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations*, 64(2), 285–302. doi: 10.1177/0018726710371235
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552–556.

- Bergeron, M. (2017-12-09). Climat « toxique » chez Postes Canada. *La Presse*. Retrieved from <http://www.lapresse.ca/actualites/201712/09/01-5146512-climat-toxique-chez-postes-canada.php>
- Berkman, L. F., Glass, T., Brissette, I., & Seeman, T. E. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science & Medicine*, *51*(6), 843–857.
- Bordia, P., Hobman, E., Jones, E., Gallois, C., & Callan, V. J. (2004). Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies. *Journal of Business and Psychology*, *18*(4), 507–532.
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organisational change: the role of defence mechanisms. *Journal of Managerial Psychology*, *16*(7), 534–548.
- Brand, A. (1998). Knowledge management and innovation at 3M. *Journal of Knowledge Management*, *2*(1), 17–22.
- Brewer, M. B. (1979). In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, *86*(2), 307–324.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.2.307>
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *17*(5), 475–482.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this “We”? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*(1), 83–93.
- Brown, D. R., & Harvey, D. (2006). *Organization development*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Burke, W. W. (2011). A perspective on the field of organization development and change: The Zeigarnik effect. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *47*(2), 143–167.
- Burke, W. W. (2018). *Organization change: Theory and practice* (5th ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi and Singapore: Sage Publications.

- Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, *18*(3), 523–545.
- Callan, V. J., Terry, D. J., & Schweitzer, R. (1994). Coping resources, coping strategies and adjustment to organizational change: direct or buffering effects? *Work & Stress*, *8*(4), 372–383.
- Campbell, D. T. (1982). Legal and primary-group social controls. *Journal of Social and Biological Structures*, *5*(4), 431–438.
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavallee, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(1), 141–156.
- Cárdenas, D., & de la Sablonnière, R. (2017). Understanding the relation between participating in the new culture and identification: Two studies with latin american immigrants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *48*(6), 854–873.
- Carr, A. (2001). Understanding emotion and emotionality in a process of change. *Journal of Organizational Change Management*, *14*(5), 421–436.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: what do we know? What have we learned? *The Academy of Management Executive*, *7*(1), 95–104.
- Cazi, E. (2016-07-07). Suicides à France Télécom : des dirigeants menacés de poursuites pour harcèlement moral. *Le Monde*. Retrieved from http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral_4965171_3224.html
- Chandler, M. J., Lalonde, C. E., Sokol, B. W., & Hallet, D. (2003). *Personal persistence, identity development and suicide*. Boston, MA: Blackwell publishing.

- Chatman, J. A. (1989, August). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. In *Academy of Management proceedings* (Vol. 1989, No. 1, pp. 199–203). Briarcliff Manor, NY: Academy of Management.
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human relations*, 55(9), 1117-1137.
- Coch, L., & French Jr, J. R. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1(4), 512–532.
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review*, 74(5), 43–55.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Studies*, 13(3), 245–273.
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173–208.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (1999). Employee participation and assessment of an organizational change intervention: A three-wave study of total quality management. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(4), 439–456.
- Coyle-Shapiro, J. A., & Morrow, P. C. (2003). The role of individual differences in employee adoption of TQM orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 320–340.
- de la Sablonnière, R. (2017). Toward a psychology of social change: a typology of social change. *Frontiers in Psychology*, 8, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00397>
- de la Sablonnière, R., French Bourgeois, L., & Najih, M. (2013). Dramatic social change: A social psychological perspective. *Journal of Social and Political Psychology*, 1(1), 253–272.
- de la Sablonnière, R., & French Bourgeois, L. (2016). Perceptions of Dramatic Social Changes: Their impacts on Relative Deprivation and Well-Being. *Manuscript in Preparation*.

- de la Sablonnière, R., Tougas, F., de la Sablonnière, É., & Debrosse, R. (2012). Profound organizational change, psychological distress and burnout symptoms: The mediator role of collective relative deprivation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(6), 776–790.
- Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging “resistance to change”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25–41.
- Deschamps, C., Rinfret, N., Lagacé, M. C., & Privé, C. (2016). Transformational leadership and change: How leaders influence their followers’ motivation through organizational justice. *Journal of Healthcare Management*, 61(3), 194-213.
- Devos, G., Buelens, M., & Bouckennooghe, D. (2007). Contribution of content, context, and process to understanding openness to organizational change: Two experimental simulation studies. *The Journal of social psychology*, 147(6), 607–630.
- de Vries, M. F. K., & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations*, 50(1), 11–50.
- Durkheim, E. (2005). *Suicide: A study in sociology*. London: Routledge.
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees’ reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442.
- Eilam, G., & Shamir, B. (2005). Organizational change and self-concept threats: A theoretical perspective and a case study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(4), 399–421.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459–478.

- Ellis, S. C., Goldsby, T. J., Bailey, A. M., & Oh, J. Y. (2014). Teaching lean six sigma within a supply chain context: The airplane supply chain simulation. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 12(4), 287–319.
- Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change: linking research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 39–56.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309–318.
- Fisher-Thompson, D. (1990). Adult sex typing of children's toys. *Sex Roles*, 23(5–6), 291–303.
- Ford, J. D., Ford, L. W., & D'Amelio, A. (2008). Resistance to change: The rest of the story. *Academy of Management Review*, 33(2), 362–377.
- French Bourgeois, L., Kadhim, N., & de la Sablonnière, R. (2016). Perceptions of dramatic social changes: Their impacts on relative deprivation and well-being. In M. Vaswani (President). *International Perspectives on Social Identity Flexibility, Responses to Social Change and New Immigrants, and Conducting Ethical Research*. Symposium presented in the International/Cross-Cultural section of the 77th Annual Meeting of the Canadian Psychological Association (CPA). Victoria, British-Columbia.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (2002). Coping with an organizational merger over four stages. *Personnel Psychology*, 55(4), 905–928.
- Furst, S. A., & Cable, D. M. (2008). Employee resistance to organizational change: Managerial influence tactics and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 453–462.
- Gaertner, K. N. (1989). Winning and losing: Understanding managers' reactions to strategic change. *Human Relations*, 42(6), 527–546.
- Gersick, C. J. (1991). Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm. *Academy of Management Review*, 16(1), 10–36.

- Giangreco, A., & Peccei, R. (2005). The nature and antecedents of middle manager resistance to change: Evidence from an Italian context. *The international journal of human resource management*, 16(10), 1812–1829.
- Gibbon, A., & Hadekel, P. (1990). *Steinberg: The breakup of a family empire*. Macmillan of Canada.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1988). Organizational design types, tracks and the dynamics of strategic change. *Organization Studies*, 9(3), 293–316.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1993). Understanding strategic change: The contribution of archetypes. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1052–1081.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*, 21(4), 1022–1054.
- Golembiewski, R. T., Billingsley, K., & Yeager, S. (1976). Measuring change and persistence in human affairs: Types of change generated by OD designs. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 12(2), 133–157.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage Publications Inc.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286–316.
- Hogg, M. A., Hains, S. C., & Mason, I. (1998). Identification and leadership in small groups: Salience, frame of reference, and leader stereotypicality effects on leader evaluations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1248-1263. doi:10.1037/0022-3514.75.5.1248
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.

- Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2007). Active on the job—proactive in change: How autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 401–426.
- Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review*, 24(2), 325–345.
- IBM Corporation. (2012). Display statistics. *IBM Knowledge Center*. Retrieved from https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/en/SS3RA7_15.0.0/com.ibm.spss.modeler.help/dataaudit_displaystatistics.htm
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361–386.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107–122.
- Kachanoff, F. J., Taylor, D. M., Caouette, J., Khullar, T. H., & Wohl, M. J. A. (2018). The chains on all my people are the chains on me: Restrictions to collective autonomy undermine the personal autonomy and psychological well-being of group members. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000177>
- Kay, R. (2012). *Managing Creativity in Science and Hi-Tech*. Berlin: Springer.
- Kahn, S. (2018). *Death and the City: On Loss, Mourning, and Melancholia at Work*. London: Routledge.
- Kenny, D. A., Mannetti, L., Pierro, A., Livi, S., & Kashy, D. A. (2002). The statistical analysis of data from small groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 126–137.

- Kenny, K., Whittle, A., & Willmott, H. (2011). *Understanding identity and organizations*. London: Sage Publications Ltd.
- Kerr, J., & Slocum Jr, J. W. (1987). Managing corporate culture through reward systems. *Academy of Management Perspectives*, 1(2), 99–107.
- Kleiner, B. H., & Corrigan, W. A. (1989). Understanding organisational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 10(3), 25–31.
- Korte, R. F. (2009). How newcomers learn the social norms of an organization: A case study of the socialization of newly hired engineers. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 285–306.
- Lerpold, L., Ravasi, D., Van Rekom, J., & Soenen, G. (2007). *Organizational identity in practice*. Oxon: Routledge.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics, *Human Relations*, 1(5), 5–41.
- Lewis, L. (2011). *Organizational change: Creating change through strategic communication*. John Wiley & Sons. doi:10.1002/9781444340372
- Levine, J. M., Resnick, L. B., & Higgins, E. T. (1993). Social foundations of cognition. *Annual review of psychology*, 44(1), 585–612.
- Loretto, W., Platt, S., & Popham, F. (2010). Workplace change and employee mental health: Results from a longitudinal study. *British Journal of Management*, 21(2), 526–540.
- Mante, E. (2002). The USA and the Netherlands compared. In, J. E. Katz & M. Aakhus (Eds.), *Perpetual contact: Mobile communication, private talk, public performance*. Cambridge University Press.
- Miller, D. (1982). Evolution and revolution: A quantum view of structural change in organizations. *Journal of Management Studies*, 19(2), 131–151.
- Miller, D., & Friesen, P. (1980). Archetypes of organizational transition. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 268–299. doi:10.2307/2392455

- Miller, D., & Friesen, P. H. (1982). Structural change and performance: Quantum versus piecemeal-incremental approaches. *Academy of Management Journal*, 25(4), 867–892.
- McCaffrey, D. P., Faerman, S. R., & Hart, D. W. (1995). The appeal and difficulties of participative systems. *Organization Science*, 6(6), 603–627.
- Meyerson, D., & Martin, J. (1987). Cultural change: An integration of three different views. *Journal of Management Studies*, 24(6), 623–647.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *The Academy of Management Review*, 23(3), 567–588. doi: 10.2307/259295.
- Moghaddam, F. M., & Crystal, D. S. (1997). Revolutions, samurai, and reductons: The paradoxes of change and continuity in Iran and Japan. *Political Psychology*, 18(2), 355–384.
- Myers, J. L. (1979). *Fundamentals of experimental design* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1989). Organizational frame bending: Principles for managing reorientation. *Academy of Management Perspectives*, 3(3), 194–204.
- Nadler, D.A., & Tushman, M. L. (1995a). Types of organizational change: From incremental improvement to discontinuous transformation. In D. A., Nadler, D. A. Shaw, & E. A. Walton (Eds.), *Discontinuous change: Leading organizational transformation* (pp. 14–33). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Nadler, D.A., & Tushman, M. L. (1995b). The challenge of discontinuous change. In D. A., Nadler, D.A. Shaw, & E.A. Walton (Eds.), *Discontinuous change: Leading organizational transformation* (pp. 34–46). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.

- Ngo Manguelle, C. (2014). *Vers une explication des actes de gestion influençant la perception de la justice organisationnelle dans un contexte de réduction de personnel : étude du Programme de départs volontaires du Gouvernement du Québec* (Doctoral dissertation, École nationale d'administration publique). Retrieved from <http://espace.enap.ca/id/eprint/30>
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(1), 73–101.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science, 47*(4), 461–524.
- Østhus, S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers. *Work, Employment & Society, 21*(4), 731–750.
- Parker, S. K., Chmiel, N., & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*(4), 289–303.
- Paterson, J. M., Green, A., & Cary, J. (2002). The measurement of organizational justice in organizational change programmes: A reliability, validity and context-sensitivity assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(4), 393–408.
- Pelletier-Dumas, M., de la Sablonnière, R., & Duchesne-Beauchamp, M. (2018). Dramatic social change and its impact on cultural identity clarity. *Submitted Manuscript*.
- Pettigrew, A. M. (1987). Context and action in the transformation of the firm. *Journal of Management Studies, 24*(6), 649–670.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review, 25*(4), 783–794.

- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, *26*(2), 298–310.
- Pollard, T. M. (2001). Changes in mental well-being, blood pressure and total cholesterol levels during workplace reorganization: The impact of uncertainty. *Work & Stress*, *15*(1), 14–28.
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, *25*(1), 18–42.
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring: A Solomon four-group study. *Group & Organization Management*, *28*(3), 416–439.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1154–1162.
- Rafferty, A. E., & Simons, R. H. (2006). An examination of the antecedents of readiness for fine-tuning and corporate transformation changes. *Journal of Business and Psychology*, *20*(3), 325–350.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2nd ed.). London, Thousand Oaks and New Delhi: Sage publications.
- Rinfret, N., Laplante, J., Lagacé, M. C., Deschamps, C., & Privé, C. (2018). Impacts of leadership styles in health and social services: A case from Quebec exploring relationships between emotional intelligence and transformational leadership. *International Journal of Healthcare Management*, 1–11. doi: 10.1080/20479700.2018.1548153
- Rinfret, N., & Lortie-Lussier, M. (1996). Comparaison de l'impact de la force numérique des femmes cadres en milieu naturel et en milieu étudiant : Une question de validité écologique. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *28*(4), 262–270.

- Rinfret, N., & Ngo Manguelle, C. (2007). L'impact de la décroissance organisationnelle chez les fonctionnaires, selon le sexe et le niveau hiérarchique. *Revue de gestion des ressources humaines*, 63(1), 2–14.
- Rinfret, N., Ngo Manguelle, C., & Lortie-Lussier, M. (2009). L'expérience des « rescapés » des réformes néolibérales de la fonction publique au Québec. *Revue française d'administration publique*, 132(4), 841-853.
- Romanelli, E., & Tushman, M. L. (1994). Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1141–1166.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). San Diego, CA: Academic Press.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878–891.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92–116.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336.

- Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R., & Sherif, C. W. (1961). *Intergroup cooperation and competition: The Robbers Cave experiment*. Norman, OK: University Book Exchange.
- Simon, B. (1993). On the asymmetry in the cognitive construal of ingroup and outgroup: A model of egocentric social categorization. *European Journal of Social Psychology, 23*(2), 131–147.
- Slotter, E. B., Winger, L., & Soto, N. (2015). Lost without each other: The influence of group identity loss on the self-concept. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 19*(1), 15–30.
- Smith, E. R., Coats, S., & Walling, D. (1999). Overlapping mental representations of self, ingroup, and partner: Further response time evidence and a connectionist model. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(7), 873–882.
- Smith, E. R., & Henry, S. (1996). An in-group becomes part of the self: Response time evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*(6), 635–642.
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (2002). To stay or to go: Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 707–729.
- Szabla, D. B. (2007). A multidimensional view of resistance to organizational change: Exploring cognitive, emotional, and intentional responses to planned change across perceived change leadership strategies. *Human Resource Development Quarterly, 18*(4), 525–558.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American, 223*(5), 96–103.

- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178.
- Tajfel, H., & J. C. Turner (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7–24). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Taylor D.M. (1997). The quest for collective identity: The plight of disadvantaged ethnic minorities. *Canadian Psychology*, 38(3), 174–189.
- Taylor D.M. (2002). *The quest for identity: From ethnic minorities to Generation X*. New York, NY: Praeger Publications.
- Taylor, D. M., & de la Sablonnière, R. (2014). *Towards constructive change in Aboriginal communities: A social psychology perspective*. Montreal: McGill-Queen's Press-MQUP.
- Terry, D. J., & Callan, V. J. (1997). Employee adjustment to large-scale organisational change. *Australian Psychologist*, 32(3), 203–210.
- Terry, D. J., & Jimmieson, N. L. (2003). A stress and coping approach to organisational change: Evidence from three field studies. *Australian Psychologist*, 38(2), 92–101.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118–128.
- Tropp, L. R., & Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 585–600.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social Identity and Intergroup Relations* (pp.15–40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behaviour. *Advances in Group Processes*, 2, 77–122.

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Tushman, M. L., & Romanelli, E. (1985). Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. In L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 171–222). Greenwich, CT: JAI Press.
- Usborne, E., & Taylor, D. M. (2010). The role of cultural identity clarity for self-concept clarity, self-esteem, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *36*(7), 883–897.
- Vaara, E. (2003). Post-acquisition integration as sensemaking: glimpses of ambiguity, confusion, hypocrisy, and politicization. *Journal of Management Studies*, *40*(4), 859–894.
- Vallieres, E. F., & Vallerand, R. J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International journal of psychology*, *25*(2), 305–316.
- Van Dijk, R., & Van Dick, R. (2009). Navigating organizational change: Change leaders, employee resistance and work-based identities. *Journal of Change Management*, *9*(2), 143–163.
- Walker, J. H., Armenakis, A. A., & Bernerth, J. B. (2007). Factors influencing organizational change efforts: An integrative investigation of change content, context, process and individual differences. *Journal of Organizational Change Management*, *20*(6), 761–773.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, *85*(1), 132–142.
- Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (2011). *Change: Principles of problem formation and problem resolution*. New York, NY: WW Norton & Company.

Weber, P. S., & Weber, J. E. (2001). Changes in employee perceptions during organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 291–300.

Wieners, B. (2011). Lego is for girls. *Bloomberg Businessweek*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-12-14/lego-is-for-girls>

Table 1.1. Means and standard deviations for individual items of Perception of change scale accordingly to experimental condition in Study 1 ($N = 17$).

	Number		Speed		Force		Amplitude		Impact (personal)		Valence		All	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Control ($n = 8$)	2.33	1.80	4.33	1.00	3.67	2.29	2.56	1.94	2.22	1.72	3.44	1.67	3.02	0.97
Experimental ($n = 9$)	3.75	2.05	5.63	2.20	4.50	1.60	4.50	1.31	3.43	2.70	4.38	0.91	4.38	1.09

Table 1.2. Means and standard deviations for workgroup identity clarity accordingly to experimental condition and measurement time in Study 1 ($N = 17$).

	Pre		Post	
	M	SD	M	SD
Control ($n = 8$)	8.39	0.98	8.74	0.99
Experimental ($n = 9$)	8.20	1.05	7.40	1.73

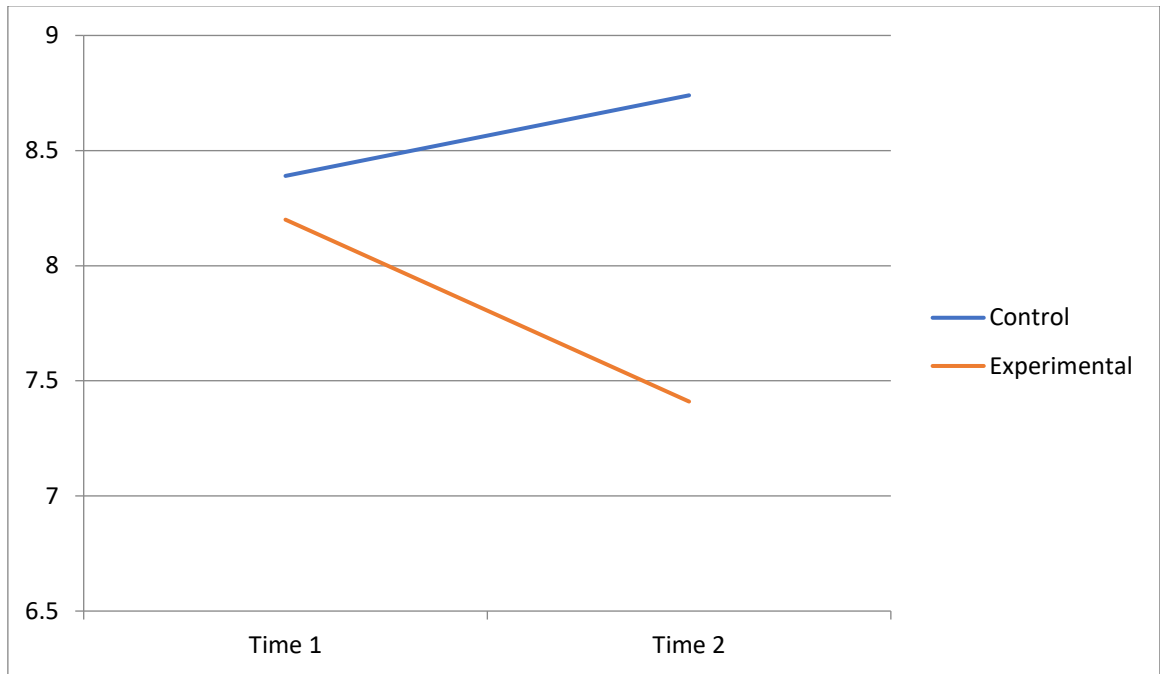


Figure 1.

Results of Two-way repeated measures ANOVA for Study 1. The figure illustrates the interaction effect between experimental condition and measurement time on collective identity clarity. Participants from both conditions began with a similar level of collective identity clarity. Participants in the control group experienced a slight increase of collective identity clarity. Participants in the experimental condition showed a significant decrease in collective identity clarity following the introduction of a discontinuous change to their workgroup.

Table 1.3. Means and standard deviations for individual items of Perception of change scale accordingly to experimental condition in Study 2 ($N = 30$).

	Number		Speed		Force		Amplitude		Impact (personal)		Valence		All (except valence)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Control ($n = 15$)	4.13	2.72	5.20	2.57	5.33	1.99	4.33	2.06	2.71	2.16	3.60	1.76	4.37	1.72
Experimental ($n = 15$)	3.47	1.96	6.00	1.65	5.80	1.47	4.87	1.77	3.41	2.56	4.33	1.23	4.71	1.26

Table 1.4. Means and standard deviations for workgroup identity clarity accordingly to experimental condition and measurement time in Study 2 ($N = 30$).

	Pre		Post	
	M	SD	M	SD
Control ($n = 15$)	7.96	1.31	8.43	1.13
Experimental ($n = 15$)	7.91	1.46	7.59	1.54

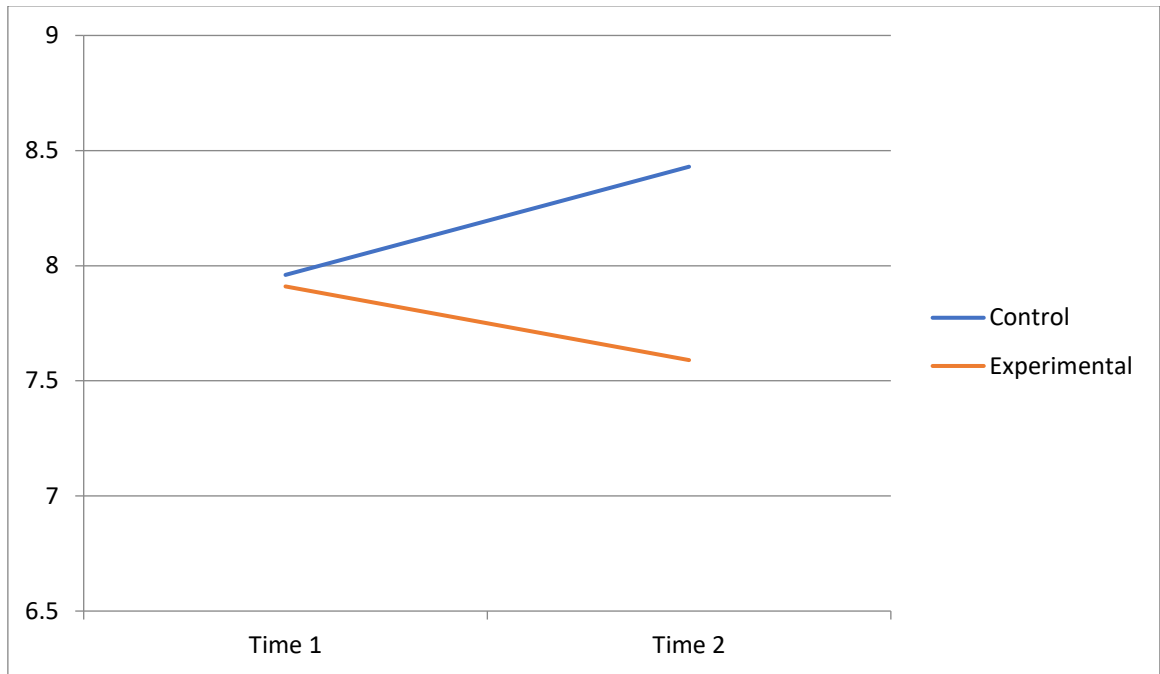


Figure 2.

Results of Two-way repeated measures ANOVA for Study 2. The figure illustrates the interaction effect between experimental condition and measurement time on collective identity clarity. Participants from both conditions began with a similar level of collective identity clarity. Participants in the control group experienced a slight increase of collective identity clarity. Participants in the experimental condition showed a non-significant decrease in collective identity clarity following the introduction of a discontinuous change to their workgroup.

Table 1.5. Means and standard deviations for workgroup identity clarity accordingly to experimental condition and measurement time in Study 3 ($N = 141$).

	Pre		Post	
	M	SD	M	SD
Control ($n = 69$)	7.08	1.53	7.42	1.42
Experimental ($n = 72$)	7.59	1.44	7.27	1.81

Table 1.6. Means and standard deviations for individual items of Perception of Change Scale accordingly to experimental condition in Study 3 ($N = 141$).

	Number		Speed		Force		Amplitude		Impact (personal)		Valence		All	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Control ($n = 69$)	4.38	1.97	5.21	2.11	4.72	2.18	3.92	2.24	3.54	2.46	3.25	1.58	4.15	1.23
Experimental ($n=72$)	4.92	2.10	5.64	2.32	5.00	2.14	4.56	2.08	3.53	2.66	4.28	1.79	4.66	1.48

Table 1.7. Means and standard deviations for Perception of Change Scale according to condition and experimenter in Study 3 ($N = 141$).

Experimenter	Control ($n = 69$)		Experimental ($n = 72$)	
	M	SD	M	SD
#1 ($n = 27$)	5.08	1.36	5.20	1.44
#2 ($n = 46$)	3.67	1.01	3.80	1.54
#3 ($n = 53$)	3.96	1.15	4.92	1.31
#4 ($n = 15$)	4.15	1.23	4.66	1.48

Table 1.8. Fixed effects and variance components of multilevel models predicting workgroup identity clarity at time 2 from experimental condition, controlling for workgroup identity clarity at time 1.

	Parameters	Unconditional	Conditional with level-1 predictors	Hypothesized model	Hypothesized model controlling for experimenter
<i>Fixed effects</i>					
<i>Grand means</i>					
Workgroup identity clarity at time2	γ_{00}	7.34**(0.14)	7.34** (0.11)	7.60** (0.12)	7.80** (0.29)
Condition	γ_{01}	-	-	-0.50* (0.21)	-0.41* (0.21)
Experimenter 1	γ_{02}				-0.44 (0.33)
Experimenter 2	γ_{03}				-0.57 (0.29)
Experimenter 3	γ_{04}				0.07 (0.30)
<i>Grand slopes</i>					
Workgroup identity clarity at time 1	γ_{10}	-	0.68** (0.07)	0.70** (0.07)	0.69** (0.06)
<i>Variance components</i>					
Level-1 residual variability	σ^2	2.594	1.600	1.590	1.56
Level-2 residual variability of means	σ^2_{00}	0.057	0.054	0.008	0.001

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Article 2 : Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change

Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change

Melissa P. Stawski & Roxane de la Sablonnière

Université de Montréal

Author note

Melissa P. Stawski, Department of Psychology, Université de Montréal.

Roxane de la Sablonnière, Department of Psychology, Université de Montréal.

This research was supported by the Social Sciences and Humanities Research Council (SSRHC) and Fonds de Recherche Québécois Société et Culture (FRQSC) research team support program.

Correspondence concerning this article should be addressed to Melissa Stawski, Department of Psychology, Université de Montréal, Pavillon Marie-Victorin, C.P. 6128, succursale Centre-Ville, Montréal (Quebec), H3C 3J7, Canada.

Email: melissa.stawski@umontreal.ca

Abstract

A clearly defined collective identity plays a trivial role for individuals' psychological adjustment. Previous theorizing has proposed that dramatic social change disrupts collective identity, affecting members' ability to have a clear definition of their social group. Recent research has confirmed experimentally that the introduction of a dramatic social change causes a decrease in collective identity clarity. However, this assumption remains untested in the field. Moreover, no psychological process has been proposed or tested to restore collective identity clarity following dramatic social change. In this article, we argue that the main psychological process underlying collective identity construction, social comparisons, is ineffective at restoring collective identity clarity in contexts of dramatic social change. Instead, we propose that temporal comparisons, where the social group compares itself internally through time will restore collective identity clarity in contexts of dramatic social change. Two studies were carried out to test our hypotheses. Study 1 replicates the decrease in collective identity clarity following a dramatic social change in a field context. Then, it tests the effectiveness of a temporal comparison intervention at restoring collective identity clarity, against other interventions using social comparisons, and controls. Study 2 tests if the effectiveness of temporal comparisons for restoring collective identity clarity is superior to the normal effect of time, and other interventions using social comparisons, and controls. Both studies confirm our hypothesis. Theoretical and practical implications are discussed.

Keywords: collective identity clarity, dramatic social change, temporal comparisons, social comparisons.

Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change

“The only thing constant is change.” This 25-century-old quote by the Greek philosopher Heraclitus highlights that change is not a new concept. More recently, however, social change is increasingly discussed amongst academics as a preoccupying phenomenon that needs further investigation (de la Sablonnière, 2017; de la Sablonnière, French Bourgeois, & Nadij, 2013; Subašić, Reynolds, Reicher, & Klandermans, 2012). Indeed, globalization combined with rapid communication has increased the scale and rapidity of social changes (Greenfield, 2016; Kurzweil, 2004; Nolan & Lenski, 1996, 2015): Everything is constantly changing, but at a larger-scale and rapid fashion.

Large scale, rapid social change is reputed to have disruptive effects on the lives of individuals (Becker, 1997; Breakwell, 1986/2015; de Jong et al., 2016; Hansson, Vingård, Arnetz, & Anderzén, 2008; Phillips, Liu, & Zhang, 1999). Scholars have proposed that its disruptive psychological effects could be explained by the threat it poses on individual’s collective identity (Breakwell, 1986/2015; de la Sablonnière, 2017).

Indeed, collective identity acts as a frame of reference in which individuals understand their social world and themselves (Abrams, Wetherell, Cochrane, Hogg, & Turner, 1990; Debrosse, Rossignac-Milon, & Taylor, 2018; Hogg & Mullin, 1999; Taylor, 1997, 2002). During dramatic social change, the frame of reference provided by collective identity is disrupted. Therefore, group members find themselves deprived of a clear collective identity to guide them in their everyday lives (Taylor, 2002). An unclear collective identity would explain the part of the distress of individuals during social changes (Taylor, 2002; Taylor & de la Sablonnière, 2014), since having a stable, clearly defined collective identity provides meaning, purpose and direction for individuals within the social group (Hogg, 2000; Hogg & Hains, 1996; Taylor, 1997), and has been found to be a necessary condition for other group processes, collective well-being and psychological well-being (Amiot & Aubin, 2012; Slotter, Winger, & Soto, 2015; Osborne & Taylor, 2010; Osborne & Taylor, 2012).

Recent laboratory studies have confirmed that the introduction of a dramatic social change cause a decrease in collective identity clarity (Pelletier-Dumas, de la Sablonnière, &

Duchesne-Beauchamp, 2018; Stawski & de la Sablonnière, 2018). The recent empirical evidence supporting the negative impact of dramatic social change on collective identity clarity spurs a new question for social psychology: How do individuals restore collective identity clarity following dramatic social change? Identifying the psychological processes that clarify collective identity in contexts of dramatic social change could facilitate adaptation and alleviate the negative effects on psychological well-being.

The main goal of this article is to propose and test an intervention to increase collective identity clarity following profound social change. Specifically, we argue that in contexts of social change, temporal comparisons are the main cognitive process at play in restoring a clear collective identity. Temporal comparisons are especially relevant in contexts of dramatic social change because they provide alternative social referents when there is a loss of them in social environment (Albert, 1977; Corley & Gioia, 2004; de la Sablonnière, Hénault, & Huberdeau, 2009; de la Sablonnière, Taylor, Perozzo, & Sadykova, 2009; de la Sablonnière, Tougas, Lortie-Lussier, 2009).

To gain insight into how collective identity clarity is restored following dramatic social change, we must first describe the type of social changes and how they impact social groups. Then, will review the literature that has addressed how collective identity is constructed. This will lay the theoretical foundations for the relevance of temporal comparisons for restoring a clear collective identity in a context of dramatic social change.

Dramatic Social Change

Social changes are a complex, hard to study, phenomenon (Moghaddam & Crystal, 1997; de la Sablonnière et al., 2013). Following a widescale literature review, de la Sablonnière (2017) reached the conclusion that the presence or absence of four characteristics define the different types of social changes: 1) the *speed of change*, 2) the *rupture of social structure*, 3) the *rupture of the normative structure* and 4) a *threat to collective identity*.

The speed of change refers to subjective perception that change occurs quickly, or suddenly. Thus, individuals pay selective attention to information in the social environment and tend to dismiss information that does not confirm their original thinking (Nickerson, 1998).

Consequently, even if the objective speed of a change can be considered as slow, it is when it reaches the threshold of perception that it is considered as fast (Breakwell, 2015). Therefore, the perception that change is rapid indicates that individuals' coping abilities are outweighed by the scale of change (Buchanan et al., 2005; Rogers, 2003). *The rupture of the social structure* refers to the inadequacy, or the major modification, of policies, rules and institutions that facilitate the coordination of individuals' behaviours within the group. Disruptions to government laws and institutions are examples of the rupture of the social structure in response to a rapid change (Breakwell & Lyons, 1996; Kohn et al., 1997). *The disruption of the normative structure* corresponds to widespread ambiguity in respect to the implicit expectations of individuals within the group on how to act with other group members (Pinquart & Silbereisen, 2008; Taylor & de la Sablonnière, 2014). Finally, *the threat to collective identity* refers to the capacity of change to profoundly challenge the beliefs and core values that are shared by group members (Albert, 1977).

Social changes can be regrouped into two broad categories using these four characteristics. The first is incremental social change, which refers to slow and gradual changes to the social group. Incremental social change does not challenge the status quo of the group (de la Sablonnière, 2017; Nadler & Tushman, 1995). With time, this type of social change may pose a threat on collective identity, but because the change occurs in a slow fashion, the social and normative structure adjust gradually. An example of incremental change would be technological changes, such as the introduction of new improved versions of cellphones over the past 30 years. Cellphones have, over time, revolutionized the way individuals communicate (Geser, 2005; Mattern, 2005; Weber & Burgelman, 2005). However, every new technology introduced built upon previous ones, and so, few individuals feel overwhelmed as a result (Aoki & Downes, 2003; Mante, 2002).

The second broad category is dramatic social change, which refers to changes that occur rapidly, question the group members' understanding of the social world, creating a rupture in the history of the group. Dramatic social change significantly challenges the status quo and largely exceeds the social and normative structure's adaptive capacities (de la Sablonnière, 2017; Parsons, 1951/2005; Rogers, 2003; Taylor, 2002). While incremental social change *may* threaten collective identity, dramatic social change, *necessarily* does, and in a rapid fashion. The

collapse of the Soviet Union is probably the most famous example of dramatic social change: It was rapid, social and normative and structures were destroyed, and national identities were subject to complete redefinition (Young & Light, 2001).

Restoring Collective Identity Clarity

Collective identity is created within the context of a social environment. When the social environment undergoes significant change engaging in a loss of social referents, collective identity is destabilized and subject to redefinition (Breakwell, 1986/2015; Taylor, 2002). The destabilization of collective identity in contexts of dramatic social change implies that there is “identity work” or a process of reconstruction that is triggered by the change. However, before the collective identity is reconsolidated to reflect the new social environment, individuals have their collective identity in a state of transition (Amiot, de la Sablonnière, Terry, & Smith, 2007; Corley & Gioia, 2004; Ybema, 2010; see also Lewin, 1947).

Consistent with the transitional state of collective identity following dramatic social change, Taylor (2002) had proposed that “what change does, of course, is leave us, at least temporarily, with no collective identity. Our collective template is disrupted, and until time and social consensus produces an altered collective identity, we lack direction” (p. 126). However, beyond “time and social consensus” (Taylor, 2002, p. 126), the psychological processes that restore a clear collective identity following dramatic social change have not been identified.

To this effect, we overview the processes the group members use to construct their collective identity. In collective identity literature, two cognitive processes have been proposed: social comparisons (Festinger, 1954; Tajfel, 1974; Turner, 1985; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987) and temporal comparisons (Albert, 1977).

Social Comparisons

The concept of collective identity in modern social psychology can be attributed to Henri Tajfel’s work. In Tajfel’s Social Identity Theory (SIT: Tajfel, 1974, 1978; Tajfel & Turner, 1979), creating a group is the only necessary condition to trigger the formation of collective identity (Billig & Tajfel, 1973; Tajfel, 1970; Tajfel & Billig, 1974; Tajfel, Billig, Bundy, & Flament, 1971; Turner, 1975). Building upon Social Comparison Theory (Festinger, 1954), SIT

posits that individuals, compare their group to other similar social groups to derive a positive and distinctive collective identity (Turner, Brown, & Tajfel, 1979). In the occurrence where a distinct positive identity cannot be achieved, SIT posits that individuals within the group will either engage in individual strategies, such as social mobility, or collective strategies, such as mobilization, to obtain a positive collective identity (Tajfel & Turner, 1979). However, SIT was criticized for essentially being a theory about intergroup conflict, and not a theory about how an individual acquires a shared sense of self (Breakwell, 2010; Turner, 1985).

Social Categorization Theory (SCT: Turner, 1985; Turner et al., 1987) extended SIT to explain the cognitive processes by which an individual acquires a shared sense of self with the social group (Turner, 2004). According to the SCT, individuals spontaneously organize information in their social environment into categories. Thus, the ingroup and the outgroup form two distinct cognitive categories. Individuals compare the ingroup to the outgroup to derive characteristics that are positive and distinctive for the definition of their collective identity. To perform relevant social comparisons, the outgroup must be comparable on similar dimensions (Turner, Oakes, Haslam, & McGathy, 1994). Therefore, using similar outgroups as a basis of comparison will tend to generate more meaningful comparisons. In addition to the similarity of the outgroup, its proximity and its salience (Oakes, Turner, & Haslam, 1991) will also influence one's ability to perform meaningful social comparisons, because the category will be more readily accessible to mind (Tajfel & Turner, 1986). These social comparisons allow group members to define "who they are" and "who they are not" (Simon, 1993). Group members internalize the characteristics, which constitutes the shared self-concept with other members of the social group (Smith, Coats, & Walling, 1999; Smith & Henry, 1996; Tropp & Wright, 2001).

As SIT, SCT posit that the process of social comparison (Festinger, 1954), where one compares his social group to another similar social group, is the cognitive process through which collective identity is formed (Brewer, 1991; Turner, 1985; Turner et al., 1987). Together, both theories form the social identity approach (SIA: Abrams & Hogg, 1990). Still today, most research emerging from the social identity approach consider only social comparisons as the cognitive process for constructing and maintaining collective identity (Abrams, 1992; Abrams & Hogg, 2001; Brown & Mendenhall, 1996; Cinnirella, 1998; Nigbur & Cinnirella, 2007). However, SIA's vision on identity construction has been criticized on several accounts. Two of

which are relevant to this research is the esteem bias, and that collective identity processes proposed by the SIA cannot account for identity change.

The esteem bias. The “esteem bias” is the central assumption in SIA that individuals are fundamentally motivated to belong and define their group in a way that reflects positively on them (Abrams & Hogg, 1988; Taylor, 1997). More recent research has proposed and confirmed that many motivations underlie the construction of collective identity, and its positive value is not the most important (Vignoles, Chryssochoou, & Breakwell, 2002; Vignoles, Regalia, Manzi, Gollidge, & Scabini, 2006). In fact, besides distinctiveness (i.e. having a collective identity that is different from other groups) and positive (i.e. having a collective identity that generated high esteem), four other motives have been identified: continuity, meaning, self-efficacy and belongingness (Vignoles, 2011). The continuity motive refers to the need that collective identity provides individuals with a link through time despite changes, anchoring past, present and future representations (Breakwell, 1986/2015; Chandler, Lalonde, Sokol, & Hallet, 2003). The meaning motive refers to the need that identity provides individuals with purpose (Baumeister, 1991; see also Hogg, 2007). The self-efficacy motive refers to the need that individuals are competent in interaction with their social environment (Apter, 1983; Bandura, 1997; Breakwell, 1993). Finally, the belongingness motive refers to the fundamental need for affiliation (Baumeister & Leary, 1995; Brewer, 1991; Ryan & Deci, 2003).

In addition to the multiple motivations directing collective identity construction, collective identity and collective esteem are the result of two different cognitive processes (e.g. Swann, Pelham, & Krull, 1989; Stets & Burke, 2000). Specifically, collective identity is consisted of characteristics which define the social group resulting from the *assessment* of the group. Collective esteem is the addition of positive and negative values of these characteristics, resulting from an *evaluative* process (Breakwell, 2015; e.g. Ellemers & van Knippenberg, 1997). In support of this distinction, when asked to *assess* (instead of *evaluating*) their group, individuals spontaneously engaged in positive *and* negative comparisons (Brown & Zagefka, 2006), whereas common sense would lead to believe that negative comparisons would be avoided if they only served a function of maintaining a positive collective identity (e.g. Brown & Haeger, 1997; Nigbur & Cinnerella, 2007).

To be able to evaluate the value of the characteristics, Taylor (1997) argues that one needs to *know* in the first place how the collective identity is defined, which is facilitated by a clear, confident definition. Without, the evaluation process cannot take place, which will invariably lead to low collective esteem (Taylor, 1997, 2002). Consequently, having a clear collective identity clarity is the first step in promoting collective esteem and well-being (Taylor & de la Sablonnière, 2014; Usborne & de la Sablonnière, 2014).

How collective identity changes. The second main criticism of SIA is that it is unable to explain how collective identity changes (Deaux, 1993). This criticism is related to the very process on which is based collective identity, social comparisons (Abrams, 1992; Abrams & Hogg, 2001). In fact, social comparisons require another similar group to compare to derive meaningful information about the social group (Oakes, Turner, & Haslam, 1991). However, in contexts of dramatic social change, group members find themselves in a unique situation: situation they feel is completely new and unknown (de la Sablonnière, Héneault, et al., 2009; de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009). In this type of situation, finding a similar group to compare to, in terms of characteristics and living the same change, is difficult if not impossible.

An additional reason why social comparisons cannot account for how collective identities change is that group members generally have little knowledge of outgroups. Rather, they have a general and homogenous perception of the outgroup, manifested by stereotypical perceptions (Simon, 1992; Turner et al., 1987). This general and homogenous conceptualization of the outgroup may facilitate social comparisons when the social referents are clear (Tajfel, 1981). However, comparing one's group with very few social references to another group that is not well known becomes a tedious task that generates a lot of uncertainty.

Temporal Comparisons

Further theorizing and research have proposed that in addition to social comparisons, relevant information about one's group could be obtained by comparing the group internally through time (Albert, 1992; Brown & Middendorf, 1996; Levine & Moreland, 1986, 1987). This proposition was derived from Albert's (1977) temporal comparisons theory, which proposed that "there exists in the human organism a drive to provide and maintain a sense of an enduring

(as well as coherent and integrated) self-identity over time and to evaluate and adjust to perceived changes in aspects of the self over time” (p. 488).

Consistent with the continuity and meaning motive (Vignoles, 2011) proposed by Albert (1977) for the use of temporal comparisons in contexts of change, studies in organizational settings have observed that temporal comparisons are also used at a group level as a sense-making imperative for their collective identity (Schultz & Hernes, 2013). Therefore, individuals spontaneously engaged in temporal comparisons during change as a way of understanding the transitions occurring in their collective identity (Corley & Gioia, 2004; Ybema, 2010).

Moreover, it has been proposed that temporal comparisons represent an alternative to social comparisons in situations for collective identity when there is a loss of social referents (Levine & Moreland, 1986, 1987). Consistent with this assumption, research has found that temporal comparisons were more relevant than social comparisons in contexts of dramatic social change (de la Sablonnière, Tougas, et al., 2009). However, this assumption has only been verified for collective esteem (i.e. the *evaluation* of the value of identity), not as a way to reconstruct collective identity. Therefore, the contribution of temporal comparisons for restoring collective identity clarity following dramatic social change has yet to be verified.

Thus, dramatic changes in the social environment trigger changes in collective identity, which becomes unclear during the transition period. The loss of social referents hampers the ability of members of a group to make social comparisons. In this context, an alternative to the outgroup is to compare the ingroup internally to what it was before the change. Having a more sophisticated knowledge of their own social group than outgroups, members of the group have a higher probability of finding the needed referents internally in their past to derive relevant information in redefining their collective identity.

Context of Present Research

Building upon previous experimental research, we first hypothesize that a dramatic social change, which challenges values, beliefs and norms of a group, will lead to a decrease in collective identity clarity. Second, we hypothesize that because of the lack of social referents during dramatic social change, temporal comparisons serve the function of providing

information related to the collective identity and will contribute to restoring a clear collective identity. In contrast, we do not expect social comparisons to restore collective identity clarity in a context of dramatic social change.

The dramatic social change portrayed in this research takes place in the context of the 2016 change in American presidential administration. Using de la Sablonnière's (2017) four criteria typology, the change in administration reflected three of the four characteristics for dramatic social change, which are that the change: 1) has a rapid pace, 2) disrupts the normative structure and 3) challenges the group's collective identity. These studies take place right before the election and extends into the transitional period, where there was no apparent rupture to the social structure (yet). Based upon Stawski and de la Sablonnière's (2018) conceptualization of dramatic social change, which boils down its definition to a rapid challenge of a group's shared values, we posit that the announce of the Trump election met the criteria. Indeed, the election of the Trump administration was interpreted by many to be violating the values of democracy (Mickey, Levitisky, & Way, 2017), and equality (Pew Research Center, 2016b; 2018), considered fundamental to the definition of American identity (Smith & Smith, 1985).

To verify our hypotheses, we conducted two field studies. Study 1 takes place right before and after the 2016 American presidential election. It aimed first to replicate in a field study the decrease in collective identity clarity following dramatic social change. Second, Study 1 aimed to test the effect a novel intervention composed of temporal comparisons on collective identity clarity, in contrast with interventions composed of social comparisons, both social and temporal comparisons or no comparisons. In Study 2, we retest the interventions on a new sample following the election to verify if temporal comparisons would increase collective identity clarity above the unique effect of time, and, above the effect of the other interventions composed of social comparisons, both social and temporal comparisons or no comparisons.

Study 1

Study 1 tested two hypotheses. The first hypothesis predicted that the introduction of a dramatic social change, in this context, the election of the Trump administration, would lead to lower levels of American identity clarity. The second hypothesis predicted that following the change, performing temporal comparisons would increase levels of collective identity clarity.

The increase in collective identity clarity is not expected for participants that did uniquely social comparisons or no comparisons.

Method

Participants. The sample ($N = 303$) consisted of American citizens above the age of 18 that were recruited on a voluntary basis through the Prolific Academic crowdsourcing data platform as part of a larger research program. Participants were informed that the objective of the study was to better understand their attitudes and feelings towards themselves and the social world, in relation with the 2016 presidential election. Participants received a financial compensation of £3 (approximately \$3.75US) in exchange for their participation.

Most participants were registered voters ($n = 281$), from 46 of the 51 states. Frequency of participants within states in our sample approximated the density of the American population by state, the most participants being from California (12.8%), Texas (7.5%), Florida (5.7%) and New York (5.7%). States that were not represented in the sample were Idaho, Montana, South Dakota, Alaska and Wyoming. Most participants in our sample voted or intended to vote for the Democratic Party (56.4%) followed by the Republican Party (26.7%) and Third Party (15.5%).

Participant demographics are presented in *Table 2.1*, to which we added the national demographics for 2016 obtained from the United States Census Bureau (2017). Participants in our sample were younger, more educated and in larger proportion male than in the general American population.

Procedure. Participants responded to two surveys. The first survey contained a measure of American identity clarity and demographics such as the political party they had voted for or had planned to vote for. This survey was completed on the day of the election, between 8 A.M. and 11 P.M. (ET, UTC-05:00). The survey was closed when results of the election had begun

to shift to predict the possibility of a Trump win³ (for a timeline, see Rappeport, Nagourney, Haberman, Cohn, & Confessore, 2016), to limit the introduction of confounding effects.

Ten days after the election, participants completed the second survey. In the second survey, participants completed a first measure of American identity clarity, after which participants were randomly assigned to an intervention condition: social comparisons (SC), temporal comparisons (TC), temporal and social comparisons (SC & TC), or control. Participants assigned to the first three conditions completed the intervention, after which they completed a second measure of American identity clarity. Participants from the control condition completed the second measure of American identity clarity before proceeding to completing the intervention.

Experimental interventions. All four interventions used comparisons related to 19 issues that were considered very important to voters, or central to the presidential candidates' campaigns (Pew Research Center, 2016a, b, c). For each of the 19 issues, participants were asked to compare and rate on an 11-point Likert-scale from 0 to 10 to what extent the way the new administration deals with the issue is: 1) the same or different, 2) worse or better and 3) if they were dissatisfied or satisfied (Dambrun et al., 2006; Dambrun & Guimond, 2001; de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009). In total, each participant did 57 comparisons.

Temporal Comparisons condition (TC) (n = 77). Participants were informed that to have a better idea of one's situation, individuals typically compare their group's situation to what it was in the past. They were then instructed to think about America under the Obama administration and compare it to America's current situation under the newly elected Trump administration. Participants then completed 57 items comparing the way the new Trump administration deals with each of the 19 issues, to the way the Obama administration dealt with

³ Polls had initially strongly favoured a Clinton win in the 2016 presidential election. Polls had begun to shift to favour Trump around 9:30-45PM (ET), but were waiting on the results of Ohio and Florida, which are swing states and believed to have a decisive fate in the outcome of the election. Ohio's results were confirmed by various media sources between 10:26 PM and 10:46 PM. Florida's results were announced by different media sources between 10:56 and 11:30 PM (ET). Our last respondent completed its survey at 10:58 PM (ET).

these same issues. A sample item is “Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with **health care** the same or different?”

Social Comparisons condition (SC) (n = 75). Participants were informed that to have a better idea of one’s situation, individuals typically compare their group’s situation to other groups. Similarity between groups was primed by saying that the United States and Canada share geographic proximity as well as a similar cultural heritage. They were then instructed think about Canada’s situation and compare it to America’s current situation under the newly elected Trump administration. Participants then answered 57 questions, comparing the way the new Trump administration deals with each of the 19 issues, to the way they believe Canada deals with these same issues. A sample item is “Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **health care** the same or different?”

Temporal and Social Comparisons condition (SC & TC) (n = 75). Participants were informed that to have a better idea of one’s situation, individuals compare their group’s situation to other groups, or to what it was in the past. Similarity between groups was primed by saying that the United States and Canada share geographic proximity as well as a similar cultural heritage. They were then instructed to think about Canada’s situation, or America’s situation under the Obama administration, and compare it to America’s current situation under the newly elected Trump administration. Participants then answered 57 questions randomly selected within the pool of temporal comparisons and social comparisons items. Since the total number of comparisons a participant was required to do was uneven, we counterbalanced so that if one participant did 29 temporal comparisons and 28 social comparisons, the next would do 28 temporal comparisons and 29 social comparisons. In addition, randomization was designed so each comparison item, social and temporal, would be presented an equal number of times.

Control condition (n = 75). After completing the first collective identity clarity scale, participants went on immediately to complete the other measures (i.e., demographics and the second measure of collective identity clarity). After completion, temporal and social comparison questions were presented with the same instructions and procedure as for the Temporal and Social Comparisons condition.

Self-Report Measures

Collective identity clarity. All three measurements of American identity clarity, pre-election, post-election and post-intervention, were performed using an adapted version the self-concept clarity scale (SCCS: Campbell et al., 1996). This scale was adapted in previous research to measure different types of collective identity clarity (Usborne & Taylor, 2010) by substituting the terms referring to personal identity by wording reflecting the specific collective identity. A sample item is “My beliefs about Americans seem to change very frequently”. Participants were instructed to reflect on Americans and to respond to the statements based on how they felt about being American. The items were rated on an 11-point Likert-type scale (0 = strongly disagree, 10 = strongly agree). All items were computed into a single score. Reversed items were recoded so that a high score on this scale indicates a high level of American identity clarity. Reliability on this scale was good for all three measurements (Time 1: $\alpha = 0.87$; Time 2 Pre: $\alpha = 0.89$; Time 2 Post: $\alpha = 0.91$).

Comparisons. The temporal and social comparisons used as manipulation were computed into scales to verify if their content would have an impact on the results. Comparisons related to valence and satisfaction were recoded, so a high score indicates a highly negative comparison and high level of dissatisfaction. Consequently, comparisons are interpreted on a scale from 0 to 10, 0 indicating high similarity, positive valence and satisfaction, whereas 10 represents high dissimilarity, negative valence and dissatisfaction. The midpoint on all scales was 5. Because participants from the temporal comparisons condition did not have any scores for social comparisons and participants from the social comparisons did not have any scores for temporal comparisons, both social and temporal comparisons were computed into three different scales, reflecting similarity, valence and satisfaction. Before doing so, correlations were estimated between social and temporal comparisons for each dimension and revealed that they were very high (dissimilarity: $r = .81$, valence: $r = .95$, satisfaction: $r = .96$).

Results

The data was analyzed using a two-level Hierarchical Linear Model (HLM) implemented through the HLM 7.03 statistical package (Raudenbush, Bryk, & Congdon, 2018). This procedure HLM has been favoured for repeated measures designs because it tolerates missing

data and does not require the assumption of sphericity, for which traditional mixed model ANOVA have been known to be sensitive to its violation (Howell, 2010). HLM considers longitudinal data (level-1) to be nested within the person (level-2), estimating change within-persons over time as well as the variation between individuals (Raudenbush & Bryk, 2002).

To test the hypotheses, a piecewise growth model procedure was used (Bliese & Lang, 2016; Kamata, Nese, Patarapichayatham, & Lai, 2013; Maerten-Rivera, 2013; Raudenbush & Bryk, 2002). A piecewise linear growth models consists of breaking a curvilinear trajectory, such as a quadratic trajectory, in separate linear components. This allows each linear component to vary independently, and different predictors can be estimated for each linear component. In this study, the first piecewise variable consisted of pre-change to post-change, and the secondary piecewise variable was post-change to post-intervention.

Therefore, the repeated measures of collective identity clarity constituted the level-1 units, nested within the level-2 units of persons. Piecewise variables were entered as level-1 predictors, while assignments to intervention conditions were level-2 predictors. During analysis, all predictors were entered uncentered because they were dummy coded variables (0:1).

Preliminary Analysis

No participants were excluded for reaching the criteria of univariate and multivariate outlier. Skewness ranged between 0.02 and 0.12, while kurtosis indices ranged between -1.11 and -0.65, around the -1 to 1 the recommended range for normal distribution. Inspection of distributions and quantile-quartile plots indicated that the variables did not violate the assumption of normality (Tabachnick & Fidell, 2007).

HLM requires complete data for level-2 predictors but tolerates missing data on level-1 observations. One participant from the social comparisons condition was missing data on a level-2 variable because he had not performed the experimental manipulation and was therefore omitted from analysis. One other participant was missing an observation on the level-1 units. Consequently, there were 905 level-1 units and 302 level-2 units for analysis.

Zero-order correlations between variables included in the model are presented in *Table 2.2*. Correlations ranged between $r = -.03$ and $.98$, the lowest being between the degree of dissimilarity contained in comparisons and preelection American identity clarity. The high correlation between comparison dissatisfaction and comparison valence indicated that the addition of both variables, which were to be included as controls, may be redundant. Therefore, we will control for the valence and satisfaction of the comparisons by adding them in a stepwise manner, to ensure that significance indices are not biased by the presence of both variables in the model.

Verification of comparison interventions. Dissimilarity, valence and dissatisfaction related to temporal and social comparisons according to political party votes are presented in *Table 2.3*. In general, all participants expressed dissimilarity in their comparisons, regardless of political party and comparison target. Republican voters made the least negative comparisons and expressed lower levels of dissatisfaction in their comparisons regardless of the comparison target. As for democratic and third-party voters, their comparisons tended to be more negative and expressed higher levels of dissatisfaction, regardless of the comparison target.

Principal Analysis

Four models were performed: an unconditional model, a baseline model, the hypothesized model and the hypothesized model controlling for content of comparisons. Results of the models are presented in *Table 2.4*.

Unconditional model. The unconditional model is an empty model where no predictors are added. It allows the estimation of the intraclass correlation, which is the amount of variance in the predicted variable that is explained by observations being nested within individuals. The intraclass correlation was indicated that 76% of total variance was explained by within-person variation.

Baseline model. The baseline model estimated the initial intercepts of level-1 time predictors. This model allows to establish a baseline to estimate variance components, to which the hypothesized model will be compared to. Level-1 time predictors consisted of the primary and secondary change variable, the first consisting of pre-change to post-change, and second

consisting of post-change to post-intervention. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{it}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(PW1_{it}) + \pi_{2i}*(PW2_{it}) + e_{it}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + r_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \beta_{20} + r_{2i}$$

Where, *PW1* and *PW2* represent the level-1 time piecewise time predictors, β_{00} is the mean intercept of American identity clarity, β_{10} represents the mean growth rate for PW1 and β_{20} represents the mean growth rate for PW2.

The change in American identity clarity of PW1 was not significant ($\beta_{10} = -0.11, p = 0.159$), indicating that overall, there was not a significant decrease from pre-change to post-change. Previous inspection of line plots between American identity clarity from pre-change to post-change and political party votes indicated that there may be an interaction effect. Therefore, we included political party vote in the final model.

The change in American identity clarity for PW2 was significant ($\beta_{20} = 0.36, p < 0.001$) and indicated that all intervention conditions confounded, an increase of 0.36 points in American identity clarity is expected between post change to post intervention.

Full hypothesized model. The full model included the level-2 predictors of political party vote on American identity clarity for the primary change, pre-change to post-change, and assignment to intervention condition on American identity clarity for the secondary change, post-change to post-intervention. The predictor party vote was dummy coded as Third-Party votes being the baseline. The assignment to interventions was dummy coded as the control condition being the baseline. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{it}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(PW1_{it}) + \pi_{2i}*(PW2_{it}) + e_{it}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + \beta_{11}*(REPUBLICAN) + \beta_{12}*(DEMOCRAT_{it}) + r_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \beta_{20} + \beta_{21}*(SC_{it}) + \beta_{22}*(TC_{it}) + \beta_{23}*(SC\&TC_{it}) + r_{2i}$$

Where, *PW1* and *PW2* represent the level-1 primary and secondary change variables, β_{00} is the mean initial status of American identity clarity, β_{10} , β_{11} and β_{12} represent the change of American identity clarity for the Third Party voters, the Republican voters and Democratic voters, respectively, for PW1. β_{20} , β_{21} , β_{22} and β_{23} represent the change in American identity clarity for participants in the control condition, social comparisons condition (*SC*), temporal comparisons condition (*TC*), and social & temporal comparisons condition (*SC & TC*), respectively, for PW2.

Results indicate that for PW1, representing pre-change to post-change, Republican voters had a significant increase of American identity clarity ($\beta_{11} = 0.46$, $p = 0.024$), while Democratic voters had a significant decrease in American identity clarity ($\beta_{12} = -0.41$, $p = 0.031$). Third Party voters had no change in American identity clarity ($\beta_{10} = -0.01$, $p = 0.974$).

For PW2, post-change to post intervention, participants in the control ($\beta_{20} = 0.17$, $p = 0.090$) and social comparisons condition ($\beta_{21} = -0.04$, $p = 0.813$) experienced no significant change to their American identity clarity, regardless of party votes. Regardless of party votes, participants in the temporal comparisons condition experienced a significant increase in American identity clarity ($\beta_{22} = 0.39$, $p = 0.009$), as did participants in the social & temporal comparisons condition ($\beta_{23} = 0.39$, $p = 0.012$).

To estimate the explained variance by the addition of predictors, Snidjers and Bosker's method (1994; 1999/2012) was used where the total residual variance of the fitted model is compared to the total variance of the baseline model, using a model where the random slopes are omitted. Using this method, reduction in variance due to the addition of predictors can be interpreted as the reduction in error in individual outcomes. This method was privileged because longitudinal designs have the potential having some of the variance components increase while

other decrease following the addition of predictors. The reason for this is that predictors may explain within-person variance (level-1) as well as between-person variance (level-2). Snidgers and Bosker's (2012) method of explained variance is reflected by the following equation:

$$R_1^2 = 1 - \frac{\hat{\sigma}^2(full) + \hat{\tau}_0^2(full)}{\hat{\sigma}^2(baseline) + \hat{\tau}_0^2(baseline)}$$

Where, $\hat{\tau}_0^2$ represents the estimate of level-2 variance and $\hat{\sigma}^2$ an estimate of level-1 variance. The explained variance by the addition of political party vote and the interventions was 5%.

Full hypothesized model controlling for content of the comparisons. To the full hypothesized model, we added the content of participants' comparisons to verify if would influence the effectiveness of the interventions in clarifying American identity. Because we had previously found a high correlation between the valence of comparisons and the satisfaction related to comparisons, both variables were added in a stepwise manner to ensure that significance indices were not influenced by their redundancy. Therefore, we added first valence, ran the model and then added satisfaction of comparisons. We also ran another model adding only satisfaction. The addition of either one or both variables in the model did not influence their own significance levels or of other predictors. We report here the model including dissimilarity, valence and satisfaction of the performed comparisons. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{ii}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(PW1_{ii}) + \pi_{2i}*(PW2_{ii}) + e_{ii}$$

Level-2 Model

$$\begin{aligned} \pi_{0i} &= \beta_{00} + r_{0i} \\ \pi_{1i} &= \beta_{10} + \beta_{11}*(REPUBLICAN_i) + \beta_{12}*(DEMOCRAT_i) + r_{1i} \\ \pi_{2i} &= \beta_{20} + \beta_{21}*(SC_i) + \beta_{22}*(TC_i) + \beta_{23}*(SC\&TC_i) + \beta_{24}*(DISSIMILARITY) + \beta_{25}*(VALENCE) \\ &\quad + \beta_{26}*(DISSATISFACTION_i) + r_{2i} \end{aligned}$$

Where, *PW1* and *PW2* represent the level-1 primary and secondary change variables, β_{00} is the mean initial status of American identity clarity, β_{10} , β_{11} and β_{12} represent the change of American identity clarity for the Third Party voters, the Republican voters and Democratic voters,

respectively, for PW1. β_{20} , β_{21} , β_{22} and β_{23} represent the change in American identity clarity for participants in the control condition, social comparisons condition (*SC*), temporal comparisons condition (*TC*), and social & temporal comparisons condition (*SC & TC*) for PW2, while controlling for the degree of dissimilarity, the valence and the degree of dissatisfaction of the performed comparisons. β_{24} , β_{25} and β_{26} represent respective contributions of dissimilarity, valence and dissatisfaction of the performed comparisons on American identity clarity.

Results indicate that for PW2, post-change to post intervention, the degree to which participants expressed dissimilarity in their comparisons did not influence American identity clarity ($\beta_{24} = -0.01$, $p = 0.808$), neither did the valence of their comparisons ($\beta_{25} = 0.08$, $p = 0.471$) and the degree of dissatisfaction of their comparisons ($\beta_{26} = -0.06$, $p = 0.536$). Controlling for the content of participants' comparisons did not influence conclusions related to the effectiveness of the interventions: participants in the temporal comparisons condition had an increase American identity clarity ($\beta_{24} = 0.41$, $p = 0.006$) as did participants in the temporal and social comparisons condition ($\beta_{23} = 0.40$, $p = 0.010$), while participants in the social comparisons ($\beta_{21} = -0.03$, $p = 0.854$) and control condition did not ($\beta_{20} = 0.13$, $p = 0.269$). Therefore, temporal comparisons were effective for restoring collective identity clarity following dramatic social change, regardless of the degree of dissimilarity expressed, their valence, degree of dissatisfaction expressed.

Discussion

In summary, our first hypothesis, where a dramatic social change would cause a decrease in collective identity was partially confirmed: only participants who had voted for the Democratic Party experienced a decrease in American identity clarity. This result could be explained by the fact that the change in administration for Republican voters represented a shift that is more coherent with their own personal definition of American identity. In fact, representations of a same collective identity can vary according to different individuals, and the same collective values can be enacted in different ways (Breakwell, 2015).

Our second hypothesis, where performing temporal comparisons would increase collective identity clarity, was confirmed. Regardless of who they voted for, both conditions where participants performed temporal comparisons caused an increase in collective identity

clarity, whereas participants that performed social comparisons or no comparisons had no increase in collective identity clarity. In addition, temporal comparisons were effective in clarifying American identity whether the comparisons expressed similarity or dissimilarity, positive or negative change and satisfaction or dissatisfaction. Therefore, temporal comparisons have a role for restoring collective identity clarity following dramatic social change, regardless if comparisons express decline in their situation or progress.

We had argued that temporal comparisons would be relevant for obtaining information relevant to collective identity in a situation where there was a lack of social referents, which seemed to be the case after the very surprising announce of the newly elected administration (Norman, 2016). However, one could argue that while temporal comparisons may have an acute effect, they are no more effective than time at restoring collective identity clarity. Indeed, “time and social consensus” (Taylor, 2002, p. 126) are considered to naturally contribute to reconstructing collective identity, which is reflected in most identity process models (e.g. Amiot et al., 2007; Breakwell, 1986/2015). Therefore, to support the role of temporal comparisons as an effective method for restoring collective identity clarity, it would have to be demonstrated that its effect is superior to the effect of time.

Study 2

The goal of study 2 was to replicate findings related to the second hypothesis of Study 1, where individuals who performed temporal comparisons had an increase in collective identity clarity. In addition, our goal was to verify if the clarification of collective identity clarity caused by temporal comparisons would be superior to the normal effect of the passing of time.

The assumption in identity change and adaptation to change theories is that with time, individuals will adapt. Although literature does not specify the amount of time required to clarify collective identity, identity change theories agree that as individuals acquire information about the change and interact with their new social environment, they will increasingly adapt (i.e., Amiot et al., 2007; Breakwell, 1986/2015; Corley & Gioia, 2004; Ryder, Alden, & Paulhus, 2000).

To this effect, this study takes place during the transitional period after the 2016 change in American presidential administration—after the announcement of the President-elect, but before the inauguration. Because we found that dramatic social changes cause a drop in collective identity clarity, the transitional period was pinpointed because of the low probability of dramatic social changes occurring during this period. Additionally, the gradual unveiling of the policy platform and the appointment of cabinet members has the potential to provide individuals with some clarity as to expect from their leadership, and how the American identity will be enacted under the new administration.

Therefore, using an identical procedure to Study 1, we expect that there will be an overall increase of American identity clarity during this period. We also predict that performing temporal comparisons will increase levels of American identity clarity above the effect of time and that the increase will not be observed for participants performing uniquely social comparisons or no comparisons.

In addition to the main hypothesis, we perform an additional model controlling for identification to the collective identity. Previous studies have found that a decrease in collective identity clarity following change could partially be explained by the level of identification to the collective identity (Slotter et al., 2015). Therefore, we wanted to verify if the overall clarification effect of temporal comparisons would hold once identification to the collective identity was considered.

Method

Participants. The sample ($N = 399$) consisted of American citizens above 18 years old that were recruited through the Prolific Academic crowdsourcing data platform on a voluntary basis as part of a larger research program. Participants were informed that the objective of the study was to better understand their attitudes and feelings towards themselves and the social world, in relation to the newly elected administration. Participants received a financial compensation of £3 (approximately \$3.75US) in exchange for their participation.

Participants were from 42 of the 51 states, the most frequent being from California (11.3%), Florida (7.0%) and New York (6.3%), Pennsylvania (5.5%) and Texas (5.3%). Most

participants had voted for the Democratic Party in the Presidential election ($n = 226$) followed by the Republican Party ($n = 87$) and a Third-Party candidate ($n = 44$), and 42 participants did not vote.

Participant demographics are presented in *Table 2.5*, to which we added the national demographics for 2016 obtained from the United States Census Bureau (2017). As in Study 1, participants in our sample were younger than the general American population, were more educated and in a larger proportion, male.

Procedure. Participants responded to two surveys. The first survey was completed on November 10–11, 2016, two to three days after the election, and contained measures of American identity clarity (Usborne & Taylor, 2010) and demographics.

The second survey was completed between December 21, 2016, and January 19, 2017, within the three weeks between the confirmation of the presidency by the Electoral College and the day before the presidential inauguration. Participants first completed an American identity clarity measure (Usborne & Taylor, 2010), after which they were randomly assigned to an intervention condition. Participants were either completed temporal comparisons (TC: $n = 100$), social comparisons (SC: $n = 101$), half of each (SC & TC: $n = 96$) or did no comparisons ($n = 102$). The comparisons used for each condition and the procedure was identical to Study 1. Once the intervention had been completed, participants for the three first intervention conditions (TC, SC, SC & TC) were asked to complete of measures of American identification (Cameron, 2004) and a second measure of American identity clarity (Usborne & Taylor, 2010). Participants in the control condition completed measures of American identification (Cameron, 2004) the second measure of American identity clarity (Usborne & Taylor, 2010), after which they completed the same intervention as participants in the SC & TC condition.

Self-Report Measures

Collective identity clarity. As in Study 1, American identity clarity was measured using an adapted version the self-concept clarity scale (SCCS: Campbell et al., 1996, Usborne & Taylor, 2010). Reliability on this scale was excellent for all three measurements (Time 1: $\alpha = 0.90$; Time 2 Pre: $\alpha = 0.90$; Time 2 Post: $\alpha = 0.91$).

Comparisons. As in Study 1, the temporal and social comparisons used as manipulation were computed into three different subscales, reflecting to dissimilarity, valence and dissatisfaction. Before merging temporal and social comparisons subscales together, correlations were estimated between social and temporal comparisons for each subscale and revealed that they were very high (dissimilarity: $r = .81$, valence: $r = .96$, satisfaction: $r = .96$).

Collective identification. Collective identification to the American identity was measured using Cameron's (2004) three-factor scale, consisted of centrality, ingroup ties and ingroup affect. Centrality consists of the subjective importance of the collective identity for an individual's self-concept. Based upon the premise that an individual may have many collective identities which are situationally activated, a highly central collective identity would be activated permanently. Ingroup ties consist of the perception one has as being part of the social group. Ingroup affect reflects the subjective evaluation of the social group, or collective esteem. Items were responded on a scale of 0 ("Strongly disagree") to 10 ("Strongly agree") and reverse items were recoded, so a high score indicate high collective identification. Reliability of the subscales ranged from good to excellent (centrality: $\alpha = 0.85$, ingroup affect: $\alpha = 0.90$, ingroup ties: $\alpha = 0.83$).

Bipartisan alignment. Study 1 had provided evidence that the political party one intends to vote for has a significant impact on American identity clarity following the outcome of the election. However, although most intend to vote, elections typically have high percentages of non-voters (Burden, 2000; Lijphart, 1996). The absence of data on political party vote related to non-voters has a potential of biasing the sample. Additionally, we expected that considering the political climate in the U.S. following the elections where the outcome was being challenged, the political party for which one had voted may not be representative of one's political alignment a few months later.

Therefore, as a measure of individual's personal alignment with political parties we included a measure of individual's bipartisan alignment consisting of two items, the first "I consider myself a Republican" and the second "I consider myself a Democrat". Participants responded to both items on a scale graduated from 0 to 10, where 0 corresponds to "Definitely False" and 10 "Definitely True". The first item, "I consider myself a Republican" was recoded

so a high score indicates higher personal alignment with the Democratic Party. Both items were then computed into a single scale. The correlation between items was high ($r = .77$).

Results

The data was analyzed using a two-level Hierarchical Linear Model (HLM) implemented through the HLM7 statistical package (Raudenbush, Byrk, & Congdon, 2018). To test the hypotheses, a piecewise growth model procedure was used, parametrized with an increment (decrement) coding scheme (Bliese & Lang, 2016; Maerten-Rivera, 2013; Raudenbush & Bryk, 2002). In this piecewise coding scheme, two slopes are created. The first estimates a linear slope for all three time points: post-election, pre-intervention and post-intervention. The second slope estimates the deviation from the first linear slope for pre-intervention to post-intervention. If the intervention had no effect, the second slope would be 0.

The repeated measures of American identity clarity constituted the level-1 units, nested within the level-2 units of persons. Piecewise time factors were entered as level-1 predictors, while assignment to intervention condition and bipartisan alignment with political parties were level-2 predictors.

Preliminary Analysis

No participants were excluded for reaching the criteria of univariate and multivariate outlier. Skewness ranged between -0.73 and 0.35, while kurtosis indices ranged between -0.92 and -0.90, within the -1 to 1 the recommended range for normal distribution. Inspection of distributions and quantile-quartile plots indicated that the variables did not violate the assumption of normality (Tabachnick & Fidell, 2007).

Four participants were missing data on a level-2 variable and therefore were omitted from analyses. Two of these participants were from the control condition, one has been assigned to the social comparisons condition and the other, to the temporal comparisons condition. The remaining 395 participants had complete data on all measures. Consequently, there were 1185 level-1 units and 395 level-2 units for analysis.

Zero-order correlations between variables included in the models are presented in *Table 2.6*. Correlations ranged between $r = -.01$ and $.99$, the lowest being between centrality of American identity and post-intervention American identity clarity. As in Study 1, the highest correlation was between comparison dissatisfaction and comparison valence, which indicated that the addition of both variables, which were to be included as controls, may be redundant.

Verification of comparison interventions. Descriptive statistics of dissimilarity, valence and dissatisfaction of performed temporal and social comparisons are presented in *Table 2.7*. To verify if the pattern of comparisons were different according to party alignment, we contrasted the comparisons of participants from the first quartile (high republican alignment) and last quartile (high democrat alignment) on the bipartisan alignment scale. The pattern of descriptive statistics for dissimilarity, valence and dissatisfaction were similar regardless of the comparison target whether it was temporal or social. In general, all participants expressed dissimilarity in their comparisons, regardless of party alignment, but high democratic alignment translated to performing more dissimilar comparisons than high republican alignment. Participants with high republican alignment performed on average more positive comparisons and expressed higher satisfaction in their comparisons, while participants with high democrat alignment performed on average more negative comparisons and expressed higher satisfaction.

Principal Analysis

Five models were performed: an unconditional model, a baseline model, the full hypothesized model, the full hypothesized model controlling for comparisons and a post-hoc model controlling for identification. Results of the models are presented in *Table 2.8*.

Unconditional model. The unconditional model, where no predictors are added, was performed to estimate the intraclass correlation. The intraclass correlation indicated that 73% of total variance was explained by within-person variation.

Baseline model. The baseline model estimated the initial intercepts of level-1 time predictors. Level-1 time predictors consisted of the piecewise time variables, the first consisting of change of American identity clarity over all three time points, and the second consisting of

the increment (decrement) slope of pre-intervention to post-intervention. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{it}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(TIME_{it}) + \pi_{2i}*(PW2_{it}) + e_{it}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + r_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \beta_{20} + r_{2i}$$

Where, *TIME* and *PW2* represent the level-1 time piecewise time predictors, β_{00} is the mean initial level of American identity clarity, β_{10} represents the mean growth rate for TIME and β_{20} represents the mean change in American identity clarity for PW2.

The growth rate of TIME was significant ($\beta_{10} = 0.23, p = 0.006$) indicating that American identity clarity increased 0.23 points by period for each time point. The change in American identity clarity for PW2 was not significant ($\beta_{20} = 0.17, p = 0.103$). Therefore, all intervention conditions confounded, the deviation of the slope for pre-intervention to post-intervention did not differ significantly from the slope of TIME.

Full hypothesized model. The full model included the level-1 time predictors and the level-2 predictors of bipartisan alignment predicting change in American identity clarity over all three time points, and intervention conditions predicting the increment slope for pre-intervention to post-intervention. Intervention conditions were dummy coded as the control condition being the baseline. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{it}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(TIME_{it}) + \pi_{2i}*(PW2_{it}) + e_{it}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + \beta_{11}*(BIALIGN_i) + r_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \beta_{20} + \beta_{21}*(SC_i) + \beta_{22}*(TC_i) + \beta_{23}*(SC\&TC_i) + r_{2i}$$

Where, *TIME* and *PW2* represent the level-1 time variables, β_{00} is the mean initial status of American identity clarity, β_{10} is the effect of Bipartisan alignment (*BIALIGN*) on American identity clarity and β_{11} represents the change in American identity clarity predicted by bipartisan alignment for *TIME*. β_{20} , β_{21} , β_{22} and β_{23} represent the effect of intervention conditions on American identity clarity in *PW2*, for participants in the control condition, social comparisons condition (*SC*), temporal comparisons condition (*TC*), and social & temporal comparisons condition, respectively (*SC & TC*).

Results indicate that overall, higher personal alignment with the Democratic Party predicts higher mean levels of American identity clarity over all three time points ($\beta_{10} = 0.40$, $p < 0.001$), but a slight decrease in American identity clarity from one time point to another ($\beta_{11} = -0.03$, $p = 0.017$).

For the increment slope of pre-intervention to post-intervention, deviation from the slope of *TIME* in the control ($\beta_{20} = -0.04$, $p = 0.774$) and social comparisons condition ($\beta_{21} = 0.21$, $p = 0.112$) was not significant. Participants in the temporal comparisons condition experienced a significant increase in American identity clarity ($\beta_{22} = 0.38$, $p = 0.008$) while the increase for the social & temporal comparisons condition was only marginally significant ($\beta_{23} = 0.27$, $p = 0.063$). Explained variance (Snijders and Bosker, 1999/2012) for the added predictors was only 2% in comparison with the baseline model.

Full hypothesized model controlling for content of the comparisons. To the full hypothesized model, we added the content of participants' comparisons to verify if would influence the effectiveness of the interventions in clarifying American identity. Because we had previously found a high correlation between the valence of comparisons and the satisfaction related to comparisons, both variables were added in a stepwise manner to ensure that significance indices were not influenced by the presence of redundant. Therefore, we added first valence, ran the model and then added satisfaction of comparisons. We also ran another model adding only satisfaction. The addition of either one or both variables in the model did not influence their own significance levels or of other predictors. We report here the model including dissimilarity, valence and satisfaction of the performed comparisons. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{ti}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(TIME_{ti}) + \pi_{2i}*(PW2_{ti}) + e_{ti}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + \beta_{11}*(BIALIGN_i) + r_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \beta_{20} + \beta_{21}*(SC_i) + \beta_{22}*(TC_i) + \beta_{23}*(SC\&TC_i) + \beta_{24}*(DISSIMILARITY) + \beta_{25}*(VALENCE) + \beta_{26}*(DISSATISFACTION_i) + r_{2i}$$

Where, *TIME* and *PW2* represent the level-1 time variables, β_{00} is the mean initial status of American identity clarity, β_{10} is the effect of Bipartisan alignment (*BIALIGN*) on American identity clarity and β_{11} represents the change in American identity clarity predicted by bipartisan alignment for *TIME*. β_{20} , β_{21} , β_{22} and β_{23} represent the effect of intervention conditions on American identity clarity in *PW2* while controlling for the degree of dissimilarity, the valence and the degree of dissatisfaction of the performed comparisons, for participants in the control condition, social comparisons condition (*SC*), temporal comparisons condition (*TC*), and social & temporal comparisons condition (*SC & TC*), respectively. β_{24} , β_{25} and β_{26} represent respective contributions of dissimilarity, valence and dissatisfaction of the performed comparisons on American identity clarity.

Results indicate that for *PW2*, pre-intervention to post intervention, the content of the performed comparisons did not influence American identity clarity, regarding the degree of dissimilarity ($\beta_{24}=0.03$, $p = 0.333$), the valence ($\beta_{25}=0.17$, $p 0.105$) or the degree of dissatisfaction ($\beta_{26}=-0.17$, $p = 0.096$). Controlling for the content of participants' comparisons did not influence the effectiveness of the interventions: participants in the temporal comparisons condition had an increase American identity clarity ($\beta_{24}=0.39$, $p = 0.008$), while participants in the temporal and social comparisons condition ($\beta_{23}=0.26$, $p = 0.072$), the social comparisons ($\beta_{21}=0.20$, $p = 0.128$) and control condition did not ($\beta_{20}=-0.30$, $p = 0.288$).

Post-hoc model with identification. The post-hoc model included all the level-1 and level-2 predictors of the full hypothesized model controlling for comparisons, to which we added the variables of the three-factor identification: centrality, ingroup ties and ingroup affect. Because these measures were collected after the intervention, it only made sense to include these

variables as predictors of the increment slope (PW2), representing deviation to the overall growth rate of American identity clarity accounted by the interventions. This model is estimated by applying the following function:

Level-1 Model

$$CIC_{ii}^* = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(TIME_{ii}) + \pi_{2i}*(PW2_{ii}) + e_{ii}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + \beta_{11}*(BIALIGN_i) + r_{1i}$$

$$\begin{aligned} \pi_{2i} = & \beta_{20} + \beta_{21}*(SC_i) + \beta_{22}*(TC_i) + \beta_{23}*(SC\&TC_i) + \beta_{24}*(DISSIMILARITY) + \beta_{25}*(VALENCE) \\ & + \beta_{26}*(DISSATISFACTION_i) + \beta_{27}*(INGROUPAFFECT_i) + \beta_{28}*(CENTRALITY_i) \\ & + \beta_{29}*(INGROUPTIES_i) + r_{2i} \end{aligned}$$

Where, β_{20} , β_{21} , β_{22} and β_{23} represent the effect of each intervention condition on American identity clarity in PW2 while controlling for the degree of dissimilarity, the valence and the degree of dissatisfaction of the performed comparisons as well as ingroup affect and centrality. β_{24} , β_{25} and β_{26} represent respective contributions of dissimilarity, valence and dissatisfaction of the performed comparisons, and β_{27} , β_{28} represent the respective contributions of ingroup affect and centrality on the change of American identity clarity in PW2.

Ingroup affect and ingroup ties were redundant in the model. When both included, neither were related to American identity clarity. However, the omission of one or the other made the prediction significant. Therefore, we retained ingroup affect because of its higher t value ($t(386) = 3.24$, $p = 0.001$; ingroup ties: $t(386) = 2.91$, $p = 0.004$), although the inclusion of either variable had the equivalent effect on the model.

Higher ingroup affect was related to a higher increase of American identity clarity ($\beta_{27} = 0.09$, $p = 0.001$) and higher centrality were related to lower increase of American identity clarity ($\beta_{28} = -0.09$, $p = 0.002$) for pre-intervention to post-intervention, across all intervention conditions. The increase of American identity clarity in the temporal comparisons condition remained significant despite the addition of the predictors ($\beta_{22} = 0.30$, $p = 0.040$). The addition

of centrality and ingroup affect increased explained variance to 4% compared with the baseline model.

Discussion

We had expected that following the elections, Americans would have an overall increase in American identity clarity between the confirmation of the President-elect and the end of the transition period, which was confirmed by our results. Performing temporal comparisons increased levels of American identity clarity above the effect of time, regardless of alignment with political parties. This increase was only marginal for participants that performed a mix of temporal and social comparisons, and no increase was found for individuals that performed social comparisons or no comparisons. As in Study 1, the effectiveness of intervention conditions was not influenced by the content of performed comparisons, whether they expressed similarity or dissimilarity, positive or negative change and satisfaction or dissatisfaction. The degree to which one values the American identity (ingroup affect) as well as the importance of being American (centrality) were both related to levels of American identity clarity, but were found across intervention conditions and did not influence their effectiveness in clarifying American identity.

Therefore, the results of this study confirm that temporal comparisons are effective in restoring collective identity clarity in contexts of dramatic social change, over and above the “general effect of time” assumed in most identity process theories (e.g. Amiot et al., 2007; Breakwell, 1986/2015). Moreover, temporal comparisons are found to be effective regardless of if they express decline or improvement of the social situation, of personal alignment with political parties, or degree of identification with the collective identity, which confirms their role as a core identity process in contexts of dramatic social change.

General Discussion

Dramatic social changes disrupt the lives of millions of individuals around the globe. In a rapidly changing world, they are increasingly frequent and inevitable (Kurzweil, 2004, 2005; Weinstein, 2010). In the present research, we argued that difficulty of adapting to dramatic social change could be explained by its negative impact on collective identity clarity and

facilitated using temporal comparisons. Two studies found that following a dramatic social change where there was a decrease in collective identity clarity, temporal comparisons restored levels of clarity, confirming our hypotheses.

In Study 1, we tested the effectiveness of an intervention using temporal comparisons a few days after the American presidential 2016 election. Both interventions that portrayed temporal comparisons were found to be effective at clarifying collective identity clarity, while the social comparison intervention and control did not. Temporal comparisons were found to be effective regardless if they expressed decline or progress, much or little change, and satisfaction and dissatisfaction with the change, and regardless of the political party participants intended to vote for.

In Study 2, we retested the effectiveness of the temporal comparison intervention a few weeks prior to the Presidential inauguration. The goal was to verify if the temporal comparison intervention was more effective than the normal passage of time. Our results confirm that only the temporal comparisons intervention restored collective identity clarity above the normal effect of time, the effectiveness of the temporal and social comparisons intervention was only marginal. In contrast, the social comparison intervention and control were ineffective. Once again, temporal comparisons clarified identity regardless of the content of the comparisons, of personal alignment with political parties. In addition, we found that the degree of identification did not influence the effectiveness of the interventions but did increase collective identity clarity throughout conditions.

Implications and Further Directions

Previously, temporal comparisons had only been investigated as a predictor of decreased levels of collective esteem in contexts of dramatic social change (de la Sablonnière, Taylor, et al., 2009; de la Sablonnière & Tougas, 2008; de la Sablonnière, Tougas, et al., 2009; Mummendey, Kessler, Klink, & Mielke, 1999). Indeed, the main paradigm in social psychology is that individuals have a fundamental need to belong to a group with a positive collective identity and therefore, disadvantageous comparisons (social or temporal) violates that need (e.g., Brown & Haeger, 1999; Nigbur & Cinnerella, 2007). However, in contexts of dramatic social change, individuals tend to have a more negative perception of the change (Breakwell, 2015).

These assumptions put social psychologists in a conundrum: temporal comparisons are the type of comparisons relevant when there's a loss of social bearings (de la Sablonnière, Hénault et al., 2009; de la Sablonnière & Taylor, 2009), but using them will decrease individuals' collective esteem and well-being. Therefore, we are at loss on how to facilitate group members adjustment in contexts of dramatic social change. This research refutes the assumption that disadvantageous temporal comparisons are to be avoided. Indeed, temporal comparisons have a positive effect for restoring a clear collective identity after it was disrupted by a dramatic social change, even if the comparisons are disadvantageous.

The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity, despite their disadvantageous nature, positions our findings in support of previous research that had suggested that collective esteem is dependent on the ability to define clearly the social group (Taylor, 1997). With this in mind, individuals *will* carry out disadvantageous comparisons if it is required to have a clear definition of its collective identity (i.e. Brown & Zagefka, 2006).

The use of disadvantageous comparisons, even though it may negatively impact the value of the group, is coherent with findings in clinical psychology and personal identity research. Thus, following a stressful life event, these researchers do not prone avoiding unpleasant comparisons in case it might affect the individual's self-esteem (Pennebaker, Colder, & Sharp, 1990). Instead, their approach is to decorticate the event or assist the individual in reinterpreting the event, so that eventually, the client has a renewed view of oneself (Adler, 2012; Lieblich, McAdams, & Josselson, 2004; for a review, see Park, 2010). Once that has been accomplished, individuals typically have restored levels of self-esteem and well-being, but before, one can expect self-esteem and well-being to be lower (Pennebaker & Beall, 1986).

The precedence collective identity clarity has on collective esteem, as well as the process of restoring esteem found in clinical research implies the following. The previous relationship between disadvantageous temporal comparisons and decreased collective esteem may not be due to the comparisons themselves. Instead, decreased collective esteem may be due to an unclear collective identity caused by the change. Further research should therefore take into consideration levels of collective identity clarity in contexts of dramatic social when studying temporal comparisons.

A limitation of this study is that we did not evaluate the effect of temporal comparisons on increasing collective esteem and well-being. The reasons for this are argued here above, but to this we add a further explanation. A clearly defined collective identity is necessary for the evaluation process to occur—without, collective esteem will be invariably low (Taylor, 1997, 2002; Usborne & Taylor, 2010). However, it is in our view that having a clear collective identity will not necessarily lead to high levels of collective esteem. Once a clear definition of collective identity is achieved, the evaluation of the characteristics may be positive, or negative. Further research is needed to better understand under which conditions collective esteem and well-being is restored.

Furthermore, we had argued that dramatic social change disrupts group members' lives and provokes lower levels of well-being. Indeed, events that rattle collective identity disrupt individual's understanding of their social world and themselves as well, which can lead to significant stress. In support of this, Americans reported significantly more stress and levels of worry (Davis & Liu, 2017), prompting the American Psychological Association to commission a survey monitoring stress levels (APA, 2017). Within the period our studies took place, Americans were also found to have a decrease in psychological well-being (Witters, 2017), lower levels of productivity at work (Lam, 2017) and less positive interpersonal relationships (Witters, 2018). However, what our research is unable to pinpoint is if these negative effects on well-being are caused by an unclear collective identity, or other factors. Further research is needed to clarify the role a decrease in collective identity clarity has on well-being.

Conclusion

Collective identities provide a framework in which individuals understand their social world and themselves. Dramatic social changes disrupt collective identities by decreasing their clarity. Social comparisons do not reconstruct a clear collective identity following dramatic social change because of a loss of social referents. However, temporal comparisons are effective in restoring collective identity clarity and can be used as an intervention. Having a clearly defined collective identity is the first step in promoting collective esteem and well-being. Therefore, social change interventions should privilege the use of temporal comparisons to clarify collective identity following dramatic social change.

References

- Abrams, D. (1992). Processes of social identification. In G. Breakwell (Ed.), *Social psychology of identity and the self-concept* (pp. 57–99). San Diego, CA: Academic Press.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European journal of social psychology, 18*(4), 317–334.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1990). An introduction to the social identity approach. In D. Abrams, & M.A. Hogg (Eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (pp. 1–9). London: Harvester Wheatsheaf.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2001). Collective identity: Group membership and self-conception. In M. A. Hogg, & R. S. Tindale (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 425–460). Oxford: Blackwell.
- Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1990). Knowing what to think by knowing who you are: Self-categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization. *British Journal of Social Psychology, 29*(2), 97–119.
- Adler, J. M. (2012). Living into the story: Agency and coherence in a longitudinal study of narrative identity development and mental health over the course of psychotherapy. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(2), 367–389. doi:10.1037/a0025289
- Albert, S. (1977). Temporal comparison theory. *Psychological review, 84*(6), 485–503.
- Albert, S. (1992). The algebra of change. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol .14, pp. 179–229). Greenwich, CT: JAI Press.
- American Psychological Association. (2017). Stress in America: Coping with change. *Stress in America™ Survey*. Retrieved from <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/2016/coping-with-change.PDF>

- Amiot, C. E., & Aubin, R. M. (2013). Why and how are you attached to your Social Group? Investigating different forms of social identification. *British Journal of Social Psychology, 52*(3), 563–586.
- Amiot, C. E., de la Sablonniere, R., Terry, D. J., & Smith, J. R. (2007). Integration of social identities in the self: Towards a cognitive-developmental model. *Personality and Social Psychology Review, 11*(4), 364–388.
- Aoki, K., & Downes, E. J. (2003). An analysis of young people's use of and attitudes toward cell phones. *Telematics and Informatics, 20*(4), 349–364.
- Apter, M. J. (1983). Negativism and the sense of identity. In G. M. Breakwell (Ed.), *Threatened identities* (pp. 75–90). New York, NY: Wiley.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bartunek, J. M. (1984). Changing interpretive schemes and organizational restructuring: The example of a religious order. *Administrative Science Quarterly, 29* (3), 355–372.
- Bartunek, J. M., & Moch, M. K. (1987). First-order, second-order, and third-order change and organization development interventions: A cognitive approach. *The Journal of Applied Behavioral Science, 23* (4), 483–500.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York, NY: Guilford.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497–529.
- Becker, G. (1997). *Disrupted lives: How people create meaning in a chaotic world*. Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.

- Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 3(1), 27–52.
- Bliese, P. D., & Lang, J. W. (2016). Understanding relative and absolute change in discontinuous growth models: Coding alternatives and implications for hypothesis testing. *Organizational Research Methods*, 19(4), 562–592.
- Breakwell, G. M. (1986/2015). *Coping with threatened identities*. London: Psychology Press.
- Breakwell, G. (1993). Social representations and social identity. *Papers on Social Representations*, 2(3), 198–217.
- Breakwell, G. M. (2010). Resisting representations and identity processes. *Papers on Social Representations*, 19(1), 6.1-6.11.
- Breakwell, G. M., & Lyons, E. (1996). *Changing European Identities: Social Psychological Analyses of Social Change*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brown, R., & Haeger, G. (1999). ‘Compared to what?’: Comparison choice in an international context. *European Journal of Social Psychology*, 29(1), 31–42.
- Brown, R., & Middendorf, J. (1996). The underestimated role of temporal comparison: A test of the life-span model. *The Journal of Social Psychology*, 136(3), 325–331.
- Brown, R. J., & Zagefka, H. (2006). Choice of comparisons in intergroup settings: the role of temporal information and comparison motives. *European Journal of Social Psychology*, 36(5), 649–671.
- Buchanan, D., Fitzgerald, L., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J. L., Lamont, S. S., ... & Whitby, E. (2005). No going back: A review of the literature on sustaining organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 7(3), 189–205.

- Burden, B. (2000). Voter Turnout and the National Election Studies. *Political Analysis*, 8(4), 389–398. doi:10.1093/oxfordjournals.pan.a029823
- Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and identity*, 3(3), 239–262.
- Campbell, D. T. (1958). Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioral science*, 3(1), 14-25.
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavalley, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 141–156.
- Chandler, M. J., Lalonde, C. E., Sokol, B. W., & Hallet, D. (2003). *Personal persistence, identity development and suicide*. Boston, MA: Blackwell publishing.
- Cinnirella, M. (1998). Exploring temporal aspects of social identity: the concept of possible social identities. *European Journal of Social Psychology*, 28(2), 227–248.
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173–208.
- Dambrun, M., & Guimond, S. (2001). La théorie de la privation relative et l'hostilité envers les Nord-Africains. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 14(1), 57-89.
- Dambrun, M., Taylor, D. M., McDonald, D. A., Crush, J., & Méot, A. (2006). The relative deprivation-gratification continuum and the attitudes of South Africans towards immigrants: A test of the V-curve hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1032–1044.
- Davis, A., & Liu, D. (2017, March 1). Daily worry up sharply since U.S. Presidential election. *Gallup News*. Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/204590/daily-worry-sharply-presidential-election.aspx>
- Deaux, K. (1993). Reconstructing social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(1), 4–12.

- Debrosse, R., Rossignac-Milon, M., & Taylor, D. M. (2018). When “who we are” and “who I desire to be” appear disconnected: Introducing collective/personal self-discrepancies and investigating their relations with minority students’ psychological health. *European Journal of Social Psychology, 48*(3), 255–268.
- de Jong, T., Wiezer, N., de Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P., & Mockało, Z. (2016). The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress, 30*(1), 91–114.
- de la Sablonnière, R. (2017). Towards a psychology of social change: a typology of social change. *Frontiers in Psychology, 8*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00397>
- de la Sablonnière, R., French Bourgeois, L., & Najih, M. (2013). Dramatic social change: A social psychological perspective. *Journal of Social and Political Psychology, 1*(1), 253–272.
- de la Sablonnière, R., Hénault, A. M., & Huberdeau, M. É. (2009). Comparaisons sociales et comparaisons temporelles : vers une approche séquentielle et fonction de la situation unique. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 83*(3), 3-24.
- de la Sablonnière, R., Taylor, D. M., Perozzo, C., & Sadykova, N. (2009). Reconceptualizing relative deprivation in the context of dramatic social change: The challenge confronting the people of Kyrgyzstan. *European Journal of Social Psychology, 39*(3), 325–345.
- de la Sablonnière, R., Tougas, F., & Lortie-Lussier, M. (2009). Dramatic social change in Russia and Mongolia: Connecting relative deprivation to social identity. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 40*(3), 327–348.
- Ellemers, N., & van Knippenberg, A. (1997). Stereotyping in Social Context. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers, & S. A. Haslam (Eds.), *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life* (pp. 208–235). Cambridge, MA: Blackwell.
- Fabian, J. (2017, January 30). Trump fires acting AG for refusing to defend travel ban. *The Hill*. Retrieved from <http://thehill.com/homenews/administration/317018-trump-fires-acting-ag-for-refusing-to-defend-travel-ban>

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117–140.
- Geser, H. (2005). Towards a sociological theory of the mobile phone. In A. Zerdick, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: communication and the media economy of the future* (pp. 235–260). Berlin and Heidelberg: Springer-Verlag.
- Greenfield, P. M. (2016). Social change, cultural evolution, and human development. *Current Opinion in Psychology*, 8, 84–92.
- Hansson, A. S., Vingård, E., Arnetz, B. B., & Anderzén, I. (2008). Organizational change, health, and sick leave amongst health care employees: A longitudinal study measuring stress markers, individual, and work site factors. *Work & Stress*, 22(1), 69–80.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 223–255.
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty-identity theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 39, pp. 69–126). San Diego, CA: Elsevier.
- Hogg, M. A., & Hains, S. C. (1996). Intergroup relations and group solidarity: Effects of group identification and social beliefs on depersonalized attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 295.
- Hogg, M. A., & Mullin, B.-A. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 249–279). Malden: Blackwell Publishing.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical methods for psychology* (7th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning.
- Jackson, B. Kieley, E., Robertson, L., & Farley, R. (2017, December 5). Facts on Trump's Immigration Order. *FactCheck.org Annenberg Public Policy Center*. Retrieved from <https://www.factcheck.org/2017/02/facts-on-trumps-immigration-order/>

- Kamata, A., Nese, J. F., Patarapichayatham, C., & Lai, C. F. (2013). Modeling nonlinear growth with three data points: Illustration with benchmarking data. *Assessment for Effective Intervention, 38*(2), 105–116.
- Kenny, K., Whittle, A., & Willmott, H. (2011). *Understanding identity and organizations*. London: Sage Publications Ltd.
- Kohn, M. L., Zaborowski, W., Janicka, K., Mach, B. W., Khmelko, V., Slomczynski, K. M., ... & Podobnik, B. (2000). Complexity of activities and personality under conditions of radical social change: A comparative analysis of Poland and Ukraine. *Social Psychology Quarterly, 63*(3), 187–207.
- Kurzweil, R. (2004). The law of accelerating returns. In *Alan Turing: Life and legacy of a great thinker* (pp. 381–416). Berlin: Springer.
- Kurzweil, R. (2005). *The singularity is near*. London: Duckworth Overlook.
- Lam, B. (2017, February 9). People are finding it hard to focus on work right now. *The Atlantic*. Retrieved from <https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/02/work-politics/516120/>
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics, *Human Relations, 1*(5),5–41.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1986). Outcome comparisons in group contexts: Consequences for the self and others. In R. Schwarzer (Ed.), *Self related cognitions in anxiety and motivation* (pp. 285–303). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1987). Social comparison and outcome evaluation in group contexts. In J. C. Masters, & W. P. Smith (Eds.), *Social comparison, social justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical and policy perspectives* (pp. 105–127). London: Lawrence Erlbaum.
- Lieblich, A., McAdams, D. P., & Josselson, R. (Eds.). (2004). *The narrative study of lives. Healing plots: The narrative basis of psychotherapy*. Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10682-000>

- Lijphart, A. (1997). Unequal participation: Democracy's unresolved dilemma presidential address, American Political Science Association, 1996. *American Political Science Review*, 91(1), 1–14. doi:10.2307/2952255
- Maerten-Rivera, J.L. (2013). A Piecewise Growth Model Using HLM 7 to Examine Change in Teaching Practices Following a Science Teacher Development Intervention. In G.D. Garson (ed.) *Hierarchical linear modelling. Guide and applications* (pp. 249–272). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Mante, E. (2002). The USA and the Netherlands compared. In, J. E. Katz, & M. Aakhus (Eds.), *Perpetual contact: Mobile communication, private talk, public performance* (pp. 110–125). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mattern, F. (2005). Ubiquitous computing: Scenarios from an informatized world. In A. Zerdyck, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: communication and the media economy of the future* (pp. 145–164). Berlin and Heidleberg: Springer-Verlag.
- Mickey, R., Levitisky, S., & Way, L. A. (2017). Is America still safe for democracy: Why the United States is in danger of backsliding. *Foreign Affairs*, 96(3), 20–29.
- Moghaddam, F. M., & Crystal, D. S. (1997). Revolutions, Samurai, and Reductons: The Paradoxes of Change and Continuity in Iran and Japan. *Political Psychology*, 18(2), 355–384.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., & Mielke, R. (1999). Strategies to cope with negative social identity: Predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 229–245. doi:10.1037/0022-3514.76.2.229
- Nadler, D.A., & Tushman, M. L. (1995). The challenge of discontinuous change. In D. A., Nadler, D.A. Shaw, & E.A. Walton (Eds.), *Discontinuous change: Leading organizational transformation* (pp. 34–46). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.

- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology, 2*(2), 175.
- Nigbur, D., & Cinnirella, M. (2007). National identification, type and specificity of comparison and their effects on descriptions of national character. *European Journal of Social Psychology, 37*(4), 672–691.
- Nolan, P., & Lenski, G. (1996). Technology, ideology, and societal development. *Sociological Perspectives, 39*(1), 23–38.
- Nolan, P., & Lenski, G. (2015). *Human societies*. New York, NY: Oxford University Press.
- Norman, J. (2016, November 11). Trump victory surprises Americans; Four in 10 afraid. *Gallup News*. Retrieved from <http://news.gallup.com/poll/197375/trump-victory-surprises-americans-four-afraid.aspx>
- Oakes, P. J., Turner, J. C., & Haslam, S. A. (1991). Perceiving people as group members: The role of fit in the salience of social categorizations. *British Journal of Social Psychology, 30*(2), 125–144.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin, 136*(2), 257–301.
- Parsons, T. (1951/2005). *The social system*. London: Routledge.
- Pelletier-Dumas, M., de la Sablonnière, R., & Duchesne-Beauchamp, M. (2018). Dramatic social change and its impact on cultural identity clarity. *Submitted Manuscript*.
- Pennebaker, J. W., & Beall, S. K. (1986). Confronting a traumatic event: Toward an understanding of inhibition and disease. *Journal of Abnormal Psychology, 95*(3), 274–281. doi:10.1037/0021-843X.95.3.274
- Pennebaker, J. W., Colder, M., & Sharp, L. K. (1990). Accelerating the coping process. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(3), 528–537. doi:10.1037/0022-3514.58.3.528

- Petulla, S., Kupperman, T., & Schneider, J. (2017, November 13). The number of hate crimes rose in 2016. *CNN Politics*. Retrieved from <https://www.cnn.com/2017/11/13/politics/hate-crimes-fbi-2016-rise/index.html>
- Pew Research Center (2016a, July 7). *2016 Campaign: Strong interest, widespread dissatisfaction*. Retrieved from <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2016/07/07-07-16-Voter-attitudes-release.pdf>
- Pew Research Center (2016b, October 27). *As election nears, voters divided over democracy and 'respect'*. Retrieved from <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/03170033/10-27-16-October-political-release.pdf>
- Pew Research Center (2016c, November 10). *A divided and pessimistic electorate*. Retrieved from <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/10151213/11-10-16-election-release.pdf>
- Pew Research Center (2018, April 28). *The public, the political system and American democracy*. Retrieved from <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2018/04/15160829/4-26-2018-Democracy-release1.pdf>
- Phillips, M. R., Liu, H., & Zhang, Y. (1999). Suicide and social change in China. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 23(1), 25–50.
- Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2004). Human development in times of social change: Theoretical considerations and research needs. *International Journal of Behavioral Development*, 28(4), 289–298.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification amongst Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456–493.
- Rappeport, A., Nagourney, A., Haberman, M., Cohn, N. & Confessore, N. (2016). Election Night Live Coverage. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/interactive/2016/11/08/us/elections/trump-clinton-election-night-live.html>

- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2nd ed.). London, Thousand Oaks and New Delhi: Sage publications.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed). New York, NY: Free Press.
- Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M.R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 253–272). New York: Guilford.
- Ryder, A. G., Alden, L. E., & Paulhus, D. L. (2000). Is acculturation unidimensional or bidimensional? A head-to-head comparison in the prediction of personality, self-identity, and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(1), 49-65. doi:10.1037/0022-3514.79.1.49
- Schultz, M., & Hernes, T. (2013). A temporal perspective on organizational identity. *Organization Science*, 24(1), 1–21.
- Simon, B. (1992). The perception of ingroup and outgroup homogeneity: Reintroducing the intergroup context. *European Review of Social Psychology*, 3(1), 1–30.
- Simon, B. (1993). On the asymmetry in the cognitive construal of ingroup and outgroup: A model of egocentric social categorization. *European Journal of Social Psychology*, 23(2), 131–147.
- Slotter, E. B., Winger, L., & Soto, N. (2015). Lost without each other: The influence of group identity loss on the self-concept. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 19(1), 15–147.
- Smith, E. R., Coats, S., & Walling, D. (1999). Overlapping mental representations of self, ingroup, and partner: Further response time evidence and a connectionist model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(7), 873–882.
- Smith, E. R., & Henry, S. (1996). An ingroup becomes part of the self: Response time evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(6), 635–642.

- Smith, C., & Smith, K. (1985). Presidential values and public priorities: recurrent patterns in addresses to the nation, 1963–1984. *Presidential Studies Quarterly*, 15(4), 743–753.
- Snijders, T. A., & Bosker, R. J. (1994). Modeled variance in two-level models. *Sociological Methods & Research*, 22(3), 342–363.
- Snijders, T., & Bosker, R. (1999/2012). *Multilevel analysis: An introduction to basic and applied multilevel analysis*. London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore: Sage publications.
- Stawski, M., & de la Sablonnière, R. (2018). Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The Lego Workgroup Paradigm. *Manuscript in Preparation*.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.
- Subašić, E., Reynolds, K. J., Reicher, S. D., & Klandermans, B. (2012). Where to from here for the psychology of social change? Future directions for theory and practice. *Political Psychology*, 33(1), 61–74.
- Suls, J., & Mullen, B. (1982). From the cradle to the grave: Comparison and self-evaluation across the life-span. In J. Suls (Ed.), *Psychological perspectives on the self* (Vol.1, pp. 97–125). London: Erlbaum.
- Swann, W. B., Jr., Pelham, B. W., & Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 782–791. doi:10.1037/0022-3514.57.5.782
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Needham Height, MA: Allyn & Bacon.
- Taylor, D. M. (1997). The quest for collective identity: The plight of disadvantaged ethnic minorities. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 38(3), 174–190.

- Taylor D.M. (2002). *The quest for identity: From ethnic minorities to Generation X*. New York, NY: Praeger Publications.
- Taylor, D. M., & de la Sablonnière, R. (2014). *Towards constructive change in Aboriginal communities: A social psychology perspective*. Montreal: McGill-Queen's Press-MQUP.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223(5), 96–103.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Information (International Social Science Council)*, 13(2), 65–93.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 62–76). London and New York, NY: Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Billig, M. (1974). Familiarity and categorization in intergroup behaviour. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(2), 159–170.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Tropp, L. R., & Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 585–600.

- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5(1), 1–34.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behaviour. In E.J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes: Theory and Research* (Vol. 2, pp. 77–122). Greenwich, CT: JAI Press Inc.
- Turner, J.C. (2004). What the social identity approach is and why does it matter (Preface to the first edition). In S. A. Haslam, *Psychology in organizations: The social identity approach* (2nd ed). London: Sage Publications Inc.
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European journal of social psychology*, 9(2), 187–204.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective: Cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 454–463.
- United States Census Bureau. (2017). Voting and Registration in the Election of November 2016. Retrieved from <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/voting-and-registration/p20-580.html>
- Usborne, E., & de la Sablonnière, R. (2014). Understanding my culture means understanding myself: The function of cultural identity clarity for personal identity clarity and personal psychological well-being. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 44(4), 436–458.
- Usborne, E., & Taylor, D. M. (2010). The role of cultural identity clarity for self-concept clarity, self-esteem, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 883–897.

- Usborne, E., & Taylor, D. M. (2012). Using computer-mediated communication as a tool for exploring the impact of cultural identity clarity on psychological well-being. *Basic and Applied Social Psychology, 34*(2), 183–191.
- Vignoles, V. L. (2011). Identity motives. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 403–432). New York, NY, U.S.: Springer Science + Business Media. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_18
- Vignoles, V. L., Chryssochoou, X., & Breakwell, G. M. (2002). Evaluating models of identity motivation: Self-esteem is not the whole story. *Self and Identity, 1*(3), 201–218.
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollidge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(2), 308–333. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>
- Weber, M., & Burgelman, J.-C. (2005). Mobile Europe: Balancing a fast-changing society and Europe's socio-economic objectives. In A. Zerdick, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R. Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: communication and the media economy of the future* (pp. 261–270), Berlin and Heidelberg: Springer-Verlag.
- Weinstein, J. (2010). *Social Change* (3rd ed.). Lanham, MD: Roman and Littlefield.
- Witters, D. (2017, November 8). Americans' well-being declines in 2017. *Gallup News*. Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/221588/americans-declines-2017.aspx>
- Witters, D. (2018, February 13). Record 21 States see decline in well-Being in 2017. *Gallup News*. Retrieved from https://news.gallup.com/poll/226517/record-states-decline-2017.aspx?g_source=link_news9&g_campaign=item_226931&g_medium=copy
- Ybema, S. (2010). Talk of change: Temporal contrasts and collective identities. *Organization Studies, 31*(4), 481–503.
- Young, C., & Light, D. (2001). Place, national identity and post-socialist transformations: an introduction. *Political Geography, 20*(8), 941–955.

Table 2.1. Demographic statistics of participants in Study 1 in comparison to the American general population in 2016.

	Study 1		US Census Bureau	
	<i>n</i>	%	<i>n</i> *	%
Total	303	100.00	224,059	100.00
Registered voters	281	92.7	157,596	70.3
Not registered	22	7.3	66,463	29.7
Age				
18–24	81	26.7	26,913	12.0
25–34	137	45.2	38,283	17.1
35–44	48	15.8	34,327	15.3
45–54	17	5.6	38,301	17.1
55–64	15	5.0	39,242	17.5
65+	3	1.0	46,993	21.0
Sex				
Male	183	60.4	107,554	48.0
Female	118	38.9	116,505	52.0
Cultural Ancestry				
White	217	71.6	154,450	68.9
Afro-American	19	6.3	30,326	13.5
Hispanic	18	5.9	26,662	11.9
Asian	33	10.9	11,118	5.0
Other	47	4.7	1,503	0.7
Educational attainment				
Less than high school	2	0.7	20,358	9.1
High school diploma	97	32.0	65,518	29.2
Some college or associate’s degree	8	2.6	66,809	29.8
Bachelor’s degree or more	145	64.1	71,374	31.9
Employment status				
Not in labour force	70	32.3	80,868	36.1
Employed	146	48.2	128,417	57.3
Unemployed	37	12.2	6,182	2.8
Self-employed	49	16.2	8,592	3.8

*Note: Numbers in this column reflect thousands.

**Differences in percentages with US Census may reflect that our questionnaire did not offer mixed heritage as a response choice, while the US Census did.

Table 2.2. Zero order correlations between American identity clarity at all three measurements and content of performed comparisons.

		American identity clarity			Comparisons		
		Pre election	Post election	Post intervention	Dissimilarity	Valence	Dissatisfied
American identity clarity	Pre-election	1	.73**	.70**	-.03	-.16**	-.18**
	Post-election		1	.86**	-.05	-.34**	-.35**
	Post-intervention			1	-.05	-.30**	-.31**
Comparisons	Different				1	.24**	.23**
	Negative					1	.98**
	Dissatisfied						1

Note. ** $p < 0.01$

Table 2.3. Descriptive statistics for temporal and social comparisons according to political party votes.

	Temporal comparisons						Social comparisons					
	Different		Negative		Dissatisfied		Different		Negative		Dissatisfied	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Democrat	7.27	2.3	7.96	1.67	7.95	1.65	6.75	2.04	7.86	1.69	7.91	1.78
Republican	6.89	1.58	3.33	1.73	3.31	1.58	6.16	1.40	3.83	1.54	3.68	1.62
Third Party	6.70	1.67	6.64	1.65	6.70	1.93	6.62	1.93	7.01	1.85	6.98	1.90

Table 2.4. Fixed effects and variance components of multilevel models of change in collective identity clarity as predicted by political party vote for pre-change to post-change, and interventions for post-change to post-intervention for Study 1.

	Parameters	Unconditional	Baseline	Final model	Final model controlling for comparisons
<i>Fixed effects</i>					
Initial status	π_0				
Base	β_{00}	6.33 (0.10)***	6.31 (0.11)***	6.31 (0.11)***	6.31 (0.11)***
For PW1	π_1				
Intercept	β_{10}		-0.11 (0.08)	-0.01 (0.17)	-0.01 (0.17)
Republican	β_{11}			0.47 (0.20)*	0.47 (0.20)*
Democrat	β_{12}			-0.41 (0.19)*	-0.41 (0.19)*
For PW2	π_2				
Intercept	β_{20}		0.36 (0.06)***	0.17 (0.10)	0.13 (0.27)
Social comparison	β_{21}			-0.04 (0.17)	-0.03 (0.17)
Temporal comparison	β_{22}			0.39 (0.15)**	0.40 (0.15)**
Social and temporal comparison	β_{23}			0.39 (0.15)*	0.41 (0.15)**
Comparisons different	β_{24}				-0.01 (0.03)
Comparisons dissatisfaction	β_{25}				0.08 (0.11)
Comparisons negative	β_{26}				-0.06 (0.10)
<i>Variance components</i>					
Level-2 residual variability	σ^2	2.98	3.00	2.85	2.84
Level-1 residual variability	τ_0^2	0.94	0.92	0.89	0.89

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Table 2.5. Demographic statistics of participants in Study 2 in comparison to the American general population in 2016.

	Study 2		US Census Bureau	
	<i>n</i>	%	<i>n</i> *	%
Total	399	100.00	224,059	100.00
Age				
18–24	93	23.3	26,913	12.0
25–34	165	41.4	38,283	17.1
35–44	67	16.8	34,327	15.3
45–54	37	9.3	38,301	17.1
55–64	30	7.5	39,242	17.5
65+	7	1.8	46,993	21.0
Sex				
Male	220	55.1	107,554	48.0
Female	179	44.9	116,505	52.0
Cultural Ancestry**				
White	301	75.4	154,450	68.9
Afro-American	25	6.3	30,326	13.5
Hispanic	24	6.0	26,662	11.9
Asian	29	7.3	11,118	5.0
Other	20	5.0	1,503	0.7
Educational attainment				
Less than high school	2	0.5	20,358	9.1
High school diploma	125	31.3	65,518	29.2
Some college or associate’s degree	16	4.0	66,809	29.8
Bachelor’s degree or more	256	64.2	71,374	31.9
Employment status				
Not in labour force	83	20.8	80,868	36.1
Employed	190	47.6	128,417	57.3
Unemployed	56	14.0	6,182	2.8
Self-employed	70	17.5	8,592	3.8

*Note: Numbers in this column reflect thousands.

**Differences in percentages with US Census may reflect that our questionnaire did not offer mixed heritage as a response choice, while the US Census did.

Table 2.6. Zero order correlations between American identity clarity at all three measurements, bipartisan alignment, identification and content of performed comparisons for Study 2.

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
American identity clarity	1. Post-election	1									
	2. Pre-intervention	.70**	1								
	3. Post-intervention	.68**	.87**	1							
Identification	4. Affect	.40**	.43**	.44*	1						
	5. Centrality	.11*	0.03	-.01	.35**	1					
	6. Ingroup ties	.30**	.35**	.36**	.67**	.43**	1				
Comparisons	7. Bi partisan alignment	-.27**	-.24**	-.26**	-.32**	-.25**	-.24**	1			
	8. Different	-.12*	-.15**	-.12**	-.19**	-.06	-.32**	.22**	1		
	9. Negative	-.31**	-.31**	-.31**	-.47**	-.08	-.38**	.76**	.34**	1	
	10. Dissatisfied	-.32**	-.33**	-.33**	-.48	-.32**	-.38**	.76**	.35**	.99**	1

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Table 2.7. Descriptive statistics for temporal and social comparisons according to political party votes in Study 2.

	Temporal comparisons						Social comparisons					
	Different		Negative		Dissatisfied		Different		Negative		Dissatisfied	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Low Democrat	6.91	1.50	4.59	2.43	4.51	2.45	6.65	1.36	4.80	2.31	4.69	2.50
High Democrat	7.92	1.95	8.51	1.52	8.54	1.52	7.89	1.93	8.52	1.44	8.56	1.51

Table 2.8. Fixed effects and variance components of multilevel models of change in collective identity clarity as predicted by political party vote and interventions the for transitional period in Study 2.

	Parameters	Baseline	Full model	Full model controlling for comparisons	Post-hoc model with identification
<i>Fixed effects</i>					
Initial status	π_0				
Base	β_{00}	6.09 (0.11)***	6.07 (0.11)***	6.09 (0.11)***	6.09 (0.11)***
For TIME slope	π_1				
Intercept	β_{10}	0.23 (0.08)**	0.40 (0.12)***	0.41 (0.12)***	0.43 (0.12)***
Bipartisan alignment	β_{11}		-0.03 (0.01)*	-0.03 (0.01)*	-0.03 (0.01)*
For PW2	π_2				
Intercept	β_{20}	0.17 (0.11)	-0.04 (0.13)	-0.30 (0.28)	-0.55 (0.25)
Social comparisons	β_{21}		0.21 (0.13)	0.20 (0.13)	0.17 (0.13)
Temporal comparisons	β_{22}		0.38 (0.14)**	0.39 (0.15)**	0.30 (0.15)*
Social and temporal comparisons	β_{23}		0.27 (0.14)	0.26 (0.14)	0.21 (0.14)
Comparisons dissimilar	β_{24}			0.03 (0.03)	0.04 (0.03)
Comparisons negative	β_{25}			0.17 (0.11)	0.14 (0.11)
Comparisons dissatisfaction	β_{26}			-0.17 (0.10)	-0.14 (0.10)
Ingroup affect	β_{27}				0.09 (0.03)***
Centrality	β_{28}				-0.09 (0.03)***
<i>Variance components</i>					
Level-2 residual variability	σ^2	3.24	3.17	3.17	3.06
Level-1 residual variability	τ_0^2	1.11	1.11	1.11	1.11

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Discussion générale

L'objectif général de la présente thèse était de mieux comprendre les processus psychologiques des individus lors d'un changement discontinu. Puisqu'un changement discontinu affecte le groupe social entier, nous nous sommes penchés sur les processus psychologiques individuels liés au groupe social, soit l'identité collective. Plus spécifiquement, nous avons cherché à comprendre l'impact d'un changement discontinu sur la clarté de l'identité collective, et comment elle se rétablit. Se pencher sur les processus psychologiques qui expliquent le bouleversement des individus et investiguer des méthodes pour faciliter l'adaptation revêt une importance vitale dans un environnement social où les changements discontinus sont de plus en plus fréquents et rapprochés dans le temps.

Quelques années avant mon doctorat, la crise économique de 2008, qui a entraîné la plus grande récession mondiale depuis le Krach boursier de 1929 (Havemann, 2009 ; Temin, 2010), avait bouleversé le monde du travail. À ce moment, j'ai été témoin de personnes qui ont vu leur espoir de carrière s'évaporer et l'anxiété générale reliée au fait qu'ils devaient transformer leur vision rapidement pour s'aligner avec celle de l'entreprise qui changeait de cap radicalement. En effet, les organisations devaient s'ajuster rapidement pour assurer leur survie (Kunc & Bhandari, 2011), et compte tenu du taux de chômage croissant (OECD, 2010), les changements ont été faits avec peu de considération pour les travailleurs (Jacob, 2012 ; Malard, Chastang, & Niedhammer, 2015). Au cours de mon parcours doctoral, j'ai pu constater le trauma collectif exprimé par des survivants de changements discontinus en réponse à la crise de 2008. Les changements discontinus ne sont pas un phénomène limité aux grandes crises économiques. Au moment d'écrire ces lignes, mon propre milieu de travail vit un changement discontinu, impliquant une restructuration majeure et une remise en question des valeurs fondamentales de l'organisation.

Devant l'évidence que les perturbations d'envergures sont une réalité constante, la nouvelle tendance en recherche et en consultation est de créer des organisations qui sont « apprenantes », promouvant le développement continu des individus (Demers, 2007 ; Easterby-Smith, Crossan, & Nicolini, 2000 ; p. ex., Senge, 1990 ; Senge et al., 1999). Les structures organisationnelles sont établies de manière à être plus flexibles aux perturbations

environnementales, et les individus, plus aptes à s'adapter au changement (Raisch & Birkinshaw, 2008). Ainsi, si l'organisation et ses membres définissent leur identité collective comme étant flexible, ils auront une capacité accrue d'adaptation (Gioia, Schultz, & Corely, 2000). Selon certains tenants de l'approche de l'organisation apprenante, le changement discontinu est un concept désuet des années 1980 et 1990, d'une époque où les organisations étaient créées comme des entités immuables, frappées par le séisme qu'a provoqué la crise économique des années 1970 (voir Demers, 2007 ; Seo, Putnam, & Bartunek, 2004).

Concevoir et modifier les organisations pour qu'elles soient plus flexibles est une approche souhaitable et appropriée dans l'environnement social et économique d'aujourd'hui. Cependant, on ne peut que questionner si cette flexibilité est suffisante en vue des perturbations dans l'environnement social qui sont à venir. En effet, Kurzweil (2004), qui a expliqué l'augmentation du rythme des changements par une courbe de croissance exponentielle des progrès technologiques, prédit que vers 2045, la vitesse du progrès atteindra un seuil extrême, vertical. Il nomme ce moment la singularité, où la technologie créée par l'humain sera si intelligente qu'elle sera en mesure de reproduire toute la richesse de l'expérience humaine, impliquant une fusion des formes d'intelligence et une rupture dans l'histoire humaine. Cette prédiction de Kurzweil (2004, 2005) a été reçue avec des réactions mixtes, plusieurs critiquant qu'elle ait semblé apocalyptique (McDermott, 2006 ; Modis, 2012). Cependant, étant donné que des 147 prédictions qu'il avait faites pour l'an 2009 au cours des années 1990 (Kurzweil, 1999), 97 % ont été confirmées ou partiellement confirmées (Kurzweil, 2010), on ne peut suffisamment souligner l'importance de continuer à avancer les connaissances sur l'adaptation au changement discontinu.

Le monde d'aujourd'hui regorge de situations démontrant la nécessité de mieux comprendre comment l'identité collective est affectée et se rétablit en réponse à un changement discontinu, comme les mouvements d'immigration de masse, l'élection du Président Trump, et le Printemps arabe, pour n'en nommer que quelques-uns. Bien qu'à « presque tous les égards [...] le monde soit meilleur qu'il y a 50 ans ou il y a 30 ans, voire 10 ans » [traduction libre] (Obama, 2017), les changements sociaux ont la probabilité accrue d'avoir un impact rapide et à grande échelle sur un groupe social, lubrifié par la rapidité des communications - même lorsqu'ils représentent un progrès (Bandura, 2008 ; Lin & Atkin, 2007 ; Shirky, 2011). Afin de

pouvoir pleinement profiter des progrès, il importe de comprendre l'effet des changements discontinus, et de trouver comment faciliter l'adaptation des individus.

Dans cette thèse, nous avons soutenu que les changements discontinus, spécifiquement, les changements qui remettent en question rapidement les valeurs véhiculées par un groupe, diminuent la clarté de l'identité collective. Ce postulat était dérivé des théorisations antérieures qui conçoivent l'identité collective comme un schéma cognitif (Turner, 1985 ; Turner et al., 1987) dans lequel l'individu comprend son environnement social et lui-même (Levine et al., 1993 ; Taylor, 2002), et que les valeurs représentent une composante centrale pour l'identité collective (Ashforth & Mael, 1989 ; Taylor, 1997). La remise en question rapide des valeurs d'un groupe implique donc que leur cadre de référence doit être reconstruit. La diminution de la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu a été rapportée par des observations terrain (Corley & Gioia, 2004 ; de la Sablonnière & Taylor, 2014 ; Taylor, 1997, 2002 ; Ybema, 2010 ; voir aussi Chandler et al., 2003) et confirmée par des recherches pionnières (Pelletier-Dumas et al., 2018). Cependant, elle nécessitait un soutien empirique robuste avant de pouvoir développer des interventions pour rétablir la clarté de l'identité collective.

Dans un second temps, nous avons proposé que le processus de construction de l'identité collective le mieux connu, les comparaisons sociales, soit inefficace pour clarifier l'identité collective à la suite d'un changement discontinu. Ce sont plutôt, les comparaisons temporelles, négligées dans l'étude de l'identité collective, qui permettent de clarifier l'identité collective. Les deux articles scientifiques présentés dans cette thèse apportent un soutien empirique à ces propositions théoriques.

Rappel des résultats de l'article 1 : « Collective identity clarity in contexts of discontinuous organizational change: The Lego Workgroup Paradigm »

Cet article avait pour mission d'apporter un soutien empirique robuste à l'hypothèse que l'introduction d'un changement discontinu provoquait une diminution de la clarté de l'identité collective. Dans l'atteinte de cet objectif, l'identité collective a été créée en laboratoire en utilisant le cadre de référence du paradigme des groupes minimaux. La manipulation du

changement discontinu a impliqué un changement qui introduisait des buts dans la poursuite de valeurs au pôle opposé de celles qui encadraient le travail du groupe.

Trois études ont testé l'hypothèse que l'introduction d'un changement discontinu cause une diminution du niveau de clarté de l'identité collective. Dans l'étude 1, le travail des groupes était défini par des critères reflétant des valeurs de collaboration. Le changement discontinu a été manipulé en modifiant les critères d'évaluation pour qu'ils soient à la poursuite de valeurs de compétition. L'étude 2 reproduit la méthodologie de l'étude 1, mais avec une paire différente de valeurs opposées. Le travail était au départ encadré par des valeurs de structure et d'efficacité. Le changement discontinu a été manipulé en modifiant les critères d'évaluation, pour les remplacer par des buts à la poursuite de valeurs reflétant la créativité et l'innovation. L'étude 3 reproduit la méthodologie de l'étude 1 avec un grand nombre de participants, permettant ainsi de contrôler statistiquement la non-indépendance des observations. Dans les trois études, la clarté de l'identité collective était mesurée avant et après le changement, et comparée à une condition contrôle qui avait conservé les mêmes critères tout au long de l'expérience. Les résultats pour les trois études indiquent que les participants de la condition expérimentale, qui ont vécu un changement discontinu, ont eu une diminution de la clarté de leur identité collective. Les participants de la condition contrôle, n'ayant pas vécu de changement discontinu avaient plutôt eu une augmentation de clarté de leur identité collective. En résumé, ces études confirment l'hypothèse que l'introduction d'un changement discontinu, en tant que transformation rapide des valeurs poursuivis par le groupe, mène à une diminution du niveau de clarté de l'identité collective.

Rappel des résultats de l'article 2 : « Was the Obama era different than the Trump era? The role of temporal comparisons for restoring collective identity clarity after dramatic social change »

Cet article avait deux objectifs. Le premier objectif était de vérifier si la diminution du niveau de clarté de l'identité collective était répliquée empiriquement sur le terrain, hors d'un contexte de laboratoire. Le deuxième objectif était de vérifier l'effet d'une intervention de comparaisons temporelles (ICT) pour rétablir la clarté de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu. Deux études ont été effectuées dans l'atteinte de ces deux objectifs.

Dans l'étude 1, nous avons vérifié si les Américains avaient subi une diminution du niveau de clarté de leur identité collective en réponse à l'élection du président Trump. Ensuite, les participants étaient répartis dans quatre groupes, représentant chacun une intervention différente. La première était une intervention de comparaisons temporelles, la seconde, une intervention de comparaisons sociales, la troisième, une intervention de comparaisons temporelles et de comparaisons sociales, et la quatrième, une intervention contrôle où des comparaisons temporelles et des comparaisons sociales étaient effectuées après la dernière mesure de clarté. Les résultats confirment premièrement que les Américains ayant voté pour le parti Démocrate ont subi une diminution de clarté de l'identité collective en réponse à l'annonce de l'élection du président Trump. Deuxièmement, les participants qui avaient effectué l'intervention de comparaisons temporelles, et l'intervention contenant des comparaisons temporelles et sociales ont eu une hausse de clarté de leur identité collective. Les participants ayant effectué l'intervention de comparaisons sociales, et ceux ayant effectué l'intervention contrôle, n'ont pas eu d'augmentation de la clarté de l'identité collective.

Dans l'étude 2, nous avons revérifié l'effet de l'intervention de comparaisons temporelles sur un nouvel échantillon pendant la période de transition, afin de déterminer si les comparaisons temporelles rétablissaient la clarté de l'identité collective au-delà de l'effet du temps. Les participants étaient répartis aléatoirement dans l'une des quatre interventions : comparaisons temporelles, comparaisons sociales, comparaisons temporelles et comparaisons sociales ou contrôle. Les résultats indiquent que seule l'intervention de comparaisons temporelles augmente la clarté de l'identité collective au-delà de l'effet du temps.

En résumé, cet article reproduit en milieu naturel la diminution de clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu, trouvé précédemment en laboratoire. De plus, il confirme que les comparaisons temporelles clarifient l'identité collective à la suite d'un changement discontinu, alors que les comparaisons sociales ne le permettent pas.

Implications théoriques et pratiques

Le programme de recherche présenté dans cette thèse apporte des contributions substantielles à la littérature sur les changements sociaux et organisationnels. Les principales implications théoriques et pratiques de la diminution de clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu seront discutées d'abord. Les implications pratiques et théoriques liées au rétablissement de la clarté de l'identité collective seront discutées dans la section suivante.

La diminution de la clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu

Nous avons soutenu que l'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective nécessitait un soutien empirique robuste puisque les études précédentes avaient introduit des effets confondants en lien avec l'utilisation d'identités collectives existantes et un changement manipulé imaginé et non réel. Les résultats des études dans l'article 1 de cette thèse confirment qu'en utilisant des identités collectives créées en laboratoire et qu'en introduisant un réel changement, la diminution de la clarté de l'identité collective trouvée dans les études antérieures est reproduite.

Sans réitérer la contribution robuste qu'a apportée l'article 1 à l'étude du lien entre le changement discontinu et la clarté de l'identité collective, nous discuterons des implications théoriques et pratiques additionnelles qui sont soulevées par la manière dont le changement a été manipulé dans l'article 1. À cet effet, nous discutons d'abord des implications de la conceptualisation du changement discontinu en tant que remise en question des valeurs véhiculées par le groupe. Ensuite, nous discutons que la diminution de la clarté de l'identité collective observée dans les études du PGTL ne peut être expliquée par la présence des consignes ambiguës et les implications pratiques qui en découlent.

Reconceptualisation du changement discontinu en tant qu'une remise en question des valeurs du groupe. Plusieurs chercheurs ont développé des modèles théoriques pour conceptualiser les différents changements que vivent les groupes sociaux. Tenter de classifier et de conceptualiser les différents types de changements détient d'importantes répercussions

théoriques et pratiques, puisque cela permettrait ultimement de prédire les impacts humains et d'ajuster les interventions en conséquence (Burke, 2018; Nadler & Tushman, 1995b).

Afin de mieux distinguer les différents types de changements et leur impact potentiel sur les membres d'un groupe social, la plupart des modèles différencient les changements selon deux axes (p.ex., Meyer, Brooks, & Goes, 1990; Nadler & Tushman, 1995a; Porras & Robertson, 1992; Weick & Quinn, 1999). Le premier axe représente à quel point le changement est rapide, le second, à quel point le changement remet question la vision d'un groupe social. Un changement qui est rapide et qui remet profondément en question la vision d'un groupe social est celui duquel il faut se méfier le plus, puisqu'il a le plus grand potentiel de bouleverser profondément un groupe social (Nadler & Tushman, 1995b).

La recension des écrits par de la Sablonnière (2017), a permis de préciser que les changements rapides qui remettent en question la vision d'un groupe social sont caractérisés par une rupture de la structure sociale, de la structure normative et par une menace de l'identité collective. En insérant ces critères de manière séquentielle, il est possible de postuler qu'un événement rapide, qui cause une rupture de la structure sociale et normative a de *fortes probabilités* de menacer l'identité collective (de la Sablonnière, Lina, & Cárdenas, 2018). Bien que cette conceptualisation améliorerait la prédiction des changements discontinus, elle ne permet pas d'établir pourquoi l'ouragan Irma, qui était rapide et a détruit les structures sociales et normatives, n'a pas menacé l'identité collective, alors que la chute de l'URSS, oui (exemples tirés dans de la Sablonnière et al, 2018). Cela implique aussi qu'il faut *attendre* la rupture de la structure sociale et normative avant de pouvoir déterminer si le changement menacera l'identité collective. Ainsi, lorsqu'un événement rapide se produit, la question qui se pose est toujours celle-ci : *est-ce que ce changement va réellement, profondément, bouleverser le groupe social ?* En tant que chercheurs sur le changement organisationnel et social, cette question se pose chaque fois qu'un événement rapide affecte un groupe social (p. ex. de la Sablonnière et al., 2018).

Conceptualiser le changement discontinu comme étant, fondamentalement, une remise en question des valeurs permet d'améliorer sa prédiction, puisqu'il discrimine en quelles circonstances un événement rapide menacera l'identité collective ou non. Surtout, en se posant

la question «*est-ce qu'un événement rapide pourrait remettre en question les valeurs fondamentales du groupe ?*», il est possible de prédire l'occurrence d'un changement discontinu, *dès que* l'événement rapide se produit, sans attendre la rupture de la structure sociale et normative.

Cette conceptualisation a d'importantes implications, tant pour les intervenants que pour les chercheurs. Pour les intervenants, pouvoir identifier un changement discontinu dès l'occurrence de l'événement rapide leur permettrait de mieux s'outiller pour intervenir et ainsi, limiter les impacts. En effet, les gestionnaires du changement ont une tendance à sous-estimer la difficulté d'implanter un changement, notamment parce qu'ils sont naïfs par rapport au degré auquel un changement a le potentiel de bouleverser les individus (Nadler & Tushman, 1995b). D'ailleurs, le fait d'avoir sous-estimé le facteur humain est la justification la plus courante de l'échec d'un changement organisationnel (Burke, 2011 ; Erwin & Garman, 2010). Au niveau social, les turbulences et le chaos qui suivent un changement discontinu plusieurs mois après l'événement reflète que les gouvernements bénéficieraient d'une préparation supplémentaire (p. ex., URSS, Trump).

En ce qui concerne les implications pour la recherche, il est pertinent de rappeler que notre compréhension du changement et son étude ont toujours été limitées par le fait qu'on ne savait qu'après le fait accompli si un événement rapide mènerait à un changement discontinu (de la Sablonnière et al., 2018). Se demander si un événement rapide remet en question les valeurs du groupe permettrait d'étudier le changement de manière plus proactive, d'autant plus que les changements discontinus ont comme particularité d'être rapides et de prendre les individus par surprise. Prenons par exemple l'élection du président Trump, qui a fait l'objet du deuxième article dans cette thèse. A priori, nous savions que s'il était élu, il n'entrerait en fonction que plusieurs mois plus tard et que c'est à ce moment-là qu'il y avait le plus de probabilités d'assister à une rupture de la structure sociale et normative. Si nous avions attendu la rupture de la structure sociale et normative, nous aurions manqué cette opportunité de pouvoir étudier un changement discontinu en milieu naturel. Devant la conclusion que l'élection du président Trump était probable et remettrait en question les valeurs des Américains, nous avons lancé des études, nous permettant même d'obtenir une mesure préchangement, ce qui à notre connaissance, n'avait jamais été fait auparavant pour un changement social discontinu.

En plus de faciliter la recherche en milieu naturel, conceptualiser le changement discontinu comme étant une remise en question des valeurs d'un groupe permet son étude en laboratoire, ce qui a fait l'objet de l'article 1. Jusqu'à maintenant, l'étude du changement discontinu en laboratoire avait été considérée comme étant impossible (Moghaddam & Crystal, 1997 ; de la Sablonnière et al, 2013). Nous avons démontré que seul le fait d'introduire des valeurs en opposition à celles qui encadraient le groupe était suffisant pour induire un changement discontinu. Inspiré du PGTL, les chercheurs peuvent désormais étudier d'autres facteurs qui modèreraient l'effet d'un changement discontinu, incluant, mais non limitativement, les types de valeurs, la quantité d'informations ou le leadership.

Il y a consensus que la recherche sur le changement discontinu est insuffisante, tant au niveau social qu'organisationnel, et tant dans les milieux naturels qu'en laboratoire (Breakwell, 1986/2015 ; Deaux, 1993 ; de la Sablonnière et al., 2013 ; Moghaddam, 1990 ; Osborne & de la Sablonnière, 2014). Beaucoup de questions demeurent sans réponse, faute de pouvoir étudier le changement discontinu (de la Sablonnière, 2017 ; de la Sablonnière et al., 2018 ; Moghaddam & Crystal, 1990). Nous croyons que la conceptualisation du changement discontinu apporté dans cette thèse, comme étant une remise en question rapide des valeurs d'un groupe, pourront faciliter l'avancement des connaissances en simplifiant et en stimulant la recherche, tant en milieu naturel et qu'en laboratoire.

La diminution de la clarté de l'identité collective n'est pas expliquée par des consignes ambiguës. La recherche sur la clarté de l'identité collective dérive majoritairement des travaux et théories de Michael A. Hogg (2000) et Donald M. Taylor (1997, 2002). Ces derniers ont postulé que, puisque l'identité collective est construite à partir de l'environnement social, un environnement social ambigu engendrerait une identité collective qui manque de clarté. Beaucoup de recherches sur la clarté de l'identité collective reflètent d'ailleurs cette perspective : ils comparent une condition dont les consignes sont univoques à une condition dont les consignes sont ambiguës et vérifient l'effet sur la clarté de l'identité collective, ainsi que d'autres variables individuelles ou collectives (p.ex., Osborne & Taylor, 2012; Hogg & Grieve, 1999 ; Jetten et al., 2000 ; Mullin & Hogg, 1998). Par exemple, dans les études Mullin et Hogg (1998) les participants dans la condition claire devaient faire une tâche très structurée

qui requiert peu d'instructions, alors que les participants dans la condition incertaine recevaient des instructions générales pour effectuer une tâche similaire, mais peu structurée.

Empruntant cette perspective, que les consignes floues mèneront à une identité collective floue, une solution simple pour préserver la clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu serait de fournir des précisions claires. C'est d'ailleurs une approche qui est promue en gestion du changement organisationnel, où les plans de communication sont au centre de la planification, et où les gestionnaires ont le rôle primaire d'apporter des clarifications aux employés (Bareil, 2004).

Cependant, les manipulations du changement discontinu dans le PGTL réfutent la présomption qu'un changement clair et des consignes claires sont suffisants pour maintenir la clarté de l'identité collective dans ce contexte. En effet, le changement discontinu dans le PGTL était présenté de manière lucide, sans ambiguïté. Afin de s'en assurer, les expérimentateurs ont demandé aux participants de réitérer les critères, afin d'être certain que les participants avaient bien compris comment ils seraient évalués après le changement. Malgré la compréhension des critères, les participants exposés au changement ont tout de même vécu une diminution de la clarté de leur identité collective. Ainsi, les résultats des études issues du PGTL démontrent que lors d'un changement discontinu, la diminution de la clarté de l'identité collective n'est pas causée par le manque de clarté du changement en soi ni par un manque de clarté des consignes, mais spécifiquement et uniquement par l'introduction du changement.

Donc, notre recherche souligne que d'effectuer des plans de communication et de détailler clairement les attentes ne sont pas des mesures suffisantes pour prévenir tous les impacts humains liés au changement discontinu. Plutôt, les individus vivent une perte de repères identitaires, qui nécessitent des interventions spécifiques à l'identité collective.

Les comparaisons temporelles pour rétablir la clarté de l'identité collective

Nous discuterons dans cette section des implications pratiques et théoriques liées à l'identification du processus de comparaisons temporelles comme moyen de rétablir la clarté de l'identité collective. À cet effet, deux principales contributions sont soulevées, soit celles liées aux comparaisons temporelles comme processus de reconstruction identitaire, et soit celles

concernant la récusation des comparaisons désavantageuses comme étant dommageables pour l'estime collective.

Les comparaisons temporelles comme processus de reconstruction identitaire.

Jusqu'à présent, l'étude de l'identité collective était limitée par la conception partagée que son processus de construction primaire était les comparaisons sociales, ce qui ne permet pas d'expliquer comment une identité collective s'ajuste lors d'un changement discontinu. D'ailleurs, même Taylor (1997, 2002), à qui est attribué la proposition théorique que le changement discontinu provoque une identité collective ambiguë, ne savait répondre à cette question concernant comment l'identité collective se rétablit dans un contexte de changement. En effet, Taylor conclut en disant que « la conclusion inévitable est que seuls les membres du groupe eux-mêmes peuvent amorcer le processus de l'identité collective, et toute initiative réside probablement au-delà des structures et institutions existantes » [traduction libre] (Taylor, 1997, p. 188).

Cette thèse a permis de pallier cette lacune en identifiant un second processus de construction identitaire particulièrement pertinent lors de changements discontinus, et qui de surcroît, clarifie l'identité collective dans ce contexte, alors que les comparaisons sociales ne peuvent le faire. Cette proposition ouvre la voie à de futurs chercheurs pour parfaire les connaissances sur comment l'identité change et s'adapte lors de changements discontinus. De manière plus importante, cette proposition, de pair avec l'intervention présentée dans l'article 2 de cette thèse, est un premier pas pour faciliter l'adaptation des groupes sociaux aux changements.

Le rôle des comparaisons temporelles pour la clarté de l'identité collective, même lorsqu'elles sont négatives. La croyance populaire en psychologie sociale soutient que, puisque le fait d'avoir une identité collective qui a une valeur positive est important pour les individus, dirigeant la définition de leur identité collective et motivant les individus à se joindre au groupe, il faut éviter d'engendrer des comparaisons défavorables. Selon cette logique, des comparaisons défavorables se traduiraient par une désagrégation du groupe social ou du moins, par des répercussions sur le bien-être individuel de ses membres. Cependant, les changements discontinus vont typiquement engendrer une proportion plus importante de comparaisons

négligentes. En effet, les changements discontinus ont tendance à être perçus comme étant négatifs même lorsqu'ils représentent un progrès (Breakwell, 2015). Cette perception négative est possiblement liée au bris du cadre de référence (Taylor, 2002), ou au chaos qui résulte de la rupture de la structure sociale et normative (de la Sablonnière, 2017).

Peu importe la raison qui sous-tend la prévalence des comparaisons désavantageuses dans ce contexte, l'importance attribuée à l'estime collective en psychologie sociale implique que devant un changement discontinu, nous sommes impuissants à faciliter l'adaptation : les individus doivent effectuer des comparaisons pour reconstruire leur identité collective, mais le fait d'effectuer des comparaisons désavantageuses implique une désagrégation du groupe social et une atteinte au bien-être collectif. Les résultats des études dans l'article 2 réfutent cette manière de conceptualiser l'effet des comparaisons désavantageuses, puisqu'il a été démontré que même si les comparaisons étaient négatives, elles accomplissent leur rôle de reconstruire l'identité collective, fournissant une issue d'intervention pour les praticiens.

Ainsi, l'article 2 de cette thèse engendre, à un niveau théorique, un besoin de reconceptualiser la vision des comparaisons temporelles négatives en psychologie sociale. La recherche en psychologie clinique considère les événements de vie négatifs comme étant des moments définissant pour l'identité personnelle et qui augmente la résilience des individus. Plutôt que d'éviter que les individus fassent des comparaisons temporelles désavantageuses pour protéger leur estime de soi, ils vont décortiquer l'événement afin de permettre aux individus de générer du sens pour leur identité, ce qui, avec le temps, mène au bien-être (Adler, 2012 ; Lieblich, McAdams, & Josselson, 2004 ; Park, 2010 ; Pennebaker & Beall, 1986 ; Pennebaker, Colder, & Sharp, 1990). De même, Bougie et ses collaborateurs (2011) ont trouvé que les événements négatifs dans l'histoire du groupe servaient à définir l'identité collective et que plutôt que de déprécier l'estime collective, ces événements les rehaussaient.

Il est donc possible que l'estime collective affaiblie, attribuée auparavant dans les études antérieures aux comparaisons désavantageuses, ne soit qu'un artefact temporel. En effet, les changements discontinus peuvent affecter l'estime collective par de multiples moyens autres que par le biais des comparaisons temporelles désavantageuses, notamment, en réduisant l'efficacité personnelle par la rupture de la structure normative. Indépendamment de l'effet

immédiat des comparaisons temporelles sur l'estime collective, ce n'est que lorsque le groupe a redéfini son identité collective de manière claire, cohérente et stable, qu'il a la possibilité d'avoir une estime collective forte. Les comparaisons temporelles sont le moyen d'y parvenir.

Limites et recherches futures

La recherche sur l'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective, ainsi que les processus qui facilitent l'adaptation, en est à un stade embryonnaire. Bien que cette recherche fournisse d'amples contributions théoriques et pratiques, nous sommes conscients qu'elle stimule autant de questions qu'elle en résout. Certaines suggestions de recherches futures ont déjà été soulevées dans la section « Contributions pratiques et théoriques ». Nous aborderons ici des questions supplémentaires que le programme de recherche de cette thèse soulève.

Généralisation des résultats et validité écologique. Dans cette thèse, nous nous sommes basés sur la littérature des domaines de la psychologie sociale et de la psychologie organisationnelle pour tenter de comprendre comment les individus réagissent et s'adaptent aux changements discontinus. Dans la littérature, la psychologie sociale et la psychologie organisationnelle s'inspirent de l'un et de l'autre pour répondre aux questions qui touchent les groupes sociaux (Haslam, 2004 ; Staw, 2016). En effet, les deux domaines s'intéressent au comportement humain dans un contexte social et plusieurs parallèles peuvent y être dressés, comme l'ont fait de nombreux chercheurs auparavant (Roberts, Hulin, & Rousseau, 1978 ; Shimmin & van Strien, 2017).

Cependant, la prudence est de mise avant de généraliser les résultats trouvés auprès d'un groupe social à un autre, puisque chaque groupe social est sujet à des contextes différents qui peuvent influencer les résultats. En outre, les contextes organisationnels et sociaux diffèrent considérablement. Pour ne nommer qu'un exemple, les changements sociaux discontinus tendent à émerger des membres du groupe alors que les changements organisationnels discontinus sont souvent planifiés par la direction, ce qui implique un degré de contrôle différent sur le changement pour les individus. De même, une prudence accrue doit être exercée lors de la généralisation de résultats d'études effectuées en laboratoire à des groupes sociaux en milieu naturel, tel que dans l'article 1, où les groupes sont dépourvus de contexte social (Rinfret &

Lortie-Lussier, 1996 ; Staw, 2016). Par conséquent, davantage de soutien empirique est nécessaire, répliquant les résultats avec différents groupes provenant du contexte organisationnel et social, pour déterminer la capacité de généralisation des conclusions de notre programme de recherche.

L'effet modérateur des caractéristiques de l'environnement social sur la clarté de l'identité collective. Dans l'article 1, nous avons manipulé un changement discontinu dans un contexte de laboratoire. Le but d'une étude en contexte de laboratoire est de contrôler pour les facteurs confondants. Cependant, la littérature sur les changements en milieu naturel soulève de nombreux facteurs contextuels qui influencent la réponse des individus aux changements (p. ex. Bareil, Savoie, & Meunier, 2007 ; Oreg, Vakola, & Armenakis, 2011 ; voir aussi Ngo Manguelle, 2014). Il est donc probable que la diminution de clarté en réponse à un changement discontinu soit, elle aussi, influencée par d'autres facteurs lorsqu'étudiée en milieu naturel.

Notamment, la littérature sur les changements organisationnels soutient qu'une variable déterminante dans la réponse des individus aux changements est la perception de justice organisationnelle. La perception de justice organisationnelle serait associée à l'acceptation du changement par les employés, la motivation, la performance et un niveau de bien-être psychologique plus élevé (Rinfret & Ngo Manguelle, 2007 ; Rinfret, Ngo Manguelle, & Lortie-Lussier, 2009). Le rôle de la justice organisationnelle irait au-delà d'apaiser la frustration des individus. En effet, il semble que la justice permet aux individus d'obtenir de l'information sur leur environnement social en temps d'incertitude (Van den Bos & Lind, 2002), par le biais de la justification des décisions prises par l'organisation et les leaders (Bernerth, Armenakis, Feild, & Walker, 2007). Ainsi, si la justice organisationnelle fournit des occasions d'obtenir de l'information de son environnement social dans un contexte de changement, il est tout aussi possible que cette information ait un rôle à jouer pour clarifier l'identité collective.

De même, la littérature sur les changements organisationnels souligne le rôle-clé qu'ont les leaders pour la réponse des employés aux changements (Bareil, 2004). Récemment, des études ont établi une association entre un style de leadership transformationnel et l'adaptation des employés au changement. Un leader transformationnel est caractérisé par une attitude qui est inspirante, où il communique sa vision à son équipe ainsi que les moyens d'y parvenir, et

qui démontre de la considération envers les besoins individuels des membres de son équipe (Bass, 1999). Dans un contexte de changement, les leaders transformationnels favorisent la perception de justice organisationnelle, notamment parce qu'ils communiquent davantage les raisons qui sous-tendent les décisions prises (Ngo Manguelle, 2014 ; Wu, Neubert, & Yi, 2007), ce qui mène à un niveau d'engagement et de motivation supérieur (Deschamps, Lagacé, Rinfret, & Privé, 2016), et moins d'effets négatifs sur la santé psychologique des individus (Rinfret, Laplante, Lagacé, Deschamps, & Privé, 2018).

Dans le but de mieux prédire l'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective, des études futures devraient tenir compte du style de leadership et de la perception de justice organisationnelle. Ces deux variables jouent un rôle dans l'adaptation aux changements, notamment en permettant aux individus d'avoir davantage d'informations dans un contexte d'ambiguïté. L'information supplémentaire offerte dans des contextes où il y a un leader transformationnel et un niveau élevé de justice organisationnelle pourrait aussi contribuer à clarifier l'identité collective.

L'effet différentiel du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective en fonction des représentations existantes. Nous avons trouvé dans l'étude en milieu naturel, présentée dans l'article 2, que la diminution de clarté de l'identité collective en réponse à un changement discontinu ne s'est pas produite pour l'ensemble des Américains. Les démocrates ont subi la baisse de clarté, tandis que les républicains ont bénéficié d'une augmentation de la clarté. Ce résultat suggère qu'un changement discontinu peut avoir un effet différentiel sur la clarté de l'identité collective, en fonction des représentations existantes des individus.

En effet, l'identité collective est une représentation sociale (Breakwell, 1986/2015 ; Turner & Oakes, 1997), ce qui signifie qu'elle réside à l'intérieur de l'esprit des individus. Elle est donc sujette à des biais de perception et d'interprétation (Breakwell, 1993 ; Moscovici, 2001). Les représentations sociales et par conséquent, l'identité collective reflètent l'environnement social dans lequel elles évoluent (Moscovici, 1988). Par exemple, les Américains en général considèrent l'égalité et la démocratie comme étant des valeurs définissant leur groupe. Cependant, pour certains Américains, l'égalité et la démocratie ne s'appliquent qu'aux personnes originaires des États-Unis, et, plus spécifiquement, aux personnes de

descendance européenne ayant colonisé l'Amérique (Goldstein, 2018). Cette représentation correspond à la définition initiale des Américains, telle que formulée par les pères fondateurs du pays dans la Déclaration de l'Indépendance. Cette définition a été abrogée plus tard dans l'histoire du pays pour inclure les personnes d'origine africaine et du même coup, les autres personnes non natives. Ainsi, selon le concept de représentation sociale, la perception de qui fait partie du groupe ou non diffère selon les individus, ou selon certains sous-groupes. Par conséquent, une même valeur partagée, comme l'égalité, peut prendre différentes formes en fonction des représentations existantes de l'individu et de la façon dont il délimite son groupe social.

Voir l'identité collective selon le concept de représentation sociale implique aussi que la hiérarchisation des valeurs fondamentales d'un groupe peut varier selon les sous-groupes sociaux ou les individus. Typiquement, les groupes sociaux véhiculent des valeurs qui se trouvent dans l'ensemble des quatre dimensions (la transcendance de soi, le rehaussement de soi, l'ouverture au changement, la conservation), ce qui implique que certaines d'entre elles sont en opposition, mais elles n'entrent généralement pas en conflit parce qu'elles sont hiérarchisées selon leur importance relative. Par exemple, chez les Américains, la valeur de l'égalité est subordonnée aux valeurs d'individualisme et de compétition, ce qui signifie que l'égalité est promue, à la condition qu'elle respecte l'autonomie individuelle et la capacité individuelle d'accéder à la richesse en fonction du mérite (Smith & Smith, 1985). Cependant, puisque les représentations sociales varient, cela implique que cette hiérarchisation des valeurs n'est pas fixe. Notamment, les démocrates ont tendance à promouvoir davantage l'égalité que les républicains, qui promeuvent davantage l'individualisme et la compétition (p. ex. Pew Research Center, 2018).

Une deuxième explication concernant l'effet différentiel des changements discontinus sur la clarté de l'identité collective pourrait être apportée par le processus d'identification. Le processus d'identification se produit lorsque les individus intériorisent une partie de l'identité collective pour définir leur identité personnelle (Breakwell, 2015 ; Smith, Coats, & Walling, 1999 ; Tropp & Wright, 2001). Ainsi, les valeurs promues par l'identité collective deviennent des valeurs personnelles, définissant l'individu (Hitlin, 2003). Les individus intériorisent de manière sélective certaines caractéristiques plus que d'autres. Ainsi, devant une sélection de

valeurs qui sont en opposition, certains sous-groupes et individus pourraient intérioriser davantage l'égalité, alors que d'autres, la compétition.

Donc, dans le but de mieux prédire l'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective, il est nécessaire de tenir compte des variations dans les représentations sociales de l'identité collective et des valeurs collectives que les individus ont intériorisées. Des recherches futures pourraient, par exemple, demander aux individus ce qu'ils croient être les valeurs fondamentales qui définissent leur groupe, et vérifier quelles valeurs collectives les individus ont intériorisées. Ceci permettrait de mieux comprendre pourquoi certains individus vivent une diminution de clarté de l'identité collective alors que d'autres, non.

L'effet du changement discontinu sur la clarté de l'identité collective et le bien-être psychologique. L'importance de l'identité collective repose sur le fait qu'elle est indispensable à la santé des populations. Des dysfonctions sociales graves sont associées aux groupes sociaux qui ont une identité collective floue et mal définie : taux de suicide élevés, alcoolisme, abus de substances et problèmes de santé mentale (Chandler et al., 2003 ; Taylor, 1997, 2002). Une des limites de notre programme de recherche concerne le fait que nous n'avons pas évalué l'effet de la diminution de la clarté de l'identité collective sur le bien-être psychologique.

La raison qui justifie ce choix est méthodologique. Ainsi, le PGTL avait été créé de manière à ne pas induire d'effets négatifs sur les individus, utilisant plutôt une identité collective créée en laboratoire. Des mesures à cet effet auraient prolongé indument la durée de l'expérience, limitant la capacité de recrutement et par conséquent, sa validité. D'ailleurs, nous avons inclus des mesures supplémentaires pour nous assurer que l'expérience n'aurait pas d'impact sur les structures plus permanentes du concept de soi, telles que la clarté de l'identité personnelle (Campbell et al., 1996) et l'estime de soi (Heatherton & Polivy, 1991). Ces mesures ont spécifiquement été choisies parce qu'elles ont été démontrées dans les recherches antérieures comme étant très sensibles des variations dans la clarté de l'identité collective (Usborne & Taylor, 2010 ; Usborne & Taylor, 2012) et qu'elles avaient une forte capacité prédictive du bien-être psychologique (Campbell & Lavalley, 1993). L'absence d'effet sur la clarté de l'identité collective et l'estime de soi valide que la manipulation n'avait pas d'effets négatifs. Par conséquent, il n'aurait pas été pertinent de mesurer l'effet sur le bien-être

psychologique. Par ailleurs, le lien qui nécessitait un soutien empirique robuste était celui entre le changement discontinu et la clarté de l'identité collective. L'effet négatif du changement discontinu sur le bien-être psychologique (Becker, 1997), tout comme l'effet de la diminution de la clarté de l'identité collective sur le bien-être psychologique (Slotter, Winger, & Soto, 2015 ; Osborne & Taylor, 2012) est bien documenté dans la littérature.

Néanmoins, des sondages auprès de la population américaine supportent que le changement discontinu, dans ce contexte, l'élection du président Trump, ait diminué le bien-être de la population américaine. En effet, la proportion de psychologues qui s'inquiétaient pour leurs clients, à savoir que ces derniers expriment de l'anxiété en lien avec l'élection de Trump, a même mené l'APA à faire une enquête à ce sujet (APA, 2017). D'autres sondages représentatifs ont aussi démontré que les Américains étaient inquiets (Davis & Liu, 2017), que la qualité des relations au travail et la productivité avaient diminué (Lam, 2017) et même que le bien-être psychologique avait atteint un seuil record à la baisse pour la première année de l'administration Trump (Witters, 2017, 2018). Ce que ces études ne permettent pas d'établir, tout comme notre devis de recherche, c'est le moment où le bien-être psychologique commence à diminuer, et si ce fait est directement relié à la diminution de clarté de l'identité collective.

Des études ultérieures pourraient améliorer la compréhension de l'effet du changement discontinu et de la diminution de la clarté de l'identité collective sur le bien-être psychologique en le suivant de près à l'aide d'un devis longitudinal. Ceci permettrait de déterminer à quel moment et pourquoi le bien-être psychologique diminue, facilitant les interventions préventives. La conceptualisation du changement discontinu, comme étant une remise en question des valeurs d'un groupe, fournit davantage de temps aux chercheurs pour préparer ce type de devis.

L'effet des comparaisons temporelles sur l'estime collective et l'action collective. Même si nous nous attendions à ce que les comparaisons temporelles clarifient l'identité collective, nous n'avons pas l'attente qu'elles améliorent instantanément l'estime collective et le bien-être psychologique. Tel que soutenu précédemment, d'autres facteurs expliquent ces variables dépendantes, et leur rétablissement est le résultat d'un processus de longue durée. Des devis longitudinaux qui prennent des mesures continues sur plusieurs années sont nécessaires

pour mieux comprendre comment le bien-être psychologique et l'estime collective se rétablissent à la suite d'un changement discontinu.

D'ailleurs, Taylor (1997) ne prédit pas que rétablir la clarté de l'identité collective mènera à une estime collective forte. Il prédit plutôt que la clarté de l'identité collective va permettre aux membres du groupe social d'évaluer sa valeur — ce qui pourrait mener soit à une estime collective forte ou une estime collective faible.

À ce sujet, les études sur la privation relative relient l'estime collective à l'action collective : lorsque les individus sentent que la situation de leur groupe est désavantageuse, ils tentent de l'améliorer (Crosby, 1976 ; Guimond & Tougas, 1999). Cependant, il a été trouvé que la prédiction de l'action collective n'est pas linéaire, mais suit plutôt une courbe en J (Davies, 1969, 1974). Ainsi, ce n'est pas lorsque la situation du groupe est à son plus bas niveau que ses membres engagent l'action collective, mais lorsque la situation commence à s'améliorer.

Nous avons soutenu dans cette thèse que les comparaisons temporelles rétablissent la clarté de l'identité collective, et que la clarté de l'identité collective crée les conditions favorables pour évaluer la valeur de l'identité collective. Il est donc possible que « l'amélioration de la situation du groupe » dans les recherches sur la privation relative (Davies, 1969, 1974), reflète une augmentation de la clarté de l'identité collective. Si ce postulat s'avère être vrai, les comparaisons temporelles désavantageuses mèneraient à davantage de clarté de l'identité collective, ce qui entraînerait la réalisation auprès des individus que son groupe a une valeur négative, et encouragerait ces individus à se mobiliser pour améliorer leur situation. Soutenant cette proposition, Taylor (2002) observe qu'une des embûches à la création d'une identité collective claire pour les groupes qui se sont fait détruire leur cadre de référence par une colonisation brutale, c'est que les groupes dominants ont un avantage à y tirer. Tant que l'identité collective de ces groupes est ambiguë et floue, ils ne peuvent pas se mobiliser pour revendiquer la position sociale qui leur est due.

Rétablir la clarté de l'identité collective des groupes dominés est un résultat souhaitable, l'histoire fournissant de nombreux exemples de l'impact positif que l'égalité des groupes fournit à l'avancement d'une société (voir Condron, 2011 ; Herring, 2009). Cependant, au niveau organisationnel, la possibilité de mobilisation des employés risque de décourager les

gestionnaires d'employer les interventions pour clarifier l'identité collective, privant les employés d'un cadre de référence et ainsi, conservant les impacts négatifs sur le bien-être, la productivité et l'efficacité organisationnelle.

Par conséquent, il est nécessaire pour la recherche future de préciser l'impact qu'aurait la clarification de l'identité collective sur l'action collective, d'autant plus lorsque la situation du groupe est désavantageuse comparée à avant le changement. Une alternative aux comparaisons temporelles libres, qui seront principalement négatives en situation de changement discontinu (Breakwell, 2015), serait d'inciter des comparaisons temporelles positive. Par exemple, au lieu de demander aux individus « si leur situation actuelle est meilleure ou pire comparé à leur situation d'avant le changement », les comparaisons temporelles pourraient plutôt demander d'identifier les dimensions sur lesquelles leur situation s'est améliorée et à partir de ces dimensions, déterminer le degré auquel leur situation s'est améliorée.

Améliorer l'efficacité des comparaisons temporelles pour la reconstruction de l'identité collective. Nous avons soutenu que les comparaisons temporelles sont un exercice cognitif, pour clarifier une structure cognitive. Cependant, elles exigent comme prérequis que les individus aient certaines connaissances de la nouvelle situation de leur groupe. Ainsi, que se passe-t-il lorsque les individus n'ont aucune connaissance par rapport à leur nouvelle situation ? Cette situation est fréquente dans les contextes de réductions d'effectifs en organisation, où les communications sont déployées de manière limitée et stratégique pour éviter une panique massive (Hopkins & Hopkins, 1999 ; Pfeil, Setterberg, & O'Rourke, 2004). En contexte de guerre, ou encore, d'une rupture soudaine de la structure sociale (p. ex. chute de l'URSS), il est plausible de croire que les individus pourraient avoir des connaissances très limitées sur leur nouvelle situation sociale.

Pour répondre à cette question, nous nous inspirons des études en apprentissage. Dans un contexte où un individu ne dispose d'aucune connaissance pour résoudre un problème, il tend à privilégier une méthode d'essai-erreur (Boswell, 1947 ; Rerup & Feldman, 2011). Les succès et les échecs permettent de reconstruire un nouveau cadre de référence. Pareillement, la recherche en psychologie sociale et organisationnelle suggère qu'il y a une dimension très active à reconstruire une identité. Notamment, Cárdenas et ses collaborateurs (2018) ont démontré que

les immigrants construisent leur nouveau cadre de référence, leur identité culturelle, par une participation active dans leur nouveau groupe social (Cárdenas & de la Sablonnière, 2017). Cette participation leur permet d'obtenir certaines connaissances sur eux-mêmes dans le contexte de leur nouveau groupe social alors qu'auparavant, ils n'en avaient aucune. Ensuite, ils tentent d'établir des similitudes entre leurs caractéristiques de leur identité culturelle antérieure et les informations sur soi qu'ils ont obtenues par la participation dans leur nouveau groupe social (Cárdenas & de la Sablonnière, 2018). La tentative d'établir des similarités dans les travaux de Cárdenas est similaire au processus de comparaisons temporelles qui a été proposé dans cette thèse, où les individus établissent des liens entre leur situation antérieure et leur nouvelle situation. Cet exercice, combinant la participation et l'établissement de similitudes, leur permet de construire une nouvelle identité culturelle dans un contexte où ils sont dépourvus de connaissances sur leur nouvel environnement social.

La participation comme contributeur de reconstruction de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu peut aussi être retrouvée dans les études en milieu organisationnel. Notamment, Pratt (2000), ayant nommé le moment de bris du cadre de référence comme étant *sensebreaking*, propose qu'à la suite du changement, la haute direction doit définir une nouvelle identité collective aux employés (*sensegiving*). Ayant une esquisse de la nouvelle identité collective en tête, les employés essaient d'effectuer des comportements qui sont en phase avec les nouvelles valeurs, ce qui leur permet éventuellement d'obtenir une représentation claire et cohérente (*sensemaking*, Weick, 1995 ; voir aussi Ashforth, Harrison, & Corley, 2008). Des recherches construites sur le modèle de Pratt (2000 ; Weick, 1995) laissent sous-entendre qu'il y aurait une itération entre comparaisons temporelles et les comportements dans un contexte où les individus, incluant la haute direction, n'ont aucune idée de comment définir leur nouvelle identité collective (Corley & Gioia, 2004).

Ainsi, ces recherches laissent entendre qu'il y aurait un partenariat intime entre l'action et les processus cognitifs, soit les comparaisons temporelles, dans la clarification de l'identité collective à la suite de changement discontinu. Ce programme de recherche a conclu que les comparaisons temporelles, à elles seules, clarifient l'identité collective. Néanmoins, il est possible que l'efficacité des comparaisons temporelles soit améliorée par des interventions qui les combinent avec des comportements de manière à promulguer les nouvelles valeurs.

Des recherches futures pourraient vérifier la contribution respective de l'aspect cognitif, les comparaisons temporelles, et de l'aspect comportemental dans la clarification de l'identité collective à la suite d'un changement discontinu. Par ailleurs, puisqu'ils semblent contribuer de manière itérative à la reconstruction identitaire, il serait pertinent de vérifier à quel moment les comparaisons temporelles et les comportements jouent leurs rôles respectifs à l'aide d'un devis longitudinal avec de multiples temps de mesure.

En conclusion, les opportunités de recherche futures soulevées dans cette section sont multiples. Ces opportunités de recherche, ne dévoilant qu'une liste sélective, reflètent la richesse des contributions théoriques du présent programme de recherche, qui a élucidé plusieurs questions qui étaient chroniquement sans réponse. Ainsi, chaque remise en question de fondements théoriques multiplie les avenues de recherche, soulevant de nouvelles questions et de nouvelles solutions. À cet effet, les recherches futures profiteront d'un contexte social privilégié pour poursuivre l'étude du changement discontinu et poursuivre l'avancement des connaissances pour faciliter l'adaptation aux changements.

Conclusion

La capacité d'adaptation aux changements est l'une des qualités les plus importantes pour réussir dans le monde d'aujourd'hui. Les groupes sociaux tentent continuellement d'augmenter leur flexibilité pour améliorer leur capacité à répondre aux changements. À cet effet, beaucoup d'organisations envisagent l'embauche de personnes détenant des traits de personnalité facilitant l'adaptation aux changements (Fugate & Kinicki, 2008, Right Management, 2014), devenue une compétence clé pour la performance en emploi (Dorsey, Cortina, & Luchman, 2010 ; Griffin, Neal, & Parker, 2007 ; Lepine, Colquitt, & Erez, 2000).

Étant donné que les générations futures évolueront dans un environnement de changement rapide et perpétuel, un dilemme se pose pour les chercheurs en psychologie sociale qui s'intéressent aux changements discontinus : doit-on investir nos énergies à tenter de trouver les facteurs individuels qui faciliteront l'adaptation aux changements, ou plutôt, devrait-on tenter d'identifier les processus qui permettraient à tous d'améliorer leurs capacités d'adaptation au changement ? Dans un contexte où tous, un jour ou l'autre, seront confrontés à un changement

discontinu, nous avons privilégié la dernière approche. Nous espérons que cette thèse servira de tremplin pour les recherches futures, afin de mieux comprendre l'effet du changement discontinu sur les individus et ainsi, faciliter leur adaptation.

Références

- Abrams, D. (1992). Processes of social identification. In G. Breakwell (Ed.), *Social psychology of identity and the self-concept* (pp. 57–99). San Diego, CA: Academic Press.
- Abrams, D. (1996). Social identity, self as structure and self as process. In W.P. Robinson (Ed.), *Social groups and identities: Developing the legacy of Henri Tajfel* (pp. 143–167). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 317–334.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1990). An introduction to the social identity approach. In D. Abrams, & M.A. Hogg (Eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (pp. 1–9). London: Harvester Wheatsheaf.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2001). Collective identity: Group membership and self-conception. In M. A. Hogg, & R. S. Tindale (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 425–460). Oxford, UK: Blackwell.
- Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1990). Knowing what to think by knowing who you are: Self-categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization. *British Journal of Social Psychology*, 29(2), 97–119.
- Adler, J. M. (2012). Living into the story: Agency and coherence in a longitudinal study of narrative identity development and mental health over the course of psychotherapy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(2), 367–389. doi:10.1037/a0025289
- Adler, N. J., Doktor, R., & Redding, S. G. (1986). From the Atlantic to the Pacific century: Cross-cultural management reviewed. *Journal of Management*, 12(2), 295–318.
- Albert, S. (1977). Temporal comparison theory. *Psychological Review*, 84(6), 485–503.

- Albert, S., & Sabini, J. (1974). Attributions about systems in slow vs, rapid change. *Proceedings of the Division of Personality and Society Psychology, 1*(1), 91–93.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7., pp. 263–295). Greenwich, CT: JAI Press.
- Allaire, Y., & Firsirotu, M. (1985). How to implement radical strategies in large organizations. *Sloan Management Review (pre-1986), 26*(3), 19–35.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies, 39*(5), 619–644.
- American Psychological Association. (2017). Stress in America: Coping with change. *Stress in America™ Survey*.
Repéré à <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/2016/coping-with-change.PDF>
- American Psychological Association. (2018). *APA dictionary of psychology*. Repéré à <https://dictionary.apa.org/affect>
- American Psychological Association. (2018). *APA dictionary of psychology*. Repéré à <https://dictionary.apa.org/social-schema>
- Amiot, C. E., & Aubin, R. M. (2013). Why and how are you attached to your social group? Investigating different forms of social identification. *British Journal of Social Psychology, 52*(3), 563–586.
- Amiot, C. E., de la Sablonniere, R., Terry, D. J., & Smith, J. R. (2007). Integration of social identities in the self: Toward a cognitive-developmental model. *Personality and Social Psychology Review, 11*(4), 364–388.
- Anderson, M. J., Marwit, S. J., Vandenberg, B., & Chibnall, J. T. (2005). Psychological and religious coping strategies of mothers bereaved by the sudden death of a child. *Death Studies, 29*(9), 811–826.

- Annenberg Public Policy Center. (2016, September 13). Americans' knowledge of the branches of government is declining. *Annenberg Classroom*.
Repéré à <https://www.annenbergpublicpolicycenter.org/americans-knowledge-of-the-branches-of-government-is-declining/>
- Annenberg Public Policy Center. (2017, September 12). Americans are poorly informed about basic constitutional provisions. *Political Communication*.
Repéré à <https://www.annenbergpublicpolicycenter.org/americans-knowledge-of-the-branches-of-government-is-declining/>
- Aoki, K., & Downes, E. J. (2003). An analysis of young people's use of and attitudes toward cell phones. *Telematics and Informatics*, 20(4), 349–364.
- Appelrouth, S. (2017). Contemporary Sociological Theory. In K. Korgen (Ed.), *The Cambridge handbook of sociology: Core areas in sociology and the development of the discipline* (pp. 97–109). Cambridge: Cambridge University Press.
doi:10.1017/9781316418376.011
- Apter, M. J. (1983). Negativism and the sense of identity. In G. M. Breakwell (Ed.), *Threatened identities* (pp. 75–90). New York: Wiley.
- Argyris, C. (1976). Leadership, learning, and changing the status quo. *Organizational Dynamics*, 4(3), 29–43.
- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological monographs: General and applied*, 70(9), 1–70.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19–64.

- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An Organizing Framework for Collective Identity: Articulation and Significance of Multidimensionality. *Psychological Bulletin*, *130*(1), 80-114. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.130.1.80>
- Baer, D., Grabb, E., & Johnston, W. A. (1990). The values of Canadians and Americans: A critical analysis and reassessment. *Social Forces*, *68*(3), 693-713.
- Baer, D., Grabb, E., & Johnston, W. A. (1993). National character, regional culture, and the values of Canadians and Americans. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, *30*(1), 13-36.
- Bailey, K. (1991). Alternative procedures for macrosociological theorizing. *Quality & Quantity*, *25*(1), 37-55.
- Bandura, A. (2008). Social cognitive theory of mass communication. In J. Byant & M. B. Oliver (Eds.), *Media effects* (pp. 110-140). New York, NY: Routledge.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bareil, C. (2004). *Gérer le volet humain du changement*. Montréal, Qc : Éditions Transcontinental, Éditions de la Fondation de l'Entrepreneurship.
- Bareil, C., Savoie, A., & Meunier, S. (2007). Patterns of discomfort with organizational change. *Journal of Change Management*, *7*(1), 13-24.
- Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (Eds.). (2009). *Psychology of women book series. The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/11863-000>
- Bartunek, J. M. (1984). Changing interpretive schemes and organizational restructuring: The example of a religious order. *Administrative Science Quarterly*, *29*(3), 355-372.

- Bartunek, J. M., & Moch, M. K. (1987). First-order, second-order, and third-order change and organization development interventions: A cognitive approach. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23(4), 483–500.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9-32.
- Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2004). Personal growth in adults' stories of life transitions. *Journal of Personality*, 72(3), 573–602.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York, NY: Guilford.
- Baumeister R. F., Ainsworth S. E., Vohs K. D. (2016). Are groups more or less than the sum of their members? The moderating role of individual identification. *Behavioral Brain Science*, 39, 1–56.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Becker, G. (1997). *Disrupted lives: How people create meaning in a chaotic world*. Berkely and Los Angeles, CA: University of California Press.
- Bernard, C. (1879). *Leçons sur les phénomènes de la vie communs aux animaux et aux végétaux* (Vols. 1-2). Paris : J.-B. Baillière et Fils.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 3(1), 27–52.
- Bluck, S. & Alea, N. (2008). Remembering being me: the self-continuity function of autobiographical memory in younger and older adults. In F. Sani (Ed.), *Self-continuity: Individual and collective perspectives* (pp. 55–70). New York, NY: Psychology Press.

- Bluck, S., & Habermas, T. (2000). The life story schema. *Motivation and Emotion*, 24(2), 121–147.
- Boswell, F. P. (1947). Trial and error learning. *Psychological Review*, 54(5), 282–296.
- Bougie, E., Osborne, E., de la Sablonniere, R., & Taylor, D. M. (2011). The cultural narratives of Francophone and Anglophone Quebecers: Using a historical perspective to explore the relationships among collective relative deprivation, in-group entitativity, and collective esteem. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 726–746.
- Bourhis, R. Y., & Gagnon, A. (2001). Social orientations in the minimal group paradigm. In R. Brown & S. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (pp. 89-111). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Brandt, T. (2007). *The cigarette century: The rise, fall and deadly persistence of the product that defined America*. New York, NY: Basic Books.
- Breakwell, G. M. (1986/2015). *Coping with threatened identities*. London: Psychology Press.
- Breakwell, G. (1993). Social representations and social identity. *Papers on Social Representations*, 2(3), 198–217.
- Breakwell, G. M. (2010). Resisting representations and identity processes. *Papers on Social Representations*, 19(1), 6.1-6.11.
- Breakwell, G. M., & Lyons, E. (1996). *Changing european identities: Social psychological analyses of social change*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brewer, M. B. (1997). On the social origins of human nature. In C. McGarty & S. A. Haslam (Eds.), *The message of social psychology: Perspectives on mind in society* (pp. 54–62). Malden: Blackwell Publishing.

- Brewer, M. B., & Harasty, A. S. (1996). Seeing groups as entities: The role of perceiver motivation. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of motivation and cognition. Handbook of motivation and cognition* (Vol. 3, pp. 347-370). New York, NY, US: Guilford Press.
- Brewer, M. B., Hong, Y. Y., & Li, Q. (2004). Dynamic entitativity. In V. Yzerbyt, C. Judd, & O. Corneille, O. (Eds.), *The Psychology of Group Perception* (pp.19–29). New York, NY: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203644973>
- Brown, R., & Haeger, G. (1999). ‘Compared to what?’: comparison choice in an international context. *European Journal of Social Psychology*, 29(1), 31–42.
- Brown, D. R., & Harvey, D. F. (2006). *An experiential approach to organization development* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Brown, S. D., & Lunt, P. (2002). A genealogy of the social identity tradition: Deleuze and Guattari and social psychology. *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 1–23.
- Brown, R., & Middendorf, J. (1996). The underestimated role of temporal comparison: A test of the life-span model. *The Journal of Social Psychology*, 136(3), 325–331.
- Brown, R. J., & Zagefka, H. (2006). Choice of comparisons in intergroup settings: The role of temporal information and comparison motives. *European Journal of Social Psychology*, 36(5), 649–671.
- Buchanan, D., Fitzgerald, L., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J. L., Lamont, S. S., ... & Whitby, E. (2005). No going back: A review of the literature on sustaining organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 7(3), 189–205.
- Burke, W. W. (2011). A perspective on the field of organization development and change: The Zeigarnik effect. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(2), 143–167.
- Burke, W. W. (2018). *Organization change: Theory and practice* (5th ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi and Singapore: Sage Publications.

- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology, 54*(1), 1-23.
- Cadieux, L., & Lorrain, J. (2004). Et si assurer sa relève dépendait aussi de la manière dont les prédécesseurs réussissent à se désengager ? *Gestion, 29*(3), 120-128.
- Campbell, D. T. (1982). Legal and primary-group social controls. *Journal of Social and Biological Structures, 5*(4), 431–438.
- Campbell J.D., & Lavalley L.F. (1993) Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. In R.F Baumeister (Ed.), *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Boston, MA: Springer
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavalley, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(1), 141.
- Cannon, W. B. (1929). Organization for physiological homeostasis. *Physiological reviews, 9*(3), 399–431.
- Cárdenas, D., & de la Sablonnière, R. (2017). Understanding the relation between participating in the new culture and identification: Two studies with latin american immigrants. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 48*(6), 854–873.
- Cárdenas, D., & de la Sablonnière, R. (2018). La participation et l'identification à un nouveau groupe social : fondements théoriques et conséquences pour l'identité d'origine. *Revue québécoise de psychologie, 39*(1), 65-83.
- Cárdenas, D., & de la Sablonnière, R. (2018). Participating in a new group and the identification processes: the quest for a positive social identity. *Manuscrit soumis*.
- Cárdenas, D., de la Sablonnière, R. Gorbukova, G.L., Mageau, G.A, Amiot, C.E., & Sadykova, N. (2018). Participation in a new cultural group and patterns of identification in a globalized world: The moderating role of similarity. *Manuscrit soumis*.

- Carey, J. M., Helmke, G., Nyhan, B., Sanders, M., & Stokes, S. C. (2018). Searching for a bright line: The first year of the Trump presidency. *Research Paper*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3142310>
- Carr, A. (2001). Understanding emotion and emotionality in a process of change. *Journal of Organizational Change Management*, 14(5), 421–436.
- Chandler, A. D. (1969/1990). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. Cambridge, MA: MIT press.
- Chandler, M. (1994). Self-continuity in suicidal and nonsuicidal adolescents. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 1994(64), 55–70.
doi: 10.1002/cd.23219946406
- Chandler, M. J., & Lalonde, C. (1998). Cultural continuity as a hedge against suicide in Canada's First Nations. *Transcultural Psychiatry*, 35(2), 191–219.
- Chandler, M. J., Lalonde, C. E., Sokol, B. W., & Hallet, D. (2003). *Personal persistence, identity development and suicide*. Boston, MA: Blackwell publishing.
- Chattopadhyay, P., George, E., & Lawrence, S. A. (2004). Why does dissimilarity matter? Exploring self-categorization, self-enhancement, and uncertainty reduction. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 892–900.
- Coch, L., & French Jr, J. R. P. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1(4), 512–532.
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review*, 74(5), 43–55.
- Condor, S. (2006). Temporality and collectivity: Diversity, history and the rhetorical construction of national entitativity. *British Journal of Social Psychology*, 45(4), 657–682.
- Condron, D. J. (2011). Egalitarianism and educational excellence: Compatible goals for affluent societies? *Educational Researcher*, 40(2), 47–55.

- Cooley, C. H. (2017). *Human nature and the social order*. New York, NY: Charles Scribner's Sons.
- Cooper, C. (2018, January 15). Celine Cooper: #EtMaintenant adds a new voice to #MeToo movement. *Montreal Gazette*.
Repéré à <https://montrealgazette.com/opinion/columnists/celine-cooper-etmaintenant-adds-a-new-voice-to-metoo-movement>
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173–208.
- Cox, P. M., Betts, R. A., Jones, C. D., Spall, S. A., & Totterdell, I. J. (2000). Acceleration of global warming due to carbon-cycle feedbacks in a coupled climate model. *Nature*, 408(6809), 184–187.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85–113.
- Croteau, M. (2017, 20 octobre). Des organismes déjà débordés inondés d'appels. *La Presse +*.
Repéré à http://plus.lapresse.ca/screens/d83085ab-d661-44c4-82c7-08ae31498a04__7C__0.html
- Dale, D. (2015). America ponders Justin Trudeau's victory and ogles photos of him shirtless. *The Star*. Repéré à <https://www.thestar.com/news/federal-election/2015/10/20/america-ponders-trudeaus-victory-ogles-shirtless-photos.html>
- Dambrun, M., Taylor, D. M., McDonald, D. A., Crush, J., & Méot, A. (2006). The relative deprivation-gratification continuum and the attitudes of South Africans toward immigrants: A test of the V-curve hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1032–1044.
- Darwin, C. (1859). *On the origin of species*. London: John Murray.

- Davies, J. C. (1969). The J-curve of rising and declining satisfactions as a cause of some great revolutions and a contained rebellion. In H. D. Graham & T. R. Gurr (Eds.), *Violence in America*. New York, NY: Signet Books, 1969.
- Davies, J. (1974). The J-curve and power struggle theories of collective violence. *American Sociological Review*, 39(4), 607–610.
- Davis, A., & Liu, D. (2017, March 1). Daily worry up sharply since U.S. Presidential election. *Gallup News*. Repéré à <https://news.gallup.com/poll/204590/daily-worry-sharply-presidential-election.aspx>
- Deaux, K. (1993). Reconstructing social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(1), 4–12.
- Debrosse, R., Rossignac-Milon, M., & Taylor, D. M. (2018). When “who we are” and “who I desire to be” appear disconnected: Introducing collective/personal self-discrepancies and investigating their relations with minority students’ psychological health. *European Journal of Social Psychology*, 48(3), 255–268.
- de Jong, T., Wiezer, N., de Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P., & Mockało, Z. (2016). The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 30(1), 91–114.
- de la Sablonnière, R. (2017). Toward a psychology of social change: A typology of social change. *Frontiers in Psychology*, 8, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00397>
- de la Sablonnière, R., Amiot, C. E., Cárdenas, D., Sadykova, N., Gorborukova, G. L., & Huberdeau, M. E. (2016). Testing the subtractive pattern of cultural identification. *European Journal of Social Psychology*, 46(4), 441–454.
- de la Sablonnière, R., Auger, É., Sadykova, N., & Taylor, D. M. (2010). When the “we” impacts how “I” feel about myself: Effect of temporal collective relative deprivation on personal well-being in the context of dramatic social change in Kyrgyzstan. *European Psychologist*, 15(4), 271–282. doi:10.1027/1016-9040/a000062

- de la Sablonnière, R., Auger, E., Taylor, D. M., Crush, J., & McDonald, D. (2013). Social change in South Africa: A historical approach to relative deprivation. *British Journal of Social Psychology*, 52(4), 703–725.
- de la Sablonnière, R., French Bourgeois, L., & Najih, M. (2013). Dramatic social change: A social psychological perspective. *Journal of Social and Political Psychology*, 1(1), 253–272.
- de la Sablonnière, R., & French Bourgeois, L. (2016). Perceptions of dramatic social changes: Their impacts on relative deprivation and well-being. *Manuscript in Preparation*.
- de la Sablonnière, R., Hénault, A. M., & Huberdeau, M. É. (2009). Comparaisons sociales et comparaisons temporelles : vers une approche séquentielle et fonction de la situation unique. *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, (3), 3-24.
- de la Sablonnière, R., Lina, J.-M., & Cárdenas, D. (2018). Rethinking current models in social psychology: A bayesian framework to understand dramatic social change. *British Journal of Social Psychology* (sous presse).
- de la Sablonnière, R., Taylor, D. M., Perozzo, C., & Sadykova, N. (2009). Reconceptualizing relative deprivation in the context of dramatic social change: The challenge confronting the people of Kyrgyzstan. *European Journal of Social Psychology*, 39(3), 325–345.
- de la Sablonnière, R., & Tougas, F. (2008). Relative deprivation and social identity in times of dramatic social change: The case of nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2293–2314.
- de la Sablonnière, R., Tougas, F., de la Sablonnière, É., & Debrosse, R. (2012). Profound organizational change, psychological distress and burnout symptoms: The mediator role of collective relative deprivation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(6), 776–790.
- de la Sablonnière, R., Tougas, F., & Lortie-Lussier, M. (2009). Dramatic social change in Russia and Mongolia: Connecting relative deprivation to social identity. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(3), 327–348.

- Demers, C. (2007). *Organizational change theories: A synthesis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Derks, B., van Laar, C., & Ellemers, N. (2006). Striving for success in outgroup settings: Effects of contextually emphasizing ingroup dimensions on stigmatized group members' social identity and performance styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 576-588.
- de Vries, M. F. K., & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations*, 50(1), 11–50.
- Dorsey, D. W., Cortina, J. M., & Luchman, J. (2010). Adaptive and citizenship-related behaviours at work. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection* (pp. 463–487). New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517–554.
- Easterby-Smith, M., Crossan, M., & Nicolini, D. (2000). Organizational learning: Debates past, present and future. *Journal of Management Studies*, 37(6), 783–796.
- Éditeur officiel du Québec. (2008, 12 juin). Projet de loi no 63 : loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé. *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, LQ 2008, c 15*. Repéré à <http://canlii.ca/t/69nxf>
- Eldredge, N. & Gould, S. J. (1972). Punctuated equilibria: An alternative to phyletic gradualism. In T.J.M. Schopf (Ed.), *Models in paleobiology* (pp. 82–115). San Francisco: Freeman Cooper.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459–478.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY: W.W. Martin & Company.

- Eriksson-Mangold, M., & Carlsson, S. G. (1991). Psychological and somatic distress in relation to perceived hearing disability, hearing handicap, and hearing measurements. *Journal of Psychosomatic Research*, 35(6), 729–740.
- Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change: Linking research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 39–56.
- Fabian, J. (2017, January 30). Trump fires acting AG for refusing to defend travel ban. *The Hill*. Repéré à <http://thehill.com/homenews/administration/317018-trump-fires-acting-ag-for-refusing-to-defend-travel-ban>
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309–318.
- Feldmann, V., & Zerdick, A. (2005). E-merging media: The future of communication. In A. Zerdick, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R. Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: Communication and the media economy of the future* (pp. 19–29), Berlin and Heidleberg: Springer-Verlag.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57(5), 271–282. <http://dx.doi.org/10.1037/h0056932>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117–140.
- Fiol, C. M. (2001). Revisiting an identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management*, 27(6), 691–699.
- French Bourgeois, L., Kadhim, N., & de la Sablonnière, R. (2016). Perceptions of Dramatic Social Changes: Their impacts on Relative Deprivation and Well-Being. In M. Vaswani (President). *International perspectives on social identity flexibility, responses to social change and new immigrants, and conducting ethical research*. Symposium presented in the International/Cross-Cultural section of the 77th Annual Meeting of the Canadian Psychological Association (CPA). Victoria, British-Columbia.

- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527.
- Gause, F. (2005). Can democracy stop terrorism? *Foreign Affairs*, 84(5), 62–76. doi:10.2307/20031706
- Gergen, K. J. (1968) Personal consistency and the presentation of self. In C. Gordon & K. J. Gergen (Eds.), *The self in social interaction* (Vol. 1, pp. 299–308). New York, NY: Wiley.
- Gersick, C.J.G. (1991) Revolutionary change theories: A multi-level exploration of the punctuated equilibrium paradigm, *Academy of Management Review*, 16(1), 10–36.
- Gervais, L.-M. (2018, 8 mars). #MoiAussi : la honte a changé de camp. *Le Devoir*. Repéré à <https://www.ledevoir.com/societe/522099/ou-comment-le-mouvement-moiaussi-est-le-debut-d-une-revolution-amorcee-il-y-a-50-ans>
- Geser, H. (2005). Towards a sociological theory of the mobile phone. In A. Zerdick, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: Communication and the media economy of the future* (pp. 235–260), Berlin and Heidelberg: Springer-Verlag.
- Gibbon, A., & Hadekel, P. (1990). *Steinberg: The breakup of a family empire*. Macmillan of Canada.
- Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identity. In D.A Whetten & P.C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 17–31), London: Sage Publications.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63–81.
- Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative science quarterly*, 370–403.

- Goldstein, J. A. (2018). Unfit for the Constitution: Nativism and the Constitution, from the Founding Fathers to Donald Trump. *University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law*, 20(3), 489–559.
- Golembiewski, R. T., Billingsley, K., & Yeager, S. (1976). Measuring change and persistence in human affairs: Types of change generated by OD designs. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 12(2), 133–157.
- Goodwin, R. (2006). Age and social support perception in Eastern Europe: Social change and support in four rapidly changing countries. *British Journal of Social Psychology*, 45(4), 799–815.
- Gouvernement du Québec (2017, 14 décembre). 25 M\$ pour aider les victimes et poursuivre les efforts de prévention. *Site du Premier ministre du Québec*. Repéré a <http://premier.gouv.qc.ca/actualites/communiqués/details.asp?idCommunique=3324>
- Greenfield, P. M., & Suzuki, L. K. (1998). Culture and human development: Implications for parenting, education, pediatrics and mental health. In W. Damon, I. E. Sigel, & K. A. Renninger (Eds.), *Handbook of child psychology: Child psychology in practice* (pp. 1059–1109). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1988). Organizational design types, tracks and the dynamics of strategic change. *Organization Studies*, 9(3), 293–316.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*, 21(4), 1022–1054.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behaviour in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Guimond, S., & Dambrun, M. (2002). When prosperity breeds intergroup hostility: The effects of relative deprivation and relative gratification on prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(7), 900–912.

- Guimond, S., & Tougas, F. (1999). Sentiments d'injustice et actions collectives : La privation relative. In R.Y. Bourhis & J.-P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination, et relations intergroupes* (2^e ed., pp. 201-231). Sprimont, Belgique : Pierre Mardaga.
- Gurin, P., & Markus, H. (1988). Group identity: The psychological mechanisms of durable salience. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1(2), 257-274.
- Haikel, D. (2015). Canada's new Prime Minister, Justin Trudeau, is a smoking-hot syrupy fox: See Twitter go nuts! *E!News*.
Repéré à <https://www.eonline.com/news/708291/canada-s-new-prime-minister-justin-trudeau-is-a-smoking-hot-syrupy-fox-see-twitter-go-nuts>
- Hains, S. C., Hogg, M. A., & Duck, J. M. (1997). Self-categorization and leadership: Effects of group prototypicality and leader stereotypicality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(10), 1087-1099.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929–964.
- Hansson, A. S., Vingård, E., Arnetz, B. B., & Anderzén, I. (2008). Organizational change, health, and sick leave among health care employees: A longitudinal study measuring stress markers, individual, and work site factors. *Work & Stress*, 22(1), 69–80.
- Harmon, D. J., Green Jr, S. E., & Goodnight, G. T. (2015). A model of rhetorical legitimation: The structure of communication and cognition underlying institutional maintenance and change. *Academy of Management Review*, 40(1), 76–95.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The Social Identity Approach*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Havemann, J. (2009). The financial crisis of 2008. *Encyclopædia Britannica*. Repéré à <https://www.britannica.com/topic/Financial-Crisis-of-2008-The-1484264>

- Haynor, A. (2017). Classical sociological theory. In K. Korgen (Ed.), *The Cambridge Handbook of Sociology: Core Areas in Sociology and the Development of the Discipline* (pp. 95–96). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781316418376.010
- Heatherton, T. F., & Polivy, J. (1991). Development and validation of a scale for measuring state self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 895–910.
- Hilgard, E. R. (1980). The trilogy of mind: Cognition, affection, and conation. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 16(2), 107–117.
- Hinkle, R. C. (1975). Basic orientations of the founding fathers of American Sociology. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 11(2), 107–122.
- Hitlin, S. (2003). Values as the core of personal identity: Drawing links between two theories of self. *Social Psychology Quarterly*, 66(2), 118–137.
- Hogg, M. A. (1996). Intragroup process, group structure and social identity. In W.P. Robinson (Ed.), *Social groups and identities: Developing the legacy of Henri Tajfel* (pp. 65–93). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 223–255.
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty-identity theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 39, pp. 69–126). San Diego, CA: Elsevier.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1990). Social motivation, self-esteem and social identity. In D. Abrams, & M.A. Hogg (Eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (pp. 28–47). London: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M. A., Hains, S. C., & Mason, I. (1998). Identification and leadership in small groups: Salience, frame of reference, and leader stereotypicality effects on leader evaluations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1248–1263. doi:10.1037/0022-3514.75.5.1248

- Hogg, M. A., & Mullin, B.-A. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 249–279). Malden: Blackwell Publishing.
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, *25*(1), 121–140.
- Hopkins, W. E., & Hopkins, S. A. (1999). The ethics of downsizing: Perceptions of rights and responsibilities. *Journal of Business Ethics*, *18*(2), 145–155.
- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, *2*(1), 204–222.
- Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review*, *24*(2), 325–345.
- Ibarra, H. (2005). Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change. *Working Paper Series INSEAD* (No. 31). Repéré à https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/inseadwp2005/2005-51.pdf
- Insko, C. A., & Schopler, J. (1967). Triadic consistency: A statement of affective-cognitive-conative consistency. *Psychological Review*, *74*(5), 361–376.
- Jacob, C. K. (2012). The impact of financial crisis on corporate social responsibility and its implications for reputation risk management. *Journal of Management and Sustainability*, *2*(2), 259–275.
- Jackson, B. Kieley, E., Robertson, L., & Farley, R. (2017, December 5). Facts on Trump's immigration order. *FactCheck.org Annenberg Public Policy Center*. Repéré à <https://www.factcheck.org/2017/02/facts-on-trumps-immigration-order/>
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York, NY: Holt.
- Jetten, J., Hogg, M. A., & Mullin, B. A. (2000). In-group variability and motivation to reduce subjective uncertainty. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *4*(2), 184–198.

- Kahn, S. (2018). *Death and the city: On loss, mourning, and melancholia at work*. London: Routledge.
- Kanter, R. M., Stein, B. A., & Jick, T. D. (1992). *The challenge of organizational change*. New York, NY: The Free Press.
- Kärreman, D., & Alvesson, M. (2004). Cages in tandem: Management control, social identity, and identification in a knowledge-intensive firm. *Organization, 11*(1), 149–175.
- Kendler, K. S., Hettema, J. M., Butera, F., Gardner, C. O., & Prescott, C. A. (2003). Life event dimensions of loss, humiliation, entrapment, and danger in the prediction of onsets of major depression and generalized anxiety. *Archives of General Psychiatry, 60*(8), 789–796.
- Kenny, K., Whittle, A., & Willmott, H. (2011). *Understanding identity and organizations*. London: Sage Publications Ltd.
- Kleiner, B. H., & Corrigan, W. A. (1989). Understanding organisational change. *Leadership & Organization Development Journal, 10*(3), 25–31.
- Kohn, M. L., Zaborowski, W., Janicka, K., Mach, B. W., Khmelko, V., Slomczynski, K. M., ... & Podobnik, B. (2000). Complexity of activities and personality under conditions of radical social change: A comparative analysis of Poland and Ukraine. *Social Psychology Quarterly, 63*(3), 187–207.
- Kondo, D. K. (1990). *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*. March-April 1995, 59–67.
- Kunc, M., & Bhandari, R. (2011). Strategic development processes during economic and financial crisis. *Management Decision, 49*(8), 1343–1353.
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

- Kurzweil, R. (1999). *The age of spiritual machines: When computers exceed human intelligence*. New York, NY: Viking Penguin.
- Kurzweil, R. (2004). The law of accelerating returns. In C. Teusher (Ed.), *Alan Turing: Life and legacy of a great thinker* (pp. 381–416). Berlin: Springer.
- Kurzweil, R. (2005). *The singularity is near*. London: Duckworth Overlook.
- Kurzweil, R. (2010, October 1st). How my predictions are faring. *Kurzweil AI*. Repéré à <http://www.kurzweilai.net/images/How-My-Predictions-Are-Faring.pdf>
- Lagrange, H. (1999). La construction de l'identité masculine et ses vicissitudes. *Agora débats/jeunesses*, 18(1), 13-27.
- Lam, B. (2017, February 9). People are finding it hard to focus on work right now. *The Atlantic*. Repéré à <https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/02/work-politics/516120/>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 1–47.
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*, 53(3), 563–593.
- Lerpold, L., Ravasi, D., Van Rekom, J., & Soenen, G. (2007). *Organizational identity in practice*. Oxon: Routledge.
- Levesque, F. (2017, 20 octobre). Les dénonciations affluent au SPVM. *La Presse +*. Repéré à http://plus.lapresse.ca/screens/d83085ab-d661-44c4-82c7-08ae31498a04__7C__0.html
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1986). Outcome comparisons in group contexts: Consequences for the self and others. In R. Schwarzer (Ed.), *Self related cognitions in anxiety and motivation* (pp. 285–303). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1987). Social comparison and outcome evaluation in group contexts. In J. C. Masters, & W. P. Smith (Eds.), *Social comparison, social justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical and policy perspectives* (pp. 105–127). London: Lawrence Erlbaum.
- Levine, J. M., Resnick, L. B., & Higgins, E. T. (1993). Social foundations of cognition. *Annual Review of Psychology*, *44*(1), 585–612.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics, *Human Relations*, *1*(5), 5–41.
- Lewis, G. (2006). *Massive resistance: the white response to the civil rights movement*. London: Hodder Arnold.
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *78*(2), 223–246.
- Lin, C., Atkin, D. (Eds.). (2007). *Communication technology and social change*. New York, NY: Routledge.
- Lieblich, A., McAdams, D. P., & Josselson, R. (Eds.). (2004). *The narrative study of lives. Healing plots: The narrative basis of psychotherapy*. Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10682-000>
- Luecke, R. (2003). *Managing change and transition*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Malard, L., Chastang, J. F., & Niedhammer, I. (2015). Changes in psychosocial work factors in the French working population between 2006 and 2010. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *88*(2), 235–246.
- Mante, E. (2002). The USA and the Netherlands compared. In, J. E. Katz, & M. Aakhus (Eds.), *Perpetual contact: Mobile communication, private talk, public performance* (pp. 110–125). Cambridge University Press.

- Mathias, C. M., & Morris, M. (1999). Fair housing legislation: Not an easy row to hoe. *Cityscape*, 4(3), 21–33.
- Marques, J., Abrams, D., Paez, D., & Martinez-Taboada, C. (1998). The role of categorization and in-group norms in judgments of groups and their members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 976-988. doi:10.1037/0022-3514.75.4.976
- Marquis, D. G. (1947). Psychology of social change. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 249(1), 75–80.
- Marx, K. (1859/1970). *A Contribution to the Critique of Political Economy*. New York, NY: International Publishers.
- Marx, K., and Engels, F. (1848). *Manifesto of the Communist Party* (Vol. 1). Moscow: Progress Publishers.
- Massey, G. (2017). Social change. In K. Korgen (Ed.), *The Cambridge handbook of sociology: Core areas in sociology and the development of the discipline* (pp. 485–486). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781316418376.048
- Mattern, F. (2005). Ubiquitous computing: Scenarios from an informatized world. In A. Zerneck, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: Communication and the media economy of the future* (pp. 145–164), Berlin and Heidleberg: Springer-Verlag.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100–122.
- McDermott, D. (2006). Kurzweil’s argument for the success of AI. *Artificial Intelligence*, 170(18), 1227–1233.
- McKay, D. (2017). *American politics and society* (9th ed.). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

- Mead, M. (1947). The implications of culture change for personality development. *American Journal of Orthopsychiatry*, 17(4), 633.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York, NY: The Free Press.
- Meyer, A., Brooks, G., & Goes, J. (1990). Environmental jolts and industry revolutions: Organizational responses to discontinuous change. *Strategic Management Journal*, 11, 93–110. Repéré à <http://www.jstor.org/stable/2486672>
- Mickey, R., Levitisky, S., & Way, L. A. (2017). Is America still safe for democracy: Why the United States is in danger of backsliding. *Foreign Affairs*, 96(3), 20–29.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1982). Structural change and performance: Quantum versus piecemeal-incremental approaches. *Academy of Management Journal*, 25(4), 867–892.
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2017). Document d'accompagnement : Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels. *Secrétariat à la condition féminine*. Repéré à http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Forum_AgressionsHarcèlementSexuels_DocAccompagnement_VF.pdf
- Modis T. (2012) Why the singularity cannot happen. In A. Eden, J. Moor, J. Søramer, & E. Steinhart (Eds.), *Singularity Hypotheses*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Moghaddam, F. M., & Crystal, D. S. (1997). Revolutions, samurai, and reductons: The paradoxes of change and continuity in Iran and Japan. *Political Psychology*, 18(2), 355–384.
- Morelli, G. A., & Rothbaum, F. (2007). Situating the child in context: Attachment relationships and self-regulation in different cultures. In S. Kitayama & D. Cohen (Eds.), *Handbook of cultural psychology* (pp. 500–527). New York, NY, US: Guilford Press.
- Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, 18(3), 211–250.

- Moscovici, S. (2001). Why a theory of social representation? In K. Deaux & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social: Bridging theoretical traditions* (pp. 8–35). Malden: Blackwell Publishing.
- Mullin, B. A., & Hogg, M. A. (1998). Dimensions of subjective uncertainty in social identification and minimal intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology, 37*(3), 345–365.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., & Mielke, R. (1999). Strategies to cope with negative social identity: Predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*(2), 229–245.
- Nadler, D.A. (1995). Organizational architecture designing for high performance. In D. A., Nadler, D.A. Shaw, & E.A. Walton (Eds.), *Discontinuous change: Leading organizational transformation* (pp. 138–150). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Nadler, D.A., & Tushman, M. L. (1995a). Types of organizational change: From incremental improvement to discontinuous transformation. In D. A., Nadler, D. A. Shaw, & E. A. Walton (Eds.), *Discontinuous change: Leading organizational transformation* (pp. 14–33). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Nadler, D.A., & Tushman, M. L. (1995b). The challenge of discontinuous change. In D. A., Nadler, D.A. Shaw, & E.A. Walton (Eds.), *Discontinuous change: Leading organizational transformation* (pp. 34–46). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Nigbur, D., & Cinnirella, M. (2007). National identification, type and specificity of comparison and their effects on descriptions of national character. *European Journal of Social Psychology, 37*(4), 672–691.

- Ngo Manguelle, C. (2014). *Vers une explication des actes de gestion influençant la perception de la justice organisationnelle dans un contexte de réduction de personnel : étude du Programme de départs volontaires du Gouvernement du Québec* (Doctoral dissertation, École nationale d'administration publique). Retrieved from <http://espace.enap.ca/id/eprint/30>
- Nolan, P., & Lenski, G. (1996). Technology, ideology, and societal development. *Sociological Perspectives*, 39(1), 23–38.
- Nolan, P., & Lenski, G. (2015). *Human societies*. New York, NY: Oxford University Press.
- Norman, J. (2016, November 11). Trump victory surprises Americans; Four in 10 afraid. *Gallup News*. Repéré à <http://news.gallup.com/poll/197375/trump-victory-surprises-americans-four-afraid.aspx>
- Oakes, P. J. (1987). The salience of social categories. In J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher, & M. Wetherell (Eds.), *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory* (pp. 117–141). Oxford: Blackwell.
- Oakes, P. J. (1996). The categorization process: Cognition and the group in the social psychology of stereotyping. In W.P. Robinson (Ed.), *Social groups and identities: Developing the legacy of Henri Tajfel* (pp. 95–120). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Malden: Blackwell Publishing.
- Oakes, P. J., Turner, J. C., & Haslam, S. A. (1991). Perceiving people as group members: The role of fit in the salience of social categorizations. *British Journal of Social Psychology*, 30(2), 125–144.
- Obama, B. (2017, September 20). Obama's speech at Gates Foundation. *CNN Politics*. Repéré à <https://www.cnn.com/2017/09/20/politics/obama-speech-gates-foundation/index.html>
- OECD. (2010). *OECD employment outlook 2010: Moving beyond the job crisis*, Paris: OECD Publishing. Repéré à https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en.

- Ogburn, W. F. (1947). How technology changes society. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 249(1), 81–88.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461–524.
- Page, J. (2017, October 19). Quebec announces \$1M emergency fund for victims of sexual abuse. *CBC News*.
Repéré à <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/province-add-money-victims-sexual-assault-1.4362175>
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301.
- Parsons, T. (1951/2005). *The social system*. London: Routledge.
- Parsons, T. (1966). *Societies: Evolutionary and comparative perspectives*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pelletier-Dumas, M., de la Sablonnière, R., & Duchesne-Beauchamp, M. (2018). Dramatic social change and its impact on cultural identity clarity. *Manuscrit soumis*.
- Pennebaker, J. W., & Beall, S. K. (1986). Confronting a traumatic event: Toward an understanding of inhibition and disease. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(3), 274–281. doi:10.1037/0021-843X.95.3.274
- Pennebaker, J. W., Colder, M., & Sharp, L. K. (1990). Accelerating the coping process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(3), 528–537. doi:10.1037/0022-3514.58.3.528
- Petulla, S., Kupperman, T., & Schneider, J. (2017, November 13). The number of hate crimes rose in 2016. *CNN Politics*.
Repéré à <https://www.cnn.com/2017/11/13/politics/hate-crimes-fbi-2016-rise/index.html>

- Pew Research Center (2004, January 14). Americans and Canadians. *Global Attitudes & Trends*. Repéré à <http://www.pewglobal.org/2004/01/14/americans-and-canadians/>
- Pew Research Center (2015, April 28). What the public knows—In pictures, words, maps and graphs. *U.S. Politics & Policy*. Repéré à <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2015/04/4-28-15-Knowledge-release.pdf>
- Pew Research Center (2016a, July 7). 2016 campaign: Strong interest, widespread dissatisfaction. *U.S. Politics & Policy*. Repéré à <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2016/07/07-07-16-Voter-attitudes-release.pdf>
- Pew Research Center (2016b, August 18). Clinton, Trump supporters have starkly different views of a changing nation. *U.S. Politics & Policy*. Repéré à <http://www.people-press.org/2016/08/18/clinton-trump-supporters-have-starkly-different-views-of-a-changing-nation/>
- Pew Research Center (2016c, October 27). As election nears, voters divided over democracy and ‘respect’. *U.S. Politics & Policy*. Repéré à <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/03170033/10-27-16-October-political-release.pdf>
- Pew Research Center (2016d, November 10). A divided and pessimistic electorate. *U.S. Politics & Policy*. Repéré à <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/10151213/11-10-16-election-release.pdf>
- Pew Research Center (2018, April 24). *The public, the political system and American democracy*. Repéré à <http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/5/2018/04/15160829/4-26-2018-Democracy-release1.pdf>
- Pfeil, M. P., Setterberg, A. B., & O’Rourke, J. S. (2004). The art of downsizing: Communicating lay-offs to key stakeholders. *Journal of Communication Management*, 8(2), 130–141.
- Phillips, M. R., Liu, H., & Zhang, Y. (1999). Suicide and social change in China. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 23(1), 25–50.

- Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2004). Human development in times of social change: Theoretical considerations and research needs. *International Journal of Behavioral Development, 28*(4), 289–298.
- Platow, M. J., van Knippenberg, D., Haslam, S. A., van Knippenberg, B., & Spears, R. (2006). A special gift we bestow on you for being representative of us: Considering leader charisma from a self-categorization perspective. *British Journal of Social Psychology, 45*(2), 303–320.
- Porras, J. I., & Silvers, R. C. (1991). Organization development and transformation. *Annual Review of Psychology, 42*(1), 51–78.
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organizational development: Theory, practice, and research. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 719–822). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly, 45*(3), 456–493.
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review, 25*(1), 18–42.
- Racco, M. (2018, May 1). Not all men: Why does #MeToo make some men angry? *Global News*. Repéré à <https://globalnews.ca/news/4177138/metoo-men-angry/>
- Raisch, S., & Birkinshaw, J. (2008). Organizational ambidexterity: Antecedents, outcomes, and moderators. *Journal of Management, 34*(3), 375–409.
- Ratner, R. S. (1996). In cultural limbo: Adolescent Aboriginals in the urban life-world. In G. M. O’Bireck (Ed.), *Not a kid anymore: Canadian youth, crime, and subcultures* (pp. 185–202). Scarborough, ON: Nelson Canada.
- Ravasi, D., & Phillips, N. (2011). Strategies of alignment: Organizational identity management and strategic change at Bang & Olufsen. *Strategic Organization, 9*(2), 103–135.

- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458.
- Redersdorff, S., & Guimond, S. (2005). Comparing oneself over time: The temporal dimension in social comparison. In S. Guimond (Ed.), *Social Comparison and Social Psychology: Understanding Cognition, Intergroup Relations, and Culture* (pp. 76–96). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511584329.006
- Reid, S. A., & Hogg, M. A. (2005). Uncertainty Reduction, Self-Enhancement, and Ingroup Identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(6), 804–817. <https://doi.org/10.1177/0146167204271708>
- Rerup, C., & Feldman, M. S. (2011). Routines as a source of change in organizational schemata: The role of trial-and-error learning. *Academy of Management Journal*, 54(3), 577–610.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Branscombe, N. R., Mavor, K. I., Bizumic, B., & Subašić, E. (2010). Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to understanding the mind and behaviour. *European Journal of Personality*, 24(5), 458–482.
- Rex, J. (1961). *Key problems of sociological theory*. New York, NY: Routledge & Kegan Paul.
- Right Management. (2014). The flux report: Building a resilient workforce in the face of flux. *Thought Leadership*.
Repéré à <https://www.rightmanagement.co.uk/wps/wcm/connect/350a18c6-6b19-470d-adba-88c9e0394d0b/Right+Management+Flux+Report+Spread.pdf?MOD=AJPERES>
- Rinfret, N., Laplante, J., Lagacé, M. C., Deschamps, C., & Privé, C. (2018). Impacts of leadership styles in health and social services: A case from Quebec exploring relationships between emotional intelligence and transformational leadership. *International Journal of Healthcare Management*, 1–11. doi: 10.1080/20479700.2018.1548153

- Rinfret, N., & Lortie-Lussier, M. (1996). Comparaison de l'impact de la force numérique des femmes cadres en milieu naturel et en milieu étudiant : une question de validité écologique. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 28(4), 262–270.
- Rinfret, N., & Ngo Manguelle, C. (2007). L'impact de la décroissance organisationnelle chez les fonctionnaires, selon le sexe et le niveau hiérarchique. *Revue de gestion des ressources humaines*, 63(1), 2–14.
- Rinfret, N., Ngo Manguelle, C., & Lortie-Lussier, M. (2009). L'expérience des « rescapés » des réformes néolibérales de la fonction publique au Québec. *Revue française d'administration publique*, 132(4), 841-853.
- Roberts, K.H., Hulin, C.L., & Rousseau, D.M. (1978). *Developing an interdisciplinary science of organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rocher, G. (1992). *Introduction à la sociologie générale*. Ville LaSalle, QC : Éditions Hurtubise HMH.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed). New York, NY: Free Press.
- Romanelli, E., & Tushman, M. L. (1994). Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1141–1166.
- Ross, L., Lepper, M., & Ward, A. (2010) History of social psychology: Insights, challenges and contributions to theory and application. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., Vol. 2, pp. 3–50). John Wiley & Sons. doi: 10.1002/9780470561119
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Rushin, S., & Edwards, G.S. (2018), The effect of President Trump's election on hate crimes. *Research Paper*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3102652>

- Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M.R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 253–272). New York, NY: Guilford.
- Sanitioso, R., Conway, M., & Brunot, S. (2005). Autobiographical memory, the self, and comparison processes. In S. Guimond (Ed.), *Social Comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture* (pp. 55–75). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511584329.005
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773.
- Schultz, M., & Hernes, T. (2013). A temporal perspective on organizational identity. *Organization Science*, 24 (1), 1–21.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). San Diego, CA: Academic Press.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878–891.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92–116.
- Schwartz, S. J., Montgomery, M. J., & Briones, E. (2006). The role of identity in acculturation among immigrant people: Theoretical propositions, empirical questions, and applied recommendations. *Human Development*, 49(1), 1–30.

- Senge, P. M. (1990). *The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., Smith, B., & Guman, E. C. (1999). *The dance of change: The challenges to sustaining momentum in learning organizations*. New York, NY: Doubleday, Random House.
- Seo, M., Putnam, L. L., & Bartunek, J. M. (2004). Dualities and tensions of planned organizational change. In M. S. Poole & A. H. Van de Ven (Eds.), *Handbook of organizational change and innovation* (pp. 73–107). New York, NY: Oxford University Press.
- Shimmin, S., & van Strien, P. J. (2017). History of the Psychology of Work and Organization. In P. J. D. Drenth, C. J. de Wolff, & T. Henk (Eds.), *A Handbook of Work and Organizational Psychology* (2nd ed, Vol. 1, pp. 71-99). London: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315791265>
- Shirky, C. (2011). The political power of social media: Technology, the public sphere, and political change. *Foreign Affairs*, 90(1), 28–41.
- Siag, J. (2018, 3 février). Séduction : #etmaintenant... on fait quoi? *La Presse*. Repéré à <http://www.lapresse.ca/vivre/sexualite/201802/02/01-5152451-seduction-etmaintenant-on-fait-quoi.php>
- Simon, B. (1992). The perception of ingroup and outgroup homogeneity: Reintroducing the intergroup context. *European Review of Social Psychology*, 3(1), 1–30.
- Simon, B. (1993). On the asymmetry in the cognitive construal of ingroup and outgroup: A model of egocentric social categorization. *European Journal of Social Psychology*, 23(2), 131–147.
- Spencer, H. (1864). *The principles of biology* (Vol. 1). London: Williams and Norgate.
- Smith, A. D. (1973). *The concept of social: A critique of the functionalist theory of social change*. London: Routledge & Kegan Paul.

- Smith, E. R., Coats, S., & Walling, D. (1999). Overlapping mental representations of self, in-group, and partner: Further response time evidence and a connectionist model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(7), 873–882.
- Smith, E. R., & Henry, S. (1996). An in-group becomes part of the self: Response time evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(6), 635–642.
- Smith, C., & Smith, K. (1985). Presidential values and public priorities: recurrent patterns in addresses to the nation, 1963–1984. *Presidential Studies Quarterly*, 15(4), 743–753.
- Staw, B.M. (2016). Stumbling toward a social psychology of organizations: An autobiographical look at the direction of organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 1-19.
- Statistiques Canada. (2010). *General social survey 2010—Overview of the time use of Canadians, 89-647-X(2011001)*.
Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/89-647-X2011001>
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.
- Stevenson, P.W. (2016, September 23). Trump is headed for a win, says professor who has predicted 30 years of presidential outcomes correctly. *The Washington Post*. Repéré à https://www.washingtonpost.com/news/the-fix/wp/2016/09/23/trump-is-headed-for-a-win-says-professor-whos-predicted-30-years-of-presidential-outcomes-correctly/?utm_term=.1161bb8925d6
- Sussman, N. M. (2000). The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: Why home is not so sweet. *Personality and Social Psychology Review*, 4(4), 355–373.
- Swann, W. B., Jr., Pelham, B. W., & Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 782–791. doi:10.1037/0022-3514.57.5.782

- Suls, J., & Mullen, B. (1982). From the cradle to the grave: Comparison and self-evaluation across the life-span. In J. Suls (Ed.), *Psychological perspectives on the self* (Vol.1, pp. 97–125). London: Erlbaum.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223(5), 96–103.
- Tajfel, H. (1972). Experiments in a vacuum. In J. Israel & H. Tajfel, *The context of social psychology: A critical assessment*. Oxford: Academic Press.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65–93.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 62–76). London and New York, NY: Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Billig, M. (1974). Familiarity and categorization in intergroup behaviour. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(2), 159–170.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Taylor, D. M. (1997). The quest for collective identity: The plight of disadvantaged ethnic minorities. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 38(3), 174.

- Taylor D.M. (2002). *The quest for identity: From ethnic minorities to Generation X*. New York, NY: Praeger Publications.
- Taylor, D. M., Debrosse, R., Cooper, M.E, & Kachanoff, F.J. (2013). Cultural identity clarity: Its role in intergroup perception, dehumanization, and intergroup attribution. In G. Sammut, P. Daanen, & F. M. Moghaddam (Eds.), *Understanding the self and others: Explorations in intersubjectivity and interobjectivity* (pp. 143–160). Abingdon, OX: Routledge.
- Taylor, D. M., & de la Sablonnière, R. (2014). *Towards constructive change in Aboriginal communities: A social psychology perspective*. Montreal: McGill-Queen's Press-MQUP.
- Taylor, D. M., & Dube, L. (1986). Two faces of identity: The “I” and the “we”. *Journal of Social Issues*, 42(2), 81–98.
- Taylor, D. M., & McKirnan, D. J. (1984). Theoretical contributions: A five-stage model of intergroup relations. *British Journal of Social Psychology*, 23(4), 291–300.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1994). Social identity theory. In *Theories of intergroup relations: International social psychological perspectives* (2nd ed., pp. 61–94). Westport: Praeger.
- Taylor, D. M., & Osborne, E. (2010). When I know who “we” are, I can be “me”: The primary role of cultural identity clarity for psychological well-being. *Transcultural psychiatry*, 47(1), 93–111.
- Temin, P. (2010). The great recession & the great depression. *Daedalus*, 139(4), 115–124.
- Terry, D. J., & Hogg, M. A. (1996). Group norms and the attitude-behaviour relationship: A role for group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(8), 776–793.
- Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1918). *The Polish peasant in Europe and America: Monograph of an immigrant group* (Vol. 1). Boston, MA: The Gordam Press.

- Tougas, F., & Beaton, A. M. (1993). Affirmative action in the work place: For better or for worse. *Applied Psychology, 42*(3), 253–264.
- Tougas, F., de La Sablonnière, R., Lagace, M., & Kocum, L. (2003). Intrusiveness of minorities: Growing pains for the majority group? *Journal of Applied Social Psychology, 33*(2), 283–298.
- Triplett, N. (1898). The dynamogenic factors in pacemaking and competition. *The American Journal of Psychology, 9*(4), 507–533.
- Tropp, L. R., & Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(5), 585–600.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, 5*(1), 1–34.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15–40). New York, NY: Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1984). Social identification and psychological group formation. In H. Tajfel (Ed.), *The social dimension: European developments in social psychology* (pp. 518–538). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behaviour. In E.J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes* (Vol. 2, pp. 77–122). Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C., & Oakes, P. J. (1997). The socially structured mind. In C. McGarty & S. A. Haslam (Eds.), *The message of social psychology: Perspectives on mind in society* (pp. 355–373). Malden: Blackwell Publishing.

- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective: Cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 454–463.
- Tushman, M. and Romanelli, E. (1985) Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 171-222). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ubelacker, S. (2018; February 18). #Metoo movement causing confusion in many men, fear of missteps with women: Experts. *National Post*. Repéré à <https://nationalpost.com/pmn/news-pmn/canada-news-pmn/metoo-movement-causing-confusion-in-many-men-fear-of-missteps-with-women-experts>
- Urry, J. (2000). *Sociology beyond societies: Mobilities for the twenty-first century*. London: Routledge.
- U.S. Department of Labor. (2018). *American time use survey - 2017 results*. Repéré à <https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf>
- U.S. Department of State. (2008). *Free at last: The U.S. civil rights movement*. Repéré à <https://permanent.access.gpo.gov/gpo5529/free-at-last.pdf>
- Usborne, E., & de la Sablonnière, R. (2014). Understanding my culture means understanding myself: The function of cultural identity clarity for personal identity clarity and personal psychological well-being. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 44(4), 436–458.
- Usborne, E., & Taylor, D. M. (2010). The role of cultural identity clarity for self-concept clarity, self-esteem, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 883–897.
- Usborne, E., & Taylor, D. M. (2012). Using computer-mediated communication as a tool for exploring the impact of cultural identity clarity on psychological well-being. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(2), 183–191.

- Vaara, E. (2003). Post-acquisition integration as sensemaking: Glimpses of ambiguity, confusion, hypocrisy, and politicization. *Journal of Management Studies*, 40(4), 859–894.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 1-60). Academic Press.
- van Dijk, R., & van Dick, R. (2009). Navigating organizational change: Change leaders, employee resistance and work-based identities. *Journal of Change Management*, 9(2), 143–163.
- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L., & de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41(2), 233–252.
- van Knippenberg, A., van Twuyver, M., & Pepels, J. (1994). Factors affecting social categorization processes in memory. *British Journal of Social Psychology*, 33(4), 419–431.
- van Veelen, R., Otten, S., & Hansen, N. (2012). Social identification when an in-group identity is unclear: The role of self-anchoring and self-stereotyping. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 543–562.
- Vignoles, V. L. (2011). Identity motives. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 403–432). New York, NY, US: Springer Science + Business Media. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_18
- Vignoles, V. L., Chryssochoou, X., & Breakwell, G. M. (2002). Evaluating models of identity motivation: Self-esteem is not the whole story. *Self and Identity*, 1(3), 201–218.
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollidge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308–333. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>

- Vinokur, A., & Selzer, M. L. (1975). Desirable versus undesirable life events: Their relationship to stress and mental distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(2), 329.
- Walker, I., & Pettigrew, T. F. (1984). Relative deprivation theory: An overview and conceptual critique. *British Journal of Social Psychology*, 23(4), 301–310.
- Walters, J., Helmore, E., & Dehghan, S.K. (2017, January 28). US airports on frontline as Donald Trump's travel ban causes chaos and protests. *The Guardian*. Repéré à <https://www.theguardian.com/us-news/2017/jan/28/airports-us-immigration-ban-muslim-countries-trump>
- Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (2011). *Change: Principles of problem formation and problem resolution*. New York, NY: WW Norton & Company.
- Weber, M., & Burgelman, J.-C. (2005). Mobile Europe: Balancing a fast-changing society and Europe's socio-economic objectives. In A. Zerdick, A. Picot, K. Schrape, J.-C. Burgelman, R. Siverstone, C. Wernick, & C. Wolfe (Eds.), *E-Merging media: Communication and the media economy of the future* (pp. 261–270), Berlin and Heidelberg: Springer-Verlag.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 361–386.
- Westwood, R. (2018). #MeToo was never going to change the world instantly, but it has moved well beyond a hashtag. *CBC News*. Repéré à <https://www.cbc.ca/news/opinion/metoo-legacy-1.4728595>
- Wexler, B. E. (2006). *Brain and culture: Neurobiology, ideology, and social change*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482–496.

- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234.
- Whetten, D. A., & Godfrey, P. C. (Eds.). (1998). *Identity in organizations: Building theory through conversations*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage Publications.
- Wiley, N. (1985). The current interregnum in American sociology. *Social Research*, 52(1), 179–207.
- Wilson, A., & Ross, M. (2003). The identity function of autobiographical memory: Time is on our side. *Memory*, 11(2), 137–149.
- Witters, D. (2017, November 8). Americans' well-being declines in 2017. *Gallup News*. Repéré à <https://news.gallup.com/poll/221588/americans-declines-2017.aspx>
- Witters, D. (2018, February 13). Record 21 States see decline in well-being in 2017. *Gallup News*. Repéré à https://news.gallup.com/poll/226517/record-states-decline-2017.aspx?g_source=link_news9&g_campaign=item_226931&g_medium=copy
- Worland, J. (2016, November 10). Yes, Americans really did crash Canada's immigration site as Donald Trump won. *Time*. Repéré à <http://time.com/4566053/donald-trump-move-to-canada/>
- Wu, C., Neubert, M. J., & Yi, X. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: The mediating role of justice perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327–351.
- Yampolsky, M. A., Amiot, C. E., & de la Sablonnière, R. (2013). Multicultural identity integration and well-being: A qualitative exploration of variations in narrative coherence and multicultural identification. *Frontiers in Psychology*, 4(126), 1–15. doi: 10.3389/fpsyg.2013.00126
- Ybema, S. (2010). Talk of change: Temporal contrasts and collective identities. *Organization Studies*, 31(4), 481–503.

Annexe A : Formulaire de consentement prémanipulation

(Article 1, études 1 à 3)

Titre de la recherche : Perception de soi et travail en organisation

Chercheurs

Melissa Stawski, Candidate au doctorat
Roxane de la Sablonnière, Ph.D.,
Université de Montréal

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet vise à étudier les comportements et les perceptions sur soi qu'ont des individus en groupe au travail.

2. Participation à la recherche

Votre participation à cette recherche consiste :

- à remplir un court questionnaire en ligne visant à connaître votre perception de soi.
- à vous présenter à une reprise au laboratoire pour effectuer une tâche en groupe.
- à remplir deux courts questionnaires lors de votre visite en laboratoire visant à connaître vos perceptions sur soi lors de votre participation à une tâche en groupe.

La participation à la recherche requiert environ 60 minutes.

3. Confidentialité

Il s'agit d'une étude anonyme. Personne ne pourra vous identifier. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée.

4. Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances en psychologie sociale. De plus, votre participation pourra également vous donner l'occasion de mieux vous connaître personnellement. Par contre, il est possible que votre participation à cette étude suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à contacter l'agent(e) de recherche. S'il y a lieu, l'agent(e) de recherche pourra vous référer à une personne-ressource.

5. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision.

B) CONSENTEMENT

En répondant au questionnaire, vous indiquez par le fait même que vous acceptez de participer à cette recherche.

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Melissa Stawski (étudiant au doctorat au département de psychologie de l'Université de Montréal), au numéro suivant : XXX-XXX-XXXX ou à l'adresse courriel suivante : melissa.stawski@umontreal.ca. Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, par téléphone 514-343-2100 ou à l'adresse courriel suivante : ombudsman@umontreal.ca. Notez que l'ombudsman de l'Université de Montréal accepte les appels à frais virés.

Consentement

- Je consens à participer à cette étude.
- Je ne consens pas à participer à cette étude.

Annexe B : Formulaire de consentement post-manipulation

(Article 1, études 1 à 3)

Titre de la recherche : Perception de soi et travail en organisation

Chercheurs

Melissa Stawski, Candidate au doctorat
Roxane de la Sablonnière, Ph.D.,
Université de Montréal

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

Vous avez pris part à une étude de nature expérimentale qui visait à créer une identité de groupe et de manipuler un changement organisationnel. L'objectif était de déterminer l'effet du changement organisationnel sur votre perception de soi, notamment, la clarté de votre identité collective et personnelle, l'identification envers le groupe, ainsi que l'estime collective et personnelle. Le but véritable de l'étude ne vous a pas été dévoilé avant celle-ci pour éviter d'influencer vos réponses aux questionnaires. Par conséquent, l'appariement selon les réponses au premier questionnaire, l'évaluation par des observateurs, ainsi que la présence de l'autre groupe faisaient partie de la manipulation visant à créer une identité de groupe de manière expérimentale.

Par conséquent, nous vous demandons, si vous voulez toujours participer à l'étude, d'apposer votre signature à la page suivante du formulaire de consentement.

1. Confidentialité

Il s'agit d'une étude anonyme. Personne ne pourra vous identifier. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée.

2. Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances en psychologie sociale. De plus, votre participation pourra également vous donner l'occasion de mieux vous connaître personnellement. Par contre, il est possible que votre participation à cette étude suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à contacter l'agent(e) de recherche. S'il y a lieu, l'agent(e) de recherche pourra vous référer à une personne-ressource.

3. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision.

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Melissa Stawski (étudiant au doctorat au département de psychologie de l'Université de Montréal), au numéro suivant : XXX-XXX-XXXX ou à l'adresse courriel suivante : melissa.stawski@umontreal.ca Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, par téléphone 514-343-2100 ou à l'adresse courriel suivante : ombudsman@umontreal.ca. Notez que l'ombudsman de l'Université de Montréal accepte les appels à frais virés.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion, je comprends que le but de cette recherche ne devait pas être dévoilé avant ma participation à celle-ci. Je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux retirer ma participation en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom: _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur _____ Date : _____
(ou de son représentant)

Nom : _____ Prénom: _____

Annexe C : Formulaire de consentement temps 1

(Article 2, étude 1)

Information and Consent Form

Researcher: Melissa Stawski, University of Montreal

Research Director: Roxane de la Sablonnière, Ph. D., University of Montreal

A) INFORMATION TO PARTICIPANTS

1. Research Objectives.

This project aims to evaluate your attitudes and feelings towards yourself and the social world, in relation with the upcoming election.

2. Participation in this research.

This survey is the first part of a two-part study. Your participation consists in answering two questionnaires. We believe that answering this first questionnaire should take about 15 minutes. Nonetheless, you can take as much time as you want to fill out this questionnaire. Please base your answers on your personal experiences. There are no right or wrong answers. We want to know what you think and how you feel. You will be compensated 1,25 pounds for your participation in this first survey.

3. Confidentiality, disclosure or anonymity of information.

Your participation in this study is completely anonymous. No information that could identify you in one way or another will be published. Data will be analyzed in a general rather than in an individual manner.

4. Advantages and disadvantages.

By participating in this research, you will contribute to the advancement of knowledge in social psychology. In addition, your participation will also give you the opportunity to get to know yourself personally. However, it is possible that your participation in this study raises thoughts or memories that are moving or unpleasant. If this happens, do not hesitate to contact the research agent. If appropriate, he/she can refer you to a person that could help you.

5. Right of withdrawal.

Your participation in this research is entirely voluntary. You are free to withdraw at any time, without any fear of future retaliation.

B) CONSENT

I know that participation in this study is voluntary and that I may refuse to participate or withdraw at any time without penalty. Also, if there are any questions I prefer not to answer, I know that I may leave them blank. I understand that my responses will be kept strictly

confidential and will only be identifiable by an identification number that I will create. I am aware that my data will be used only for research and teaching purposes and only investigators associated with this study will have access to my responses. I understand that participation in this study does not oblige me to participate in the second part of the study. I understand that the data from this survey would be linked to my data from a second survey via my identification number.

Engagement of the Researcher

I explained to the participant the conditions of participating in the research project. I answered to the best of my knowledge to the participant's questions and I made sure he understood. I am committed to, along with the research team, to respect what has been agreed upon in this Information and Consent Form.

If you have any questions or suggestions with respect to this research, please contact Melissa Stawski (Department of Psychology, University of Montreal, Canada) by phone at (514) 343-6111 ext. XXXX or by email: melissa.stawski@umontreal.ca

All complaints in relation to this project can also be provided to the Ombudsman of the University of Montreal, by phone at (514) 343-2100 or by email: ombudsman@umontreal.ca.

Thank you again for your participation in this study.

- I agree
- I disagree

Annexe D : Formulaire de consentement temps 2

(Article 2, étude 1)

Information and Consent Form

Researcher: Melissa Stawski, University of Montreal

Research Director: Roxane de la Sablonnière, Ph. D., University of Montreal

A) INFORMATION TO PARTICIPANTS

1. Research Objectives.

This project aims to evaluate your attitudes and feelings towards yourself and the social world, in relation with the results of the 2016 election and the newly elected Trump administration.

2. Participation in this research.

This survey is the second part of a two-part study. Your participation consists in answering two questionnaires. We believe that answering this second questionnaire should take about 15 minutes. Nonetheless, you can take as much time as you want to fill out this questionnaire. Please base your answers on your personal experiences. There are no right or wrong answers. We want to know what you think and how you feel. You will be compensated 1,50 pounds for your participation in this first survey.

3. Confidentiality, disclosure or anonymity of information.

Your participation in this study is completely anonymous. No information that could identify you in one way or another will be published. Data will be analyzed in a general rather than in an individual manner.

4. Advantages and disadvantages.

By participating in this research, you will contribute to the advancement of knowledge in social psychology. In addition, your participation will also give you the opportunity to get to know yourself personally. However, it is possible that your participation in this study raises thoughts or memories that are moving or unpleasant. If this happens, do not hesitate to contact the research agent. If appropriate, he/she can refer you to a person that could help you.

5. Right of withdrawal.

Your participation in this research is entirely voluntary. You are free to withdraw at any time, without any fear of future retaliation.

B) CONSENT.

I know that participation in this study is voluntary and that I may refuse to participate or withdraw at any time without penalty. Also, if there are any questions I prefer not to answer, I know that I may leave them blank. I understand that my responses will be kept strictly

confidential and will only be identifiable by an identification number that I will create. I am aware that my data will be used only for research and teaching purposes and only investigators associated with this study will have access to my responses. I understand that participation in this study does not oblige me to participate in the second part of the study. I understand that the data from this survey would be linked to my data from a second survey via my identification number.

Engagement of the Researcher

I explained to the participant the conditions of participating in the research project. I answered to the best of my knowledge to the participant's questions and I made sure he understood. I am committed to, along with the research team, to respect what has been agreed upon in this Information and Consent Form.

If you have any questions or suggestions with respect to this research, please contact Melissa Stawski (Department of Psychology, University of Montreal, Canada) by phone at (514) 343-6111 ext. XXXX or by email: melissa.stawski@umontreal.ca

All complaints in relation to this project can also be provided to the Ombudsman of the University of Montreal, by phone at (514) 343-2100 or by email: ombudsman@umontreal.ca.

Thank you again for your participation in this study.

- I agree
- I disagree

Annexe E : Formulaire de consentement temps 1

(Article 2, étude 2)

Information and Consent Form

Researcher: Melissa Stawski, University of Montreal

Research Director: Roxane de la Sablonnière, Ph. D., University of Montreal

A) INFORMATION TO PARTICIPANTS

1. Research Objectives.

This project aims to evaluate your attitudes and feelings towards yourself and the social world, in relation with newly elected government.

2. Participation in this research.

This survey is the first part of a four-part study. Your participation consists in answering two questionnaires. We believe that answering this first questionnaire should take about 15 minutes. Nonetheless, you can take as much time as you want to fill out this questionnaire. Please base your answers on your personal experiences. There are no right or wrong answers. We want to know what you think and how you feel. You will be compensated 1,5 pounds for your participation in this first survey.

3. Confidentiality, disclosure or anonymity of information.

Your participation in this study is completely anonymous. No information that could identify you in one way or another will be published. Data will be analyzed in a general rather than in an individual manner.

4. Advantages and disadvantages.

By participating in this research, you will contribute to the advancement of knowledge in social psychology. In addition, your participation will also give you the opportunity to get to know yourself personally. However, it is possible that your participation in this study raises thoughts or memories that are moving or unpleasant. If this happens, do not hesitate to contact the research agent. If appropriate, he/she can refer you to a person that could help you.

5. Right of withdrawal.

Your participation in this research is entirely voluntary. You are free to withdraw at any time, without any fear of future retaliation.

B) CONSENT

I know that participation in this study is voluntary and that I may refuse to participate or withdraw at any time without penalty. Also, if there are any questions I prefer not to answer, I know that I may leave them blank. I understand that my responses will be kept strictly

confidential and will only be identifiable by an identification number that I will create. I am aware that my data will be used only for research and teaching purposes and only investigators associated with this study will have access to my responses. I understand that participation in this study does not oblige me to participate in the second part of the study. I understand that the data from this survey would be linked to my data from a second survey via my identification number.

Engagement of the Researcher

I explained to the participant the conditions of participating in the research project. I answered to the best of my knowledge to the participant's questions and I made sure he understood. I am committed to, along with the research team, to respect what has been agreed upon in this Information and Consent Form.

If you have any questions or suggestions with respect to this research, please contact Melissa Stawski (Department of Psychology, University of Montreal, Canada) by phone at (514) 343-6111 ext. XXXX or by email: melissa.stawski@umontreal.ca

All complaints in relation to this project can also be provided to the Ombudsman of the University of Montreal, by phone at (514) 343-2100 or by email: ombudsman@umontreal.ca.

Thank you again for your participation in this study.

- I agree
- I disagree

Annexe F : Formulaire de consentement temps 2

(Article 2, étude 2)

Information and Consent Form

Researcher: Melissa Stawski, University of Montreal

Research Director: Roxane de la Sablonnière, Ph. D., University of Montreal

A) INFORMATION TO PARTICIPANTS

1. Research Objectives.

This project aims to evaluate your attitudes and feelings towards yourself and the social world, in relation with the results of the 2016 election and the newly elected Trump administration.

2. Participation in this research.

This survey is the second part of a four-part study. Your participation consists in answering 4 questionnaires. We believe that answering this second questionnaire should take about 15 minutes. Nonetheless, you can take as much time as you want to fill out this questionnaire. Please base your answers on your personal experiences. There are no right or wrong answers. We want to know what you think and how you feel. You will be compensated 1,50 pounds for your participation in this first survey.

3. Confidentiality, disclosure or anonymity of information.

Your participation in this study is completely anonymous. No information that could identify you in one way or another will be published. Data will be analyzed in a general rather than in an individual manner.

4. Advantages and disadvantages.

By participating in this research, you will contribute to the advancement of knowledge in social psychology. In addition, your participation will also give you the opportunity to get to know yourself personally. However, it is possible that your participation in this study raises thoughts or memories that are moving or unpleasant. If this happens, do not hesitate to contact the research agent. If appropriate, he/she can refer you to a person that could help you.

5. Right of withdrawal.

Your participation in this research is entirely voluntary. You are free to withdraw at any time, without any fear of future retaliation.

B) CONSENT.

I know that participation in this study is voluntary and that I may refuse to participate or withdraw at any time without penalty. Also, if there are any questions I prefer not to answer, I know that I may leave them blank. I understand that my responses will be kept strictly

confidential and will only be identifiable by an identification number that I will create. I am aware that my data will be used only for research and teaching purposes and only investigators associated with this study will have access to my responses. I understand that participation in this study does not oblige me to participate in the second part of the study. I understand that the data from this survey would be linked to my data from a second survey via my identification number.

Engagement of the researcher

I explained to the participant the conditions of participating in the research project. I answered to the best of my knowledge to the participant's questions and I made sure he understood. I am committed to, along with the research team, to respect what has been agreed upon in this Information and Consent Form.

If you have any questions or suggestions with respect to this research, please contact Melissa Stawski (Department of Psychology, University of Montreal, Canada) by phone at (514) 343-6111 ext. XXXX or by email: melissa.stawski@umontreal.ca

All complaints in relation to this project can also be provided to the Ombudsman of the University of Montreal, by phone at (514) 343-2100 or by email: ombudsman@umontreal.ca.

Thank you again for your participation in this study.

- I agree
- I disagree

Annexe G : Instructions aux participants — Groupe contrôle

(Article 1, études 1 et 3)

Instructions A

« Merci de vous être déplacés pour participer à cette étude. J'aimerais aussi vous remercier d'avoir répondu au questionnaire en ligne. Selon vos réponses, vous avez des caractéristiques communes — c'est la raison pour laquelle vous avez été regroupés ensemble.

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les perceptions de soi lors de travaux en groupe, plus précisément, dans une lors de travail dans une organisation. Dans le cadre de cette étude, vous aurez à remplir deux courts questionnaires et à construire un module de Lego. Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires. Vous êtes comme des employés d'une compagnie d'assemblage de Lego.

Comme vous le savez déjà, il y a des personnes de l'autre côté du miroir. Ces personnes sont des évaluateurs qui vont évaluer votre travail. Les critères évalués sont la collaboration et l'esprit d'équipe. Ils évalueront aussi le module Lego que vous construirez, selon la qualité de la construction et l'aspect esthétique de la construction. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.

Vous pouvez débiter la construction du module Lego. Vous avez 40 minutes pour effectuer la tâche. Pendant que vous travaillez, vous devrez vous trouver un nom d'équipe — vous en aurez besoin plus tard. Est-ce qu'il y a des questions ?

Réponses de l'expérimentateur aux questions :

Sur les critères, dire : *“Les critères évalués sont la collaboration et l'esprit d'équipe. Ils évalueront aussi le module Lego que vous construirez, selon la qualité de la construction et l'aspect esthétique de la construction. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.”*

Sur les questionnaires, dire : *“Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires.”*

Toute autre question, dire : *“Je n'ai pas d'autres instructions à donner”.*

Je vais devoir vous quitter quelques minutes pour aller donner les instructions à un autre groupe. S'il y a quoi que ce soit entre temps, vous pouvez faire signe aux évaluateurs qui vous voient et vous entendent. »

L'expérimentateur quitte la pièce et va dans la salle à double miroir. Il revient dans la pièce 12 minutes plus tard. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de GAUCHE.

« Je vais interrompre votre travail quelques minutes. Je vais vous demander de remplir le premier questionnaire. Il est important que vous le remplissiez individuellement. »

Lorsque tous les participants sont de retour à la table de Lego depuis 1 minute, retourner dans la pièce.

Vérifier que tous les questionnaires sont soumis. Le cas échéant, une page de confirmation est affichée. Si le questionnaire n'est pas soumis, le faire.

Ensuite, l'expérimentateur dit aux participants :

« Je vous remercie. Les critères d'évaluation de la tâche de Lego demeurent les mêmes. Les critères évalués sont la collaboration et l'esprit d'équipe. Ils évalueront aussi le module Lego que vous construirez, selon la qualité de la construction et l'aspect esthétique de la construction. La performance de votre groupe sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche. »

Les participants poursuivent la tâche pendant 7 minutes. L'expérimentateur quitte la pièce et revient au bout des 7 minutes. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de DROITE.

« Je vais interrompre votre travail encore une fois. J'aimerais que vous répondiez au second questionnaire. »

Lorsque les participants ont terminé et sont de retour à la table de travail, l'expérimentateur retourne dans la pièce et débriefe les participants.

Annexe H : Instructions aux participants — Groupe expérimental

(Article 1, études 1 et 3)

Instructions B

« Merci de vous être déplacés pour participer à cette étude. J'aimerais aussi vous remercier d'avoir répondu au questionnaire en ligne. Selon vos réponses, vous avez des caractéristiques communes — c'est la raison pour laquelle vous avez été regroupés ensemble.

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les perceptions de soi lors de travaux en groupe, plus précisément, dans une lors de travail dans une organisation. Dans le cadre de cette étude, vous aurez à remplir deux courts questionnaires et à construire un module de Lego. Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires. Vous êtes comme des employés d'une compagnie d'assemblage de Lego.

Comme vous le savez déjà, il y a des personnes de l'autre côté du miroir. Ces personnes sont des évaluateurs qui vont évaluer votre travail. Les critères évalués sont la collaboration et l'esprit d'équipe. Ils évalueront aussi le module Lego que vous construirez, selon la qualité de la construction et l'aspect esthétique de la construction. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.

Vous pouvez débiter la construction du module Lego. Vous avez 40 minutes pour effectuer la tâche. Pendant que vous travaillez, vous devrez vous trouver un nom d'équipe — vous en aurez besoin plus tard. Est-ce qu'il y a des questions ?

Réponses de l'expérimentateur aux questions :

Sur les critères, dire : *“Les critères évalués sont la collaboration et l'esprit d'équipe. Ils évalueront aussi le module Lego que vous construirez, selon la qualité de la construction et l'aspect esthétique de la construction. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.”*

Sur les questionnaires, dire : *“Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires.”*

Toute autre question, dire : *“Je n'ai pas d'autres instructions à donner”.*

Je vais devoir vous quitter quelques minutes pour aller donner les instructions à un autre groupe. S'il y a quoi que ce soit entre temps, vous pouvez faire signe aux évaluateurs qui vous voient et vous entendent. »

L'expérimentateur quitte la pièce et va dans la salle à double miroir. Il revient dans la pièce 12 minutes plus tard. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de GAUCHE.

« Je vais interrompre votre travail quelques minutes. Je vais vous demander de remplir le premier questionnaire. Il est important que vous le remplissiez individuellement. »

Lorsque tous les participants sont de retour à la table de Lego depuis 1 minute, retourner dans la pièce.

Vérifier que tous les questionnaires sont soumis. Le cas échéant, une page de confirmation est affichée. Si le questionnaire n'est pas soumis, le faire.

Ensuite, l'expérimentateur dit aux participants :

« Je vous remercie. Les évaluateurs changent les critères d'évaluation de la tâche de Lego. Nous allons ramasser ces Legos. »

L'expérimentateur ramasse les Legos servant à la construction collective et distribue les nouveaux Legos (1 sac par participant).

Mettre les modules complétés sur le chariot, sans les endommager ou les défaire. Emmener le chariot en quittant.

« Les évaluateurs vont observer votre contribution individuelle au module Lego. Les critères d'évaluation sont la débrouillardise et l'autonomie. Ils évalueront aussi le module Lego que vous construirez, selon la qualité de la construction et l'aspect esthétique de la construction. Votre performance sera évaluée et classée selon ces critères, du meilleur au pire. »

Les participants poursuivent la tâche pendant 7 minutes. L'expérimentateur quitte la pièce et revient au bout des 7 minutes. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de DROITE.

« Je vais interrompre votre travail encore une fois. J'aimerais que vous répondiez au second questionnaire. »

Lorsque les participants ont terminé et sont de retour à la table de travail, retourner dans la pièce. Débriefing les participants.

Annexe I : Instructions aux participants — Groupe contrôle

(Article 1, étude 2)

Instructions aux participants A

« Merci de vous être déplacés pour participer à cette étude. J'aimerais aussi vous remercier d'avoir répondu au questionnaire en ligne. Selon vos réponses, vous avez des caractéristiques communes — c'est la raison pour laquelle vous avez été regroupés ensemble.

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les perceptions de soi lors de travaux en groupe, plus précisément, dans une lors de travail dans une organisation. Dans le cadre de cette étude, vous aurez à remplir deux courts questionnaires et à construire un module de Lego. Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires. Vous êtes comme des employés d'une compagnie d'assemblage de Lego.

Comme vous le savez déjà, il y a des personnes de l'autre côté du miroir. Ces personnes sont des évaluateurs qui vont évaluer votre travail. Votre objectif est d'être efficient. Ils vont évaluer le nombre d'étapes complétées dans le livret. Ils vont aussi évaluer la qualité de la construction et son aspect esthétique. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.

Vous pouvez débiter la construction du module Lego. Vous avez 40 minutes pour effectuer la tâche. Pendant que vous travaillez, vous devrez vous trouver un nom d'équipe — vous en aurez besoin plus tard. Est-ce qu'il y a des questions ?

Réponses de l'expérimentateur aux questions :

Sur les critères, dire : *“Votre objectif est d'être efficient. Les critères évalués sont nombre d'étapes complétées dans le livret, la qualité de la construction et son aspect esthétique. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.”*

Sur les questionnaires, dire : *“Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires.”*

Toute autre question, dire : *“Je n'ai pas d'autres instructions à donner”.*

Je dois maintenant vous quitter quelques minutes pour aller donner les instructions à un autre groupe. S'il y a quoi que ce soit entre temps, vous pouvez faire signe aux évaluateurs qui vous voient et vous entendent. »

L'expérimentateur quitte la pièce et va dans la salle à double miroir et revient dans la pièce 12 minutes plus tard. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de GAUCHE.

« Je vais interrompre votre travail quelques minutes. Je vais vous demander de remplir le premier questionnaire. Il est important que vous le remplissiez individuellement. »

Lorsque tous les participants sont de retour à la table de Lego depuis 1 minute, retourner dans la pièce. Vérifier que tous les questionnaires sont soumis. Le cas échéant, une page de confirmation est affichée. Si le questionnaire n'est pas soumis, le faire.

Ensuite, l'expérimentateur dit aux participants :

« Les critères d'évaluation demeurent les mêmes. Votre objectif est d'être efficient. Les évaluateurs vont évaluer le nombre d'étapes complétées dans le livret. Ils vont aussi évaluer la qualité de la construction et son aspect esthétique. Votre performance sera évaluée selon ces critères et comparée à celle d'un autre groupe. »

Les participants poursuivent la tâche pendant 7 minutes. L'expérimentateur quitte la pièce et revient au bout des 7 minutes. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de DROITE.

« Je vais interrompre votre travail encore une fois. J'aimerais que vous répondiez au second questionnaire. »

Lorsque les participants ont terminé et sont de retour à la table de travail, retourner dans la pièce. Débriefing les participants.

Annexe J : Instructions aux participants — Groupe expérimental

(Article 1, étude 2)

Instructions aux participants B

« Merci de vous être déplacés pour participer à cette étude. J'aimerais aussi vous remercier d'avoir répondu au questionnaire en ligne. Selon vos réponses, vous avez des caractéristiques communes — c'est la raison pour laquelle vous avez été regroupés ensemble.

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les perceptions de soi lors de travaux en groupe, plus précisément, dans une lors de travail dans une organisation. Dans le cadre de cette étude, vous aurez à remplir deux courts questionnaires et à construire un module de Lego. Vous êtes comme des employés d'une compagnie d'assemblage de Lego.

Comme vous le savez déjà, il y a des personnes de l'autre côté du miroir. Ces personnes sont des évaluateurs qui vont évaluer votre travail. Votre objectif est d'être efficient. Ils vont évaluer le nombre d'étapes complétées dans le livret. Ils vont aussi évaluer la qualité de la construction et son aspect esthétique. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.

Vous pouvez débiter la construction du module Lego. Vous avez 40 minutes pour effectuer la tâche. Pendant que vous travaillez, vous devrez vous trouver un nom d'équipe — vous en aurez besoin plus tard. Est-ce qu'il y a des questions ?

Réponses de l'expérimentateur aux questions :

Sur les critères, dire : « *“Votre objectif est d'être efficient. Les critères évalués sont le nombre d'étapes complétées dans le livret, la qualité de la construction et son aspect esthétique. La performance de votre groupe sur ces critères sera comparée à celles d'un autre groupe qui effectue la même tâche.”*

Sur les questionnaires, dire : « *“Je vais venir vous dire à quel moment remplir les questionnaires.”*

Toute autre question, dire : « *“Je n'ai pas d'autres instructions à donner”.*

Je dois maintenant vous quitter quelques minutes pour aller donner les instructions à un autre groupe. S'il y a quoi que ce soit entre temps, vous pouvez faire signe aux évaluateurs qui vous voient et vous entendent. »

L'expérimentateur quitte la pièce et va dans la salle à double miroir et revient dans la pièce 12 minutes plus tard. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de GAUCHE.

« Je vais interrompre votre travail quelques minutes. Je vais vous demander de remplir le premier questionnaire. Il est important que vous le remplissiez individuellement. »

Lorsque tous les participants sont de retour à la table de Lego depuis 1 minute, retourner dans la pièce. Vérifier que tous les questionnaires sont soumis. Le cas échéant, une page de confirmation est affichée. Si le questionnaire n'est pas soumis, le faire.

Ensuite, l'expérimentateur dit aux participants :

« Les évaluateurs changent les critères d'évaluation de la tâche de Lego. Nous allons ramasser ces Legos. »

L'expérimentateur ramasse les Legos servant à la première construction et distribue de nouveaux Legos (redonner le nombre identique de boîtes qu'il y avait au départ).

Mettre les modules complétés sur le chariot, sans les endommager ou les défaire. Emmener le chariot en quittant.

« Votre objectif est d'être innovateur. Les évaluateurs vont évaluer la créativité de votre module Lego. Ils vont aussi évaluer la qualité de la construction et son aspect esthétique. Votre performance sera évaluée selon ces critères et comparée à celle d'un autre groupe. »

Les participants poursuivent la tâche pendant 7 minutes. L'expérimentateur quitte la pièce et revient au bout des 7 minutes. Vérifier que tous les ordinateurs ne sont plus sur veille et que la page affichée est le questionnaire de DROITE.

« Je vais interrompre votre travail encore une fois. J'aimerais que vous répondiez au second questionnaire. »

Lorsque les participants ont terminé et sont de retour à la table de travail, retourner dans la pièce. Débriefing les participants.

Annexe K : Instructions pour le débriefing des participants

(Article 1, études 1 à 3)

INTRODUCTION

Vous pouvez personnaliser le contenu. L'important est de couvrir tous les points et de répondre aux questions.

« Comme vous le savez, lors d'une expérience en laboratoire, l'on évite de vous divulguer les hypothèses au départ pour ne pas influencer vos réponses et que l'on ait des résultats parce que vous voulez me faire plaisir. Alors selon vous, quelles étaient les hypothèses ? » Laisser chaque personne répondre.

HYPOTHÈSES

*« Comme vous le saviez déjà, cette étude avait pour but général de connaître le rôle du travail en groupe sur les perceptions de soi. Plus spécifiquement, nous sommes intéressés à la clarté de l'identité collective, qui consiste en "à quel point la perception qu'on a de nous-mêmes comme membre de notre groupe est claire". Une identité collective peu claire consisterait en une personne qui se questionne par rapport à qui elle comme membre de son groupe (**donner un exemple utilisant les programmes d'études des participants**). On se penche sur la clarté de l'identité collective parce que c'est relié au bien-être et à l'estime de soi.*

Encore plus spécifiquement, nous voulions savoir l'effet d'un changement de valeurs du groupe sur la clarté de l'identité collective. Il était attendu que les personnes qui subissent un changement de valeurs du groupe aient moins de clarté liée à leur identité du groupe à la suite du changement. Les personnes qui ne subissent pas de changement de valeurs du groupe n'auraient pas de baisse de clarté liée à leur identité de groupe. »

Condition contrôle :

« Vous étiez dans le groupe contrôle, donc, vous n'avez pas subi de changement de valeurs et il n'était pas attendu que vous ayez une diminution de clarté de l'identité collective liée à votre groupe Lego. »

Condition expérimentale :

« Vous étiez dans le groupe expérimental, donc, vous avez subi un changement et il était attendu que vous ayez une diminution de la clarté de l'identité collective liée à votre groupe Lego. »

DÉCEPTION

« Faire des études qui portent sur le changement organisationnel en milieu naturel est très difficile. Cette expérimentation visait à simuler un changement organisationnel en laboratoire. Pour ce faire, il y a eu deux étapes.

La première étape visait à créer un groupe, un groupe social. Il y a des moyens de créer des groupes sociaux en laboratoire, tel que démontré dans la littérature. Une des manières est de dire aux personnes qu'ils ont des caractéristiques similaires et leur donner une tâche collective. Aussi, de dire aux individus qu'il y a un autre group auquel ils sont comparés stimule la création d'une identité collective. »

- *« On vous avait dit que vous aviez été appariés selon vos réponses aux questionnaires en ligne, parce que vous aviez des caractéristiques similaires. Nous vous avons dit ceci pour favoriser la création d'un groupe. Réellement, nous n'avons pas encore vérifié vos réponses. Vous avez été appariés selon vos disponibilités et de manière aléatoire. »*
- *« Votre performance n'a pas été évaluée et donc, n'est pas comparée à celle d'un autre groupe. Les assistants de l'autre côté du miroir ont comme l'unique tâche d'aider avec le déroulement de l'expérience, par exemple, préparer le matériel. Il y a d'autres groupes, mais aucun qui se déroule en même temps que le vôtre. »*

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

« Puisqu'on ne vous avait pas tout dévoilé avant votre participation, j'ai un second formulaire de consentement à vous faire signer, pour indiquer que vous consentez à conserver votre participation. Vous avez le droit de ne pas le signer et même, de retirer votre participation plus tard si vous souhaitez. Le formulaire de consentement que je vous remets tout ce que je viens de vous dire. Vous pouvez prendre quelques minutes pour le lire. »

S'assurer qu'ils signent la deuxième feuille et leur laisser la première.

Annexe L : Mesures (Article 1, études 1 à 3)

Clarté de l'identité du groupe d'assemblage Lego

(adapté de Usborne & Taylor, 2010)

Veillez réfléchir à votre groupe d'assemblage de Lego. Indiquez à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Fortement en désaccord		Un peu en désaccord		Ni en accord, ni en désaccord		Un peu en accord		Fortement en accord		
1. J'ai souvent des visions contradictoires de mon groupe d'assemblage de Lego.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Mon opinion par rapport à mon groupe d'assemblage de Lego change d'un moment à l'autre.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Je passe beaucoup de temps à me demander quel type de gens font partie de mon groupe d'assemblage de Lego.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. J'ai parfois l'impression que mon groupe d'assemblage de Lego n'est pas vraiment le groupe qu'il semble être.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. J'ai parfois l'impression de mieux connaître autres groupes que mon propre groupe d'assemblage de Lego.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. La vision que j'ai de mon groupe d'assemblage de Lego semble changer très fréquemment.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Si on me demandait de décrire mon groupe d'assemblage de Lego, ma description serait différente d'un moment à l'autre.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. En général, j'ai une vision claire de ce que mon groupe d'assemblage de Lego est.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Perception du changement

(adapté de PCS : de la Sablonnière & French Bourgeois, 2016 ; French Bourgeois, Khadim, & de la Sablonnière, 2016)

Les questions suivantes portent sur les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego. Veuillez lire les questions attentivement et répondre selon votre perception des changements que vit votre groupe d'assemblage de Lego.

1. Pensez-vous que les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego sont positifs ou négatifs ?										
Très négatifs			Ni positifs, ni négatifs					Très positifs		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Pensez-vous que les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego entraînent peu, ou de nombreux changements ?										
Très peu			Ni peu, ni nombreux					Très nombreux		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Pensez-vous que les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego sont lents ou rapides ?										
Très lents			Ni lents, ni rapides					Très rapides		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Pensez-vous que les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego auront un impact faible ou grand ?										
Très faible			Ni faible, ni grand					Très grand		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Pensez-vous que les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego sont de petite ou de grande amplitude ?										
Très petite			Ni petite, ni grande					Très grande		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. À quel point les changements associés à votre groupe d'assemblage de Lego vous affectent-ils personnellement ?										
Pas du tout			Un peu					Beaucoup		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Annexe M : Mesures (Article 2, étude 1)

Clarté de l'identité américaine

(adapté de Usborne & Taylor, 2010)

We would like you to think about Americans and respond to the following statements on the basis of how you feel about being American.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Strongly disagree			Neither agree nor disagree						Strongly agree		
1. My beliefs about being American often conflict with one another.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. On one day I might have an opinion about Americans and on another day, I might have a different opinion.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. I spend a lot of time wondering about what kind of people make up the Americans as a group.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Sometimes I feel that Americans are not really what they appear to be.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Sometimes I think I know other cultural groups better than I know Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. My beliefs about Americans seem to change very frequently.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. If I were asked to describe Americans, my description might end up being different from one day to another day.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. In general, I have a clear sense of who Americans are and what Americans are.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Comparaisons temporelles

(adapté de Dambrun et al., 2006 ; de la Sablonnière, Tougas, & Lortie-Lussier, 2009 ; Tougas, de la Sablonnière, Lagacé, & Kokum, 2003)

*In order to have a better idea of one's situation, individuals typically compare their group's situation to what it was in the past. **We would like you to think about America under the Obama administration and compare it to America's current situation under the newly elected Trump administration.***

1. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the treatment of racial and ethnic minorities the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Compared to the Obama administration, is the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with health care the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with health care worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with health care ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with future terrorists attacks the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with future terrorist attacks worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with future terrorist attacks ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with trade policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with special interest influence the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with special interest influence worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with special interest influence ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with immigration the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

20. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with immigration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with immigration ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with foreign policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

25. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with gun policy the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with gun policy worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

27. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with gun policy ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

28. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with rising crime rates the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with rising crime rates worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

30. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with rising crime rates ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

31. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

32. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

33. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

34. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

35. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the condition of the environment ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

37. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

38. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

39. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

40. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with abortion the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

41. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with abortion worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

42. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with abortion ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

43. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with racism the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

44. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with racism worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

45. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with racism ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

46. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with education the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

47. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with education worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

48. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with education ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

49. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

50. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

51. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

52. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with sexism the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

53. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with sexism worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

54. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with sexism ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

55. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

56. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

57. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comparaisons sociales

(adapté de Dambrun et al., 2006 ; de la Sablonnière, Tougas, & Lortie-Lussier, 2009 ; Tougas, de la Sablonnière, Lagacé, & Kokum, 2003)

In order to have a better idea of one's situation, individuals typically compare their group's situation to other groups. The United States and Canada share geographic proximity as well as a similar cultural heritage. We would like you to think about Canada's situation and compare it to America's current situation under the newly elected Trump administration.

1. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Compared to Canada, how satisfied are you of way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the treatment of racial and ethnic minorities the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Compared to Canada, is the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Compared to Canada, how satisfied are you of the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with health care the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with health care worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with health care ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with future terrorist attacks the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with future terrorist attacks worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with future terrorist attacks ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions worse or better?										
Worse				Neither better, nor worse			Better			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with trade policy decisions ?										
Dissatisfied				Neither satisfied, nor dissatisfied			Satisfied			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with special interest influence the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with special interest influence worse or better?										
Worse				Neither better, nor worse			Better			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with special interest influence ?										
Dissatisfied				Neither satisfied, nor dissatisfied			Satisfied			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with immigration the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

20. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with immigration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with immigration ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with foreign policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

25. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with gun policy the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with gun policy worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

27. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with gun policy ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

28. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with rising crime rates the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with rising crime rates worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

30. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with rising crime rates ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

31. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

32. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

33. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

34. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

35. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the condition of the environment ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

37. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

38. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

39. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

40. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with abortion the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

41. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **abortion** worse or better?

Neither better, nor worse										
Worse								Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

42. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with **abortion**?

Neither satisfied, nor dissatisfied										
Dissatisfied								Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

43. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **racism** the same or different?

The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

44. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **racism** worse or better?

Neither better, nor worse										
Worse								Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

45. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with **racism**?

Neither satisfied, nor dissatisfied										
Dissatisfied								Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

46. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **education** the same or different?

The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

47. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **education** worse or better?

Neither better, nor worse										
Worse								Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

48. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with education ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

49. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

50. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

51. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

52. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with sexism the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

53. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with sexism worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

54. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with sexism ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

55. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

56. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

57. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Annexe N : Mesures (Article 2, étude 2)

Clarté de l'identité américaine

(adapté de Usborne & Taylor, 2010)

We would like you to think about Americans and respond to the following statements on the basis of how you feel about being American.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Strongly disagree			Neither agree nor disagree						Strongly agree		
1. My beliefs about being American often conflict with one another.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. On one day I might have an opinion about Americans and on another day, I might have a different opinion.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. I spend a lot of time wondering about what kind of people make up the Americans as a group.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Sometimes I feel that Americans are not really what they appear to be.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Sometimes I think I know other cultural groups better than I know Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. My beliefs about Americans seem to change very frequently.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. If I were asked to describe Americans, my description might end up being different from one day to another day.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. In general, I have a clear sense of who Americans are and what Americans are.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Alignement personnel aux partis politiques

Do you consider yourself a Democrat or a Republican?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Definitely false		Probably false		Neither true nor false			Probably true		Definitely true	

1. I consider myself a Democrat.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. I consider myself a Republican.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comparaisons temporelles

(adapté de Dambrun et al., 2006 ; de la Sablonnière, Tougas, & Lortie-Lussier, 2009 ; Tougas, de la Sablonnière, Lagacé, & Kokum, 2003)

*In order to have a better idea of one's situation, individuals typically compare their group's situation to what it was in the past. **We would like you to think about America under the Obama administration and compare it to America's current situation under the newly elected Trump administration.***

1. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the treatment of racial and ethnic minorities the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Compared to the Obama administration, is the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with health care the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with health care worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with health care ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with future terrorists attacks the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with future terrorist attacks worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with future terrorist attacks ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with trade policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with special interest influence the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with special interest influence worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with special interest influence ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with immigration the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

20. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with immigration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with immigration ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with foreign policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

25. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with gun policy the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with gun policy worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

27. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with gun policy ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

28. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with rising crime rates the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with rising crime rates worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

30. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with rising crime rates ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

31. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

32. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

33. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

34. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

35. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the condition of the environment ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

37. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

38. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

39. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

40. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with abortion the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

41. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with abortion worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

42. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with abortion ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

43. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with racism the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

44. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with racism worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

45. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with racism ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

46. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with education the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

47. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with education worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

48. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with education ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

49. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

50. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

51. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

52. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with sexism the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

53. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with sexism worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

54. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with sexism ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

55. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

56. Compared to the Obama administration, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

57. Compared to the Obama administration, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comparaisons sociales

(adapté de Dambrun et al., 2006 ; de la Sablonnière, Tougas, & Lortie-Lussier, 2009 ; Tougas, de la Sablonnière, Lagacé, & Kokum, 2003)

In order to have a better idea of one's situation, individuals typically compare their group's situation to other groups. The United States and Canada share geographic proximity as well as a similar cultural heritage. We would like you to think about Canada's situation and compare it to America's current situation under the newly elected Trump administration.

1. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Compared to Canada, how satisfied are you of way the Trump administration deals with the economic conditions of Americans?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the treatment of racial and ethnic minorities the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Compared to Canada, is the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Compared to Canada, how satisfied are you of the treatment of racial and ethnic minorities under the Trump administration?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with health care the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with health care worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with health care ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with future terrorist attacks the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with future terrorist attacks worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with future terrorist attacks ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with trade policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with trade policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with special interest influence the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with special interest influence worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with special interest influence ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with immigration the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

20. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with immigration worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with immigration ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with foreign policy decisions worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with foreign policy decisions ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

25. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with gun policy the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with gun policy worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

27. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with gun policy ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

28. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with rising crime rates the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with rising crime rates worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

30. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with rising crime rates ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

31. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

32. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

33. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the availability of good-paying jobs ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

34. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

35. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the condition of the environment worse or better?										
Worse				Neither better, nor worse			Better			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the condition of the environment ?										
Dissatisfied				Neither satisfied, nor dissatisfied			Satisfied			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

37. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

38. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor worse or better?										
Worse				Neither better, nor worse			Better			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

39. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the gap between rich and poor ?										
Dissatisfied				Neither satisfied, nor dissatisfied			Satisfied			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

40. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with abortion the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

41. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **abortion** worse or better?

Worse											Neither better, nor worse					Better	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							

42. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with **abortion**?

Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied						Satisfied	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

43. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **racism** the same or different?

The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

44. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **racism** worse or better?

Worse				Neither better, nor worse					Better	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

45. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with **racism**?

Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied						Satisfied	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

46. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **education** the same or different?

The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

47. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with **education** worse or better?

Worse				Neither better, nor worse					Better	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

48. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with education ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

49. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

50. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

51. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with job opportunities for all Americans ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

52. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with sexism the same or different?										
The same						Very different				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

53. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with sexism worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

54. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with sexism ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

55. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people the same or different?										
The same					Very different					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

56. Compared to Canada, is the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people worse or better?										
Worse			Neither better, nor worse					Better		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

57. Compared to Canada, how satisfied are you of the way the Trump administration deals with the treatment of LGBT people ?										
Dissatisfied			Neither satisfied, nor dissatisfied					Satisfied		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Identification américaine

(Cameron, 2004)

We would like you to think about Americans and respond to the following statements on the basis of how you feel about being American.

1. I have in lot in common with other Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. I feel strong ties to other Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. I find it difficult to form a bond with other Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. I don't feel a sense of being "connected" with other Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. I really "fit in" with other Americans.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. In a group of other Americans, I really feel that I belong.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. I often think about the fact that I am an American.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Overall, being an American has very little to do with how I feel about myself.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. In general, being an American is an important part of my self-image.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. The fact that I am an American rarely enters my mind.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. I am not usually conscious of the fact that I am an American	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Being an American is an important reflection of who I am.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. In my everyday life, I often think about what it means to be an American.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. In general, I'm glad to be an American	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. I often regret that I am an American	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. I don't feel so good about being an American.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10