

Le contrôle en milieu de travail et la détresse psychologique : le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle¹

Vincent Rousseau, PhD
École de relations industrielles
Université de Montréal

Caroline Aubé, PhD
Service de l'enseignement du management
HEC Montréal

Estelle M. Morin, PhD
Service de l'enseignement du management
HEC Montréal

SOMMAIRE

La notion de contrôle s'avère prépondérante dans l'étude des déterminants de la détresse psychologique. Le contrôle peut être envisagé en fonction de l'organisation du travail (autonomie au travail) ou des caractéristiques personnelles des individus (lieu de contrôle). Dans cette optique, cette étude vise à vérifier (a) l'effet additif de trois facettes de l'autonomie au travail (autonomie procédurale, autonomie temporelle et autonomie face aux critères) et du lieu de contrôle en regard de la détresse psychologique, ainsi que (b) les effets d'interaction entre ces facettes de l'autonomie au travail et le lieu de contrôle. Les résultats obtenus à partir d'un échantillon composé de 249 participants provenant d'un établissement carcéral révèlent que l'autonomie procédurale s'avère davantage reliée à la détresse psychologique que les deux autres facettes de l'autonomie au travail. De plus, l'autonomie procédurale et le lieu de contrôle exercent un effet additif sur la détresse psychologique. Enfin, contrairement à ce qui était attendu, les effets que peuvent avoir l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères sur la détresse psychologique sont estompés lorsque le lieu de contrôle est davantage interne qu'externe.

Mots clés : autonomie au travail, lieu de contrôle, détresse psychologique, effet d'interaction

¹ Nous tenons à remercier le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) de leur contribution financière à la réalisation de cette recherche.

INTRODUCTION

Plusieurs recherches permettent de constater l'importance croissante des problèmes de santé psychologique en milieu de travail (voir la recension de Harnois et Gabriel, 2000). Cette détérioration de l'état de santé psychologique se traduit notamment par une baisse de la productivité et de l'engagement des employés, ainsi que par une augmentation des accidents de travail, des départs volontaires et de l'absentéisme au travail (Danna et Griffin, 1999; Hardy, Woods et Wall, 2003; Marchand, Demers, Durand et Simard, 2003; van Dierendonck, Haynes, Borrill et Stride, 2004). À cet effet, Stephen et Joubert (2001) estiment que les coûts économiques résultant des problèmes de santé psychologique, en termes d'absentéisme, de pertes de productivité et de services de santé, s'élèvent à près de 15 milliards de dollars par année au Canada seulement. De plus, 24% des primes totales des compagnies d'assurance-invalidité canadiennes sont attribuables aux demandes d'indemnisation associées aux absences occasionnées par des problèmes de santé psychologique au travail (Stansfeld, Furher, Shipley et Marmot, 1999).

En vue de prévenir ou de réduire les problèmes de santé psychologique au travail, plusieurs modèles théoriques mettent l'emphase sur la notion de contrôle (ex. : Frese et Zapf, 1994; Karasek et Theorell, 1990; Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson et McGrath, 2004). Le contrôle peut être envisagé en fonction de l'organisation du travail (autonomie au travail) ou des caractéristiques personnelles des individus (lieu de contrôle). Dans cette optique, la présente étude vise à mieux comprendre le rôle de ces deux sources de contrôle en regard d'un indicateur important de la santé psychologique, à savoir la détresse psychologique. Plus spécifiquement, les objectifs de cette recherche consistent à vérifier les effets principaux et additifs de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle en regard de la détresse psychologique, ainsi qu'à vérifier les effets d'interaction entre ces deux sources de contrôle.

La présente étude se déroule dans un milieu carcéral. Dans ce type d'établissement, les employés doivent ponctuellement faire face à divers incidents imprévisibles et potentiellement dangereux, tels que des fouilles de détenus, des émeutes, des bagarres, des voies de faits et des prises d'otages (Bensimon, 2004; Cooke, Baldwin et Howison, 1990; Dowden et Tellier, 2004). Dans un tel contexte, la perception de pouvoir exercer un contrôle sur les événements peut contribuer à prévenir la détresse psychologique. Il existe toutefois peu d'études qui approfondissent les effets de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle sur la santé psychologique en milieu carcéral (Schaufeli et Peeters, 2000).

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE : LE RÔLE DE L'AUTONOMIE AU TRAVAIL ET DU LIEU DE CONTRÔLE

La notion de détresse psychologique regroupe les symptômes négatifs inhérents à la santé psychologique des individus (Ilfeld, 1976; Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998a). Les manifestations les plus courantes sont les réactions anxieuses et dépressives face à la vie, la fatigue, le manque d'énergie, l'irritabilité, les problèmes cognitifs et le repli sur soi. Ainsi, la détresse psychologique ne constitue pas un trouble mental spécifique au même titre que la dépression et l'épuisement professionnel.

Cependant, elle s'avère un facteur prévisionnel important dans l'apparition de troubles mentaux plus sévères, tels que les troubles d'anxiété, la dépression et le syndrome de stress post-traumatique (Kessler, Andrews, Colpe, Hiripi, Mroczek, Norman et al., 2002; Poulin, Lemoine, Poirier et Lambert, 2005).

Selon plusieurs auteurs, un sentiment de contrôle permettrait aux individus de faire face plus efficacement aux difficultés rencontrées (*coping*) et de se sentir moins vulnérables face aux contraintes externes, ce qui en retour diminuerait leur niveau de détresse psychologique (Kelloway et Day, 2005; Semmer, 2000). Deux sources de contrôle sont prises en considération dans cette étude, soit l'autonomie au travail et le lieu de contrôle. Bien que distinctes sur les plans conceptuel et empirique, ces deux sources de contrôle déterminent le niveau d'influence que les individus estiment pouvoir exercer dans leur environnement de travail (Spector, 1988; Terry et Jimmieson, 1999). Toutefois, comparativement au lieu de contrôle qui constitue un trait de personnalité, l'autonomie au travail réfère à l'organisation du travail (Semmer, 2000).

Plusieurs modèles théoriques, tels que le modèle des caractéristiques du travail (Hackman et Oldham, 1976), la théorie de l'action (Frese et Zapf, 1994) et le modèle demandes-contrôle (Karasek, 1979), stipulent que l'accroissement du degré d'autonomie au travail permet d'améliorer plusieurs aspects de la santé psychologique des travailleurs et conséquemment, de diminuer la détresse psychologique. L'autonomie au travail désigne la capacité consentie par l'organisation de prendre certaines décisions concernant la réalisation du travail. En d'autres termes, l'autonomie au travail correspond à la marge discrétionnaire dont dispose l'individu pour faire son travail (Breugh, 1999). Dans leur revue de la documentation, Terry et Jimmieson (1999) rapportent plusieurs recherches qui montrent les relations entre l'autonomie au travail et différents indicateurs de la santé psychologique, tels que l'anxiété, la dépression, la frustration, l'irritabilité et l'épuisement professionnel. Cet effet de l'autonomie au travail sur l'état de santé psychologique peut s'expliquer de plusieurs façons : l'autonomie au travail (a) accroît la capacité de faire face à des conditions aversives dans le milieu de travail, (b) satisfait le besoin d'autonomie des individus, (c) procure un sentiment de responsabilité, (d) permet d'effectuer les activités de travail de différentes façons donnant ainsi de la variété au travail, (e) peut être interprétée comme une forme de reconnaissance et (f) renforce une image de soi positive (Breugh, 1985; Daniels et Guppy, 1994).

L'autonomie au travail est souvent envisagée en tant que concept unidimensionnel (Terry et Jimmieson, 1999). De manière générale, les recherches portent sur un aspect en particulier ou reposent sur un score global de l'autonomie au travail négligeant ainsi de considérer les facettes de l'autonomie au travail de manière distincte. Toutefois, le concept d'autonomie peut être envisagé selon une conception multidimensionnelle, puisque la marge de manœuvre d'un individu peut être limitée à certains aspects précis de son travail. Les travaux de Breugh (1985; 1989; 1999; Breugh et Becker, 1987) mettent en évidence trois grandes facettes de l'autonomie au travail, à savoir l'autonomie procédurale, l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères. Tout d'abord, l'autonomie procédurale concerne le degré auquel les individus peuvent choisir les méthodes et les pratiques à utiliser pour accomplir leurs tâches. Quant à l'autonomie temporelle, elle correspond au degré auquel les individus peuvent contrôler le moment ou la séquence de la

réalisation de leurs différentes activités de travail. Enfin, l'autonomie face aux critères renvoie au degré auquel les individus peuvent modifier ou choisir les critères utilisés pour évaluer leur performance.

Compte tenu que les facettes de l'autonomie au travail concernent des aspects distincts de l'environnement de travail, elles devraient exercer un effet additif en regard de la détresse psychologique. Un effet additif implique que ces trois facettes de l'autonomie au travail sont reliées directement à la détresse psychologique et qu'elles contribuent indépendamment en termes de variance expliquée (Houkes, Janssen, de Jonge et Bakker, 2003). Il convient donc de vérifier si les facettes de l'autonomie au travail peuvent exercer un effet additif sur la détresse psychologique.

Hypothèse 1 : L'autonomie procédurale, l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères exercent un effet additif à l'égard de la détresse psychologique.

Le contrôle peut également être envisagée sous l'angle de la notion de lieu de contrôle qui tire son origine de la théorie de l'apprentissage social (Rotter, 1966). Le lieu de contrôle (*locus of control*) renvoie aux croyances généralisées des individus en regard de l'influence qu'ils peuvent exercer sur leur vie. Plus spécifiquement, Spector (1982) stipule que cette disposition personnelle concerne le degré auquel un individu a tendance à attribuer ce qui lui arrive à des facteurs internes (ex. : les compétences, les efforts, la persévérance) ou à des facteurs externes (ex. : le hasard, l'entourage, les forces divines). Les individus ayant un lieu de contrôle interne estiment qu'ils peuvent exercer une influence sur les renforcements qu'ils obtiennent en manifestant les comportements appropriés, alors que les individus ayant un lieu de contrôle externe considèrent que les renforcements qu'ils reçoivent dépendent de facteurs en dehors de leur contrôle (Kirkcaldy, Shephard et Furnham, 2002). Conséquemment, les individus ayant un lieu de contrôle externe sont moins susceptibles de chercher à agir sur leur environnement que ceux ayant un lieu de contrôle interne. Il est à noter que Spector (1988) a développé une conception du lieu de contrôle spécifiquement adapté au milieu du travail en mettant l'accent sur des événements tels que les promotions, les augmentations de salaire et les mesures disciplinaires. Les résultats de son étude indiquent que la mesure du lieu de contrôle au travail (*Work Locus of Control Scale*, WLCS) est davantage appropriée aux recherches réalisées en milieu organisationnel que les mesures génériques du lieu de contrôle, dont celle de Rotter (1966).

L'effet du lieu de contrôle sur la détresse psychologique peut s'expliquer par la nature des croyances entretenues par les individus à l'égard de leur rôle personnel dans l'obtention des renforcements ou l'évitement des punitions (Daniels et Guppy, 1994). En fait, les individus ayant un lieu de contrôle interne sont davantage disposés à adopter les comportements qui leur permettent de surmonter les conditions aversives, ce qui est susceptible de réduire leur détresse psychologique (Krause et Stryker, 1984; Marks, 1998). Quant aux individus ayant un lieu de contrôle externe, ils sont moins portés à changer leurs comportements pour faire face aux situations aversives, ce qui peut à la longue accroître leur niveau de détresse psychologique. De même, les individus ayant un lieu de contrôle interne ont davantage tendance à entretenir des émotions et des sentiments positifs à leur propre égard que ceux ayant un lieu de contrôle externe (Marks, 1998). Sur le plan

empirique, plusieurs recherches corroborent que plus le lieu de contrôle est externe, moins l'état de santé psychologique est bon (Bond et Bunce, 2003; Daniels et Guppy, 1994; Muhonen et Torkelson, 2004; Spector, Cooper, Sanchez, O'Driscoll, Sparks, Bernin et al., 2002; Spector et O'Connell, 1994).

Compte tenu que l'autonomie au travail et le lieu de contrôle se distinguent sur les plans conceptuel et empirique (Spector, 1988), il convient de vérifier s'ils peuvent exercer un effet additif en regard de la détresse psychologique.

Hypothèse 2 : Les facettes de l'autonomie au travail et le lieu de contrôle exercent un effet additif à l'égard de la détresse psychologique.

EFFETS D'INTERACTION DE L'AUTONOMIE AU TRAVAIL ET DU LIEU DE CONTRÔLE

Selon la théorie de l'adéquation entre la personne et son environnement (*person-environment fit theory*; Caplan, 1987; Caplan et Harrison, 1993; Edwards, 1991), les réactions affectives, cognitives et comportementales des individus dépendent de l'interaction entre leurs dispositions personnelles et les caractéristiques de l'environnement. Plus spécifiquement, cette théorie stipule que les individus gagnent à travailler dans un environnement compatible avec leurs caractéristiques individuelles. Dans cette optique, le lieu de contrôle et l'autonomie au travail sont susceptibles d'interagir dans la prédiction de la détresse psychologique (Terry et Jimmieson, 1999). En effet, les individus dont le lieu de contrôle est davantage interne considèrent qu'ils peuvent exercer une influence sur ce qui leur arrive et sont donc plus disposés à faire preuve d'autonomie dans leur travail (Daniels et Guppy, 1994; Parkes, 1991), ce qui devrait avoir pour effet d'amplifier l'effet de l'autonomie au travail sur la détresse psychologique. Les individus ayant un lieu de contrôle davantage externe jugent, pour leur part, que les événements qui leur arrivent sont causés par les autres ou la chance, ce qui implique qu'ils sont moins portés à vouloir assumer un niveau élevé d'autonomie au travail. Cette dernière situation aurait donc pour effet de réduire l'impact de l'autonomie au travail sur la détresse psychologique. L'effet d'interaction entre le lieu de contrôle et l'autonomie au travail implique que certains individus sont plus sensibles que d'autres à l'influence de l'autonomie au travail sur leur santé psychologique. Aucune des recherches recensées ne permet de corroborer explicitement cet effet d'interaction. Il convient donc de formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse 3 : Plus le lieu de contrôle est interne, plus les facettes de l'autonomie au travail sont reliées fortement à la détresse psychologique.

En somme, cette recherche vise à faire avancer les connaissances sur le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle en regard de la détresse psychologique. L'autonomie au travail est envisagée selon une conception multidimensionnelle comprenant l'autonomie procédurale, l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères. Pour sa part, le lieu de contrôle peut être représenté par un continuum allant

d'interne à externe. Les hypothèses mises à l'épreuve dans cette étude concernent les effets additifs des facettes de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle sur la détresse psychologique, ainsi que les effets d'interaction entre ces deux sources de contrôle.

MÉTHODOLOGIE

Participants et procédure

Cette recherche s'est déroulée dans un établissement carcéral canadien. Cette organisation est chargée d'administrer des sentences dont la durée est de deux ans et plus. Au cours des cinq dernières années, le nombre de détenus s'est situé à environ 90% de la capacité maximale. Tous les employés de l'organisation ont été invités à participer à l'étude. L'échantillon compte 249 personnes, ce qui représente un taux de participation de 62,6%. Parmi les répondants, 61,0% occupent un poste d'agents correctionnels. Les autres participants occupent diverses fonctions liées aux services offerts aux détenus (ex. : éducation, soins de santé, activités sportives, services psychologiques, programmes sociaux). D'autre part, l'ancienneté moyenne dans l'organisation est de 11,4 années (écart type = 7,0 années). L'échantillon se répartit à raison de 62,9% d'hommes et de 37,1% de femmes. La moyenne d'âge des participants est de 42,5 ans (écart type = 8,8 ans).

La procédure consistait à administrer des questionnaires à des groupes de participants lors des heures de travail et sur les lieux de travail. Pour ce faire, l'administrateur des questionnaires présentait aux participants les grandes lignes de l'étude et répondait à leurs questions. Cet administrateur a été préalablement formé pour la passation des questionnaires et ne connaissait pas les hypothèses de la présente recherche. Par la suite, les participants complétaient individuellement leur questionnaire. Il est à noter que les individus ont participé à cette recherche sur une base volontaire. En retour de leur participation, un rapport présentant les principaux résultats a été remis aux membres de l'organisation. La confidentialité des réponses individuelles a été préservée tout au long de la recherche.

MATÉRIEL

En utilisant la méthode du questionnaire, les participants fournissent les données relatives à leur autonomie au travail, à leur lieu de contrôle et à leur détresse psychologique. Les échelles concernant l'autonomie dans le travail et le lieu de contrôle ont été traduites en français selon la méthode du comité d'experts. Concrètement, deux chercheurs bilingues, dont la langue maternelle est le français, ont individuellement traduit les échelles en français, puis ils ont comparé leur traduction. Par la suite, un troisième chercheur bilingue a révisé la qualité de la traduction.

Autonomie au travail. Les facettes de l'autonomie au travail sont évaluées en utilisant les trois échelles développées par Breugh (1985; 1989; 1999; Breugh et Becker, 1987). Ces échelles comportent chacune trois items et concernent l'autonomie procédurale (ex. : *Je peux décider des méthodes à utiliser pour effectuer mon travail*), l'autonomie temporelle

(ex. : *J'exerce un contrôle sur mon échéancier de travail*) et l'autonomie face aux critères (ex. : *Je peux déterminer les aspects de mon travail qui méritent d'être évalués*). L'échelle de réponse possède sept points allant de 1 (*fortement en désaccord*) à 7 (*fortement d'accord*).

Lieu de contrôle. L'échelle concernant le lieu de contrôle provient des travaux de Spector (1988). Cette échelle comprend 16 items évaluant le degré auquel l'individu considère que les récompenses, les renforcements et les autres aspects du travail sont contrôlés par lui-même ou par les autres (ex. : *Il faut surtout être chanceux pour obtenir une promotion*). Les réponses peuvent varier selon une échelle en six points allant de 1 (*fortement en désaccord*) à 6 (*fortement d'accord*). Les scores relatifs à huit des items doivent être inversés. Plus le score global est élevé, plus le lieu de contrôle est externe.

Détresse psychologique. L'évaluation de la détresse psychologique est effectuée en utilisant le questionnaire de Massé et al. (1998a, 1998b) qui a été développé et validé dans un contexte canadien et francophone. Les travaux de Poulin et al. (2005) ont permis de consolider la validité de cet instrument de mesure. Ce questionnaire compte 23 items concernant la détresse psychologique (ex. : *Je me suis senti(e) mal dans ma peau*). Les participants doivent indiquer selon une échelle de réponse en cinq points (1 = *presque jamais* et 5 = *presque toujours*) jusqu'à quel point ils ont vécu au cours du dernier mois les symptômes identifiés par les items.

RÉSULTATS

Analyses préliminaires

L'examen des données indique que toutes les variables, sauf la détresse psychologique, affichent une distribution normale selon les tests de signification du coefficient d'asymétrie, du coefficient d'aplatissement et de Kolmogorov-Smirnov. Bien que la distribution des données relatives à la détresse psychologique présente une légère asymétrie positive, cette asymétrie n'est pas suffisamment importante pour appliquer une transformation des données et ne compromet pas l'utilisation des analyses de corrélation et de régression (Tabachnick et Fidell, 2001). Le tableau 1 expose les statistiques descriptives (moyennes et écarts types) des variables à l'étude et les coefficients de corrélation entre celles-ci. Les valeurs des coefficients de cohérence interne (alpha de Cronbach) se situent entre .80 et .97, ce qui indique que la fidélité des échelles de mesure est tout à fait acceptable (voir tableau 1). Aussi, la réalisation d'une analyse factorielle confirmatoire permet de constater que les facettes de l'autonomie au travail sont distinctes sur le plan opérationnel, puisque les indices d'ajustement s'avèrent plus qu'acceptables : $\chi^2(24) = 84,364$, $p < .001$; *goodness of fit index* (GFI) = .93; *normed fit index* (NFI) = .94; *comparative fit index* (CFI) = .96; *root mean square error of approximation* (RMSEA) = .10. Enfin, compte tenu que les caractéristiques sociodémographiques des participants (sexe, âge et état civil) ne s'avèrent pas reliées significativement ($p > .05$) à la détresse psychologique, elles ne sont pas incluses dans les analyses permettant de vérifier les hypothèses.

Tableau 1

Moyennes (*M*), écarts types (*ÉT*), coefficients de cohérence interne^a et coefficients de corrélation des variables à l'étude

Variable	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	1	2	3	4	5
1. Autonomie procédurale ^b	3,97	1,61	(.89)				
2. Autonomie temporelle ^b	3,97	1,63	.67**	(.90)			
3. Autonomie face aux critères ^b	3,73	1,41	.59**	.68**	(.80)		
4. Lieu de contrôle ^{c,d}	2,83	0,65	-.35**	-.24**	-.39**	(.85)	
5. Détresse psychologique ^e	2,02	0,68	-.28**	-.18**	-.23**	.38**	(.97)

Notes : ^a Les coefficients de cohérence interne (alpha de Cronbach) se situent sur la diagonale.

^b Les scores peuvent varier de 1 à 7.

^c Les scores peuvent varier de 1 à 6.

^d Plus le score moyen est élevé, plus le lieu de contrôle est externe.

^e Les scores peuvent varier de 1 à 5.

* $p < .05$. ** $p < .01$. $N = 249$ participants.

Vérification des effets additifs

La première hypothèse stipule que les trois facettes de l'autonomie au travail sont susceptibles d'exercer un effet additif en regard de la détresse psychologique. Les analyses de corrélation permettent de constater que les trois facettes de l'autonomie s'avèrent reliées de façon significative ($p < .01$) et négative à la détresse psychologique (voir tableau 1). La force des relations varie de 3% à 8% de la variance expliquée. Il convient donc d'inclure ces trois facettes dans le modèle de régression pour mettre à l'épreuve la première hypothèse. Les résultats de l'analyse de régression multiple révèlent que seule l'autonomie procédurale présente un coefficient de régression significatif ($\beta = -.26$; $p < .01$) lorsque toutes les facettes de l'autonomie au travail sont entrées conjointement dans le modèle de régression (voir tableau 2). Ainsi, ces résultats n'appuient pas l'hypothèse selon laquelle les facettes de l'autonomie au travail exerceraient un effet additif sur la détresse psychologique.

Tableau 2

Sommaire des analyses de régression concernant les effets additifs des facettes de l'autonomie au travail en regard de la détresse psychologique

Modèle de régression	<i>B</i>	<i>Erreur type</i>	<i>β</i>	<i>R</i>²
Variable dépendante : détresse psychologique				.091**
Autonomie procédurale	-.11	.04	-.26**	
Autonomie temporelle	.04	.04	.09	
Autonomie face aux critères	-.07	.04	-.14	

* $p < .05$. ** $p < .01$. $N = 249$ participants.

Selon la deuxième hypothèse, les facettes de l'autonomie au travail et le lieu de contrôle devraient exercer un effet additif sur la détresse psychologique. L'analyse de corrélation révèle que plus le lieu de contrôle est externe, plus la détresse psychologique est élevée ($r = .38$; $p < .01$). En considérant conjointement le lieu de contrôle et les trois facettes de l'autonomie au travail, les résultats de l'analyse de régression montrent que seuls le lieu de contrôle ($\beta = .31$; $p < .01$) et l'autonomie procédurale ($\beta = -.18$; $p < .05$) s'avèrent reliés significativement à la détresse psychologique (voir tableau 3). Ces résultats soutiennent partiellement la deuxième hypothèse, puisque seulement deux des quatre variables indépendantes incluses dans le modèle de régression sont significatives.

Tableau 3

Sommaire des analyses de régression concernant les effets additifs des facettes de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle en regard de la détresse psychologique

Modèle de régression	B	Erreur type	β	R^2
Variable dépendante : détresse psychologique				.171**
Autonomie procédurale	-.08	.04	-.18*	
Autonomie temporelle	.02	.04	.04	
Autonomie face aux critères	-.02	.04	-.03	
Lieu de contrôle	.33	.07	.31**	

* $p < .05$. ** $p < .01$. $N = 249$ participants.

Vérification des effets d'interaction

Les effets d'interaction entre les facettes de l'autonomie au travail et le lieu de contrôle en regard de la détresse psychologique sont vérifiés conformément à la démarche suggérée par Cohen, Cohen, West et Aiken (2003), basée sur une analyse de régression multiple hiérarchique. La démarche est composée de deux étapes. Dans la première étape, les variables indépendantes (l'une des facettes de l'autonomie au travail et le lieu de contrôle) sont entrées ensemble dans une analyse de régression dont la variable dépendante est la détresse psychologique. Afin de procéder à la deuxième étape, il convient de générer un terme d'interaction provenant de la multiplication des scores des deux variables indépendantes et de l'ajouter au modèle de régression. À ce propos, pour remédier au problème de multicollinéarité provenant de la corrélation entre les deux premières variables entrées dans le modèle et le terme d'interaction, les scores des variables doivent d'abord être centrés avant d'être multipliés. Lorsque le coefficient de régression associé au terme d'interaction s'avère significatif, l'effet d'interaction est appuyé. Il est à noter que pour ces analyses le seuil de signification est établi à .10 (au lieu de .05) afin d'hausser la puissance statistique, ce qui permet d'éviter de faire des choix trop conservateurs et de limiter la poursuite des analyses (Aguinis, 1995; Murphy et Myers, 2003). Les résultats significatifs sont ensuite interprétés en représentant graphiquement les équations de régression.

Les résultats des analyses de régression hiérarchiques sont présentés au tableau 4. Il ressort que le lieu de contrôle a un effet d'interaction avec l'autonomie temporelle ($\beta = -.10$; $p < .10$) et l'autonomie face aux critères ($\beta = -.12$; $p < .05$). L'hypothèse traitant de l'autonomie procédurale n'est toutefois pas confirmée.

Tableau 4

Sommaire des analyses de régression concernant l'effet d'interaction de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle sur la détresse psychologique

Modèle de régression	<i>B</i>	<i>Erreur type</i>	β	ΔR^2
Modèle 1				
Étape 1 : Autonomie procédurale (AP)	-.07	.03	-.17**	
Lieu de contrôle (LC)	.33	.07	.32**	.170**
Étape 2 : AP X LC	-.05	.04	-.08	.006
Modèle 2				
Étape 1 : Autonomie temporelle (AT)	-.04	.03	-.10	
Lieu de contrôle (LC)	.38	.06	.36**	.153**
Étape 2 : AT X LC	-.07	.04	-.10 [†]	.011 [†]
Modèle 3				
Étape 1 : Autonomie face aux critères (AC)	-.05	.03	-.10	
Lieu de contrôle (LC)	.36	.07	.34**	.153**
Étape 2 : AC X LC	-.09	.04	-.12*	.013*

[†] $p < .10$. * $p < .05$. ** $p < .01$. $N = 249$ participants.

Les effets d'interaction peuvent être interprétés en représentant sous forme graphique les résultats des analyses de régression. À cet égard, la procédure suggérée par Cohen et al. (2003) consiste à calculer l'équation de régression impliquant l'une des variables indépendantes et la variable dépendante selon les niveaux faible, modéré et élevé de l'autre variable indépendante. Le niveau « faible » se situe à un écart type au-dessous de la moyenne, le niveau « modéré » correspond à la moyenne et enfin, le niveau « élevé » se trouve à un écart type au-dessus de la moyenne. La figure 1 indique que plus le lieu de contrôle est externe, plus la force de la relation négative entre l'autonomie temporelle et la détresse psychologique est élevée. Quant à la figure 2, elle révèle le même effet d'interaction que celui de la figure 1, mais implique l'autonomie face aux critères au lieu de l'autonomie temporelle. Ces deux figures montrent que les hypothèses concernant ces deux facettes de l'autonomie au travail sont infirmées, ce qui signifie que les résultats obtenus sont contraires à ceux attendus.

Figure 1

Représentation graphique de l'effet du lieu de contrôle (LC) sur la relation entre l'autonomie temporelle et la détresse psychologique

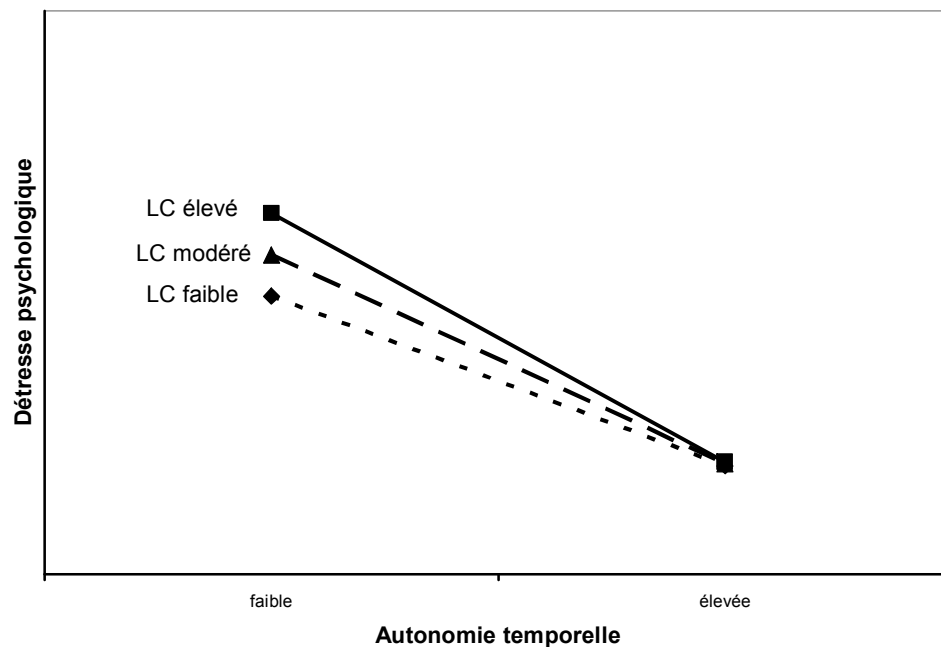
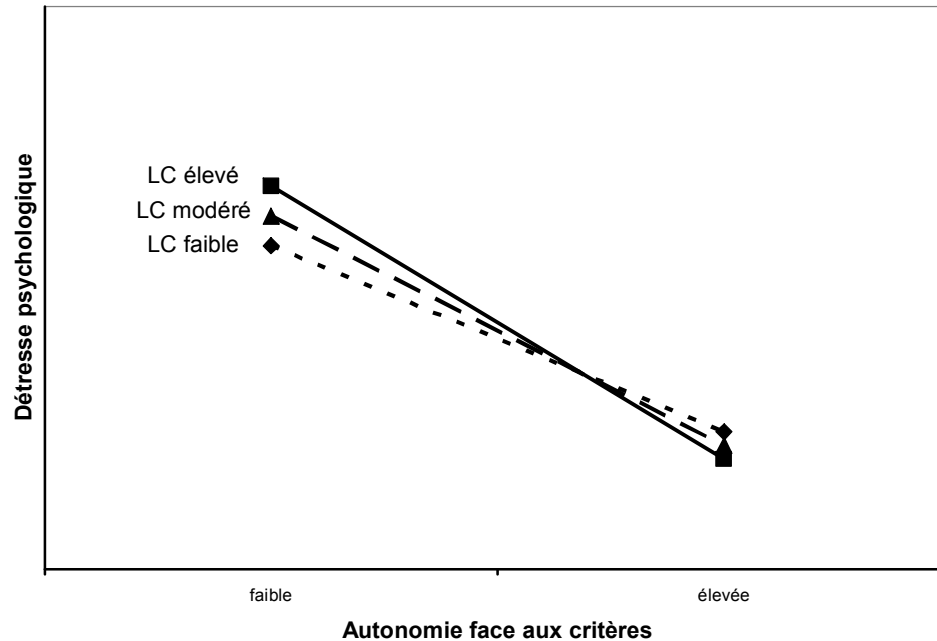


Figure 2

Représentation graphique de l'effet du lieu de contrôle (LC) sur la relation entre l'autonomie face aux critères et la détresse psychologique



DISCUSSION

Cette recherche visait à approfondir le rôle de deux sources de contrôle, à savoir l'autonomie au travail et le lieu de contrôle, en regard de la détresse psychologique. Alors que le lieu de contrôle réfère à une disposition personnelle, l'autonomie au travail concerne l'organisation du travail. Le rôle positif de l'autonomie au travail en regard de la santé psychologique est intégré dans plusieurs modèles théoriques (ex. : Hackman et Oldham, 1976; Karasek et Theorell, 1990) et a été observée dans plusieurs études (voir Semmer [2000] pour une recension sur le sujet). La présente recherche se distingue toutefois en différenciant trois facettes de l'autonomie au travail, à savoir l'autonomie procédurale, l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères (Breugh, 1985). Les résultats montrent que chacune de ces facettes de l'autonomie au travail est susceptible de contribuer à la réduction de la détresse psychologique. D'ailleurs, lorsqu'elles sont considérées conjointement, elles expliquent un peu plus de 9% de la variance de la détresse, mais seule l'autonomie procédurale s'avère reliée significativement à cet état psychologique. En d'autres termes, l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères n'ajoutent pas une contribution spécifique en termes de variance expliquée par rapport à l'autonomie procédurale. Il convient toutefois de noter que la colinéarité entre les facettes de l'autonomie au travail ($.59 < r < .68$) peut avoir réduit la capacité de l'analyse de régression de détecter l'effet additif des trois facettes (Tabachnick et Fidell, 2001). Ces résultats

permettent néanmoins de constater que la possibilité de choisir les méthodes et les pratiques pour accomplir le travail peut entraîner davantage de bienfaits sur la santé psychologique que la capacité de contrôler le moment et la séquence de la réalisation des activités de travail ou encore, la capacité de modifier les critères d'évaluation de la performance. Cela pourrait notamment s'expliquer par le fait que l'autonomie procédurale permet aux individus d'agir sur les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien dans leur travail, ce qui diminuerait leur niveau de stress journalier et contribuerait à prévenir le développement de symptômes de détresse psychologique. À cet égard, les recherches sur la santé psychologique indiquent que les sources quotidiennes de stress en milieu de travail affectent particulièrement l'état psychologique des individus (Danna et Griffin, 1999; Grebner, Semmer et Elfering, 2005).

En ce qui concerne le lieu de contrôle, les résultats obtenus dans la présente étude indiquent que cette disposition personnelle constitue un puissant déterminant de la détresse psychologique. Le lieu de contrôle contribue à lui seul à expliquer plus de 13% de la variance de cet état psychologique. Ainsi, plus les individus ont un lieu de contrôle externe, plus ils sont susceptibles de développer des symptômes de détresse psychologique. Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus dans les recherches antérieures concernant le rôle du lieu de contrôle dans la prédiction de la santé psychologique et de la détresse en particulier (Marks, 1998).

Dans le même ordre d'idées, les résultats de cette étude indiquent que les deux sources de contrôle (l'autonomie au travail et le lieu de contrôle) jouent un rôle complémentaires dans l'explication de la détresse psychologique. En d'autres termes, l'autonomie au travail et le lieu de contrôle, considérés conjointement, parviennent à mieux prédire la détresse psychologique, que chacune de ces sources de contrôle considérée isolément. Plus spécifiquement, les résultats indiquent que l'autonomie procédurale et le lieu de contrôle exercent un effet additif à l'égard de la détresse psychologique et arrivent ensemble à expliquer plus de 17% de la variance de cet état psychologique.

En regard des effets d'interaction entre le lieu de contrôle et l'autonomie au travail, les résultats obtenus ne correspondent pas à ce qui était attendu. Selon la théorie de l'adéquation entre la personne et l'environnement (Caplan, 1987; Caplan et Harrison, 1993; Edwards, 1991), les personnes ayant un lieu de contrôle interne seraient davantage disposées à assumer une plus grande autonomie au travail que celles ayant un lieu de contrôle externe, ce qui se traduirait par une meilleure santé psychologique (Terry et Jimmieson, 1999). Les résultats de la présente étude ne permettent toutefois pas de corroborer cette proposition. D'une part, les résultats montrent qu'il n'existe pas d'effet d'interaction entre l'autonomie procédurale et le lieu de contrôle. Ainsi, la force de la relation entre l'autonomie procédurale et la détresse psychologique s'avère la même peu importe le lieu de contrôle des individus. D'autre part, les résultats indiquent que plus le lieu de contrôle s'avère interne, moins l'autonomie temporelle et l'autonomie face aux critères sont reliées fortement à la détresse psychologique. Ces résultats signifient qu'un faible niveau d'autonomie au travail (autonomie temporelle et autonomie face aux critères) nuirait moins à la santé psychologique des individus ayant un lieu de contrôle interne qu'à celle des individus ayant un lieu de contrôle externe. Bien que ces effets d'interaction n'expliquent qu'un faible pourcentage de la variance de la détresse psychologique (un peu

plus de 1%), les résultats obtenus vont à l'encontre de l'hypothèse formulée. La nature des effets d'interaction observés rejoint par contre le modèle proposé par Semmer (2000) et Hurrell et Murphy (1991) à l'effet que le lieu de contrôle puisse jouer un rôle tampon (*buffering effect*) au niveau des relations entre les sources de stress associées au travail et la santé psychologique. Ces auteurs estiment qu'un lieu de contrôle interne atténuerait les effets négatifs des sources de stress au travail sur la santé psychologique. Ils avancent également qu'un lieu de contrôle externe amplifierait les conséquences négatives du stress au travail sur la santé psychologique des individus. Compte tenu qu'un manque d'autonomie est considéré comme étant une importante source de stress au travail dans plusieurs modèles théoriques (ex. : Danna et Griffin, 1999; Grebner, Semmer et Elfering, 2005), des recherches ultérieures seront nécessaires afin d'approfondir l'effet tampon du lieu de contrôle interne en regard de la prédiction de la détresse psychologique.

Somme toute, les résultats de cette recherche renforcent la pertinence de distinguer les trois facettes de l'autonomie au travail. En effet, l'autonomie procédurale peut davantage réduire la détresse psychologique que les deux autres facettes de l'autonomie au travail. De plus, l'autonomie procédurale et l'autonomie face aux critères ont un effet d'interaction avec le lieu de contrôle dans la prédiction de la détresse psychologique. Dans les recherches futures, il sera donc bénéfique de distinguer ces trois facettes de l'autonomie au travail, puisqu'elles peuvent se différencier en termes d'effets principaux et d'effets d'interaction.

LIMITES DE L'ÉTUDE

Cette étude comporte des limites qu'il convient de mentionner. Premièrement, l'utilisation d'une méthodologie de type transversal ne permet pas d'établir avec certitude des relations de causalité entre les variables. Selon le cadre conceptuel utilisé, l'autonomie au travail et le lieu de contrôle sont susceptibles d'influencer la détresse psychologique. Cependant, les relations observées entre ces variables pourraient également être expliquées par une inversion des relations de causalité (ex. : la santé psychologique influence la perception de l'autonomie au travail et le lieu de contrôle) ou par l'intervention d'une tierce variable. Il conviendrait donc lors des prochaines recherches de réaliser des études longitudinales afin de fournir des appuis supplémentaires sur le sens des relations entre les variables. D'autre part, le biais de la variance commune peut avoir influencé les résultats en augmentant ou en diminuer la force des corrélations, puisque toutes les données ont été recueillies par la même méthode (Podsakoff, MacKenzie, Lee et Podsakoff, 2003). Compte tenu des résultats positifs obtenus dans la présente étude, il conviendrait lors des recherches futures de mettre en place davantage de moyens pour minimiser ce biais (ex. : utiliser des méthodes différentes, recueillir les données à différents moments).

CONCLUSION ET RETOMBÉES PRATIQUES

En terminant, cette recherche réalisée en milieu organisationnel permet de mieux comprendre le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle en regard de la détresse psychologique. Il appert que l'accroissement de l'autonomie au travail, surtout sur le plan des méthodes de travail, peut s'avérer une intervention appropriée pour améliorer la santé psychologique des individus. La réussite de cette intervention requiert non seulement d'accroître la marge de manœuvre des individus dans leur travail, mais également de leur offrir suffisamment de formation pour leur permettre d'assumer pleinement leur autonomie. En ce qui concerne le lieu de contrôle, cette disposition personnelle peut grandement influencer la santé psychologique. Il importe donc de porter une attention particulière à cette disposition personnelle lors de la sélection des employés et ce, particulièrement dans les milieux de travail où la marge d'autonomie au travail est limitée. Dans ce même ordre d'idées, même si le lieu de contrôle constitue une caractéristique individuelle relativement stable, il convient d'amener les employés à prendre graduellement conscience des liens entre les comportements qu'ils adoptent et les récompenses qu'ils obtiennent. Pour ce faire, les gestionnaires gagnent à transmettre du feed-back aux employés sur les conséquences de leurs comportements, ainsi qu'à leur fournir des moyens pour obtenir des récompenses. En définitive, compte tenu de l'importance grandissante de la problématique de la santé psychologique en milieu de travail, il convient de poursuivre les recherches à l'égard de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle afin de développer des interventions qui permettent d'améliorer de façon notable la santé psychologique.

BIBLIOGRAPHIE

- AGUINIS, H. 1995. "Statistical Power Problems with Moderated Multiple Regression in Management Research", *Journal of Management*, Vol. 21, 1141-1158.
- BENSIMON, P. 2004. *Correctional Officer Recruits and the Prison Environment: A Research Framework* (No. R-146), Ottawa, Correctional Service of Canada.
- BOND, F.W. et BUNCE, D. 2003. "The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, 1057-1067.
- BREAUGH, J.A. 1985. "The Measurement of Work Autonomy", *Human Relations*, Vol. 38, 551-570.
- BREAUGH, J.A. 1989. "The Work Autonomy Scales: Additional Validity Evidence", *Human Relations*, Vol. 42, 1033-1056.
- BREAUGH, J.A. 1999. "Further Investigation of the Work Autonomy Scales: Two Studies", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13, 357-373.
- BREAUGH, J.A. et BECKER, A.S. 1987. "Further Examination of the Work Autonomy Scales: Three Studies", *Human Relations*, Vol. 40, 381-400.
- CAPLAN, R.D. 1987. "Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31, 248-267.
- CAPLAN, R.D. et VAN HARRISON, R. 1993. "Person-Environment Fit Theory: Some History, Recent Developments, and Future Directions", *Journal of Social Issues*, Vol. 49, 253-275.
- COHEN, J., COHEN, P., WEST, S.G. et AIKEN, L.S. 2003. *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3^e éd.), Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- COOKE, D., BALDWIN, P. et HOWISON, J. 1990. *Psychology in Prisons*, London, Routledge.
- DANIELS, K. et GUPPY, A. 1994. "Occupational Stress, Social Support, Job Control, and Psychological Well-being", *Human Relations*, Vol. 47, 1523-1544.
- DANNA, K. et GRIFFIN, R.W. 1999. "Health and Well-being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature", *Journal of Management*, Vol. 25, 357-384.
- DOWDEN, C. et TELLIER, C. 2004. "Predicting Work-Related Stress in Correctional Officers: A Meta-Analysis", *Journal of Criminal Justice*, Vol. 32, 31-47.
- EDWARDS, J.R. 1991. "Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique", *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 6), C.L. Cooper et I.T. Robertson, dir, Chichester, Angleterre, Wiley, pp. 283-357.
- FRESE, M. et ZAPF, D. 1994. "Action as the Core of Work Psychology: A German Approach", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 4, 2^e éd.), H.C. Triandis, M.D. Dunnette et L.M. Hough, dir, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, pp. 271-340.
- GREBNER, S., SEMMER, N. et ELFERING, A. 2005. "Working Conditions and Three Types of Well-being: A Longitudinal Study with Self-report and Rating Data", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10, 31-43.

- HACKMAN, J.R. et OLDFHAM, G.R. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 16, 250-279.
- HARDY, G.E., WOODS, D. et WALL, T.D. 2003. "The Impact of Psychological Distress on Absence from Work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, 306-314.
- HARNOIS, G. et GABRIEL, P. 2000. *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*, Genève, World Health Organization & International Labour Organisation.
- HOUKES, I., JANSSEN, P.P.M., DE JONGE, J. et BAKKER, A.B. 2003. "Personality, Work Characteristics, and Employee Well-being: A Longitudinal Analysis of Additive and Moderating Effects", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 8, 20-38.
- HURRELL, J.J. et MURPHY, L.R. 1991. "Locus of Control, Job Demands, and Health", *Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*, C.L. Cooper et R. Payne, dir, Chichester, Wiley, pp. 133-149.
- ILFELD, F.W. Jr. 1976. "Further Validation of Psychiatric Symptom Index in a Normal Population", *Psychological Reports*, Vol. 39, 1215-1228.
- KARASEK, R.A. Jr. 1979. "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 285-308.
- KARASEK, R.A. Jr. et THEORELL, T. 1990. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of the Working Life*, New York, Basic Books.
- KELLOWAY, E.K. et DAY, A.L. 2005. "Building Healthy Workplaces: What we Know so Far", *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 37, 223-235.
- KESSLER, R.C., ANDREWS, G., COLPE, L.J., HIRIPI, E., MROCZEK, D.K., NORMAND, S.L.T. et al. 2002. "Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-specific Psychological Distress", *Psychological Medicine*, Vol. 32, 959-976.
- KIRKCALDY, B.D., SHEPHARD, R.J. et FURNHAM, A.F. 2002. "The Influence of Type A Behaviour and Locus of Control upon Job Satisfaction and Occupational Health", *Personality and Individual Differences*, Vol. 33, 1361-1371.
- KRAUSE, N. et STRYKER, S. 1984. "Stress and Well-being: The Buffering Role of Locus of Control Beliefs", *Social Science and Medicine*, Vol. 18, 783-790.
- MARCHAND, A., DEMERS, A., DURAND, P. et SIMARD, M. 2003. "Occupational Variations in Drinking and Psychological Distress: A Multilevel Analysis", *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, Vol. 21, 153-163.
- MARKS, L.I. 1998. "Deconstructing Locus of Control: Implications for Practitioners", *Journal of Counselling and Development*, Vol. 76, 251-260.
- MASSÉ, R., POULIN, C., DASSA, C., LAMBERT, J., BÉLAIR, S. et BATTAGLINI, A. 1998a. « Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique du Québécois francophones ». *Revue canadienne de santé publique*, Vol. 89, 183-187.
- MASSÉ, R., POULIN, C., DASSA, C., LAMBERT, J., BÉLAIR, S. et BATTAGLINI, A. 1998b. "The Structure of Mental Health: Higher-order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-being Measures". *Social Indicators Research*, Vol. 45, 475-504.
- MUHONEN, T. et TORKELOSON, E. 2004. "Work Locus of Control and its Relationships to Health and Job Satisfaction from a Gender Perspective", *Stress and Health*, Vol. 20, 21-28.

- MURPHY, K.R. et MYORS, B. 2003. *Statistical Power Analysis: A Simple and General Model for Traditional and Modern Hypothesis Tests*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- PARKES, K.R. 1991. "Locus of Control as Moderator: An Explanation for Additive versus Interactive Findings in the Demand-discretion Model of Work Stress?", *British Journal of Psychology*, Vol. 82, 291-312.
- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B., LEE, J.-Y. et PODSAKOFF, N.P. 2003. "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, 879-903.
- POULIN, C., LEMOINE, O., POIRIER, L.-R. et LAMBERT, J. 2005. "Validation Study of a Nonspecific Psychological Distress Scale", *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, Vol. 40, 1019-1024.
- ROTTER, J.B. 1966. "Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, 1-28.
- SCHAUFELIS, W.B. et PEETERS, M.C.W. 2000. "Job Stress and Burnout among Correctional Officers: A Literature Review", *International Journal of Stress Management*, 7, 19-48.
- SEMMER, N. 2000. "Control at Work: Issues of Specificity, Generality, and Legitimacy", *Control of Human Behavior, Mental Processes and Consciousness*, W.J. Perrig et A. Grob, dir, Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 555-564.
- SPECTOR, P.E. 1982. "Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control", *Psychological Bulletin*, Vol. 91, 482-497.
- SPECTOR, P.E. 1988. "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 61, 335-340.
- SPECTOR, P.E., COOPER, C.L., SANCHEZ, J.I., O'DRISCOLL, M., SPARKS, K., BERNIN, P. et al. 2002. "Locus of Control and Well-being at Work: How Generalizable Are Western Findings?", *Academy of Management Journal*, Vol. 45, 453-466.
- SPECTOR, P.E. et O'CONNELL, B.J. 1994. "The Contribution of Personality Traits, Negative Affectivity, Locus of Control and Type A to the Subsequent Reports of Job Stressors and Job Strains", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 67, 1-11.
- STANSFELD, S.A., FUHRER, R., SHIPLEY, M.J. et MARMOT, M.G. 1999. "Work Characteristics Predict Psychiatric Disorder: Prospective Results from the Whitehall II Study", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 56, 302-307.
- STEPHEN, T. et JOUBERT, N. 2001. "The Economic Burden of Mental Health Problems in Canada", *Chronic Diseases in Canada*, Vol. 22, 18-23.
- TABACHNICK, B.G. et FIDELL, L.S. 2001. *Using Multivariate Statistics* (4^e éd.), Boston, Allyn & Bacon.
- TERRY, D.J. et JIMMIESON, N.L. 1999. "Work Control and Employee Well-being: A Decade Review", *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 14), C.L. Cooper et I.T. Robertson, dir, Chichester, Angleterre, Wiley, pp. 95-148.
- VAN DIERENDONCK, D., HAYNES, C., BORRILL, C. et STRIDE, C. 2004. "Leadership Behavior and Subordinate Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*; Vol. 9, 165-175.

WILSON, M.G., DEJOY, D.M., VANDENBERG, R.J., RICHARDSON, H.A. et MCGRATH, A.L. 2004. " Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Healthy Work Organization ", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, 565-588.