

# Validation d'une échelle courte et multidimensionnelle de locus de contrôle spécifique au travail (MLCST)

Yvan Paquet  
Université de la Réunion

Geneviève L. Lavigne et Robert J. Vallerand  
Université du Québec à Montréal

Généralement, le locus de contrôle dans le domaine du travail est conceptualisé comme étant un construit unidimensionnel (Rotter, 1966) qui propose de faire la distinction entre les individus ayant un locus de contrôle interne et externe. Cependant, il a été suggéré qu'une structure multidimensionnelle à 3 facteurs considérant l'influence d'« autres significatifs » serait plus appropriée (Levenson, 1972). Paquet, Berjot et Gillet (2009) ont récemment proposé une distinction supplémentaire entre 2 types d'« autres significatifs » et ont ainsi validé une échelle de locus de contrôle à 4 facteurs pour rendre compte de la réalité propre au milieu sportif. Le but de la présente étude était de valider une échelle courte de locus de contrôle à 4 facteurs destinée spécifiquement au domaine du travail. Cette échelle considère l'influence de deux types d'« autres significatifs » importants dans le domaine du travail : le supérieur et les collègues. Plus de 200 travailleurs du milieu hospitalier français ont été recrutés pour tester la structure factorielle de l'échelle proposée ainsi que la validité discriminante et convergente des construits suggérés. De plus, le modèle à 4 facteurs a été testé comparativement aux autres modèles existant dans la littérature sur le locus de contrôle. Dans l'ensemble, les résultats soutiennent la structure proposée à 4 facteurs ainsi que la validité discriminante et convergente des construits. Les implications de la présente étude pour les recherches futures dans le domaine du travail sont discutées.

*Mots-clés* : locus de contrôle, motivation, multidimensionnelle, travail, validation.

Le travail joue un rôle prédominant dans la vie de la majorité des individus. Ainsi, la satisfaction au travail, la motivation et le stress vécu au travail sont des problèmes d'actualité dans le milieu universitaire ainsi qu'au sein des organisations. Pour étudier ces problématiques, de nombreuses recherches se sont penchées sur l'impact qu'exercent certaines dimensions de la personnalité sur ces variables. Ces études utilisent majoritairement les différents traits de personnalité postulés par le Big Five (par ex., Clarke & Roberston, 2008; Flaherty & Moss, 2007; Westerman & Simmons, 2007). Cependant, le locus de contrôle est une autre variable dispositionnelle qui a également été fortement étudiée dans ce domaine (pour une revue de la littérature, voir Thomas, Sorensen & Eby, 2006).

## Le locus de contrôle

Rotter (1966) est à l'origine du construit de locus de contrôle (LOC). Ce dernier est issu de sa théorie de l'apprentissage social. Il définit le LOC comme une attente de contrôle résultant de

l'ensemble des séquences comportement/renforcement rencontrées et qui traduit le degré de représentation que possède un individu du lien entre ses comportements et/ou ses caractéristiques personnelles et les renforcements positifs ou négatifs qu'il reçoit. Cette conception originale de Rotter (1966) proposait une structure unidimensionnelle et donc une distinction linéaire entre le locus de contrôle interne *versus* externe. Cette conception fut dominante durant plusieurs années. Dans les années 1970, Levenson (1972) a émis des réserves au sujet de la validité explicative du modèle unidimensionnel de Rotter (1966) et proposa de considérer trois lieux de contrôle en ajoutant aux dimensions « interne » et « externe » la dimension « autres » afin de prendre en compte l'influence « des autres significatifs » (personnes proches de l'individu auxquelles celui-ci accorde une importance relative). Des recherches récentes (Lefcourt, 1982; Wilkinson, 2007) ont démontré que le modèle à trois facteurs était plus explicatif et valide que le modèle unidimensionnel original de Rotter (1966).

## Le locus de contrôle dans la sphère du travail

Dans le contexte du travail, le concept de LOC s'avère important. Il permet de comprendre l'origine des renforcements qu'obtient l'individu au travail. Sont-ils liés à ce que l'individu fait lui-même, à l'influence « d'autres significatifs » ou à des facteurs extérieurs comme la chance? Daniels et Guppy (1997) et Hirschfeld et Feild (2000) montrent que les individus « internes », pensant être à l'origine des renforcements obtenus, ressentent davantage de bien-être. Ce concept, grandement étudié dans la sphère du travail, a fait l'objet d'une méta-analyse réalisée par Thomas, Sorensen et Eby (2006). Ces derniers y dénombrent plus de 222 études publiées entre 1985 et 2005 portant sur le locus de

---

This article was published Online First January 30, 2012.

Yvan Paquet, DIMPS (EA 4075), Faculté des sciences de l'homme et de l'environnement, Université de la Réunion, Le Tampon, France; Geneviève L. Lavigne et Robert J. Vallerand, Laboratoire de recherche sur le comportement social, Département de psychologie, Université du Québec à Montréal.

La recherche a été réalisée en collaboration avec l'Institut de formation des cadres de santé de Reims.

Toute correspondance concernant le présent article doit être adressée à Yvan Paquet, Faculté des sciences de l'homme et de l'environnement, Université de la Réunion, 117, rue du Général-Ailleret, 97430 Le Tampon, France. Courriel : yvan.paquet@univ-reunion.fr

contrôle dans le contexte du travail. Ils ont ainsi cerné trois conséquences différentes de l'influence du LOC sur le travail : le bien-être (satisfaction au travail, bien-être psychologique, etc.), la motivation (motivation intrinsèque au travail, sentiment d'efficacité personnel . . .) et les orientations comportementales (autonomie au travail, ambiguïté du rôle, intégration sociale . . .). Par exemple, Spector (1982) a trouvé que les travailleurs ayant un locus de contrôle interne connaissaient une plus grande satisfaction au travail que les « externes »; Yukl et Latham (1978) ont démontré que la dimension interne du locus de contrôle était liée à une forte motivation intrinsèque face à l'obtention des résultats souhaités; finalement, Pryers et DiStefano (1971) et Lefcourt (1985) ont trouvé que les travailleurs ayant un locus interne consacraient davantage de ressources temporelles et psychologiques au maintien de leurs relations sociales. Le locus de contrôle semble donc être une variable individuelle importante dans la sphère du travail.

Thomas, Sorensen et Eby (2006), dans leur méta-analyse, ont relevé l'existence de nombreuses échelles servant à mesurer le locus de contrôle dans le domaine du travail. L'échelle unidimensionnelle de Rotter (1966) est la plus utilisée (près de 54 % des études). Ensuite figure l'échelle unidimensionnelle de locus de contrôle spécifique au travail (WLOC), validée par Spector (1988) et basée sur la théorie de Rotter (1966), qui a servi dans 19 % des études portant sur le sujet. Ces deux échelles, utilisées, au total, dans 73 % des études, sont composées d'un seul facteur. Les autres études utilisent des échelles multidimensionnelles. Levenson (1972) a montré l'importance de prendre en considération l'influence des « autrui significatifs » dans l'obtention des renforcements désirés et donc d'élaborer un modèle à trois facteurs. De même, Oliver, Jose et Brough (2006) ont montré, dans le domaine du travail, l'importance de ces autrui et donc de l'intérêt d'une échelle multidimensionnelle dans ce contexte.

En effet, si 73 % des études utilisent des échelles unidimensionnelles, celles-ci se sont essentiellement attachées à distinguer les individus internes ou externes, dressant souvent un portrait avantageux des internes. Cependant, le contexte social a bien souvent été omis, et l'influence des « autrui significatifs », que sont les supérieurs et les collègues dans l'obtention des renforcements, a été négligée. Dans le domaine du travail, que ce soit le supérieur ou les collègues, les « autrui significatifs » peuvent avoir une influence déterminante sur les individus. Il nous semble donc important de prendre en compte le supérieur et les collègues comme « autrui significatifs » et d'élaborer ainsi une échelle à quatre facteurs.

Récemment, Paquet, Berjot et Gillet (2009) ont adapté une échelle de locus de contrôle spécifique à la performance sportive (LOCPSI). Les auteurs ont adapté cette échelle à une structure à quatre dimensions, ce qui a permis de rendre compte de l'influence de deux « autrui significatifs » présents dans le sport (l'entraîneur et les adversaires). Pour réaliser cette adaptation, Paquet et al. se sont appuyés sur la Multidimensional Health Locus of Control Scale (MHLCS) de Wallston, Wallston et De Vellis (1978), échelle facilement adaptable à une structure à quatre dimensions. La MHLCS présente également l'avantage d'être adaptable à différentes situations et a d'ailleurs servi de référence à l'adaptation ou à la validation d'autres échelles (Casey, 1995; Georgiou & Bradley, 1992; Paquet, 2009).

Ainsi, l'objectif de la présente recherche est de valider une échelle de locus de contrôle courte, multidimensionnelle à quatre facteurs et spécifique au domaine du travail. Cette nouvelle échelle

permettrait de rendre compte de l'influence de deux types d'autrui significatifs : le supérieur et les collègues. Cette échelle se veut également courte. De plus, la validité discriminante et convergente de ces construits (c.-à-d., les quatre facteurs postulés) sera étudiée en relation avec les différentes perspectives évoquées par Thomas et al. (2006) : le bien-être au travail, la motivation au travail et les orientations comportementales.

Thomas et al. (2006) ont démontré, par leur méta-analyse, que la satisfaction au travail est liée positivement à la dimension de contrôle interne avec un coefficient de corrélation moyen de 0,33. Ainsi, les individus qui croient que les résultats obtenus dépendent de leurs propres comportements seraient davantage satisfaits au travail. Il est donc postulé que le locus de contrôle interne sera positivement associé à la satisfaction au travail au sein de la présente étude.

En ce qui concerne la motivation, la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2002), théorie sociocognitive de la motivation, postule l'existence d'un continuum d'autodétermination permettant de considérer les différentes formes de motivation en fonction de leur niveau d'autodétermination. Ce continuum d'autodétermination serait le reflet de la perception de causalité (degré avec lequel les individus estiment être à l'origine de leur propre comportement). En effet, Paquet et al. (2009) ont démontré une relation positive entre le locus de contrôle interne et les formes les plus autodéterminées de la motivation ainsi qu'une relation positive entre le locus de contrôle externe et les formes les moins autodéterminées. Thomas et al. (2006) ont également démontré une relation significative entre la motivation intrinsèque au travail et le locus de contrôle interne (le coefficient de corrélation moyen étant de 0,18). En effet, les individus ayant un locus de contrôle interne semblent penser que ce qu'ils désirent obtenir dépend d'eux et ils engageraient les ressources nécessaires pour les obtenir, faisant ainsi preuve d'une forte motivation intrinsèque. Ainsi, il est proposé que les formes de motivation autodéterminées seront positivement associées à un locus de contrôle interne, tandis que les formes moins ou peu autodéterminées seront positivement associées à des locus de contrôle externes.

Enfin, en ce qui a trait aux orientations comportementales, Thomas et al. (2006) ont constaté une relation entre l'intégration sociale et le locus de contrôle interne (le coefficient de corrélation moyen étant de 0,20). Les personnes adoptant un locus de contrôle interne semblent essayer d'établir et de maintenir un maximum de relations positives avec les autres. Ainsi, il est suggéré qu'une culture organisationnelle orientée vers l'intégration sociale et l'entraide sera particulièrement associée à l'adoption d'un locus de contrôle interne plutôt qu'externe.

## Méthode

**Participants.** L'échantillon était composé de 239 employés du système hospitalier français (27 hommes et 212 femmes). Ces employés exerçaient différentes professions et comptaient, par exemple, des infirmiers, des aides-soignants, des secrétaires, des cadres et des thérapeutes. Ils étaient âgés en moyenne de 37 ans ( $\bar{E}-T. = 10,06$  ans).

**Mesures.** La première échelle est l'échelle multidimensionnelle de locus de contrôle spécifique au travail (la MLCST), qui a été adaptée pour la présente étude à partir de l'échelle LOCPSI (Paquet & al., 2009) par un comité d'experts composé de deux

enseignants chercheurs et de l'auteur principal. Les items de la nouvelle échelle (MLSCT) ont été choisis parmi ceux de l'échelle LOCPSI. Le choix s'est porté premièrement sur les items à plus fortes contributions factorielles de l'article de validation (Paquet et al., 2009) et, deuxièmement, à contribution factorielle équivalente, sur la facilité d'adaptation de l'item du milieu sportif au milieu du travail. De manière générale, l'adaptation s'est effectuée en remplaçant les mots « gagner (ou perdre) en compétition » par « réussir (ou échouer) dans mon travail ». Deux types d'« autres significatifs » ont été établis : les collègues et les supérieurs (voir l'échelle au Tableau 1). L'échelle finale se compose donc de 12 items, trois pour chacune des quatre dimensions : Interne, Collègues, Supérieur et Chance. La dimension « Interne » reflète le lien que fait l'individu entre ses comportements et les renforcements obtenus au travail; la dimension « Collègues » représente l'influence des comportements des collègues sur ces renforcements; la dimension « Supérieur » fait référence à l'influence des comportements du supérieur, et finalement, la dimension « Chance » illustre l'influence des facteurs externes, comme la chance ou le hasard. La consigne sur le questionnaire était la suivante : « pour chacune des 12 propositions présentées ci-dessous, indiquez votre degré d'accord, en choisissant entre 4 possibilités : 1 : *pas du tout d'accord*, 2 : *pas d'accord*, 3 : *d'accord*, 4 : *tout à fait d'accord* ».

La seconde échelle est une version courte de l'échelle de motivation au travail (10 items) dont la version originale fut validée par Blais, Brière, Lachance, Riddle et Vallerand (1993). Cette version

courte a été composée en sélectionnant les items représentant le mieux les différents construits et fortement corrélés aux sous-échelles complètes. Un score fut calculé pour chacune des cinq sous-échelles : l'amotivation, caractérisant l'absence relative de motivation; la régulation externe, concernant les actions régulées par des perspectives de récompenses externes; la régulation introjectée, concernant les actions régulées par des règles imposées par soi-même; la régulation identifiée, correspondant aux actions réalisées par choix malgré un désintérêt pour celles-ci, et un score de motivation intrinsèque. Les alphas de consistance interne se situaient entre 0,46 et 0,81. Ces valeurs d'alpha sont, dans l'ensemble, acceptables compte tenu du faible nombre d'énoncés (2) par sous-échelles.

La troisième échelle est une version française (Blais, Vallerand, Pelletier & Brière, 1989) d'une mesure de satisfaction au travail (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Cette échelle comprenait cinq items, par exemple : « En général, mon travail correspond de près à ce que je veux dans la vie. » L'alpha de consistance interne était adéquat ( $\alpha = 0,84$ ).

Finalement, la dernière échelle était une mesure de culture organisationnelle d'intégration sociale. Cette échelle a été adaptée à partir d'une des quatre sous-échelles de l'Organisational Culture Assessment Instrument (Cameron & Quinn, 2005). Elle comprend six items, par exemple : « Mon environnement de travail est un lieu très personnel, nous sommes comme une grande famille où chacun donne beaucoup de soi-même. » L'alpha de consistance interne était satisfaisant ( $\alpha = 0,86$ ).

Tableau 1

*Moyenne, écart-type et contribution factorielle des énoncés; alpha de Cronbach du facteur*

Items	Moyenne sur 4	É.-T.	Contribution factorielle	Alpha de Cronbach
<b>Facteur 1 : Interne</b>				
1. Dans mon travail, c'est mon propre comportement qui détermine si je vais réussir.	2,97	0,90	0,45	0,61
5. Je peux éviter d'avoir des échecs dans mon travail par mon comportement.	3,10	0,86	0,73	
7. Si je le veux vraiment, je peux réussir dans mon travail.	2,93	0,87	0,59	
<b>Facteur 2 : Collègues</b>				
2. Si mes collègues agissent de façon appropriée, je peux réussir dans mon travail.	2,88	0,90	0,67	0,70
8. Je peux éviter d'avoir des échecs dans mon travail par le comportement de mes collègues.	2,42	0,89	0,68	
10. Si mes collègues font ce qu'il faut, je peux réussir dans mon travail.	2,44	0,83	0,63	
<b>Facteur 3 : Supérieur</b>				
4. Chaque fois que je veux réussir dans mon travail, je dois écouter attentivement mon supérieur.	2,08	0,87	0,64	0,74
6. Mon supérieur a beaucoup à voir avec le fait que je réussisse ou pas dans mon travail.	2,14	0,88	0,73	
11. Quand je réussis dans mon travail, c'est en général parce que mon supérieur s'est occupé de moi.	1,70	0,70	0,74	
<b>Facteur 4 : Chance</b>				
3. La plupart de mes réussites dans mon travail arrivent par chance.	1,31	0,55	0,51	0,63
9. Si je ne réussis pas dans mon travail, c'est principalement dû à une malchance.	1,39	0,63	0,67	
12. Quoi que je fasse, je ne réussirai probablement pas dans mon travail.	1,29	0,55	0,65	

**Procédure.** Les questionnaires ont été distribués dans différents hôpitaux, puis remis aux auteurs dans des enveloppes cachetées. L'ensemble des participants était informé qu'il n'existait pas de bonnes ni de mauvaises réponses à chacune des questions. De plus, chacun était assuré de l'anonymat et de la confidentialité de ses réponses.

## Résultats

**Statistiques descriptives.** Dans un premier temps, des statistiques descriptives (moyenne et écart-type) ont été réalisées pour chaque item de la MLCST. On peut observer des moyennes aux items plus élevées pour la dimension « Interne » et plus faibles pour la dimension « Chance ». Cette tendance reflète une valorisation sociale de la dimension « Interne » (Beauvois & Dubois, 1988; Dubois, 2009). Cette tendance se retrouve également dans l'échelle ayant servi de base à cette adaptation (LOCSPi; Paquet et al., 2009). Ainsi, on observe des moyennes aux scores de chaque item allant de 1,31 à 3,10 sur une possibilité de 4,00.

Par ailleurs, les valeurs de l'alpha de Cronbach (allant de 0,61 à 0,74) reflètent une consistance interne satisfaisante. En outre, des valeurs proches de 0,60 restent acceptables (Kerlinger, 1973), surtout si le nombre d'items par facteurs est limité (trois énoncés par facteurs) (Sandstedt et al., 2004; Vallerand, Fortier & Guay, 1997).

**Analyse factorielle confirmatoire.** Une analyse factorielle confirmatoire (AFC) a été réalisée à l'aide du logiciel Lisrel 8.80. Afin de tester la validité de la structure factorielle de l'échelle courte et multidimensionnelle de locus de contrôle spécifique au travail (MLCST), nous l'avons comparée à d'autres modèles mentionnés dans la littérature. Trois modèles furent testés : un modèle à deux facteurs (Interne et Externe, en regroupant Chance, Collègues et Supérieur) s'appuyant sur la théorie de Rotter (1966), un modèle à trois facteurs (Interne, Autres—en regroupant Collègues et Supérieur—, et Chance) s'appuyant sur la théorie de Levenson (1972), et finalement le modèle à quatre facteurs que nous proposons.

Après l'inspection des différents indices d'ajustement obtenus pour chacun des modèles testés (voir le Tableau 2), le modèle à quatre facteurs semble être le plus adéquat. Celui-ci est le seul à présenter des indices d'adéquation (CFI = 0,95; GFI = 0,95; RMR = 0,05; RMSEA = 0,05) conformes aux normes usuelles (Roussel, Durrieu, Campoy & El Akremi, 2002). L'analyse factorielle confirmatoire permet également de montrer une relation significative entre les dimensions « Collègues » et « Interne » ( $\Phi = 0,33$ ) et une relation significative entre les dimensions « Supérieur » et « Chance » ( $\Phi = 0,31$ ).

**Validité discriminante et convergente des construits.** Les cinq scores calculés pour la motivation (amotivation, régulation externe, régulation introjectée, régulation identifiée et motivation intrinsèque) et ceux pour la satisfaction au travail et la culture organisationnelle d'intégration sociale furent corrélés (Tableau 3)

aux quatre scores de l'échelle de MLCST (Interne, Collègues, Supérieur et Chance). Ainsi, la satisfaction au travail et le LOC interne sont corrélés positivement ( $r = 0,25$ ). Cette valeur est conforme à celle obtenue par Thomas et al. (2006), qui était de  $r = 0,33$ . De plus, l'ajout de la dimension « Supérieur » permet de montrer le rôle important de cet individu pour la satisfaction au travail des employés ( $r = 0,30$ ).

En outre, on observe une relation positive entre les formes de motivation les plus autodéterminées (régulation identifiée et motivation intrinsèque) et la dimension interne du LOC. Le coefficient de corrélation significatif ( $r = 0,20$ ) entre motivation intrinsèque au travail et locus de contrôle interne est proche de celui qui a été établi dans la méta-analyse de Thomas et al. (2006) :  $r = 0,18$ . Et, conformément à la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2002), les formes de motivation les moins autodéterminées (amotivation et les régulations externes) sont liées positivement avec la sous-échelle « Chance » (respectivement,  $r = 0,29$  et  $r = 0,15$ ). Quant aux deux nouvelles dimensions, « Collègues » et « Supérieur », elles sont toutes deux liées positivement à la motivation intrinsèque (respectivement  $r = 0,16$  et  $r = 0,18$ ). Cependant, le LOC « Supérieur » est corrélé positivement avec la régulation externe ( $r = 0,22$ ), alors que le LOC « Collègues » est davantage lié à la régulation identifiée ( $r = 0,28$ ). Ces résultats apportent un premier soutien à la validité des construits de l'échelle proposée : le supérieur influencerait davantage la régulation externe au moyen, par exemple, des récompenses ou des sanctions, les collègues étant davantage associés à des formes de motivation davantage autodéterminée.

En ce qui concerne la culture organisationnelle d'intégration sociale, celle-ci est également corrélée avec le LOC interne ( $r = 0,15$ ), ce qui est conforme aux constatations de Thomas et al. (2006), qui trouvaient une corrélation de  $r = 0,20$ . De plus, le rôle du supérieur est également mis en lumière, puisque celui-ci est corrélé positivement à la culture organisationnelle d'intégration sociale ( $r = 0,29$ ), ce qui ne semble pas être le cas pour la dimension « Collègues » ( $r = 0,10$ ). Ces différences justifient d'autant plus la nécessité de distinguer ces deux dimensions d'« autres significatifs ». Dans l'ensemble, ces différents résultats suggèrent une bonne validité discriminante et convergente des construits proposés.

## Discussion

L'objectif de cette étude était de valider une échelle de locus de contrôle courte, multidimensionnelle à quatre facteurs et spécifique au domaine du travail. Les analyses factorielles confirmatoires soutiennent la structure du modèle à quatre facteurs proposée. Ainsi, les résultats montrent l'importance, dans le domaine du travail, de distinguer « les autres significatifs » influen-

Tableau 2  
Indices d'ajustement des différents modèles testés

Modèle	$\chi^2/dl$	CFI	RMSEA	GFI	RMR
Interne/Externe (Rotter)	290,39/53 = 5,48	0,64	0,14	0,82	0,13
Interne/Autres/Chance (Levenson)	192,92/51 = 3,78	0,78	0,11	0,87	0,10
Interne/Supérieur/Collègues/Chance	74,63/48 = 1,55	0,95	0,05	0,95	0,05

Tableau 3

Matrice des corrélations entre les scores à l'échelle MLCST et la motivation, la satisfaction et l'intégration sociale au travail

	Amotivation	Régulation externe	Régulation introjectée	Régulation identifiée	Motivation Intrinsèque	Intégration sociale	Satisfaction au travail
LOC Chance	0,29***	0,15*	0,12	-0,01	-0,11	-0,10	-0,12
LOC Collègues	0,12	0,10	0,23***	0,28***	0,16*	0,10	0,05
LOC Supérieur	0,07	0,22***	0,39***	0,12	0,18*	0,29***	0,30***
LOC Interne	-0,10	0,05	0,13	0,23***	0,20**	0,15*	0,25***

\*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,01$ . \*\*\*  $p < 0,001$ .

çant différemment les travailleurs que sont le supérieur et les collègues.

Les résultats procurent également un soutien pour la cohérence interne des différents facteurs de l'échelle. Celle-ci est satisfaisante et conforme aux valeurs trouvées pour d'autres échelles de locus de contrôle. Spécifiquement, dans l'échelle originale (LOCPSI; Paquet et al., 2009), les auteurs ont trouvé des valeurs d'alpha allant de 0,61 à 0,78, tandis que Wilkinson (2007) a obtenu des valeurs d'alpha se situant entre 0,55 et 0,75.

Les résultats attestent bien de la validité discriminante et convergente de l'échelle de locus de contrôle à quatre facteurs spécifique au milieu du travail proposée par la présente étude. En effet, la matrice des corrélations (voir le Tableau 3) montre des corrélations entre le locus de contrôle et la motivation au travail, la satisfaction au travail et l'intégration sociale au travail, en accord avec les hypothèses. Dans l'ensemble, les résultats soulignent le rôle fondamental de la distinction entre les quatre éléments de contrôle dans le domaine du travail. Comme le révèle la méta-analyse de Thomas et al. (2006), le locus de contrôle au travail a souvent été abordé simplement sur le versant de l'internalité. Or l'importance de l'environnement social est loin d'être négligeable. Tel que l'a suggéré Levenson (1972), l'ajout de la dimension d'« autres significatifs » est très important. Ainsi, en considérant l'apport de différents « autres significatifs », nous pouvons mieux cerner les rôles distincts du supérieur et des collègues dans la satisfaction au travail ou encore dans l'intégration sociale au travail. La présente étude souligne donc l'influence distincte des collègues et du supérieur sur la motivation et la satisfaction au travail des employés.

De plus, cette distinction montre l'importance que peuvent jouer les collègues dans le soutien social ou encore le rôle du leadership du supérieur pour de nombreuses conséquences individuelles et organisationnelles. Des recherches portant sur le stress au travail ont que très peu abordé cette distinction entre supérieur et collègues (par ex., Gilboa, Shirom, Fried & Cooper, 2008). Ainsi, des recherches futures seront nécessaires afin d'étudier davantage le rôle des différentes dimensions du LOC sur le stress ou l'ajustement psychologique au travail en fonction, par exemple, du leadership. On peut imaginer, en effet, que l'impact du leadership sur le stress au travail pourrait varier en fonction de l'importance qu'accorde l'individu à son supérieur (LOC supérieur) ou en fonction du soutien social que pourraient apporter ses collègues (LOC collègues). Différents profils de travailleurs pourraient ainsi être déterminés.

Malgré ces résultats encourageants, la présente étude fait preuve de quelques limites qui pourraient être corrigées dans des recherches futures. Dans un premier temps, le milieu hospitalier qui a

servi de terrain à cette étude est essentiellement constitué de femmes (212 contre 27 hommes). Même s'il n'existe pas de différences *a priori* entre les hommes et les femmes concernant le locus de contrôle (Rotter, 1966), des études complémentaires doivent être menées afin de voir si, dans le contexte du travail, les hommes et les femmes n'ont pas des perceptions différentes du contrôle. De la même manière, la méthode de recueil de données ne nous a pas permis de connaître le taux de réponse au sein des établissements enquêtés et de nous assurer de la représentativité de notre échantillon. Des recherches futures devraient donc reproduire les présents résultats avec une population générale représentative de travailleurs.

Enfin, certaines valeurs de consistance interne de l'échelle de motivation sont faibles et pourraient remettre en question certaines des relations trouvées, même si celles-ci sont conformes à celles qui ont été obtenues par Paquet et al. (2009).

Pour conclure, l'échelle multidimensionnelle de locus de contrôle spécifique au travail paraît être un outil intéressant permettant d'étudier les processus de contrôle dans le domaine du travail et cela de manière plus complète que les échelles unidimensionnelles précédemment employées. Notamment, la distinction entre « Collègues » et « Supérieur » permettra une meilleure prédiction de l'influence qu'exerce le locus de contrôle sur différentes conséquences individuelles et organisationnelles, ce qui contribuera à une meilleure compréhension de l'importance de l'environnement social en milieu de travail. De plus, la volonté d'adapter cette mesure de locus de contrôle de manière courte facilitera son utilisation à plus grande échelle et dans le cadre d'études utilisant de lourds devis prospectifs.

## Abstract

Generally, the work locus of control is conceptualised as a unidimensional construct (Rotter, 1966) that enables a distinction between individuals with an internal or an external locus of control. However, it was suggested that a multidimensional structure with three distinct factors that takes into account the influence of powerful significant others would be more accurate (Levenson, 1972). Furthermore, Paquet, Berjot, and Gillet (2009) recently proposed a distinction between two types of significant others and validated a four-factor locus of control scale applied to the sport context. Consequently, the aim of the present research was to validate a short four-factor locus of control scale specific to the work context. This scale considers two types of significant others known to be influential in the work context: the superior and colleagues. Over 200 participants from French health care institutions were recruited in order to test the proposed factorial structure

of the scale as well as the discriminant and convergent validity of the proposed constructs. Furthermore, the four-factor model was tested in comparison with existing locus of control models. Results supported the proposed four-factor structure of the scale and the discriminant and convergent validity of the constructs. Implications of the present research for future studies in the work context are discussed.

**Keywords:** locus of control, motivation, multidimensional, validation, work

## Références

- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology, 18*, 299–316. doi:10.1002/ejsp.2420180402
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue québécoise de psychologie, 14*, 185–215.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale". *Revue canadienne des sciences du comportement, 21*, 210–223.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco É.-U.: Jossey-Bass, ISBN 13 978-0-7879-8283-6.
- Casey, T. A. (1995). Development and validation of the Weight Attitudes Scale: A measure of weight locus of control. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 55*, 4589–4589.
- Clarke, S., & Roberston, I. (2008). An examination of the role of personality in work accidents using meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 94–108. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00267.x
- Daniels, K., & Guppy, A. (1997). Stressors, locus of control, and social support as consequences of affective psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*, 156–174. doi:10.1037/1076-8998.2.2.156
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, É.-U. : University of Rochester Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71–75. doi:10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Dubois, N. (2009). Les différents biais relatifs au contrôle. Dans Y. Paquet (éd.), *Psychologie du contrôle*. Bruxelles, Belgique : DeBoeck.
- Flaherty, S., & Moss, S. A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 37*, 2549–2575. doi:10.1111/j.1559-1816.2007.00270.x
- Georgiou, A., & Bradley, C. (1992). The development of a smoking-specific locus of control scale. *Psychology & Health, 6*, 227–246. doi:10.1080/08870449208403186
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology, 61*, 227–271. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 789–800. doi:10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foundations of behavioral research* (2 éd.). New York, É.-U. : Holt, Rinehart and Winston.
- Lefcourt, H. M. (1982). *Locus of control: Current trends in theory and research* (2e éd.). Hillsdale, É.-U. : Erlbaum.
- Lefcourt, H. M. (1985). Locus of control for affiliation and behavior in social interactions. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 755–759. doi:10.1037/0022-3514.48.3.755
- Levenson, H. (1972). Distinctions within the concept of internal-external control: Development of a new scale. *Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association, 7*, 261–262.
- Oliver, J. E., Jose, P. E., & Brough, P. (2006). Confirmatory factor analysis of the Work Locus of Control Scale. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 835–851. doi:10.1177/0013164405285544
- Paquet, Y. (2009). Les différents construits de la notion de contrôle. Dans Y. Paquet (éd.), *Psychologie du contrôle*. Bruxelles, Belgique : DeBoeck.
- Paquet, Y., Berjot, S., & Gillet, N. (2009). Validation d'une échelle de locus de contrôle spécifique à la performance en sport individuel (LOCPSI). *Bulletin de psychologie, 62*, 351–363.
- Pryers, N. W., & DiStefano, M. K. (1971). Perceptions of leaderships behavior, job satisfaction, and internal-external control across three nursing levels. *Nursing Review, 20*, 534–537.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General & Applied, 80*, 1–28.
- Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E., & El Akremi, A. (2002). *Méthodes d'équations structurelles : recherche et applications en gestion*. Paris, France : Economica.
- Sandstedt, S. D., Cox, R. H., Martens, M. P., Ward, D. G., Webber, S. N., & Ivey, S. (2004). Development of the Student-Athlete Career Situation Inventory (SACSI). *Journal of Career Development, 31*, 79–93.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin, 91*, 482–497. doi:10.1037/0033-2909.91.3.482
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology, 61*, 335–340. doi:10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x
- Thomas, W. H Ng., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 1057–1087. doi:10.1002/job.416
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., & Guay, F. (1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 1161–1176. doi:10.1037/0022-3514.72.5.1161
- Wallston, K. A., Wallston, B. S., & DeVellis, R. (1978). Development of the Multidimensional Health Locus of Control Scales (MHLCs). *Health Education Monographs, 6*, 160–170.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues, 19*, 288–305.
- Wilkinson, W. W. (2007). The structure of the Levenson locus of control scale in young adults: Comparing items and parcel indicator models. *Personality and Individual Differences, 43*, 1416–1425. doi:10.1016/j.paid.2007.04.018
- Yukl, G. A., & Latham, G. P. (1978). Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty goal acceptance, goal instrumentally and performance. *Personnel Psychology, 15*, 283–302.

Reçu le 28 février 2011

Révision reçue le 23 août 2011

Accepté le 24 août 2011 ■