

## Stress, coping et locus of control chez les femmes salariées à Oran (Algérie)

Chabane Zohra  
Université Oran2 Mohamed Ben Ahmed,  
Laboratoire d'ergonomie et la prévention des risques.

Meziane Mohamed  
Université Oran2 Mohamed Ben Ahmed,  
Laboratoire Education et développement.

Ferahi Fayçal  
Université Oran2 Mohamed Ben Ahmed,  
Laboratoire d'ergonomie et la prévention des risques.

### Résumé

Une enquête a été menée auprès de 103 femmes salariées dans divers établissements à Oran, en Algérie. Les participantes ont été interrogées sur leurs niveaux de stress, leurs stratégies de coping (centrées sur le problème ou sur l'émotion) et leur locus de contrôle. Les résultats de cette étude soulignent l'importance des dimensions du locus de contrôle (interne) et du support social dans l'adoption de stratégies de coping orientées vers la tâche. La combinaison de ces facteurs peut non seulement améliorer la gestion du stress mais également influencer positivement la performance des femmes dans des situations stressantes. Ces résultats ouvrent la voie à des interventions potentielles visant à renforcer le soutien social et à promouvoir un locus de contrôle interne, contribuant ainsi à des stratégies de coping plus efficaces.

**Mots-clés :** enquête, femmes salariées, gestion, performance stratégies, stress.

### Abstract

A study was conducted among 103 women employees in various establishments in Oran, Algeria. The participants were asked about their stress levels, coping strategies (problem-focused or emotion-focused), and their locus of control. The results of this study highlight the importance of the dimensions of locus of control (internal) and social support in the adoption of task-oriented coping strategies. The combination of these factors can not only improve stress management but also positively influence women's performance in stressful situations. These findings pave the way for potential interventions aimed at strengthening social support and promoting an internal locus of control, thereby contributing to more effective coping strategies.

**Keywords:** inquiry, paid women, management, performance, strategies, stress.

## **Introduction :**

Le stress au travail est un phénomène complexe qui relève à la fois du biologique, du psychologique et du social qui touche de nombreux individus dans le cadre de leurs activités professionnelles. Dans un monde en perpétuelle évolution, où les exigences et les pressions augmentent, il devient crucial de comprendre les mécanismes sous-jacents à ce phénomène. Cet article s'intéresse aux interactions entre le stress, les stratégies de coping et le locus de contrôle, en mettant l'accent sur l'impact de ces éléments sur la performance au travail chez les femmes salariées.

Le cadre théorique que nous proposons repose sur une définition du stress comme l'ensemble des réactions physiques et émotionnelles néfastes pouvant se produire en raison des exigences conflictuelles de l'environnement du travail selon la perception des personnes à ces contraintes. C'est un état d'inadéquation entre les demandes perçues par l'individu et sa capacité à y faire face. Cette divergence peut engendrer une réaction de stress, souvent ressentie comme une perte de contrôle. Nous examinerons les différentes sources de stress, qu'elles soient physiques, psychologiques ou sociales, ainsi que les modèles théoriques qui permettent d'en comprendre les dynamiques, comme le modèle demande-contrôle de Karasek.

Le coping, défini comme les stratégies mises en œuvre pour gérer les situations stressantes, sera également au cœur de notre analyse. Nous explorerons comment les individus adoptent des approches centrées sur le problème ou sur l'émotion, et comment ces choix influencent leur niveau de stress. En parallèle, le concept de locus de contrôle, qui décrit la perception qu'ont les individus de leur capacité à influencer les événements de leur vie, sera étudié pour comprendre son rôle dans la gestion du stress.

À travers une enquête menée auprès de 103 femmes dans divers établissements à Oran (Algérie), nous nous efforcerons de déterminer comment ces variables interagissent et s'influencent entre elles en situation de stress. Nos résultats visent à éclairer les pratiques de gestion du stress et à proposer des pistes pour améliorer le bien-être au travail.

## **1-Cadre théorique :**

Le stress est considéré comme le résultat de l'interaction entre le sujet et son environnement. Il est défini comme "un état de divergence", d'inadéquation, entre les demandes perçues par le sujet et l'idée qu'il se fait de ses possibilités de réponse. Le sujet peut alors avoir le sentiment de perte de contrôle de la situation : **c'est la réaction de stress**. (Laurence Leruse et al., 2006, p.07). Le stress est défini par (D. Hellriegel & Slocum, J.W., 2006) comme l'énerverment d'angoisse et éventuellement la tension physique ressentis par la personne qui se trouve confronté à des exigences qu'elle juge dépasser sa capacité à y faire face. Cette vision extrêmement courante du stress est fréquemment qualifiée de détresse ou stress négative. Les pressions, physiques ou psychologiques qui, exercées par le milieu, causent cet état sont appelées facteurs de stress ou agents de stress. L'organisation mondiale de la santé définit le stress au travail « comme l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui remettent en cause leur capacité à faire face. Parmi les sources du stress peuvent être liées selon (Sonntag, S., Frese, M., 2012) il y a les facteurs physiques qui se réfèrent à des conditions de travail physiques pénibles, notamment le bruit, la chaleur, les vibrations et les substances chimiques ou toxiques. Elles comprennent également

les mauvaises conditions ergonomiques sur le lieu de travail et les risques pour la sécurité. Les facteurs liés à la tâche qui apparaissent au cours de l'exécution d'une tâche et comprennent une pression temporelle élevée et une surcharge de travail, une grande complexité du travail, un travail monotone, des interruptions et des contraintes situationnelles qui peuvent potentiellement compromettre l'exécution de la tâche.

Les facteurs de stress liés au rôle qui comprennent le conflit de rôles et l'ambiguïté des rôles. Les facteurs sociaux qui font référence à de mauvaises interactions sociales avec les superviseurs directs, les collègues de travail et d'autres personnes. Ces facteurs de stress comprennent les conflits interpersonnels au travail, le harcèlement (sexuel), le harcèlement moral ou les intimidations, et d'autres types d'agression sur le lieu de travail. Plusieurs modèles théoriques ont été développés pour comprendre les stress professionnels parmi ces modèles on cite le modèle demande-contrôle de Robert Karasek (1979) qui suggère que le stress au travail est le résultat d'une interaction entre les exigences du travail (demande) et le contrôle que l'individu a sur son travail. Un faible contrôle combiné à des exigences élevées est particulièrement stressant et le modèle d'effort-récompense de Siegrist (1996) qui estime le stress est le résultat d'un déséquilibre où les efforts fournis par l'employé dépassent les récompenses, et cela peut entraîner des problèmes de santé.

Le coping est défini par (Folkman, 2010) comme les stratégies utilisées pour gérer les demandes stressantes, qui peuvent être classées en deux catégories principales : Le coping centré sur le problème (tentatives de résoudre le problème) et le coping centré sur l'émotion (tentatives de gérer les émotions liées au stress). Plusieurs études récentes exposent que le type de stratégie de coping adoptée influence significativement le niveau de stress ressenti. Par exemple, les individus qui utilisent des stratégies de coping centrées sur le problème tendent à éprouver moins de stress et à avoir de meilleurs coping centré sur le problème tendent à percevoir moins de stress et à avoir de meilleures performances au travail (Aldao, Nolen-Hoeksema, & Schweitzer, 2010). En revanche, un coping centré sur l'émotion peut parfois aggraver la perception du stress (Carver, 1997).

Le concept « locus de contrôle » est utilisé pour décrire ces croyances de contrôle généralisées. Le locus of control est un concept psychologique développé par Julian B. Rotter dans les années 1950 dans le cadre de la théorie de l'apprentissage social. Ce concept fait référence à la mesure dans laquelle les individus pensent pouvoir maîtriser les événements de leur vie. Selon cette théorie on distingue deux types de locus of control : l'interne qui attribue les résultats aux actions personnelles de l'individu et l'externe qui attribue les résultats aux forces extérieures, telles que les autres personnes, le destin, la chance, le hasard ou « une puissance supérieure ». (Rotter, 1966). Le locus de contrôle a été développé selon (Steptoe, L. Poole, 2016) de deux manières importantes. Premièrement, le locus de contrôle peut être spécifique à un domaine, avec différents niveaux de croyance en un contrôle personnel sur différents aspects de la vie (santé, finances, travail, relations personnelles, etc.)

Ainsi, une personne peut avoir un fort sentiment de contrôle sur son travail, mais croire que son cadre de vie (circulation, voisins difficiles, etc.) échappe à son propre contrôle. Deuxièmement, il peut être utile de comprendre que le locus de contrôle se compose de trois dimensions : la croyance dans le contrôle interne, la chance et le pouvoir des autres. Par exemple, dans le domaine de la santé, les personnes peuvent être classées en fonction de la mesure dans laquelle elles pensent que leur santé est déterminée par leurs propres actions

(contrôle interne), que le fait de rester en bonne santé est une question de destin ou de chance (croyance dans le hasard) et que leur santé est influencée par la compétence des médecins et des autres professionnels de la santé (croyance dans le pouvoir des autres). Une perspective dimensionnelle implique que les gens peuvent simultanément avoir des croyances fortes à propos de plus d'un ensemble d'influences. Ils peuvent croire, par exemple, qu'ils sont en bonne santé. Ils peuvent croire, par exemple, qu'ils ont un grand contrôle sur leur santé, tout en pensant que les médecins sont également très influents. Le locus of control influence divers aspects de la vie telle que les résultats scolaires, la réussite professionnelle et la santé mentale.

Le locus de contrôle, un facteur déterminant de la gestion du stress professionnel. Les personnes ayant un locus de contrôle interne, qui attribuent les événements à leurs propres actions et capacités, sont généralement plus résilientes face au stress. Elles adoptent des stratégies d'adaptation actives, comme la planification et la recherche de soutien (Carver & Connor-Smith, 2010), leur permettant ainsi de mieux faire face aux défis professionnels. À l'inverse, les individus avec un locus de contrôle externe, qui imputent les événements à des facteurs extérieurs, sont plus susceptibles de ressentir un sentiment d'impuissance et d'adopter des comportements d'évitement, aggravant ainsi leur stress (Spector, 2020). La relation entre le locus de contrôle et le stress est modulée par divers facteurs, notamment la personnalité (Bandura, 1997) et l'environnement de travail. Un environnement de travail positif peut renforcer un locus de contrôle interne, tandis qu'un environnement toxique peut l'affaiblir.

**2-Méthodes et matériel :** Pour réaliser cette étude nous avons utilisé trois échelles comme instruments auprès de 103 femmes travaillant dans trois institutions : Université Oran2 Mohamed Ben Ahmed, Centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle (Oran), [Centre hospitalo-universitaire](#) d'Oran (CHUO). La première échelle est le (Job content questionnaire (JCQ)) de Robert Karasek qui comporte 26 items évaluant le stress professionnel par trois dimensions : la latitude décisionnelle, la charge de travail (ou demande psychologique) et le support social. La deuxième échelle est le (Coping Inventory Stressfull Situations, (CISS)) ou L'Inventaire de coping pour situations stressantes qui évalue les aspects multidimensionnels du coping (les réponses à des événements extérieurs stressants ou négatifs), comprenant 48 items qui mesurent les styles de coping. Ces items sont divisés sur trois styles de coping, 16 items mesurant le coping orienté sur la tâche, 16 items mesurent le coping orienté vers l'émotion, et 16 items mesurant le coping orienté vers l'évitement.

La troisième échelle est le questionnaire du lieu de contrôle dimensionnel (IPAH) de Levenson que nous avons utilisé est celui qui a été traduit par (Sylvie Jutras, 1987). L'IPAH comprend 24 items qui mesurent trois dimensions que chacune englobe 08 items : la dimension interne, la dimension externe autre et la dimension externe chance.

**3-Résultats : Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée :**

**Tableau (01) : les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon n= 103:**

Caractéristiques		Nombre	pourcentage
Age	20-30	29	28,1 %
	31-41	39	37,9 %
	42-51 et plus	35	34 %
Situation familiale	Célibataire	46	44,7 %
	Mariée	55	53,4 %
	Autre	02	01,9 %
Nombre d'enfant	0	56	54,4 %
	1 et plus	47	45,6 %
Niveau d'étude	Moyen	02	01,9 %
	Secondaire	09	08,7 %
	Universitaire	92	89,3 %
Profession	Administration	49	47,6 %
	Enseignement	24	23,3 %
	Médecin	09	08,7 %
	Infirmiers	21	20,24 %
Ancienneté	0	01	01 %
	1-15	72	69,9 %
	16-31	27	26,2 %
	32 et plus	03	02,9 %

Les résultats montrent que les catégories d'âge de notre échantillon sont réparties en trois classes : pour la classe des [20- 30 ans] se situe autour de 28,1 % et un nombre de 29 individus suivi de la classe de [31- 41 ans] dont un pourcentage de 37,9 % un nombre de 39 et enfin la classe des [42- 51 ans] et plus se situe autour de 34 % dont un nombre de 35. La situation familiale est composée de 03 catégories : la catégorie des célibataires est composée de 46 femmes dont un pourcentage de 44,7% suivie de la catégorie des femmes mariées dont le nombre est de 55 femmes mariés dont le pourcentage est de 53,4%. Une troisième catégorie dont des divorcées est comparée de 02 individus et dont le pourcentage est de 01,9 %. Notons que la catégorie des femmes mariées est la plus importante dans notre échantillon est de 55 suivi de la catégorie des célibataires qui est de 46 enfin celle des divorcées au nombre de 02. Pour le nombre d'enfant, 54,4% de notre échantillon possèdent tous entre zéro et un enfant donc le plus fort pourcentage ce qui dénote une faible natalité en général en Algérie et spécialement dans notre échantillon. Le niveau d'étude est composé de trois niveaux d'instruction nous enregistrons le plus fort taux concernant l'instruction dans la catégorie universitaire Bac+ 5 et + 7 à 89,3% dont 92. Suivi de la catégorie B. E. F. 3<sup>ème</sup> AS secondaire 8,7 % dont 09 individus, enfin moyen 02 soit 01,9%. Pour la Profession, le plus fort taux concernant cette variable se situe chez les A.T.S. (agents techniques supérieurs) dans l'administration qui est de 47,6% suivi des enseignants universitaires dont le taux est de 23,3 % suivi des infirmières de 20,24 % et en dernière position celle des médecins qui est de 08,7% le taux le plus faible enregistré dans notre enquête est celui des médecins. La dernière variable socioprofessionnelle qui est l'ancienneté, nous constatons que le plus fort taux de l'ancienneté est enregistré chez les 15 ans il est de 69,9% il est suivi de la catégorie 14-31 ans et est de 26,2 % et enfin suivi de 32 ans et plus dont le pourcentage est 02,9%.

Dans notre étude, nous voulons savoir quelles variables influencent la dimension tâche dans la variable (Coping). La théorie nous indique que le coping avec la tâche a une importante influence sur le (Locus of control). Nous désirons savoir si les dimensions de (Locus of control) et dimensions de (Karasek) exercent également une influence. Nous avons donc choisi

un modèle de régression hiérarchique (comprenant deux blocs de variables) avec la méthode entrée pour la première étape (bloc 1 avec Dimensions Locus), mais la méthode ascendante pour la deuxième (bloc 2 avec Dimensions Karasek), dans le but d'illustrer les différentes possibilités de modélisation.

#### 4-Statistiques descriptives

Examinons d'abord les statistiques descriptives. Nous voyons que l'étude a été menée auprès de 103 femmes.

Tableau N° (02) Statistiques descriptives

Dimensions	moyenne	Ecart type	N
Tache	58,17	9,66	103
Externe autre	20,01	5,69	103
Externe chance	22,58	3,91	103
interne	27,86	5,16	103
Charge de travail	24,60	4,51	103
Autonomie de travail	27,20	3,44	103
Support social	22,50	4,18	103

Les résultats du tableau N° (02) montrent que la variable « **Tâche** » à la moyenne la plus élevée 58,17, indiquant une perception élevée de la tâche chez l'échantillon avec un écart type 9,66, ce qui montre une certaine variabilité dans les réponses. La variable « **Externe autre** » a une moyenne de 20,01 qui est relativement faible avec un écart type de 5,69, indiquant peu de variation. La moyenne de la variable « **Externe chance** » est de 22,58, légèrement supérieur à "Externe autre", mais toujours faible avec un écart type de 3,91, qui est le plus faible que les autres et ce qui montre une homogénéité des réponses. La variable « **Interne** » a une moyenne de 27,86 ce qui indique une perception modérée chez les femmes de notre échantillon du facteur interne. La « **Charge de travail** » avec une moyenne de 24,60 et un écart type de 4,51, montrant une certaine cohérence dans les perceptions. La moyenne de la variable « **Autonomie de travail** » est de 27,20, avec un écart type de 3,44 montrant une faible variabilité. Pour la dernière variable le « **Support social** », la moyenne est de 22,50, avec un écart type de 4,18, signalant une certaine cohérence dans les réponses.

#### 5-Analyses de régressions linéaires multiples

Le troisième tableau fourni par SPSS concerne les corrélations entre les variables étudiées. Nous voyons qu'il y a une corrélation très significative entre LA TACHE et INTERNE, ainsi qu'entre LA TACHE et le SUPPORT SOCIAL, et aussi une corrélation significative entre LA TACHE et AUTONOMI.

Tableau N° (03) corrélations entre les variables étudiées

		Tache	Externe autre	Externe chance	Interne	Charge de travail	Autonomie de travail	Support social
Corrélation de Pearson	Tache	1,00	0,03	0,16	0,35	-0,061	0,22	0,31
	Externe autre	0,03	1,00	0,51	-0,05	0,13	-0,92	0,10
	Externe chance	0,16	0,51	1,00	0,19	0,30	0,06	0,06
	Interne	0,35	-0,05	0,19	1,00	0,27	0,34	0,11
	Charge de travail	-0,06	0,13	0,30	0,27	1,00	0,38	-0,14
	Autonomie de travail	0,22	-0,09	0,08	0,34	0,38	1,00	0,12
	Support social	0,31	0,10	0,06	0,11	-0,14	0,12	1,00
Sig. (unilatéral)	Tache	-	0,38	0,04	0,00	0,27	0,10	0,00
	Externe autre	0,38	-	0,00	0,29	0,08	0,17	0,13
	Externe chance	0,04	0,00	-	0,02	0,00	0,19	0,25
	Interne	0,00	0,29	0,02	-	0,00	0,00	0,11
	Charge de travail	0,27	0,08	0,00	0,00	-	0,00	0,07
	Autonomie de travail	0,01	0,17	0,19	0,00	0,00	-	0,10
	Support social	0,00	0,13	0,25	0,11	0,07	0,10	-
N	Tache	103	103	103	103	103	103	103
	Externe autre	103	103	103	103	103	103	103
	Externe chance	103	103	103	103	103	103	103
	Interne	103	103	103	103	103	103	103
	Charge de travail	103	103	103	103	103	103	103
	Autonomie de travail	103	103	103	103	103	103	103
	Support social	103	103	103	103	103	103	103

## 6-Variables introduites/éliminées

Le tableau suivant présente les variables retenues dans les deux étapes du modèle. On constate que les dimensions de Locus of control sont forcément présentes puisque nous avons choisi la méthode Entrée. Pour le deuxième bloc du modèle, SPSS a retenu la Dimension support social de Karasek avec notre critère de sélection (la probabilité F est significative à  $p < 0,05$ ) et a exclu la dimension Autonomie de la variable Karasek, car la valeur F associée au coefficient b n'atteint pas le seuil de signification.

Tableau N° (04) Variables introduites/ éliminées

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthodes
1	Interne, Externe autre Externe chance		Introduite
x2	Support social		Ascendant (Critère : Probabilité de F pour induire $\leq 0,050$ )

a. Variable dépendante : Tache

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

## Étape 1 : Évaluation de la qualité du modèle de régression

L'interprétation débute en évaluant la qualité du modèle. On vérifie si la première étape du modèle explique significativement plus de variabilité qu'un modèle sans prédicteur (VI). Ensuite, il s'agit de s'assurer que toutes les variables introduites contribuent à améliorer significativement la variabilité expliquée par le modèle final.

### 7-Analyse de variance

Le tableau d'ANOVA nous donne cette information. Il nous permet de déterminer si nous rejetons l'hypothèse nulle (H0) ou non. Dans notre exemple, nous voulons savoir dans un premier temps si les dimensions de Locus of control prédisent mieux La Tache que ne le fait un modèle sans prédicteur (avec seulement la moyenne) et dans un deuxième temps, si les Dimensions Locus of control et les Dimension Karasek prédisent mieux la Tache qu'un modèle sans prédicteur. L'hypothèse nulle est donc que les deux modèles sont équivalents à la moyenne de la tâche.

Tableaux (04) analyse de variance

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
1 Régression	1311,94	3	437,31	5,27	0,002 <sup>b</sup>
Résidu	8212,24	99	82,95		
Total	9524,19	102			
2 Régression	2029,28	4	507,32	6,63	0,000 <sup>c</sup>
Résidu	7494,91	98	76,47		
Total	9524,19	102			

a. Variable dépendante : Tache

b. Prédicteurs : (constantes), interne, Externe autre, Externe chance

c. Prédicteurs : (Constante), interne, Externe autre, Externe chance, Support social

On constate à la lecture du tableau N° (04) que selon la valeur F obtenue pour les deux modèles, on peut rejeter l'hypothèse nulle. En effet, les valeurs de 5,272 et de 6,633 sont significatives à  $p < 0,002$  et  $0,001$  respectivement, ce qui indique que nous avons moins de 0,2 et 0,1 % de chance de se tromper en affirmant que les modèles contribuent à mieux prédire le salaire que la simple moyenne.

## Étape 2 : Évaluation de l'ajustement du modèle de régression aux données

Maintenant que l'on sait que le modèle est significatif, le tableau récapitulatif des modèles permet de déterminer la contribution de chaque bloc de variables. Ce tableau indique que le R2 cumulatif à chaque étape du modèle (colonne R-deux)) ainsi que l'apport spécifique de chaque bloc (colonne Variation de R-deux).

**Tableau N° (05) Évaluation de l'ajustement du modèle de régression aux données**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur Standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	0,37 <sup>a</sup>	0,13	0,11	9,10	0,13	5,27	3	99	0,00
2	0,46 <sup>b</sup>	0,21	0,18	8,74	0,07	9,38	1	98	0,00

a. Prédicteurs : (Constante), interne, Externe autre, Externe chance

b. Prédicteurs : (Constante), interne, Externe autre, Externe chance, Support social

c. Variable dépendante : Tache

Le tableau N° (05) contient donc plusieurs informations utiles. Premièrement, la valeur de la corrélation multiple (R) correspond à l'agglomération des points dans la régression simple. Elle représente la force de la relation entre la VD et la combinaison des VI de chaque modèle. Des valeurs de 0,37 et 0,46 suggèrent que les données sont ajustées de manière satisfaisante au modèle.

Ensuite, la signification du R2 est évaluée en fonction de l'apport de chaque étape. La variation de F associée au premier modèle est significative ( $p < .002$ ). Ce modèle explique donc une proportion significative de la variance de la Dimension Tache. Nous sommes passés de  $R^2 = 0$  à  $R^2 = 0,138$ . Le deuxième modèle fait passer le R2 de 0,138 à 0,213. Cette variation de 0,075 apparaît comme significative. En effet, la valeur de F est calculée à partir de la variation du R2 entre les étapes. SPSS détermine donc si la différence (0,075) entre le R2 du modèle 1 (0,138) et celui du modèle 2 (0,213) est significative. Cette fois-ci, c'est le cas ( $p < 0,003$ ). Chaque étape contribue donc significativement à l'amélioration de l'explication de la variabilité de la VD.

### Étape 3 : Évaluation de la variabilité expliquée par le modèle de régression

Enfin, nous pouvons retenir que la valeur du R2, lorsqu'elle est multipliée par 100, indique le pourcentage de variabilité de la VD expliquée par le modèle (des prédicteurs). Les résultats suggèrent que 13,8 % de la Tache est expliqué par la Dimension Interne et que 21,3 % de Dimension Tache est expliqué par la combinaison de Dimension interne et Dimension Support social.

### Étape 4 : Évaluation des paramètres du modèle

Maintenant que nous savons que notre modèle est significatif et que le deuxième est celui qui explique le plus de variance, il est possible de construire l'équation de régression pour prédire une valeur de Y. L'équation de base était la suivante :

$$Y_i : (b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n) + \epsilon_i$$

Tableau N° (06) Évaluation des paramètres du modèle

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Corrélations	
		B	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	partielle
1	(Constante)	34,98	5,70		5,21	0,00		
	Externe autre	-0,01	0,18	-0,00	- 0,05	0,95	0,03	
	Externe chance	0,25	0,27	0,10	0,92	0,35	0,16	
	Interne	0,63	0,18	0,33	3,48	0,00	0,35	
2	(Constante)	23,18	7,50		3,08	0,00		
	Externe autre	-0,07	0,18	-0,04	-0,38	0,69	0,03	
	Externe chance	0,27	0,26	0,11	1,03	0,30	0,17	
	Interne	0,56	0,17	0,30	3,21	0,00	0,35	
	Support social	0,64	0,21	0,27	3,08	0,00	0,31	

a. Variable dépendante : Tache

Remplaçons maintenant les b par les coefficients fournis dans le tableau ci-dessous.

$$Y_{\text{prédit}} = 23,184 + (0,564 \times \text{interne} + 0,643 \times \text{support social})$$

**Les variables exclues :**

Tableau N° (06) Variables exclues<sup>a</sup>

Modèle		Bêta	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
						Tolérance
1	Charge de travail	- 0,21 <sup>b</sup>	-2,18	0,03	-0,21	0,85
	Autonomie de travail	0,11 <sup>b</sup>	1,17	0,24	0,11	0,87
	Support social	0,27 <sup>b</sup>	3,06	0,00	0,29	0,97
2	Charge de travail	-0,16 <sup>c</sup>	-1,64	0,10	-0,16	0,82
	Autonomie de travail	0,08 <sup>c</sup>	0,90	0,38	0,09	0,88

a. Variable dépendante : Tache

b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), interne, Externe autre, Externe chance

c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), interne, Externe autre, Externe chance, Support social.

Le tableau N° (06) présente les variables qui n'ont pas été retenues dans le modèle à chacune des étapes. La valeur b est estimée pour chaque variable si cette dernière était incluse. Si la valeur de t.test est significative, nous pouvons comprendre que l'ajout de cette variable contribuerait probablement à l'amélioration du modèle. SPSS évaluera d'abord l'apport de la variable ayant la valeur t la plus élevée dans une régression progressive. La corrélation partielle donne également un indice de la contribution au modèle. C'est la même valeur retenue dans le tableau précédent.

## 8-Discussion :

Pour analyser les statistiques descriptives fournies sur les dimensions de coping chez 103 femmes, il est essentiel de considérer comment chaque variable pourrait influencer la dimension "tâche" du coping. Les résultats montrent une moyenne de (58,17) avec un écart type de (9,66) pour la dimension "tâche", ce qui indique une certaine variabilité dans la manière dont les femmes de notre enquête gèrent des situations stressantes.

Les études antérieures indiquent que les stratégies de coping orientées vers la tâche sont souvent influencées par des facteurs de traits de personnalité tels que l'intelligence émotionnelle et le support social. Le support social joue un rôle significatif dans l'adoption de stratégies d'ajustement face au stress. Dans le contexte actuel, une moyenne relativement élevée pour la dimension "tâche" pourrait influencer les participantes en vue de bénéficier d'un bon support social autrement dit elles possèdent des traits de personnalité favorables à l'engagement actif dans la résolution des problèmes.

Dans une recherche menée par Lazarus et Folkman (1984), il a été démontré que les individus ayant un locus de contrôle interne ont tendance à utiliser davantage des stratégies centrées sur la tâche. Cela est corroboré par les résultats observés ici où la dimension interne présente une moyenne significative (27,86), indiquant que ces femmes pourraient percevoir un contrôle sur leurs situations stressantes.

De plus, des travaux récents comme les études de (Carver CS, Connor-Smith, J., 2010) et (Sonnetag, S. & Fritz, C., 2014) ont montré que les stratégies orientées vers la tâche sont associées à une meilleure gestion du stress et à des résultats psychologiques positifs. Cela renforce l'idée que les dimensions mesurées dans cette étude pourraient être interconnectées avec des variables telles que l'autonomie au travail (moyenne à 27,20) et le support social (moyenne à 22,50), qui sont également des facteurs déterminants dans l'efficacité du coping.

L'analyse des résultats présentés dans le modèle de régression permet de mieux comprendre les relations entre les dimensions du locus de contrôle et le support social, ainsi que leur impact sur la variable dépendante, la tâche. Les résultats indiquent que les dimensions du locus de contrôle, en particulier la dimension interne, sont des prédicteurs significatifs de la performance dans des tâches spécifiques. Cette observation est cohérente avec les travaux de Rotter (1966), qui ont établi que les individus avec un locus de contrôle interne tendent à avoir une meilleure performance dans divers contextes en raison de leur perception d'influence sur les événements. De plus, des études récentes ont montré que le support social joue également un rôle crucial dans l'amélioration des performances, en fournissant un environnement propice à la motivation et à l'engagement (Cohen & Wills, 1985).

Dans notre analyse, le modèle 2, qui inclut le support social, a démontré une augmentation significative du  $R^2$ , passant de 0,138 à 0,213. Cette augmentation indique que l'ajout du support social améliore considérablement l'explication de la variabilité de la tâche. Cette constatation est en accord avec les recherches menées par Uchino (2009), qui a trouvé que le support social est directement lié à une meilleure adaptation psychologique et à des résultats positifs dans divers domaines.

**En conclusion**, nous pouvons soutenir que nos résultats renforcent l'idée que le locus de contrôle interne et le support social sont des éléments clés pour améliorer les performances dans les tâches spécifiques chez les femmes de notre échantillon et les recherches soutiennent l'idée que le Support social et le locus de contrôle interne sont concluants pour favoriser les stratégies d'ajustement face au stress. Ces résultats soulignent l'importance de mettre en place des programmes de formation et de développement visant à renforcer le locus de contrôle interne chez les femmes employées, ainsi que d'offrir un soutien psychologique adapté pour favoriser leur bien-être au travail.

## Références :

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217-237. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100. [https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6)
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. K. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. In *The Oxford Handbook of Health Psychology* (pp. 127-144). Oxford University Press.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2006). *Management des organisations* (2e éd.). Bruxelles : De Boeck.
- Jutras, S. (1987). L'IPAH, version canadienne-française de l'Échelle de Levenson mesurant le lieu de contrôle tridimensionnel. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(1), 74-85.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY : Springer Publishing Company.
- Leruse, L., Di Martino, I., Malaise, N., & Firket, P. (2006). *Le stress au travail : Facteurs de risques, évaluation et prévention*. SPF Emploi.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Servant, D. (2013). *Le stress au travail, prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives*. Paris : Elsevier Masson.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Spector, P. E. (2020). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons.

- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in Organizations. In *Handbook of Psychology* (2e éd.). <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212021>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 10.1002/job.1924.
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the links between social support and physical health: A life-span perspective with emphasis on the separability of perceived and received support. *Perspectives on Psychological Science*, 4(3), 236-255. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01122.x>

