

L LABORATOIRE

O ORLEANAIS

G DE GESTION

LABORATOIRE ORLEANAIS DE GESTION
EA 26.35

L.A.E

Faculté de Droit d'Economie et de Gestion
rue de Blois - B.P. 6739
45067 Orléans Cedex 2

Tél. : 02 38 41 70 28

Fax : 02 38 49 48 16

E.Mail : log@univ-orleans.fr

<http://www.univ-orleans.fr/DEG/LOG/>



INSTITUT
D'ADMINISTRATION
DES ENTREPRISES

Document de recherche

N° 2005-02

*Approche
psychosociale de
l'attachement aux
lieux de travail*

Liliane RIOUX

**APPROCHE PSYCHOSOCIALE DE L'ATTACHEMENT AUX
LIEUX DE TRAVAIL**

Liliane RIOUX
Maître de Conférences en Psychologie Sociale

LOG
Rue de Blois – BP6737
45067. Orléans Cedex2

APPROCHE PSYCHOSOCIALE DE L'ATTACHEMENT AUX LIEUX DE TRAVAIL

Résumé

Notre recherche s'inscrit dans le cadre de la théorie de l'attachement au lieu (" *Theory of Place Attachment* ") élaborée par Shumaker et Taylor (1983) et enrichie par Giuliani (1991) et Altman et Low (1992) et se propose de cerner l'attachement au lieu de travail, tant au niveau global qu'au niveau des différents lieux fréquentés et d'évaluer l'impact de diverses variables biosociologiques, organisationnelles et psychosociologiques sur cet attachement. 121 agents féminins travaillant à l'Hôtel des Impôts de la région Centre ont rempli un questionnaire comprenant quatre parties: (a) des items concernant les variables organisationnelles, (b) une échelle d'attachement global au lieu de travail, (c) des items évaluant l'attachement aux divers lieux de travail et (d) des échelles de satisfaction et de motivation au travail. Les résultats montrent que les agents s'attachent plus intensément aux lieux favorisant la communication informelle. Par ailleurs, deux types de prédicteurs de l'attachement au lieu de travail ont été repérés: ceux qui donnent du sens au travail, et ceux qui permettent de s'isoler pour évacuer le stress lié aux contraintes organisationnelles.

Mots-clés

espace de travail - attachement au lieu – motivation au travail – satisfaction au travail.

Abstract: A psychosocial approach of the attachment to the workplaces

The present study is based on Shumaker et Taylor's theory of place attachment (1983), improved by Giuliani (1991) and Altman et Low (1992) and aims at defining the attachment to the workplace, as well on global level as on the various workplaces used and at appraising the impact of various biosociological, organizational and psychosociological variables on this attachment. So 104 women working in a tax office in the "Région Centre" (France) answered a four part questionnaire : (a) items aiming at determining the organizational variables, (b) a workplace attachment scale, (c) items evaluating the attachment to various workplaces and (d) a work satisfaction scale and a work motivation scale. The results show that the workers become more intensely attached to the places encouraging informal communication. In addition, two types of predictors of workplace attachment were spotted out: those which give a meaning to work, and those which allow to live apart to let off the stress related to organizational constraints.

Key-words

workspace - place attachment - work motivation - work satisfaction

APPROCHE PSYCHOSOCIALE DE L'ATTACHEMENT AUX LIEUX DE TRAVAIL

Pendant de nombreuses décennies, la psychologie sociale s'est désintéressée de la notion de lieu, se focalisant préférentiellement sur celle d'identité. Ainsi, les études portant sur la dynamique qui peut s'instaurer entre une personne et un espace donné relevaient essentiellement de la géographie humaine ou de la psychologie de l'environnement.

Pourtant, de nombreuses recherches en psychologie sociale portent sur des catégories sociales faisant référence à des dimensions spatiales (communauté, ethnie, nation...) ou inscrivent leurs réflexions sur l'identité des usagers ou des habitants d'espaces spécifiques (logement, espace de travail, laboratoire...) et sont donc indirectement liées à la notion de lieu. Mais ce n'est qu'à partir des années 80 que certains chercheurs ont considéré la psychologie sociale et la psychologie de l'environnement comme complémentaires (Canter, 1986 ; Bonnes et Secchiaroli, 1995). Le travail que je vais vous présenter se positionne très clairement dans ce courant de recherche.

LE CONCEPT DE LIEU

Défini comme le sens qu'une personne donne à un espace en fonction de son vécu, le lieu est un concept unificateur.

"Un lieu est une unité d'expérience environnementale dans laquelle activités
et formes physiques sont étroitement liées."
(Canter, 1986)

"Les lieux sont le contexte physique et symbolique de l'action humaine"
(Stokols et Shumaker, 1983).

Tout comportement étant associé à un lieu précis et n'existant que parce que ce lieu existe, il est essentiel de comprendre la nature d'un lieu pour comprendre une action ou une expérience qui s'y déroule. Puisqu'un lieu ne peut exister en dehors des personnes qui l'ont vécu, il ne peut être appréhendé qu'en adoptant une vision molaire, globale de l'environnement et en cernant à la fois : (a) les caractéristiques physiques du lieu et les activités qu'on y pratique, (b) les caractéristiques perçues à travers les évaluations et les descriptions de ce lieu et (c) les comportements qu'il

gènere. Autrement dit, il s'agit de repérer le sens qu'une personne ou un groupe social donne à un espace, le transformant ainsi en un lieu.

LE CONCEPT D'ATTACHEMENT AU LIEU.

Les recherches portant sur l'attachement au lieu constituent actuellement un courant majeur de la psychologie environnementale. L'une des premières références est à situer dans les travaux désormais classiques de Fried (1963). En effet, cet auteur a montré que le déménagement forcé des résidents d'un faubourg de Boston avait perturbé le sentiment de communauté des habitants en provoquant une rupture entre les composantes spatiale et groupale de leur identité. Dès lors, les dimensions physique et sociale de l'attachement sont clairement postulées. De nombreuses recherches ont alors vu le jour, s'attachant notamment à cerner les caractéristiques environnementales et/ou socio-démographiques susceptibles d'influer sur le processus d'attachement au lieu. Mais, parce qu'une certaine confusion terminologique et méthodologique a très probablement bloqué les avancées dans ce domaine de recherche (Lalli, 1992 ; Giuliani et Feldman, 1993 ; Giuliani, 2002), il a fallu attendre les années 1985-1990, pour que la dimension affective de l'attachement au lieu soit clairement établie.

" L'attachement au lieu renvoie à une implication émotionnelle dans un lieu donné"

Hummon (1992)

" C'est un lien cognitif ou émotionnel qu'un individu entretient avec un espace particulier"

Low (1992)

Le concept entrainait alors dans le champ de la psychologie sociale, certains chercheurs parlant même de psychologie sociale de l'environnement. Même si des différences conceptuelles subsistent (Altman et Low, 1992 ; Giuliani et Feldman, 1993 ; Fullilove, 1996), les psychosociologues de l'environnement s'accordent dans leur grande majorité à définir l'attachement au lieu comme un lien affectif positif entre des personnes et des lieux spécifiques. Plus précisément, et en référence aux travaux de Ainsworth, Blehar, Waters et Wall (1978) et Bowlby (1969 ; 1973 ; 1980) stipulant que la principale caractéristique de l'attachement est le désir de maintenir de la proximité avec l'objet de l'attachement, l'attachement au lieu traduirait un lien affectif positif entre un individu et un

espace donné, la principale caractéristique étant la tendance de l'individu à vouloir rendre ce lieu personnel.

L'ATTACHEMENT AU LIEU DE TRAVAIL

Cette dernière décennie a vu apparaître de nombreux travaux diversifiant les lieux d'attachement et se centrant plus particulièrement sur le logement (Giuliani, 1991 ; Hidalgo et Hernandez, 2001), le quartier (Austin et Baba, 1990 ; Bahi-Fleury, 1996 ; Churchman et Mitrani, 1997 ; Bonnes et alii, 1997 ; Mesch et Manor, 1998), la ville (Cuba et Hummon, 1993 ; Hidalgo et Hernandez, 2001 ; Giuliani, Ferrara et Barabotti, 2003), ou les lieux récréatifs (Bricker et Kerstetter, 2000 ; Steel, 2000 ; Low, 2000 ; Wickham, 2001 ; Vitterso, Vorkinn et Vistad, 2001 ; Manzo, 2003).

Malgré l'abondance et la richesse de la littérature sur ce thème, les recherches portant plus spécifiquement sur l'attachement au lieu de travail sont particulièrement peu nombreuses. Nous pouvons citer celle de Deasy et Lasswell (1985) qui considère que l'adaptation au travail est facilitée par l'émergence d'un sentiment d'attachement que l'organisation peut favoriser par la mise en place de frontières, de marqueurs et de contrôle. De même, Hubiak et Banning (1994) précisent qu'en développant le sentiment de communauté de ses salariés et par voie de conséquence leur attachement à leur lieu de travail, l'organisation peut prévenir les effets de la concurrence internationale, des changements sociaux et des innovations technologiques. Mais, à notre connaissance, aucune recherche empirique ne s'est véritablement penchée sur le processus d'attachement au lieu que sont susceptibles de mettre en œuvre les agents au travail.

L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE

Adoptant une approche psychosociale des environnements de travail, ce travail s'appuie plus particulièrement sur la théorie de l'attachement au lieu ("*Theory of Place Attachment*") élaborée par Shumaker et Taylor (1983) et enrichie par Giuliani (1991) et Altman et Low (1992), et qui appréhende ce processus à travers les composantes affectives qui lient un individu à un espace donné (Bonnes et Secchiaroli, 1995). Il se propose ainsi de répondre à un double objectif :

(a) évaluer l'attachement des agents de l'administration des impôts à leur lieu de travail, conçu comme une globalité mais également comme une mosaïque de lieux spécifiques.

(b) évaluer l'impact de diverses variables objectives (âge, statut, ancienneté dans l'organisation, ancienneté dans le poste) ou/et psychosociologiques (attachement aux différents lieux de travail, motivation

dans le travail, satisfaction dans le travail) sur l'attachement global au lieu de travail.

METHODOLOGIE

Sujets

Notre population est composée de 110 agents féminins travaillant à l'Hôtel des Impôts de la région Centre (24 cadres A, 45 cadres B et 41 cadres C). Elle est âgée de 28 à 57 ans (M=44 ; ET=7,32). 28% des employées ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'administration des impôts, 30% ont entre 5 et 15 ans d'ancienneté et 37% entre 15 et 25 ans. Les 5% restants ont plus de 25 ans d'ancienneté. 30% ont moins d'un an d'ancienneté dans le poste, 59% entre 1 et 5 ans d'ancienneté et 11% plus de 5 ans d'ancienneté dans le même poste. 35% des agents travaillent à moins de 5 personnes par bureau, 43% sont entre 5 et 10 et 22% sont plus de 10 dans le même bureau.

Matériel et procédure

Un questionnaire comportant plusieurs parties a été élaboré. Il se compose:

- d'items permettant de cerner les caractéristiques organisationnelles de notre population qui peuvent influencer sur l'attachement au lieu (ancienneté dans l'administration, ancienneté dans le poste, nombre de personnes dans le bureau, nombre de déplacements dans la journée). Les travaux de Beggs, Hurlbert et Haines (1996) et de Sampson (1988) ayant montré que l'attachement au lieu est un processus qui se met en place sur la durée, nous postulons que l'ancienneté dans l'administration et/ou dans le poste peut avoir une influence sur l'attachement au lieu de travail. Ainsi plus un individu fréquente un lieu depuis longtemps, plus il aura eu l'opportunité de développer des réseaux de relations sociales et de s'attacher à ce lieu. De plus, nous pensons que le fait de devoir partager un même bureau diminue les possibilités de se constituer un espace personnel, d'intimité, d'isolement, et peut ainsi influencer négativement sur l'attachement au lieu de travail. De même, nous nous attendons à ce que les personnes se sentent d'autant plus autonomes et plus attachées à leur lieu de travail qu'elles y ont la possibilité de se déplacer. L'auto-évaluation de la mobilité fonctionnelle pendant une journée de travail a été évaluée sur une échelle de Thurstone à l'aide de l'item suivant :

"Combien de déplacements liés à votre activité professionnelle faites-vous par jour dans les locaux du bâtiment administratif?"

De 2 à 4 de 4 à 8 de 8 à 12 de 12 à 20
de 20 à 24 plus de 24

- une échelle d'attachement au lieu. Nous avons adapté à la spécificité du lieu de travail la Neighbourhood Attachment Scale (NAS) de Bonnes, Bonaiuto, Perugini et Ercolani (1997).

- des items libres évaluant l'attachement à chaque lieu de travail.

Des entretiens semi-directifs ont été préalablement menés auprès de quinze employées du Centre des Impôts. La question de départ, volontairement très large ("*Pouvez-vous me parler de votre lieu de travail?*"), a permis de repérer les lieux spontanément évoqués. Afin d'éviter une trop grande lourdeur dans la passation du questionnaire définitif, seuls les neuf lieux les plus fréquemment cités ont été retenus, à savoir: le bureau - le coin ordinateur - le hall d'entrée - la cafétéria - la salle de la mutuelle - la bibliothèque - le local syndical - la salle de réunion - la salle des archives. Un item par lieu a alors été élaboré en s'appuyant sur les travaux de Gerson, Stueve et Fischer (1977) et Mesch et Manor (1999) qui préconisent l'utilisation d'un item évoquant au sujet une situation le plaçant en rupture ou à distance du lieu. A titre d'exemple, l'item concernant l'attachement au bureau est le suivant: "*Si je devais quitter ce lieu de travail, je regretterais le bureau*". L'évaluation s'opère sur une échelle de Lickert en cinq points allant de (1) *pas du tout d'accord* à (5) *tout à fait d'accord*.

- une échelle de motivation dans le travail. Nous avons opté pour l'adaptation française de l'échelle de motivation dans le travail de Roussel (1996). Les quatre premiers items de cette échelle bidimensionnelle portent sur l'évaluation de l'intérêt pour le travail et le dernier renvoie au niveau d'effort fourni au cours du temps. L'évaluation s'opère sur une échelle en cinq points allant de (1) *Pas du tout d'accord* à (5) *Tout à fait d'accord* pour les premiers items et de (1) *Beaucoup diminué* à (5) *Beaucoup augmenté* pour le dernier.

- une échelle de satisfaction dans le travail. Notre choix s'est porté sur l'adaptation française du Minnesota Satisfaction Questionnaire (M.S.Q.) de Weiss, Dawis, England et Lofquist (1977), validée par Roussel (1996). En effet, de par ces qualités psychométriques indéniables, le M.S.Q. est très largement utilisé dans les recherches internationales, ce qui en fait un outil fiable. De plus, la version française de Roussel permet à la fois de calculer un score global de satisfaction dans le travail et un score sur chacune des quatre dimensions, à savoir (1) la satisfaction intrinsèque, (2) la satisfaction extrinsèque, (3) l'autorité et l'utilité sociale, et (4) le besoin de reconnaissance par le salaire et l'avancement. Enfin, cette version n'est constituée que de vingt items, ce qui permet une passation relativement

rapide. Les réponses sont évaluées sur une échelle à cinq modalités de (1) *très insatisfaite* à (5) *très satisfaite*.

Ce questionnaire ainsi élaboré a ensuite été proposé à chacun des agents de notre population. Il a été rempli sur place en présence d'une psychosociologue formée à ce type de recueil de données.

RESULTATS

L'échelle d'attachement au lieu

Le tableau 1 présente les moyennes, les écart-types à l'échelle d'attachement au lieu (M=3.48 ; ET= 1,49) et à chaque item de l'échelle.

Items	AFC	M	ET	N
6. Il y a des lieux dans l'entreprise auxquels je suis tout particulièrement attachée.	.64	3.94	1.57	110
5. Il me serait très difficile de quitter définitivement ce lieu de travail.	.76	3.60	1.53	109
4. Je n'ai rien en commun avec ce lieu de travail.	.82	3.47	1.45	110
3. Si je pouvais choisir, je changerais volontiers de lieu de travail.	.67	3.36	1.42	110
1. Pour travailler, c'est le lieu idéal.	.56	3.34	1.28	110
2. Ce lieu fait partie de moi-même.	.57	3.18	1.67	108

G.F.I. = .91

A.G.F.I. = .89

Chi2 = 197.52 (dl=15)

* Les items 3 et 4 sont des items inversés.

Tableau 1. Analyse factorielle confirmatoire sur l'adaptation au lieu de travail de la NAS (Bonnes et alii,1997).

Les moyennes des scores varient de 3,94 pour l'item "*Il y a des lieux dans l'entreprise auxquels je suis tout particulièrement attachée*" à 3,18 pour l'item "*Ce lieu fait partie de moi-même*". Les écart-types vont de 1,67 "*Ce lieu fait partie de moi-même*" à 1,28 "*Pour travailler, c'est le lieu idéal*".

Une analyse factorielle confirmatoire a ensuite été menée afin de vérifier l'unidimensionalité de l'échelle d'attachement au lieu dans notre population. Les résultats de cette analyse sont également regroupés dans le tableau 1. La valeur du G.F.I. est de .91, celle du A.G.F.I. de .89 et le Chi2

de 197.52 ($dl=15$). Tous les paramètres du modèle sont significatifs à .05. Ces résultats nous permettent de conclure raisonnablement à l'adéquation de nos données au modèle proposé par Bonnes et alii.(1997).

Les échelles de motivation et de satisfaction dans le travail

Une analyse factorielle confirmatoire a portée sur les cinq questions comportant l'échelle de motivation dans le travail et a permis d'en vérifier la bidimensionalité. La valeur du G.F.I. est de .91. Celle du G.F.I. corrigé est de .89 et le $\chi^2 = 92.83$ ($dl=10$). Tous les paramètres du modèle sont significatifs à .05. Nous pouvons donc conclure à l'adéquation de nos données à la structure bidimensionnelle établie par Roussel.

Une deuxième analyse confirmatoire a été effectuée à partir des scores recueillis à l'échelle de satisfaction dans le travail. La valeur du G.F.I. est de .89, celle du G.F.I. corrigé est de .85 et le χ^2 de 1040.80 ($dl=120$). Tous les paramètres du modèle sont significatifs à .05. Nos données semblent donc en adéquation avec la structure factorielle en quatre dimensions postulée par Weiss et alii.

L'attachement aux différents lieux de travail

Le tableau 2 regroupe les moyennes, les écart-types et le nombre de répondants pour chacun des dix items élaborés pour cette recherche.

	Moyenne	Ecart-type	Nombre de répondants
hall d'entrée	3.62	.67	110
salle de la mutuelle	3.45	.64	109
cafétéria	3.39	.86	110
coin ordinateur	3.24	.69	110
local syndical	3.16	.91	110
bibliothèque	2.99	.52	108
archives	2.99	.68	109
bureau	2.95	.83	110
salle de réunions	2.92	.82	110

Tableau 2. Moyenne et écart-type des scores bruts obtenus aux items d'attachement aux différents lieux de travail.

Les moyennes des scores varient de 3,62 pour l'item ("*Je suis attachée au hall d'entrée*") à 2,24 pour l'item ("*Je suis attachée à la salle de*

réunions"). Les écart-types vont de 0,91 ("Je suis attachée au local syndical") à 0,52 ("Je suis attachée à la bibliothèque").

Corrélations entre les scores factoriels à l'échelle d'attachement d'une part, et les variables biosociologiques, organisationnelles, psychosociologiques, les scores factoriels aux échelles de motivation et de satisfaction dans le travail, d'autre part.

Les résultats obtenus figurent dans le tableau ci-dessous.

Variables	Score factoriel
<i>variables biosociologiques et organisationnelles</i>	
Age	.15
Statut	-.10
Ancienneté dans le poste	.24*
Ancienneté dans l'entreprise	-.05
Nombre de personnes dans le bureau	-.08
Nombre de déplacements dans la journée	.28*
<i>Attachement aux différents lieux de travail</i>	
Bureau	.01
Ordinateur	.25*
Hall	-.10
Local syndical	.05
Salle des archives	.24*
Cafétéria	.17
Salle de la Mutuelle	-.24*
Salle de réunions	.21*
Bibliothèque	-.21*
<i>Satisfaction dans le travail</i>	
Satisfaction intrinsèque	.37*
Satisfaction extrinsèque	.37*
Autorité et Utilité sociale	.39*
Besoin de reconnaissance par le salaire et l'avancement	.14
<i>Motivation dans le travail</i>	
Intérêt pour le travail	.45*
Niveau d'effort	.03

(*) corrélations significatives à .05.

Tableau 3. Corrélations entre l'attachement au lieu de travail et les variables biosociologiques, organisationnelles et psychosociologiques.

Parmi les variables biosociologiques et organisationnelles, seuls le nombre de déplacements dans la journée ($r=.28$) et l'ancienneté dans le poste ($r=.24$) sont corrélés significativement avec les résultats obtenus à l'échelle d'attachement au lieu.

En ce qui concerne les variables évaluant l'attachement aux différents lieux, cinq d'entre elles sont significativement corrélées avec l'attachement au lieu de travail en général. Les scores recueillis à l'attachement au coin ordinateur ($r = .25$), à la salle des archives ($r=.24$) et à la salle de réunions ($r=.21$) corréleront positivement avec ceux obtenus à l'échelle d'attachement au lieu alors que ceux concernant l'attachement à la salle de la mutuelle ($r=-.24$) et à la bibliothèque ($r=-.21$) sont négativement corrélés.

Nous constatons également de fortes corrélations positives entre l'échelle d'attachement au lieu et trois des facteurs de l'échelle de satisfaction au travail (MSQ), à savoir (1) la satisfaction intrinsèque, (2) la satisfaction extrinsèque et (3) l'autorité et l'utilité sociale, ainsi que le facteur " Intérêt pour le Travail " de l'échelle de motivation au travail. Ces corrélations vont de .37 pour les facteurs " Satisfaction Intrinsèque " et " Satisfaction Extrinsèque " de l'échelle de satisfaction dans le travail à .45 pour le facteur " Intérêt pour le Travail " de l'échelle de motivation au travail.

Les prédicteurs de l'attachement au lieu de travail

Nous avons mené une analyse de régression pas à pas en prenant comme critère les scores factoriels obtenus à l'échelle d'attachement au lieu. Les prédicteurs introduits correspondent aux variables biosociologiques et psychosociologiques et aux scores factoriels observés aux échelles de motivation et de satisfaction dans le travail corrélant avec l'échelle d'attachement au lieu. Les résultats sont regroupés dans le tableau 4. Ils font ressortir six prédicteurs significatifs de l'attachement au lieu de travail.

Critère	Prédicteurs	BETA	R2	F	p	
Attachement au lieu	Intérêt pour le Travail	.278	.203	30.29	.0000001	R=.714 R2=.510 F(7,113)= 16.79 p<.000001
	Utilité sociale	.438	.364	29.88	.0000001	
	Satisfaction intrinsèque	.269	.419	11.01	.0012	
	Attachement au coin ordinateur	.278	.498	14.57	.0002	
	Attachement à la salle des archives	.124	.514	7.38	.032	

Tableau 4. Analyse de régression (*pas à pas*) avec l'échelle d'attachement au lieu prise comme critère, et les variables corrélant comme prédicteurs.

Les prédicteurs les plus significatifs sont (a) le facteur "Intérêt pour le Travail" de l'échelle de motivation dans le travail, et (b) deux facteurs de l'échelle de satisfaction dans le travail, à savoir "l'autorité et l'utilité sociale" et "la satisfaction intrinsèque". Ainsi, plus l'agent manifeste de l'intérêt pour son travail, plus il considère que ce travail a un rôle d'utilité sociale et lui procure une satisfaction intrinsèque, et plus il éprouve de l'attachement envers son lieu de travail.

Dans une moindre mesure, les scores recueillis à l'attachement au coin ordinateur et à la salle des archives constituent des prédicteurs significatifs de l'attachement au lieu de travail en général.

Notons enfin qu'aucune variable biosociologique ou organisationnelle ne permet de prédire l'attachement au lieu de travail.

INTERPRETATION ET CONCLUSION

Le premier objectif de cette recherche consistait à évaluer l'attachement des agents de l'administration des impôts à leur lieu de travail. Nous constatons un attachement global modérément élevé ($M= 3.48$) et relativement consensuel ($ET= 1.49$). Ceci va dans le sens des résultats obtenus aux items d'attachement aux différents lieux de travail puisque, quel que soit le lieu, les moyennes vont de 3,62 à 2,72 et les écart-type de .52 à .91. Par ailleurs, ce sont les lieux de rencontre et/ ou de convivialité qui recueillent les scores moyens les plus élevés (hall d'entrée, salle de la mutuelle, cafétéria) alors que les lieux réservés au travail recueillent les scores moyens les plus faibles (bureau, salle de réunions). Ceci montre que tous les agents s'attachent à leur lieu de travail d'une part et que, d'autre part, ils s'attachent plus particulièrement aux lieux favorisant la communication informelle.

Rappelons que notre deuxième objectif consistait à évaluer l'impact de diverses variables sur l'attachement global au lieu de travail. L'analyse de régression pas à pas menée en prenant comme prédicteurs les scores aux items simples et aux échelles de motivation et de satisfaction dans le travail corrélant avec l'échelle d'attachement au lieu de travail fait ressortir six prédicteurs significatifs à .05. Il s'agit (a) du facteur "Intérêt pour le Travail" de l'échelle de motivation dans le travail, et (b) des facteurs "Autorité et Utilité sociale" et "Satisfaction Intrinsèque" de l'échelle de satisfaction dans le travail et, dans une moindre mesure, des items concernant l'attachement au coin ordinateur et à la salle des archives. Notons tout d'abord que seules des variables psychosociologiques permettent de prédire l'attachement au lieu de travail. Les trois facteurs "Intérêt pour le Travail", "Autorité et Utilité sociale" et "Satisfaction Intrinsèque" renvoient à la notion de sens du travail, définie par Morin (2001 ; 2003) comme la *"cohérence entre les caractéristiques qu'un sujet recherche dans son travail et celles qu'il perçoit dans le travail qu'il accomplit"*. Nous pouvons alors nous demander si ce n'est pas le sens que nous donnons à notre travail qui serait un prédicteur significatif de l'attachement au lieu de travail. Les items simples susceptibles de prédire l'attachement global au lieu de travail correspondent à des lieux où l'agent peut s'isoler physiquement et/ou psychologiquement ou rompre avec la monotonie du travail quotidien, à savoir le coin ordinateur et la salle des archives. Ainsi, le coin ordinateur est un lieu d'isolement au moins psychologique, comme l'atteste l'expression "coin" employée indépendamment de la localisation de cet outil de travail dans le bureau".

. En ce qui concerne la salle des archives, l'agent a la maîtrise de ce déplacement: il choisit d'y aller ou non, il choisit également le moment où il s'y rend. Il peut s'y isoler physiquement ce qui lui permet probablement d'évacuer le stress lié aux contraintes organisationnelles.

Au terme de cette recherche, nous pouvons affirmer que tout agent s'attache à son lieu de travail en général, mais manifeste un attachement différencié selon les espaces. Ainsi, les lieux de convivialité, de rencontres plus ou moins informelles engendreraient un attachement plus intense que celui lié aux espaces plus directement destinés au travail. Par ailleurs, deux types de prédicteurs de l'attachement au lieu de travail ont été repérés: (a) ceux qui donnent du sens au travail, et (b) ceux qui permettent de s'isoler pour évacuer le stress lié aux contraintes organisationnelles.

RÉFÉRENCES

- Ainsworth, M-S., Blehar, M-C., Waters, E. & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment. A psychological study of the strange situation*. Hillsdale, N. J: Lawrence Erlbaum.
- Altman, I., & Low, S. M. (1992). *Place attachment*. New York: Plenum Press.
- Austin, D. M., & Baba, Y. (1990). Social determinants of neighborhood attachment. *Sociological Spectrum*, 10, 59-78.
- Bahi-Fleury, G. (1996). *Histoire, identité résidentielle et attachement au quartier actuel*. Thèse de doctorat, Paris: Université René Descartes.
- Beggs, J. J., Hurlbert, J. S. & Haines, V. A. (1996). Community attachment in a rural setting: A refinement and empirical test of the systemic model. *Rural Sociology*, 61, 3, 407-426.
- Bonnes, M. & Secchiaroli, G. (1995) *Environmental psychology. A psychological introduction*. London: Sage.
- Bonnes, M., Bonaiuto, M., Aiello, A., Perugini, M., & Ercolani, A. P. (1997). A transactional perspective on residential satisfaction. In C. Despres & D. Piché (Eds), *Housing surveys: Advances in theory and methods (pp. 75-99)*. Québec, Canada: CRAD Université Laval.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss. Vol. 1 : Attachment*. London : The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss. Vol. 2 : Separation : anxiety and anger*. London : The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss. Vol. 3 : Loss : sadness and depression*. London : The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.
- Bricker, K. S., & Kerstetter, D. L. (2000). Level of specialization and place attachment: an exploratory study of whitewater recreationists. *Leisure Sciences*, 22, 4, 233 - 257.
- Canter, D. (1986). Putting situations in their place : Foundations for a bridge between social and environmental psychology. In A. Furnham (Ed.), *Social behaviour in context*. London : Allyn and Bacon.

- Cuba, L., & Hummon, D. M. (1993). A place to call home: Identification with dwelling, community, and region. *The Sociological Quarterly*, 34, 11-131.
- Deasy, C.M. & Lasswell, T. E. (1985). *Designing Places for People: A Handbook on Human Behavior for Architects, Designers, and Facility Managers*. New York: Watson-Guptill Publications.
- Fried, M. & Gleisher, (1961). Some sources of residential satisfaction in a urban slum. In H. M. Proshansky, W.H. Ittelson, & L. G. Rivlin (Eds). *People and their physical settings*. New-York: Rinehart & Winstin.
- Gerson, K., Stueve, C. A., & Fischer, C. S. (1977). Attachment to places. In C. S. Fischer, R. M. Jackson, C. A. Stueve, K. Gerson, L. Jones, & M. Baldassare (Eds). *Networks and Places (pp. 139-161)*. New-York: The Free Press.
- Giuliani, M. V. (1991). Toward an analysis of mental representations of attachment to the home, *The Journal of Architectural and Planning Research*, 8(2), 133-146.
- Giuliani, M. V., & Feldman, R. (1993). Place attachment in developmental and cultural context. *Journal of Environmental Psychology*, 13, 267-274.
- Giuliani, M. V., Ferrara, F. , and Barabotti, S. (2003). One attachment or more?. In G. Moser, E. Pol, Y. Bernard, M. Bonnes, J. Corraliza, & M.V. Giuliani, *People, Places, and Sustainability: 21st Century Metropolis* (pp. 111-122). Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber.
- Giuliani, M-V. (2002). Theory of attachment and place attachment, In M. Bonnes, T. Lee & M. Bonaiuto (Eds). *Psychological theories for environmental issues*, London: Ashgate.
- Hidalgo, M. C. & Hernandez, B. (2001). Place attachment: Conceptual and empirical questions. *Journal of Environmental Psychology*, 21, 273-281.
- Hubiak, W. & Banning, J.H. (1994). The implication of place attachment for campus workplaces. *The Campus Ecologist*, 12(3), 1-4.
- Hummon, D. M. (1992). Community attachment, local sentiment, and sense of place. In I. Altman & S. M. Low (Eds.), *Place attachment, human behavior, and environment: Advances in theory and research*. New-York: Plenum Press.
- Lalli, M (1992). Urban-related identity: Theory, measurement, and empirical findings. *Journal of Environmental Psychology*, 12, 285-303.

- Low, S. (2000). On the plaza: *The politics of public space and culture*, Austin: University of Texas Press.
- Low, S. M., & Altman, I. (1992). Place attachment: A conceptual inquiry. In I. Altman & S. M. Low (Eds.), *Place attachment* (pp. 1-12). New-York: Plenum Press.
- Manzo, L. (2003). Beyond home and haven: Toward a reconceptualization of place attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 23, 1, 47-61.
- Mesch, G. S., & Manor, O. (1998). Social ties, environmental perception, and local attachment. *Environment and Behavior*, 30, 504-519.
- Morin, Estelle M. (2003) Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, N. Delobbe et G. Karnas (éd) *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel. Vol. 2*, Actes du 12^e Congrès de psychologie du travail et des organisations, Louvain la Neuve, UCL Presses universitaires de Louvain, 11-20.
- Morin, Estelle M., Cherré, Benoît (2000) *Donner un sens au travail : les contributions de la psychologie à l'organisation du travail*. Actes du 11^e Congrès international de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Rouen.
- Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris : Economica.
- Sampson, R.J. (1988). Local friendship ties and community attachment in mass society: a multilevel systemic model, *American Sociological Review*, 35, 5, 766- 779.
- Shumaker, S. & Taylor, R. (1983) Toward a clarification of people-place relationships : A model of attachment to place. In N. Feimer & S. Geller (Eds.), *Environmental Psychology. Directions and Perspectives*. New-York : Praeger.
- Steel, D. (2000). Polar bonds: Environmental relationships in polar regions. *Environment and Behavior*, 32, 796-816.
- Stokols, D., Shumaker, S. A., & Martinez, J. (1983). Residential mobility and personal well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 3, 5-19.
- Vitterso, J., Vorkinn, M. & Vistad, O. (2001). Congruence between recreational mode and actual behavior: A prerequisite for optimal experiences?. *Journal of Leisure Research*, 33, 137-159.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.G.W., & Lofquist, L.H. (1977). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. , University of Minnesota : Industrial relations center.

Wickham, T.D. (2001). Attachments to places and activities: The relationship of psychological constructs to customer satisfaction. *Dissertation Abstracts*, 16, 33-48.