

Article original

L'impact des conditions de choix d'un emploi sur l'insertion professionnelle de publics « précaires » : une application de la théorie de l'engagement

The effect of multiple job proposals on vocational rehabilitation of unemployed people: an application of the commitment theory

A. Pascual ^{a,*}, D. Castra ^b, N. Guéguen ^c

^a *Équipe psychologie sociale des insertions, université de Bordeaux-2, 3 ter,
place de la Victoire, 33076 Bordeaux cedex, France*

^b *Université de Bordeaux-2, France*

^c *Université de Bretagne-Sud, France*

Reçu le 18 février 2005 ; accepté le 20 septembre 2005

Résumé

Cet article étudie l'impact du nombre d'offres d'emploi proposé à un demandeur d'emploi sur le maintien ultérieur sur le poste choisi. Deux résultats sont apparus. Premièrement, conformément à la théorie de l'engagement le maintien en emploi est corrélé positivement avec le nombre d'offres qui avaient été proposées simultanément aux demandeurs d'emploi. Deuxièmement, les résultats indiquent toutefois qu'au-delà d'un certain seuil, le nombre d'offres proposées semble avoir un effet négatif sur le démarrage des contrats.

© 2006 Association internationale de psychologie du travail delangue française. Publié par Elsevier SAS. Tous droits réservés.

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : alexandre.pascual@libertysurf.fr (A. Pascual).

Abstract

The study presented in this paper investigate the role of job ads offered to a job seeker and its later upholding for the job chosen by the job seeker. Two results were founded. Firstly, according to the commitment theory, the employment upholding is positively correlated with the number of job ads offered to the job seeker. Secondly, the results indicate, however, that beyond a certain threshold, the number of job ads offered seems to have a negative effect on the beginning of the work contract.

© 2006 Association internationale de psychologie du travail delangue française. Publié par Elsevier SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Engagement ; Choix ; Insertion professionnelle

Keywords: Commitment; Choice; Vocational rehabilitation

1. Introduction

L'analyse des dispositifs d'insertion mis en place depuis une vingtaine d'années en France montre que ceux-ci aboutissent à des échecs récurrents. C'est notamment un des constats faits par Castra (2003). Selon cet auteur, une des explications proviendrait du fait que les professionnels de l'insertion considèrent que les demandeurs d'emploi auxquels ils sont confrontés sont caractérisés par un manque de motivation et que leur principal problème provient de leur personnalité. Dans cette optique, il s'agit donc d'agir sur ces facteurs afin de préparer ces publics à un retour à l'emploi. Ce type d'action, nous pouvons l'affirmer aujourd'hui, est inefficace. De plus, il relève d'un processus de psychologisation qui scelle les individus dans les lacunes qu'il leur attribue. L'approche défendue par cet article sera donc toute autre. En effet, un modèle alternatif soutenu par des théories issues de la psychologie sociale nous paraît tout à fait indiqué pour tenter de remédier aux échecs révélés par l'approche centrée sur l'individu, majoritairement utilisée dans le cadre des politiques d'insertion en France. Ce modèle alternatif consiste à centrer l'action d'insertion non plus sur l'individu mais plutôt sur le contexte dans lequel il évolue. En d'autres termes, il s'agira de considérer que pour amener un demandeur d'emploi à se réinsérer professionnellement, il serait plus efficace de le placer dans un contexte favorable à l'atteinte de cet objectif. À ce titre, il est primordial de souligner que, parmi les actions d'insertion, « *les formations en alternance, où l'immersion en entreprise représente le plus souvent la part la plus importante, facilitent fortement l'accès à l'emploi, y compris pour les plus précaires (à qui elles sont d'ailleurs destinées, bien qu'ils en soient le plus souvent exclus)* » (Castra, 2003, p 29).

D'un point de vue théorique, afin de conceptualiser un mode d'intervention fondé sur le contexte plutôt que sur l'individu, c'est principalement la théorie de l'engagement qui a retenu notre attention. Pour Kiesler et Sakumura (1966), l'engagement découlerait de l'émission d'un comportement et se définirait de la manière suivante : « *l'engagement signifie le gage ou le lien de l'individu à ses actes comportementaux* » (page 349). En se fondant sur l'idée selon laquelle l'engagement serait graduel, Kiesler (1971) repéra un certain nombre de facteurs situationnels susceptibles de permettre d'augmenter le taux d'engagement d'un individu. Parmi ces facteurs, selon l'auteur, le plus important serait le degré de liberté (ou de choix) perçu par le sujet en émettant un acte. Ainsi, plus un individu émettrait un comportement dans un contexte

de liberté, plus il serait susceptible d'être engagé par ce comportement. C'est-à-dire que dans un tel contexte, l'individu renforcerait le lien qu'il pourrait percevoir entre lui-même et le comportement en question. En outre, quelques travaux ont déjà mis en évidence que la théorie de l'engagement était tout à fait pertinente quant aux outils qu'elle pouvait fournir en matière d'insertion professionnelle. À ce titre, Ruellan et Ollivier (1993) avaient, dans le cadre de deux ANPE, mis en place une stratégie qui s'était avérée efficace pour engager des chômeurs à suivre un stage de formation afin de retrouver un emploi. De plus, Joule et Beauvois (1998) observèrent que des sujets amenés à effectuer une formation à la recherche d'emploi dans un contexte de liberté retrouvaient plus facilement du travail par la suite que des sujets contraints de venir suivre la formation. Castra (1995) observa, parmi 744 demandeurs d'emploi, que le degré d'engagement (mesuré par la réalisation d'un certain nombre d'engagements proposés par leur dispositif d'insertion) était prédictif du niveau d'insertion atteint. Castra et Pascual (2004) décrivent certains contextes « engageants » permettant de faciliter non seulement le démarrage de contrats mais également leur pérennité pour des publics précaires.

Nous avons évoqué plus haut que, selon Kiesler (1971), le contexte de liberté était un des facteurs les plus importants pour obtenir l'engagement d'individus dans des actes. Or, nous pouvons envisager deux manières distinctes d'opérationnaliser ce contexte de liberté :

- l'induction sémantique d'un sentiment de liberté : Pascual (2002) montra dans le cadre de diverses requêtes faites à autrui (demandes d'argent, remplissage de questionnaires, achat d'un calendrier, visite d'un site Internet), que ces requêtes étaient plus facilement acceptées lorsque l'on précisait aux sujets qu'ils étaient libres de faire ou non ce que l'on attendait d'eux ;
- la proposition de plusieurs alternatives : bon nombre d'études ont montré que le nombre d'alternatives proposées augmentait la motivation intrinsèque des sujets et leurs performances à des tâches diverses (Zuckerman et al., 1978).

C'est à la deuxième opérationnalisation que nous allons nous référer dans cet article, en considérant qu'un contexte de choix est une des manières de créer un contexte de liberté tel que Kiesler l'entendait. Comme bon nombre d'études l'ont démontré, ce contexte de libre choix ne semble pas être sans conséquences sur le niveau perceptif humain. Par exemple, Langer (1975, expérience 2) observa que dans le cadre d'achat de billets de tombola (1 \$ pièce), des sujets auxquels on avait donné l'occasion de choisir leurs tickets étaient prêts à le revendre 8,67 \$ pièce en moyenne si un compère les sollicitait, contre 1,96 \$ pour les sujets qui n'avaient pas pu choisir leurs tickets. En adaptant l'idée d'un contexte de choix dans les situations de proposition d'offres à des demandeurs d'emploi, dans le cadre de cette étude, nous émettons l'hypothèse selon laquelle proposer plusieurs offres simultanément créerait un contexte plus engageant que présenter les offres une par une à des périodes distinctes. Un demandeur d'emploi ainsi placé dans un climat de libre choix serait amené à établir un lien fort entre lui et son comportement (choix d'un poste) ; ce qui pourrait se traduire par une plus forte propension à se maintenir en emploi. Dans le domaine médical, cet effet du contexte de choix a déjà pu être mis en évidence. Ainsi, dans une étude menée auprès de sujets devant subir un lavement des intestins, Wallston et al. (1987) observèrent que ceux à qui on avait donné le choix entre trois traitements distincts se sont révélés par la suite être dans un meilleur état physique et psychique que ceux à qui on avait imposé un traitement. Dans une autre étude réalisée auprès de patients cancéreux suivant des chimiothérapies (Wallston et al., 1991), les

auteurs ont remarqué que les sujets qui avaient eu à choisir un traitement antiémétique parmi trois manifestaient moins d'anxiété, de nausées et d'humeurs négatives que d'autres qui n'avaient pas eu l'occasion de choisir leur traitement. Toutefois, les résultats des deux dernières recherches que nous venons de décrire sont à interpréter avec réserve car ils ont été obtenus uniquement auprès d'individus ayant un score de DFC¹ moyen.

2. Procédure

Cette étude a été menée au sein de 18 structures² localisées en France ayant pour mission d'intégrer en emploi des personnes exclues du monde du travail (essentiellement des allocataires du RMI, chômeurs de longue durée ou jeunes sans diplôme). Ces structures se situent sur des territoires géographiques variés et leur fonctionnement est fondé sur l'application de la méthode IOD (intervention sur l'offre et la demande)³.

Pour chacune de ces structures, il s'agissait de rendre compte du devenir des offres d'emploi⁴ proposées et acceptées par les demandeurs d'emploi sur une période donnée. Ce recueil concerna 472 offres d'emploi acceptées par des demandeurs d'emploi.

Pour chacune de ces 472 acceptations, il avait été demandé aux équipes de préciser si, lors de la proposition d'emploi, d'autres offres avaient été présentées simultanément (lors du même rendez-vous). Il est important de souligner que le fait qu'un demandeur d'emploi se voit ainsi proposer une ou plusieurs offres simultanément lors d'un rendez-vous est tout à fait aléatoire car cela dépend uniquement du nombre d'offres disponible à ce moment là. En d'autres termes, le nombre d'offres proposées simultanément est indépendant des caractéristiques des candidats. Deux mois plus tard, nous avons recontacté les structures afin de rendre compte du devenir des personnes par rapport à ces offres d'emploi.

Une variable indépendante a été considérée concernant les demandeurs d'emploi ayant accepté de pourvoir une offre d'emploi, à savoir le nombre d'offres proposées simultanément aux demandeurs d'emploi. En outre, quatre variables contrôlées ont été retenues :

- le sexe (43 % de femmes et 57 % d'hommes) ;
- l'âge (moyenne = 33,2 ans, écart type = 9,6) ;
- le niveau de qualification. Cette variable comporte six modalités : niveau 6 (public sans qualification, 23 % de l'échantillon), niveau 5 bis (public ayant fait une première année de CAP ou BEP, 10 %), niveau 5 sans diplôme (public ayant échoué à un CAP ou un BEP, 25 %), niveau 5 avec diplôme (public titulaire d'un CAP ou d'un BEP, 30 %), niveau 4 et plus (niveau BAC et plus, 11 %) ;
- le fait d'être diplômé ou pas (58 % de l'échantillon n'est titulaire d'aucun diplôme).

¹ *Desire for control* : échelle élaborée par Krantz et al. (1979), elle a pour fonction d'évaluer chez des patients un désir général de contrôle en matière de santé.

² Bordeaux, Cambrai, Champs-Manceaux, Corbeil, Douai, Evry, Lille, Lormont, Maurepas, Marmande, Maubeuge, Montargis, Moulins, Niort, Quimper, Ronchin, Rueil-Malmaison et Valenciennes.

³ Pour une présentation, voir *Castra, 2003*.

⁴ Il s'agissait de contrats de droit commun, plus précisément des CDI ou des CDD de plus de six mois à temps complet sur des postes de première qualification.

Notons que pour certaines de ces variables, nous avons été confrontés à des valeurs manquantes.

Deux variables dépendantes ont été prises en compte. La première concerne le devenir des offres avec trois modalités : contrats non démarrés, contrats rompus et périodes d'essai (PE) validées. La seconde concerne ce que nous appellerons les initiateurs ou l'origine des issues négatives (contrats non démarrés ou rompus). Cette variable dépendante comporte deux modalités : issue négative à l'initiative du demandeur d'emploi et issue négative à l'initiative de l'employeur⁵.

3. Résultats

- L'analyse effectuée sur les données du **Tableau 1** indique que le devenir d'une offre d'emploi acceptée par un demandeur d'emploi est dépendante du contexte dans lequel elle a été acceptée ($\chi^2(6,472) = 26,9$; $p = 0,0002$) ;
- concernant les démarrages de contrats : un test LSD a été réalisé afin de déterminer l'impact du nombre d'offres sur le démarrage des contrats (cette variable a été considérée par le codage suivant : contrats non démarrés = 0 et contrats démarrés (contrats rompus et PE validées) = 1). La condition « quatre offres et plus » a entraîné significativement plus de non démarrages que les conditions « une offre » ($p = 0,03$), « deux offres simultanées » ($p = 0,000$) et « trois offres simultanées » ($p = 0,01$). En outre, la condition « une offre » a donné lieu à plus de non-démarrages que la condition « deux offres simultanées » ($p = 0,000$) ;

Tableau 1
Devenir des offres en fonction de leur condition de proposition (% en ligne)

	Contrats non démarrés	Contrats rompus	PE validées	Totaux
Acceptation d'une offre proposée isolément	119 39 %	78 26 %	105 35 %	302
Acceptation d'une offre parmi deux proposées simultanément	21 20 %	39 38 %	43 42 %	103
Acceptation d'une offre parmi trois proposées simultanément	15 31 %	7 15 %	26 54 %	48
Acceptation d'une offre parmi quatre et plus proposées simultanément ^a	12 63 %	2 11 %	5 26 %	19
Totaux	167	126	179	472

^a Cette catégorie est composée d'acceptations parmi : quatre offres ($n = 4$), cinq offres ($n = 2$), six offres ($n = 7$), sept offres ($n = 2$), huit offres ($n = 3$) et 11 offres ($n = 1$).

⁵ Précisons qu'un troisième cas de figure s'est parfois présenté. Il s'agit de situations pour lesquelles un impondérable est à l'origine de la non-validation d'un contrat (hospitalisation, fermeture d'entreprise, etc.). Ces exceptions seront écartées de nos analyses pour deux raisons : premièrement, il s'agit de situations marginales au sein de nos échantillons ; deuxièmement, ces situations sont indépendantes des actions des agents d'insertion. Or, notre intérêt porte justement sur l'impact des pratiques de ces agents d'insertion (en l'occurrence le nombre d'offres proposées simultanément).

- concernant la validation des contrats démarrés : afin d'étudier plus finement les taux de validation des périodes d'essai, un test LSD a également été réalisé mais uniquement sur les contrats démarrés. La condition « trois offres simultanées » a généré significativement plus de validations de PE que les conditions « une offre » ($p = 0,02$) et « deux offres simultanées » ($p = 0,01$) ;
 - concernant l'origine des issues négatives : nous appelons « issues négatives » les contrats qui n'ont pas démarré suite à l'acceptation de l'offre par le demandeur d'emploi et les contrats qui ont été rompus après avoir démarré. Le **Tableau 2** indique, pour ces issues négatives, qui en a été l'initiateur (le demandeur d'emploi ou l'employeur). Les causes impondérables telles que les hospitalisations, fermetures d'entreprises, etc. ont été écartées de l'échantillon.
- Il y a une corrélation entre le nombre d'offres proposées et l'initiateur des issues négatives ($r = -0,19$; $p = 0,002$), ce qui signifie que plus un demandeur d'emploi a accepté une offre d'emploi parmi un nombre élevé d'autres offres proposées simultanément, plus il est à l'origine des issues négatives. Précisons que pour réaliser ce test de corrélation, la variable initiateur des issues négatives a été codifiée de la manière suivante : demandeur d'emploi = 0 et employeur = 1.
- le but premier de cette étude était de rendre compte de l'impact du nombre d'offres sur le devenir des contrats. Cependant, dans l'optique de vérifier l'impact de l'ensemble des variables indépendantes et contrôlées considérées sur les taux de PE validées, une analyse de

Tableau 2

Initiateurs des issues négatives en fonction de la condition de proposition d'offres d'emploi (% en ligne)

	Initiateur des issues négatives		
	Demandeur d'emploi	Employeur	Totaux
Acceptation d'une offre proposée isolément	63 36 %	110 64 %	173
Acceptation d'une offre parmi deux proposées simultanément	26 51 %	25 49 %	51
Acceptation d'une offre parmi trois proposées simultanément	10 59 %	7 41 %	17
Acceptation d'une offre parmi quatre et plus proposées simultanément	10 71 %	4 29 %	14
Totaux	109	146	255

Tableau 3

Synthèse de la régression ; variable dépendante = pourcentage de PE validées (cette variable a été codifiée de la manière suivante : contrats non démarrés et contrats rompus = 0 et PE validées = 100)

	Bêta	Err-Type	B	Err-Type	t(244)	<i>p</i>	N
OrdOrig.			1,36	0,31	4,39	0,00	
Sexe	-0,03	0,06	-0,06	0,11	-0,53	0,59	453
Âge	-0,17	0,06	-0,02	0,01	-2,69	0,01	250
Niveau de qualification	0,06	0,11	0,04	0,07	0,57	0,57	251
Non diplômés versus diplômés	-0,20	0,11	-0,34	0,20	-1,74	0,08	251
Nombre d'offres	0,13	0,06	0,17	0,08	2,09	0,04	453

régression multiple a été réalisée. Il est à préciser que la condition « quatre offres et plus », de par son faible effectif, a été écartée de l'analyse.

L'analyse du Tableau 3 a porté sur les taux de réussites d'insertion (PE validées) et d'échecs d'insertion (contrats non démarrés + contrats rompus). Nous pouvons observer que seules deux variables permettent de rendre compte du taux de réussite d'insertion : le nombre d'offres proposées simultanément et l'âge des sujets. Concernant le nombre d'offres, ce résultat n'est pas surprenant puisqu'il a été observé dans le Tableau 1. Concernant l'âge, il y a une corrélation négative entre l'âge et le taux de PE validées ($r = 0,11$; $p = 0,06$). En d'autres termes, plus les sujets sont âgés, plus le taux d'insertion diminue (cela est surtout net après 40 ans). Si les variables âge et nombre d'offres proposées ont un impact sur les taux de PE validées, ces deux variables semblent agir de façon indépendante car :

- aucune corrélation n'a été repérée sur ces deux variables ($r = -0,01$; $p = 0,81$, ns) ;
- aucune interaction des ces variables n'a été observée sur les pourcentages de PE validées.

4. Discussion

Au vu des résultats obtenus, nous avons observé que plus les demandeurs d'emploi ont accepté une offre parmi plusieurs, plus cela avait un effet positif en terme d'insertion professionnelle. Cela est en accord avec la théorie de l'engagement qui prévoyait que plus le demandeur d'emploi est placé dans un contexte de liberté, plus il est engagé par son comportement (ici le choix d'une offre), ce qui se traduit par un plus fort taux de PE validées. Toutefois, il semblerait que cela ne soit vrai que jusqu'à un certain point. En effet, nous avons vu que la condition « acceptation d'une offre parmi quatre et plus » entraînait un fort taux de contrats non démarrés. Cela indique une faiblesse de la théorie de l'engagement puisqu'elle ne prédisait pas un tel résultat. Néanmoins, le fait qu'un trop grand choix ait des effets négatifs reste en accord avec un certain nombre de travaux réalisés en psychologie sociale (Iyengar & Lepper, 2000, 2002 ; Chernev, 2003). Ainsi, Iyengar et Lepper (2000, expérience 1) avaient réalisé une étude au sein d'une alimentation californienne. Ces chercheurs avaient installé un étal de confitures au sein du magasin et proposaient aux clients de les goûter puis, pour ceux qui le désiraient, d'en acheter en bénéficiant d'un coupon de réduction de 1 \$. Un samedi, l'étal comprenait six variétés de confitures, le samedi suivant 24. Les résultats ont indiqué que les achats étaient plus nombreux lorsque les clients avaient le choix parmi six que parmi 24 sortes de confitures. Dans une deuxième expérience, les mêmes auteurs proposaient à des étudiants de psychologie de regarder un film puis, s'ils le désiraient, de rédiger un essai en traitant soit un sujet parmi six proposés, soit un sujet parmi 30. Suite à cela, non seulement les sujets ayant eu à choisir un sujet parmi six ont plus souvent accepté de rédiger l'essai, mais leurs productions ont également été jugées de meilleure qualité par deux correcteurs. Comment expliquer ces résultats ? Chernev (2003) propose une explication en termes de « surcharge cognitive ». Il considère en effet, qu'à partir d'un certain volume d'information à traiter, les sujets seraient moins convaincus de leur choix. Cela est en accord avec la psychologie cognitive qui estime à approximativement sept le nombre de groupes d'informations que l'être humain peut traiter en mémoire à court terme (Miller, 1956). En suivant ce raisonnement, dans notre étude, les sujets ayant accepté leur offre d'emploi parmi un nombre important auraient été moins convaincus par leur choix de par la surcharge cognitive provoquée par la masse d'informations présentées.

Cela expliquerait la corrélation mentionnée plus haut, à savoir que plus le demandeur d'emploi a accepté une offre parmi un nombre important, plus il est à l'origine des issues négatives.

Cependant, plusieurs limites peuvent être posées à notre étude. Tout d'abord, elle ne nous permet pas de définir avec précision à partir de quel nombre d'offres proposées l'intégration des demandeurs d'emploi est susceptible de baisser. En outre, nous n'avons pas non plus d'informations quant à la variété des offres proposées. En d'autres termes, nous ne savons pas si cela produit le même effet d'accepter une offre de boulanger parmi trois ou une offre de boulanger parmi d'autres professions. Des études ultérieures devraient permettre de répondre à ces questions.

Nos données, malgré les limites que nous venons d'évoquer, permettent de pointer un fait qui nous est apparu important. Il s'agit de prendre conscience que de simples facteurs situationnels (notamment inspirés de la théorie de l'engagement) sont susceptibles de constituer des outils simples de lutte contre l'exclusion. Au vu des résultats obtenus, nous remarquons en effet, que le contexte dans lequel une offre d'emploi est acceptée par un demandeur d'emploi n'est pas sans conséquence sur le devenir ultérieur du contrat. Cela valide notre positionnement de départ, à savoir qu'il peut être bénéfique pour les professionnels de l'insertion de davantage considérer une méthodologie centrée sur le contexte plutôt que sur l'individu comme c'est habituellement le cas en France.

Références

- Castra, D., 1995. Théorie de l'engagement et insertion professionnelle. *Connexions* 65, 159–176.
- Castra, D., 2003. L'insertion professionnelle des publics précaires. PUF, Paris.
- Castra, D., Pascual, A., 2004. L'insertion professionnelle des publics précaires : une alternative au recrutement concurrentiel. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée* 53 (3-4), 167–178.
- Chernev, A., 2003. When more is less and less is more: the role of ideal point availability and assortment in consumer choice. *Journal of consumer Research* 30, 170–183.
- Iyengar, S.S., Lepper, M.R., 2000. When choice is demotivating: can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology* 76, 995–1006.
- Iyengar, S.S., Lepper, M.R., 2002. Choice and its consequences: on the costs and benefits of self-determination. In: Tesser, A. (Ed.), *Self and Motivation: Emerging Psychological Perspectives*. American Psychological Association, Washington, DC, pp. 71–96.
- Joule, R.V., Beauvois, J.L., 1998. La soumission librement consentie. PUF, Paris.
- Kiesler, C.A., Sakumura, J., 1966. A test of a model for commitment. *Journal of Personality and Social Psychology* 3 (3), 349–353.
- Kiesler, C.A., 1971. The psychology of commitment. Experiments linking behavior to belief. Academic Press, New-York.
- Krantz, D.S., Baum, A., Wideman, M.V., 1979. Assessment of preferences for self-treatment and information in medical care. *Journal of Personality and Social Psychology* 39, 977–990.
- Langer, E.J., 1975. The illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology* 32 (2), 311–328.
- Miller, G.A., 1956. The magical number seven, plus or minus two: some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review* 63, 81–97.
- Pascual, (2002). Soumission sans pression et technique du « vous êtes libre de... ». Thèse pour le Doctorat de Psychologie, Université Bordeaux 2.
- Ruellan, P., Ollivier, G., (1993). Efficacité comparée de deux stratégies psychosociales dans le cadre de la réinsertion professionnelle. Mémoire de maîtrise, Université Rennes 2.
- Wallston, B.S., Smith, R.A., Wallston, K.A., King, J.E., Rye, P.D., Craig, C.R., 1987. Choice and predictability in the preparation for barium enemas: a person-by-situation approach. *Research in Nursing and Health* 10, 13–22.
- Wallston, K.A., Smith, R.A., King, J.E., Smith, M.S., Rye, P., Burish, T.G., 1991. Desire for control and choice of antiemetic treatment for cancer chemotherapy. *Western Journal of Nursing Research* 13 (1), 12–29.
- Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., Smith, R., Deci, E.L., 1978. On the importance of self-determination for intrinsically motivated behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin* 4, 443–446.