

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE

PRESENTE A

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR RENE GENEST

LA RELATION ENTRE LA CONGRUENCE PROFESSIONNELLE ET LA SATISFACTION
AU TRAVAIL CHEZ LES EMPLOYES PROFESSIONNELS D'UNE ENTREPRISE.

OCTOBRE 1992

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre premier - Congruence et satisfaction au travail.	4
Congruence	5
Satisfaction au travail	25
Chapitre II - Méthodologie	41
Chapitre III - Présentation des résultats, analyse,	
discussion des données	56
Résultats	57
Analyse et discussion des données	62
Conclusion	68
Appendice A - Caractéristiques des répondants	70
Appendice B - Dénombrement des profils	
et leur consistance	76
Références	81

Sommaire

Des conseillers agricoles (N=68) travaillant pour une entreprise de services du secteur public ont participé à cette étude en répondant au Questionnaire de préférences professionnelles du Strong-Campbell (1981) et à L'Inventaire de Satisfaction au Travail de Viateur Larouche (1980). L'objectif de cette recherche est d'éprouver le quatrième postulat de John L. Holland qui veut que la congruence conduise à la satisfaction au travail.

Les résultats suggèrent que l'environnement de travail défini par la Classification canadienne des professions, pour ces professionnels, comme étant entreprenant-investigateur-réaliste ne se retrouve que très peu dans cet échantillon; 41 profils différents sont ressortis du premier questionnaire et le type qui devait paraître comme majoritaire (entreprenant)

ressort en quatrième position avec seulement 10.3% de l'échantillon.

L'hypothèse selon laquelle la congruence entre la personnalité et l'environnement dans un milieu de travail devait mener à la satisfaction au travail n'est pas supportée par cette recherche.

Introduction

L'objectif de cette recherche est de mettre à l'épreuve le quatrième postulat de J.L.Holland (1973) voulant que les individus congruents devraient obtenir un taux de satisfaction au travail élevé et, à l'inverse, les individus incongruents un taux de satisfaction faible.

L'hypothèse découle de la théorie du choix de carrière basée sur la personnalité des individus. Holland a défini six types de personnalité (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, conventionnel) et six types d'environnement qui leur correspondent (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, conventionnel).

Actuellement les entreprises, particulièrement au niveau privé, investissent de plus en plus dans leur personnel aussi bien en sélection qu'en formation. Les coûts de ces programmes augmentant en flèche, il devient de plus en plus important de conserver cette main d'oeuvre opérationnelle et sa satisfaction devient déterminante. Les psychologues sont fréquemment appelés à intervenir au niveau des services d'aide

aux employés et cela pour résoudre les difficultés que rencontrent certains d'entre eux. L'établissement d'un lien entre la congruence et la satisfaction au travail devrait permettre d'apporter un éclairage nouveau sur la satisfaction au travail et fournir éventuellement un outil au clinicien qui, à l'intérieur de son occupation, rencontre des symptômes de dysfonctionnement tels: le désintéressement, l'absentéisme, le burn-out, la dépression, l'alcoolisme, etc.

Plusieurs auteurs (Cairo, 1982; Gottfredson et Brown, 1981; Heesacker et al., 1988; Hughes, 1972; Meir et Erez, 1981; Wiggins et al., 1983) ont travaillé sur ce thème aux Etats-Unis depuis les années soixante et dix. Ces recherches effectuées surtout auprès de la clientèle étudiante (collège et université) ont apporté des résultats contradictoires, si bien qu'il demeure impossible d'en tirer une ligne directrice. La vérification du rapport congruence avec la satisfaction au travail sera l'une des premières au Québec. De plus ce qui la caractérise par rapport aux recherches antérieures c'est qu'elle se déroule en milieu même de travail avec une clientèle déjà engagée dans sa carrière.

C'est dans cette optique que s'élabore le mémoire. D'abord par la présentation du concept de congruence au travers de la théorie de Holland. Les types de personnalités et leur environnement suivront avec leurs modes relationnels. Le concept de satisfaction au travail sera présenté en deux volets; la notion de satisfaction avec différentes théories sur les besoins et la notion de travail. Une dernière section réunira les deux notions au sein d'une théorie de l'ajustement.

Chapitre premier

Congruence et satisfaction au travail

La congruence

La congruence professionnelle doit se voir en terme de structure des types de personnalité et des modèles environnementaux. Un environnement congruent est celui dans lequel les activités préférées et les compétences particulières d'une personne sont mises à profit et où ses dispositions personnelles (sa vision du monde et le rôle qu'elle entend y jouer, ses valeurs et ses traits personnels) sont renforcées (Holland 1985).

En d'autres termes, la congruence peut se définir par la qualité de l'ajustement de la relation qui s'établit entre la personnalité d'un individu et les caractéristiques du milieu dans lequel il évolue. Pour les fins de la présente recherche le milieu se définit comme l'environnement de travail.

La personnalité se bâtit tout au long de la vie et plus intensément dans la première partie, pour se cristalliser au environ du stade de jeune adulte. Elle fait en sorte que

l'individu développe des préférences et un mode qui lui est propre de concevoir ses problématiques et de les résoudre. Instinctivement il recherchera un milieu où les gens ont comme lui la même manière d'aborder les problèmes et de les solutionner, les mêmes points d'intérêts, des activités et des valeurs semblables et une conception similaire du monde en général (Holland. 1973).

Il est facile de remarquer la tendance naturelle des gens à se regrouper par affinité. Imaginons un instant plusieurs personnes des deux sexes réunis au hasard dans une salle. Dans un premier temps, il est fort probable que ces personnes finissent par se regrouper en raison de leur sexe, puis de leur âge et par la suite d'autres divisions se feront en raison d'intérêts communs comme le sport, le travail, la famille, etc. Si bien qu'à la fin il sera possible d'identifier chacun des groupes en fonction de ce qu'il y a de dominant et de commun chez ses membres; les sportifs, les travailleurs par métier ou profession, les mères de famille, etc.

La congruence est aussi simple que de retrouver la bonne personne avec le bon groupe. Ainsi l'intellectuel qui se regroupe avec des intellectuels sera congruent par rapport à sa

personnalité et à ses intérêts. Il risque ainsi de se plaire davantage dans ce groupe, à partager les mêmes valeurs et les mêmes intérêts, que ne le ferait un manoeuvre. Il y aurait alors incongruence dans le sens que l'appariement de la personne avec le groupe ne serait pas profitable ni pour l'un, ni pour l'autre.

Théoriquement il serait possible d'identifier une infinité de personnalités différentes puisque chaque personne est unique et de même une infinité de regroupements, les thèmes ne manquant pas.

Cependant, plusieurs chercheurs (Adler, 1939; Fromm, 1947; Gordon, 1975; Jung, 1933; Roe, 1964; Sheldon, 1954; Spranger, 1928; Welsh, 1975) se sont penchés sur cette question et ont tenté de classifier les gens en catégories. Ces chercheurs en sont venus à la conclusion qu'il était possible de regrouper les gens en cinq à huit catégories différentes. C'est dans ce contexte que Holland a élaboré une classification en six catégories que nous retenons à cause du lien établi avec l'environnement de travail.

La classification

Pour Holland, l'idée de définir les environnements à partir des caractéristiques des gens qui les composent lui vient des travaux de Linton en 1945. Comme Holland s'intéresse surtout au domaine de l'orientation de carrière, il a axé ses regroupements en fonction du travail. Ainsi, il a développé une théorie où il regroupe les personnalités et leur environnement de travail en six catégories chacune: réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel. Ce regroupement en six catégories porte le nom de typologie de Holland.

La typologie de Holland

A. Réaliste

1. Personnalité. La personnalité réaliste marque des préférences pour des activités ordonnées, concrètes, qui demandent principalement la manipulation d'objets, d'outils, de machinerie ou d'animaux. Elle sera peu attirée par les activités éducatives ou qui demandent de longues réflexions de même que par les activités basées sur les relations humaines.

Elle préfère les apprentissages techniques qui mènent à des applications systématiques.

2. Environnement. L'environnement réaliste attire les gens réalistes parce qu'il:

- stimule les gens qui excellent dans les activités réalistes;
- encourage les compétences techniques et leur réalisation;
- aide les gens à se percevoir comme ayant des habiletés techniques;
- offre un milieu simple, concret et traditionnel;
- récompense les gens qui font montre de valeurs conventionnelles et concrètes (l'argent, le pouvoir, et le statut).

Les types réalistes dans un environnement réaliste acquièrent et renforcent leurs traits de personnalité:

peu social	authentique	naturel	pragmatique
conformiste	pratique	sain	inflexible
direct	matérialiste	tenace	économe

B. Investigateur

1. Personnalité. L'investigateur portera ses choix vers la recherche dans les domaines de la physique, de la biologie et des sciences sociales de façon à comprendre et à manipuler leurs phénomènes. Il sera peu attiré vers les activités sociales, répétitives et celles où il est nécessaire de convaincre les gens. L'investigateur sera à l'aise dans des situations où ses compétences de chercheur seront mises à profit. Il se perçoit comme instruit, intellectuel et possédant des affinités pour les sciences.

2. Environnement. Cet environnement attire les investigateurs parce qu'il:

- pousse les gens vers des activités de recherche;
- encourage les activités de recherche et leurs réalisations;
- valorise les gens qui se voient comme scolarisés, intellectuels et scientifiques;
- voit le monde comme complexe et abstrait;
- récompense les gens qui ont des valeurs scientifiques.

Les types investigateurs dans un environnement investigateur voient leurs traits de personnalité renforcés:

analytique	indépendant	rationnel
prudent	intellectuel	réservé
critique	introspectif	retiré
complexe	méticuleux	modeste
curieux	pessimiste	impopulaire

C. Artistique

1. Personnalité. La personnalité artistique a des dispositions pour les activités non organisées où elle pourra faire prévaloir sa créativité. Il sera à l'aise avec la matière, la parole et les formes, celles-ci seront transformées à son gré en objet d'art, en oeuvre littéraire ou en expression théâtrale. Pour ces raisons le travail clérical, organisé et répétitif, lui déplaît, de même que les relations d'affaires. Il sent le besoin d'être le médium par lequel les choses prennent vie. Il utilise ses compétences artistiques pour résoudre les difficultés au travail et dans les autres sphères. Il se perçoit comme expressif, original, intuitif, introspectif,

indépendant, non-conformiste et possédant des habiletés artistiques, musicales, de théâtre, d'écrivain ou d'orateur. Ses valeurs se regroupent autour de l'esthétisme.

2. Environnement. Cet environnement attire les artistes parce qu'il:

- stimule les personnes engagées dans des activités artistiques;
- encourage les compétences artistiques et leurs réalisations;
- confirme les gens dans leur représentation d'eux-même;
- récompense les gens pour leurs valeurs artistiques.

Les artistes dans un milieu artistique voient leurs traits de personnalité renforcés:

complexe	imaginatif	intuitif
non-conventionnel	non-pratique	original
émotif	impulsif	sensible
expressif	indépendant	ouvert
idéaliste	introspectif	

D. Social

1. Personnalité. La personnalité sociale excelle dans le champ des relations humaines, comme: les relations interpersonnelles, le développement humain, les services d'aide et l'éducation. Le travail physique et technique ne l'intéresse pas. Il optera d'emblée pour des occupations et des situations sociales et repoussera les occupations réalistes. Le social utilise les ressources humaines pour résoudre les problématiques. Il se perçoit comme aidant, compréhensif, ayant des facilités à enseigner. Ses valeurs sont sociales et éthiques.

2. Environnement. Cet environnement se compose surtout de gens sociaux parce qu'il:

- encourage les gens à s'engager dans des activités sociales;
- promeut les compétences sociales;
- confirme les gens dans leur perception d'eux-même;
- récompense les gens pour leurs valeurs sociales.

Les gens sociaux dans un environnement social acquièrent et renforcent leurs traits de personnalité:

prédominant	généreux	responsable
coopératif	aidant	social
emphatique	idéaliste	diplomate
patient	persuasif	compréhensif
amicaux	bienveillant	chaleureux

E. Entreprenant

1. Personnalité. La personnalité entreprenante marque des préférences pour les activités qui demandent d'influencer les gens dans l'atteinte d'objectifs organisationnels ou de gains économiques. Cette personne recherchera des positions de leader, des situations où elle pourra persuader les autres. Les domaines scientifiques, d'observations et répétitifs ne l'intéressent pas. Elle utilise sa position de dominante pour résoudre ses problèmes. Elle se perçoit comme agressive, populaire, confiante d'elle-même, sociable, dirigeante et habile avec la parole. Ses valeurs sont politiques et économiques.

2. Environnement. Cet environnement se compose surtout de gens entreprenants parce qu'il:

- stimule les gens engagés dans les affaires;
- promeut les compétences et les réalisations de l'entrepreneur;
- confirme les gens dans leurs perceptions;
- récompense les gens dont les valeurs portent sur l'atteinte d'objectifs économiques, de pouvoir et de statut.

Les entreprenants dans un milieu entreprenant voient leur personnalité renforcée:

recherche du gain	énergique	verbal
aventurier	exhibitionniste	séducteur
agréable	extroverti	ambitieux
dominant	optimiste	sociable

F. Conventionnel

1. Personnalité. Cette personnalité prône la stabilité et se complaît dans les activités de routine où elle a à manipuler des chiffres, à accomplir du travail de bureau comme tenir des livres, des listes, à utiliser des ordinateurs ou des machines comptables. Tout travail bien défini à l'avance et

pour lequel elle a à suivre un plan prévu, cette personne tient bien sa place dans un organigramme. Elle se perçoit comme conventionnelle, ordonnée et possédant des habiletés cléricales et comptables. Ses valeurs vont vers l'économie et les affaires.

2. Environnement. Cet environnement attire les conventionnels parce qu'il:

- stimule les gens engagées dans des activités conventionnelles comme la tenue de registres, l'organisation de données et de statistiques;
- promeut les compétences conventionnelles et leurs réalisations;
- confirme les gens dans leurs valeurs et leur perception d'eux-même.

Les personnes conventionnelles dans un milieu conventionnel voient leurs traits de personnalité renforcés:

prudent	conformiste	conscientieux
défensif	rigide	inhibé
méthodique	ordonné	persistant
pratique	économe	soumis

Holland pensait d'abord caractériser chaque être humain à l'aide d'un type. Cependant, il a constaté qu'une telle façon de faire ne tenait pas compte de la complexité de l'être humain et de ses polarités. Poussant plus loin sa réflexion, il a organisé les types de façon à constituer pour chaque personne un profil de personnalité.

Les profils

A prime abord il peut paraître un peu simple de diviser l'ensemble des individus et l'ensemble des environnements en six catégories. Comme le souligne Holland, les individus et les environnements peuvent se répartir au travers de 720 profils différents (6!). Holland a cependant organisé sa classification à partir de trois catégories qui forment un profil. Le profil se compose d'un type et d'un patron.

La catégorie la plus forte devient le type de personnalité par exemple: un réaliste. Ensuite par ordre décroissant, la deuxième catégorie et la troisième forment son patron de personnalité. Ainsi une personne réaliste pourra avoir un patron composé de deux des cinq autres types et donner un profil

comme: réaliste, investigateur et conventionnel (R.I.C.). Il en va de même pour le profil de l'environnement.

Pour estimer le type et le patron de personnalité d'un individu, on utilise des instruments qui mesurent ses intérêts, ses choix de champs vocationnels et de formation, l'historique de ses emplois ou de ses aspirations, ses loisirs et finalement la combinaison de ceux-ci.

Certaines échelles d'intérêts à l'intérieur de l'Inventaire des préférences vocationnelles (Vocational Preference Inventory, Holland 1977), de l'Auto-recherche dirigée (The Self-directed Search, Holland 1979) et du Strong-Campbell (1981) sont prévues pour estimer les types de personnalité. Pour décrire les environnements professionnels on a recours au groupement des activités et des intérêts principaux qu'ils supposent.

Une fois le type et le profil de l'individu et de l'environnement déterminés, il devient nécessaire de les comparer pour déterminer le degré de congruence. Comme il est loisible de le remarquer certains types présentent des affinités avec d'autres types, tandis que certains semblent en opposition. Pour

répondre à cette question et pour faciliter la visualisation du concept, Holland a réparti ses types autour d'un hexagone.

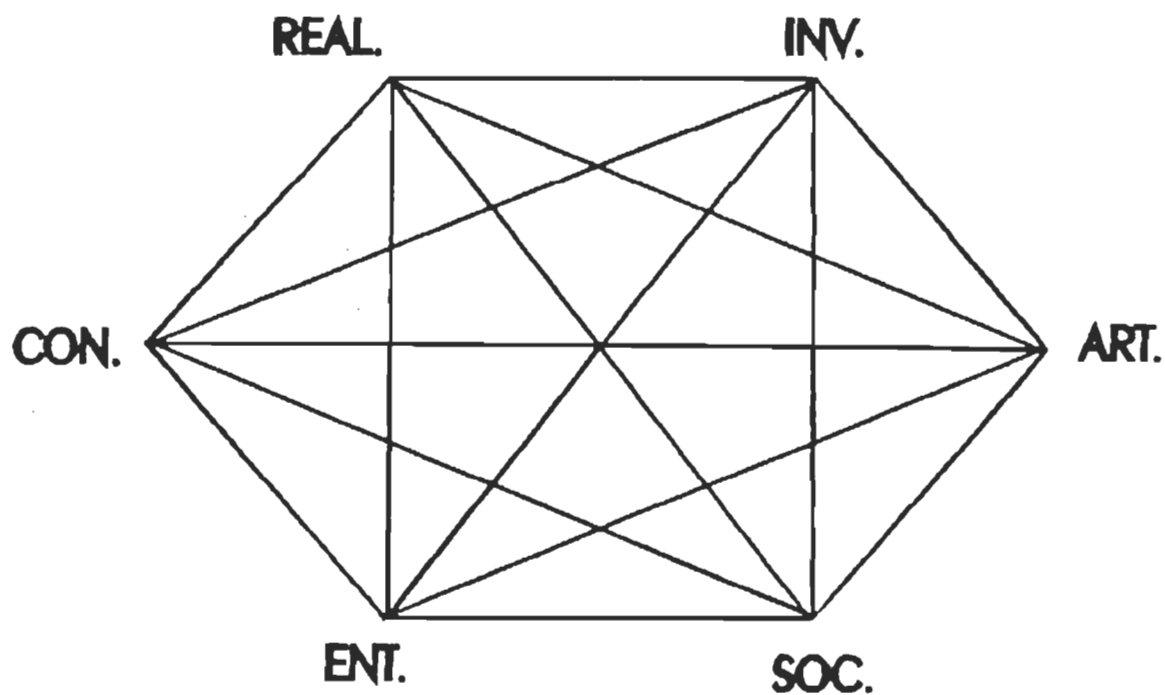
Le modèle hexagonal de Holland

Afin de mieux démontrer les interactions qui peuvent exister entre les types de personnalité et les environnements Holland a placé ses types autour d'un hexagone où la place de chacun démontre sa relation avec les autres types (Holland 1973). (voir tableau no.1).

L'hexagone définit particulièrement le degré de congruence entre une personne et son environnement. La situation la plus congruente pour une personnalité de type social c'est d'être

TABEAU 1

**MODELE HEXAGONAL DEFINISSANT LES RESSEMBLANCES
PSYCHOLOGIQUES ENTRE LES CARACTERISTIQUES
DES TYPES ET DES ENVIRONNEMENTS**



SOURCE: Hollnagel, 1977, p.27.

dans un environnement social, tandis que la situation la plus incongruente serait pour elle d'être dans un environnement réaliste.

Selon Holland (1985), par l'utilisation de l'hexagone il est possible de déterminer plusieurs situations intermédiaires de congruence (Holland 1985). Ainsi que le note Holland (1973), on peut constater que les types "qui sont reliés par les corrélations les plus fortes se retrouvent en périphérie de l'hexagone", alors que les types entre lesquels les corrélations sont les plus faibles sont les plus éloignés les uns des autres. Holland (1985) fait remarquer aussi que le principe de l'arrangement hexagonal s'applique au patron autant qu'au type.

Afin de rendre opératoire sa cogitation, les réflexions de Holland se retrouvent dans ce qui suit.

Les quatre postulats de la théorie de Holland

A. Dans notre culture, la plupart des personnes peuvent être classées dans un des six types de personnalité suivante: réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant,

conventionnel.

Un type se compose d'un ensemble d'attitudes, de comportements, de traits de personnalité, d'intérêts et de valeurs particulières. En comparant ces attributs d'une personne, il est possible de l'identifier à un des six types de personnalité. Par affinité avec d'autres types, on peut lui définir par la suite un patron de personnalité.

B. Il y a six modèles d'environnement: réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, conventionnel.

Chaque environnement est dominé par un type donné de personnalité. Les différents types d'environnement ont des intérêts différents, des compétences et des dispositions particulières. Ils tendent à s'entourer de personnes semblables et à résoudre les problèmes d'une façon qui est en accord avec leurs intérêts, leurs compétences et leur façon de voir le monde.

C. Les gens recherchent des environnements dans lesquels ils peuvent mettre à profit leurs talents, d'exprimer leurs convictions et leurs valeurs, s'attaquer aux problèmes et aux

rôles qu'ils trouvent stimulants et satisfaisants, et éviter les tâches et les responsabilités qui leur répugnent ou qui les dépassent.

Sur ce point, nous pouvons constater l'importance que les gens accordent à se réunir entre pairs pour résoudre des problèmes ou présenter une vision commune sous forme de consensus et exercer ainsi une forme de pouvoir sur la société. Ces gens auront également tendance à cadrer, à protéger et à s'identifier à leur environnement créant ainsi des clubs, des associations et des corporations.

D. Le comportement d'une personne dépend de l'action réciproque de sa personnalité et des caractéristiques de son milieu.

Le fait d'être congruent avec son environnement procure des gains importants à l'individu. On devrait s'attendre dans ce cas à ce qu'une personne congruente cherche à demeurer dans son milieu, que ses performances au travail augmentent et qu'elle retire beaucoup de satisfactions personnelles dans son travail.

A ce sujet plusieurs études suggèrent que la congruence est positivement associée avec la satisfaction au travail ; Meir et Erez (1981) obtiennent un haut niveau de corrélation entre la personnalité et la satisfaction au travail chez des ingénieurs ($n=109$), Gottfredson et Brown (1981) obtiennent des corrélations de .65 et .52 chez des employés de banques masculins et féminins ($n=310$), Wiggins et al., (1983) obtiennent une corrélation de .57 chez des enseignants ($n=247$).

Comme la congruence le sous-tend, la qualité du pairage des deux personnalités, celle de l'individu avec celle de l'environnement, devrait se traduire par la satisfaction de l'individu dans son milieu de travail. Le concept de congruence ayant été ici présenté au travers de la théorie de Holland, il devient maintenant nécessaire de jeter un regard sur la notion de satisfaction au travail.

La satisfaction au travail

Une recherche bibliographique de l'Association américaine de psychologie dénombre entre 1957 et 1972 plus de 3350 titres se rapportant à la satisfaction au travail, soit plus du double de la quantité parue entre 1912 et 1957. De son côté Foucher(1983) relève sommairement au moins 1000 recherches parues entre les années 1976 et 1983.

De ces 4350 titres on devrait s'attendre à retrouver des consensus importants, du moins pour la définition de satisfaction, les composantes et les prédicteurs. Il en est cependant autrement, comme le fait remarquer Carroll (1973), chaque chercheur travaille sur un aspect limité de la satisfaction et définit ses variables en fonction des concepts qui lui sont les plus familiers. Les différentes approches sémantiques et les différents concepts rendent difficile la comparaison des résultats des différentes recherches. Ce qui amène un chercheur à dire au sujet de cet imbroglio "much of this litterature is trivial, repetitive and inconclusive" (Locke 1983).

Compte tenu des limites de ce présent travail, il nous semble opportun de mettre de côté de tous ces démêlés.

Nous débuterons l'étude du concept de satisfaction au travail à partir de la définition simple de ses deux composantes, soit la satisfaction et le travail. Par la suite ces concepts seront réunis de façon à définir le concept de satisfaction au travail.

La satisfaction

Selon le dictionnaire Robert; la satisfaction est un sentiment de bien-être qui résulte de l'accomplissement de ce qu'on attend, désire ou seulement d'une chose souhaitable. Cette définition met en présence l'individu face à la réalisation de ses attentes, de ses besoins et de ses valeurs. Le mot individu démontre la personnalisation de la notion de satisfaction, c'est avant tout un concept intime où la structure de la personne entre en cause directement avec les résultats possibles. Quand il est question de satisfaction, c'est le mot besoin qui vient en premier, les attentes et les valeurs ne pouvant qu'en découler. Plusieurs points de vues ont été formulés sur les besoins sous forme de théories. Voici les principales:

A. La hiérarchie des besoins de Maslow

En 1954, Maslow propose une classification des besoins humains en cinq niveaux:

- 1) Physiologique: la faim, la soif, le sexe, l'abri et tous les besoins de nature physiologique ou biologique.
- 2) Sécurité: la protection contre les dangers physiques et émotionnels.
- 3) Social: l'affection, l'amitié et la camaraderie.
- 4) Estime: incluant les facteurs reliés à l'estime de soi comme le respect de soi et l'autonomie et les facteurs reliés à l'estime des autres comme la reconnaissance, le statut et l'attention.
- 5) Actualisation de soi: l'utilisation et le développement de son potentiel et de ses talents de façon à croître et à se réaliser personnellement et professionnellement.

Pour Maslow l'homme résoud un besoin à la fois et une fois ce besoin satisfait il pourra accéder au besoin suivant. Les besoins se répartissent selon une échelle, en partant des besoins primaires (physiologiques) jusqu'aux besoins d'ordre supérieur (actualisation de soi), d'où la notion de hiérarchie.

Maslow spécifie que l'individu ne pourra avoir accès à la

satisfaction du besoin d'ordre supérieur tant que les besoins d'ordre inférieurs ne seront pas satisfaits. L'accession au niveau suivant provient de la satisfaction même du besoin qui perd alors de sa force. Une exception cependant à cette règle survient avec le dernier niveau (actualisation de soi) qui semble procurer tellement de satisfaction que l'individu veut revivre l'expérience créant de ce fait un besoin à resatisfaire.

En 1968, Maslow, suite aux nombreuses recherches qui ne confirment pas la hiérarchie, reprend sa théorie et divise les cinq niveaux en deux groupes; le groupe inférieur comprenant les trois premiers niveaux, qu'il appelle aussi besoins de déficience et le groupe supérieur, appelé aussi besoins de croissance, qui contient les deux plus élevés. Selon lui, l'homme satisfait ses besoins du niveau inférieur par des facteurs extrinsèques (salaire, sécurité de travail, conditions de travail), tandis qu'il satisfait ses besoins du niveau supérieur par des facteurs intrinsèques (contenu de tâches, etc).

Maslow commence à admettre que certaines personnes font exception à la règle de hiérarchie dans le sens qu'ils peuvent chercher à satisfaire seulement des besoins d'ordre supérieur, même si des besoins d'ordre inférieur ne sont pas satisfaits.

Il admet également la possibilité de régression des individus.

Même si la théorie de la hiérarchie des besoins n'a pas été supportée par la recherche, elle conserve le privilège d'être une pionnière dans la présentation du concept de besoin et elle a servi de tremplin à l'élaboration de travaux sur ce thème. La vision de Maslow considérait la personne avant tout. D'autres auteurs, comme Herzberg, ont tenté d'en attribuer les causes à des facteurs externes.

B. La théorie des deux facteurs de Herzberg

Durant la même période que Maslow, Herzberg, Mausner et Snyderman, en 1959 abordent la notion de satisfaction par le procédé inverse, ils attribuent à la tâche, cette fois, le pouvoir de procurer la satisfaction et l'insatisfaction. Ils confinent à certain aspect de la tâche la capacité d'apporter la satisfaction (reconnaissance, cheminement dans le travail, nature du travail, implication sous forme de responsabilité). Cet aspect satisfaisant devient son facteur intrinsèque, ce qui correspond grosso modo à la classe supérieure de Maslow. Le facteur extrinsèque, source d'insatisfaction, se compose des apports du milieu comme les conditions de travail, le contenu

d'une convention collective ou ce qui en tient lieu, les relations avec les figures d'autorités, la philosophie de l'organisation, etc.

Pour Herzberg et ses collaborateurs Mausner et Snyderman la satisfaction et l'insatisfaction sont deux facteurs indépendants l'un de l'autre, de sorte qu'une perturbation d'un des facteurs n'entraîne pas nécessairement des effets sur l'autre. Cette présentation dichotomique de la satisfaction a soulevé plusieurs doutes auprès des chercheurs, la méthodologie expérimentale en a laissé plusieurs sceptiques, ce qui fera dire à Locke en 1976 que la dichotomie à ce niveau "seems indefensible, both logically and empirically". Ce qui reste de ces travaux est la notion de facteurs externes, tant intrinsèques qu'extrinsèques. Ce qui manquait à la théorie de Maslow, c'était la souplesse, Alderfer allait proposer un modèle de modulation des besoins moins rigide.

C. La théorie E.R.G., de Alderfer

En 1969, Alderfer tente d'identifier les besoins de l'homme impliqués dans le travail plutôt que les besoins globaux

de l'être humain. Alderfer regroupe en trois besoins les besoins hiérarchisés de Maslow:

- 1) Les besoins de l'existence (existence needs): qui correspondent aux besoins physiologiques et à une partie des besoins de sécurité.
- 2) Les besoins d'appartenance (relatedness needs): qui correspondent, à une partie des besoins de sécurité puis aux besoins d'affiliation et aux besoins d'estime de soi par les autres.
- 3) Les besoins de croissance (growth needs): qui correspondent aux besoins d'estime de soi et aux besoins d'actualisation. Alderfer ajoute également un des trois besoins énoncés par McClelland en 1961, soit le besoin d'accomplissement.

Cette théorie sous-tend trois postulats et le dernier constitue un apport nouveau à la théorie des besoins, les deux premiers découlant des travaux de Maslow.

- 1) Moins les besoins à chacun des niveaux sont satisfaits, plus ils sont désirés.

- 2) Plus les besoins des niveaux inférieurs sont satisfaits plus le désir de satisfaire les besoins de niveaux supérieurs sont grands.
- 3) Moins les besoins de niveaux supérieurs sont satisfaits, plus les besoins de niveau inférieurs sont désirés.

Contrairement à la théorie de Maslow celle d'Alderfer indique que plusieurs besoins peuvent être en action chez l'homme en même temps. De par son troisième postulat l'auteur innove en introduisant la possibilité de régression à un niveau inférieur suite à la frustration de la non-satisfaction d'un besoin supérieur.

D. La synthèse de Lawler

Devant la panoplie de théories, Lawler propose en 1973 une synthèse des principaux besoins des travailleurs. Il détermine six besoins:

- 1) Besoin d'existence: la faim, la soif, l'oxygène, la sexualité.
- 2) Besoin de sécurité: la sécurité d'emploi, la stabilité économique.

- 3) Besoin social: l'appartenance à un groupe, l'affiliation, l'affection d'un ou plusieurs partenaires.
- 4) Besoin d'estime ou d'égo: le prestige social, la reconnaissance des autres, le respect qu'on attire.
- 5) Besoin d'autonomie: pouvoir faire seul son travail, être capable d'être indépendant (de sa famille, de l'organisation, de la compagnie, du patron, etc.).
- 6) Besoin d'actualisation de soi: l'accomplissement d'une tâche spéciale, le sentiment de développer sa compétence, de se dépasser, etc.

Lawler répartit ensuite ses besoins en deux niveaux. Le niveau inférieur qui comprend les besoins d'existence et de sécurité. Le niveau supérieur qui est formé des besoins sociaux, d'estime ou d'égo, d'autonomie et d'actualisation de soi.

Que l'on regarde la satisfaction avec l'oeil des fondamentalistes comme Maslow, Alderfer et Lawler ou avec celui du phénomène compensatoire des analystes, la satisfaction demeure essentiellement comme le dit Locke(1983) "pleasurable or positive emotional state".

De cette notion de satisfaction et du concept associé de besoins, on ne peut que remarquer l'importance du rôle que joue le milieu comme enveloppe nourricière. Dans le contexte de ce mémoire le milieu devient synonyme d'environnement de travail. Afin de mieux le préciser regardons de quoi il se constitue.

Le travail.

Le travail se définit selon deux points de vue, le premier en fonction d'un état et le second en fonction d'un ensemble d'activités. Dans son état originel le travail désigne la contrainte et la souffrance "le trepalium étant un arrangement à trois branches auquel on attachait le condamné" (Larousse). Ce mot est utilisé comme synonyme d'un état d'inconfort, ainsi on l'utilise pour désigner l'accouchement. Plusieurs religions en ont fait le moyen pour l'homme de gagner son salut sur terre.

Deuxièmement dans son aspect réalisation le dictionnaire Robert le définit comme "ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire ou de contribuer à produire ce

qui est utile: état, situation d'une personne qui agit avec suite en vue d'obtenir un tel résultat."

Cette deuxième vision apporte avec elle la nécessité de règles, ne serait-ce que celles de l'art, et la présence de cadres, les cadres se définissant au travers de structures les plus souvent organisationnelles ou institutionnelles. Le milieu de travail ainsi créé, avec ses règles, imposera aux travailleurs ses exigences, ses besoins, ses attentes et aussi ses valeurs dans le but d'atteindre les objectifs visés. La nécessité d'une certaine uniformité de pensée et d'action se fera sentir dans l'entreprise.

Pour en arriver à ses fins et compenser les exigences qu'elle impose à son personnel, l'entreprise se devra en contrepartie d'offrir des récompenses qui prendront selon la sphère d'activité et le niveau d'évolution requis de son personnel, des formes différentes. Ces formes iront du simple salaire à la pièce, pour des tâches de production répétitives demandant peu de compétences, à des formes plus complexes où la possibilité de se réaliser prend une importance majeure.

Il semble plus à propos de parler de satisfaction dans le travail que de satisfaction de l'emploi (job satisfaction), concept anglo-saxon qui tient d'avantage compte des variables de satisfaction dues à la tâche, au salaire, aux relations interpersonnelles, qu'aux variables intrapsychiques qui tiennent compte des variables du sujet dans sa relation avec les divers aspects de l'emploi (Francès, 1981).

Ainsi se retrouve un individu avec ses propres besoins ses valeurs et ses attentes, face à un milieu qui promeut ses besoins, ses attentes et ses valeurs, donc deux entités à satisfaire. Toute une gamme d'ajustements entre l'individu et le milieu devient alors possible, allant de l'incompatibilité complète à la compatibilité en passant par des phases intermédiaires.

La prochaine section présente un modèle théorique qui considère l'interaction individu-environnement de travail.

Une théorie de l'ajustement au travail

En 1964, à l'Université du Minnesota, l'équipe du "work adjustment project" développe une théorie basée sur la relation

entre l'individu et son environnement de travail (Dawis et Loftquist, 1984). Cette relation siège sur un concept d'équilibre entre l'individu et son milieu, une sorte de symbiose fragile à l'intérieur de laquelle se passent des échanges qui servent les parties.

La personne entre en relation en répondant aux exigences du milieu "par ses aptitudes" (capacité de transformation), alors que le milieu répond aux exigences de l'individu en répondant aux besoins de celui-ci. " Correspondence can be described as the individual fulfilling the requirement of the work environment and the work environment fulfilling the requirements of the individuals" (Dawis et Loftquist 1984).

Cette relation d'équilibre, en raison du mouvement constant des demandes tant de l'individu que du milieu, demeure en période d'ajustement presque constant. C'est ce que Dawis et Loftquist appellent "work adjustment".

Quand cet équilibre n'est pas atteint, soit que l'individu quitte son emploi, soit qu'il demeure en place et s'engage dans un dédale de frustrations. S'il y a équilibre, l'individu obtient satisfaction et conserve son poste. Pour le milieu

l'atteinte du point d'équilibre, donc de la satisfaction, se traduira par des récompenses qui à leur tour serviront de renforcements et de stimulus pour l'individu. En situation contraire, donc d'insatisfaction, le milieu pourra user de mesures disciplinaires, allant jusqu'au congédiement de la personne.

Dans cet esprit et en ne considérant que la personne, la satisfaction au travail devient un état émotionnel, résultant de sa perception de l'ajustement de ses besoins, de ses valeurs et de ses attentes avec celles du milieu.

La qualité de l'ajustement peut donc se mesurer à partir de la satisfaction de chacune des parties. Cet ajustement requiert au départ que les besoins et les attentes des deux parties puissent être compatibles donc qu'il y ait congruence entre l'individu et son milieu pour obtenir satisfaction. Dans cet esprit et en ne considérant que la personne, la satisfaction au travail devient un état émotionnel positif résultant de la perception qu'a l'individu de l'ajustement de ses besoins, valeurs et attentes avec celles du milieu de travail.

Comme il en est fait mention dans la section traitant de la congruence, plusieurs études reliées au rapport entre la satisfaction au travail et la congruence établissent la présence de corrélations significatives (Gottfredson et Brown, 1981; Meir et Erez, 1981; Wiggins et al., 1983) et il nous est plausible de penser que les mêmes résultats puissent être obtenus dans le même cadre expérimental. Ces recherches ont eu lieu, soit en comparant des étudiants avec leur milieu d'étude respectif et en mesurant leur satisfaction face à celui-ci, soit en comparant un échantillon de travailleurs spécifiques prélevé au hasard pour ensuite les comparer avec le profil générique de l'emploi et mesurer leur satisfaction au travail.

D'autres recherches comme celles de (Hughes, Jr., 1972; Mount et Muchinsky, 1978; Cairo, 1982) ont infirmé la relation entre la congruence et la satisfaction au travail. Plus récemment celle de Heesacker et al., (1988) a démontré l'absence de corrélation lorsque calculée à l'intérieur de la même institution, avec de vrais travailleurs "plutôt que des étudiants", dont le niveau de scolarité ne dépasse pas le secondaire. Ce qui nous amène à penser que dans une situation de travail où le choix d'un environnement de travail est réel, la relation, congruence et satisfaction, n'est pas nécessairement

significative. C'est dans ce contexte qu'on peut envisager l'hypothèse suivante.

Hypothèse

La présente recherche tente de vérifier dans un environnement professionnel spécifique et à l'intérieur de la même institution l'hypothèse suivante:

Les individus congruents devraient avoir un taux de satisfaction au travail élevé et à l'inverse les individus incongruents un taux de satisfaction bas.

Chapitre II

Méthodologie

Nous présentons dans ce chapitre la méthodologie utilisée dans cette étude. Il sera question de la population, des tests utilisés, de l'analyse des données et des caractéristiques des répondants.

Milieu choisi

Le profil

Pour aller à l'opposé de la recherche menée par Heesacker et al. en 1988, nous avons choisi de sélectionner des professionnels occupant un poste spécialisé par rapport au générique de leur profession. Notre attention s'est arrêté sur le poste de conseiller agricole qui constitue une spécialité par rapport au poste d'agronome. Le profil proposé par la Classification canadienne des professions est entreprenant-investigateur-réaliste (E.I.R.). Cette classification constitue un profil peu consistant en regard des habiletés requises, une vérification de la description du poste et de la nature de cet emploi, dans les faits, nous le confirme.

Les sujets

Pour réaliser l'expérience, les sujets furent choisis à l'intérieur d'un groupe de professionnels spécifique. Comme l'exige l'approche de Holland et de Larouche l'échantillon se compose d'individus de la même profession, soit 102 conseillers agricoles sur les 143 que compte l'entreprise, les autres, occupant des postes cadres, n'ont pas été retenus. Les conseillers agricoles occupent un poste de niveau hiérarchique égal et ont tous la même description de tâches. Leur participation se faisait sur une base volontaire.

Matériel

Deux tests et un questionnaire d'informations générales ont été utilisés pour recueillir l'information soit:

Pour obtenir le profil de l'individu;

Test de Préférences Professionnelles Strong-Campbell,
Version française de Jean-Marc Chevrier, Institut de
Recherches Psychologiques Inc, Montréal, (1981)

Pour les fins de l'étude seule la première partie du test a été utilisée, soit celle traitant des professions. Cette première partie se compose de 131 questions. Pour fin de correction des clés ont été construites à partir du manuel du Strong et du manuel de John Holland (Making Vocational Choice. 1973,1985). Pour chacun des types les questions retenues sont:

A. Réaliste: 4 conservateur de musée, 13 auteur d'ouvrages techniques, 14 mécanicien(automobile), 15 coureur automobile, 24 menuisier, 32 ingénieur civil, 44 dessinateur industriel, 45 couturier/tailleur, 47 ingénieur électricien, 48 technicien en électronique, 52 agriculteur, 62 employé de maison, 68 pilote d'avion , 71 technicien de laboratoire, 72 jardinier paysagiste, 76 machiniste, 81 ingénieur en mécanique, 93 photographe, 97 agent de police, 105 éleveur de bétail, 122 ouvrier/fabricant d'outils.

B. Investigateur: 3 architecte, 8 astronome, 19 biologiste, 27 chimiste, 31 urbaniste, 33 professeur d'université, 41 dentiste, 42 concepteur d'installations électroniques, 67 inventeur, 94 médecin, 112 chercheur scientifique, 121 chirurgien, 130 radiologue.

C. Artistique: 1 comédien, 5 professeur de dessin et de peinture, 6 artiste (arts plastiques), 7 modèle d'artiste, 11 auteur de livres pour enfants, 12 romancier, 25 caricaturiste, 28 dessinateur de mode (vêtements d'enfants), 36 dessinateur de mode, 39 professeur de danse, 53 mannequin, 57 auteur indépendant, 64 illustrateur, 66 décorateur-ensemblier, 84 musicien, 90 chanteur d'opéra, 91 chef d'orchestre, 96 poète, 101 danseur professionnel, 111 illustrateur de revues scientifiques, 113 sculpteur, 117 chroniqueur sportif.

D. Social: 18 esthéticien et coiffeur-conseil, 40 aide-dentiste, 43 diététicien, 49 instituteur (école primaire), 50 responsable de l'embauche, 54 fleuriste, 59 professeur au secondaire, 60 professeur d'enseignement ménager, 83 prêtre, pasteur ou rabbin, 86 infirmier, 87 auxiliaire en nursing/ambulancier, 95 directeur de terrain de jeux, 98 politicien, 103 psychologue, 110 directeur d'école, 115 travailleur

social, 119 agent de bord, 127 conseiller en orientation, 128 serveur, 131 employé d'un patronage laïque, d'un club de jeunesse ou d'un club social.

E. Entreprenant: 2 agent de publicité, 16 vendeur d'auto, 21 entrepreneur en bâtiment, 23 préposé aux achats, 35 avocat en droit commercial, 38 criminaliste (avocat), 51 directeur d'usine, 63 directeur d'hôtel, 74 agent d'assurance-vie, 77 directeur d'une chambre de commerce, 79 directeur d'une boutique de mode, 100 athlète professionnel, 102 joueur professionnel, 104 directeur des relations extérieures, 106 agent d'une société immobilière, 108 commerçant, 109 directeur des ventes, 116 vendeur spécialisé, 120 courtier en bourse, 123 démarcheur (représentant de commerce), 124 directeur d'une agence de voyage, 129 grossiste.

F. Conventionnel: 17 commis dans une banque, 20 teneur de livres, comptable, 22 professeur de commerce, 26 caissier dans une banque, 30 fonctionnaire, 34 opérateur d'ordinateur, 37 sténographe juridique, 61 préposé aux dossiers dans un hôpital, 65 comptable au service du fisc, 73 bibliothécaire, 88 employé de bureau, 89 chef de bureau, 99 secrétaire particulier, 107 réceptionniste, 118 statisticien, 125 dactylo.

La feuille de réponse du Strong offre au répondant trois options pour chaque réponse. La cotation des réponses correspondait à +1 si le sujet répondait que le travail proposé lui plaisait, à 0 pour une réponse indifférente et -1 pour un travail qui lui déplaisait.

Pour obtenir le profil de l'individu, ses scores sur chacun des types sont, en raison du nombre inégal de questions, ramenés en cote Z. La catégorie qui cote la plus élevée donne son type dominant, auquel s'ajoute par ordre décroissant les deux catégories suivantes de façon à former un profil composé de trois catégories.

Pour obtenir la satisfaction au travail;

L'Inventaire de Satisfaction au Travail, Viateur

Larouche, Ecole de relations industrielles, Université
de Montréal, (1980)

La technique la plus simple de mesurer la satisfaction est de poser directement la question à l'employé " Toutes con-

sidérations faites, êtes-vous satisfait de votre travail?...1) Très satisfait; 2) généralement satisfait; 3) pas très satisfait; 4) aucunement satisfait. Dans cette approche l'individu doit considérer par lui-même différents aspects de son travail, s'en faire des moyennes et les résumer en une seule réponse (Johns 1980).

L'avantage de cette question est vite contrebalancé par le fait qu'elle considère la satisfaction comme unidimensionnelle quand la satisfaction semble beaucoup plus multidimensionnelle (Hopkins 1983).

Une technique plus valable pour mesurer la satisfaction au travail, en considérant le jeu de l'ajustement de l'individu au milieu, est de tenir compte à la fois de la satisfaction générale aussi bien que des besoins de l'individu et des facteurs reliés à l'emploi.

L'approche multidimensionnelle soulève une autre question, combien de facteurs doit-on considérer? La réponse peut sembler infinie, pourtant elle trouvera sa limite dans ce que veut mesurer le chercheur, d'où le début de confusion sur la satisfaction.

Larouche (1972) en a déterminé vingt dans sa thèse de doctorat et plus tard, lors de sa validation au Québec en 1977 il les ramènera à dix-huit. Pour sa part Hopkins en 1983 dans son étude sur les secteurs publics en déterminera vingt-trois. Cette limite s'impose et paraît un maximum, car poussé plus loin cette approche se perd facilement dans la dilution de sorte qu'elle ne sait plus ce qu'elle mesure.

Le test de Larouche comporte 72 questions, soit quatre questions par échelle. Chacune des échelles est du type Likert et offre aux répondants cinq choix de réponses allant de:

- (1) Pas du tout satisfait(e): c.-à-d. cet aspect de mon emploi n'est pas du tout ce que j'aimerais qu'il soit.
- (2) Peu satisfait(e): c.-à-d. cet aspect de mon emploi n'est pas tout à fait ce que j'aimerais qu'il soit.
- (3) Satisfait(e): c.-à-d. cet aspect de mon emploi est ce que j'espérais qu'il soit.
- (4) Très satisfait(e): c.-à-d. cet aspect de mon emploi est mieux que ce que j'espérais qu'il soit.
- (5) Extrêmement satisfait(e): c.-à-d. cet aspect de mon emploi est beaucoup mieux que ce que j'espérais qu'il soit.

Larouche a construit son questionnaire autour de 18 facteurs qui considèrent autant l'importance de la personnalité de l'individu que l'influence de l'environnement de travail dans la satisfaction:

- 1) Affectation du personnel: la distribution des tâches selon les capacités de tous les travailleurs.
- 2) Attrait au travail: l'attrait de mon travail.
- 3) Autonomie: la liberté que j'ai pour organiser mon travail.
- 4) Autorité: Avoir le droit de commander à d'autres personnes dans mon travail.
- 5) Avancement: mes chances de promotion.
- 6) Communication 1: l'information que me fournit mon patron.
- 7) Communication 2: la facilité de communiquer avec mes compagnons(gnes) de travail.
- 8) Conditions de travail: le milieu physique (chaleur, aération, bruit, éclairage, espace, etc.) où je travaille.
- 9) Degré de responsabilité: les responsabilités que comporte mon emploi.
- 10) Innovation: l'occasion d'employer mes nouvelles méthodes de travail.
- 11) Reconnaissance: les compliments qui me sont faits pour un bon travail.

- 12) Politique de l'organisation: la façon dont les dirigeants gouvernent l'organisation pour laquelle je travaille.
- 13) Salaire: le salaire que je reçois pour mon travail.
- 14) Sécurité d'emploi: la sécurité de mon emploi.
- 15) Sécurité au travail: la sécurité physique de mon milieu de travail.
- 16) Supervision humaine: l'attention que mon superviseur porte à l'égard de ses employés.
- 17) Supervision technique: la compétence de mon superviseur.
- 18) Variété: la variété dans mon travail.

Comme chacune des échelles de l'inventaire est associée à un continuum d'attitude étalé en cinq points auxquels on a accolé les valeurs numériques correspondantes, il s'ensuit que les cotes de satisfaction sur chacune des 18 échelles varient de 4 (pas du tout satisfait) à 20 (extrêmement satisfait). Comme l'inventaire comporte 4 questions par échelle, l'étendue se situe à 16.

La satisfaction générale se définit comme la somme des niveaux de satisfaction d'un individu sur l'ensemble des dix-huit facteurs. Pour les fins de cette recherche, les facteurs sont traités individuellement dans leur comparaison avec la con-

gruence.

Viateur Larouche a construit son test au Québec et en a vérifié la fidélité et la validité sur des populations québécoises. La fidélité de ce test fait état d'un coefficient de stabilité dans le temps de .62, et d'un coefficient de consistance interne de .82. Au chapitre de la validité, le test fait état de coefficients significatifs au seuil de $p:.05$ pour les 18 facteurs.

Ce test est disponible seulement chez son auteur qui en assume également la distribution.

Pour obtenir des données socio-économiques;

Un questionnaire d'informations générales

Un questionnaire permettant la cueillette d'informations sur chacun des sujets; l'âge, le sexe, le statut social, les années de travail depuis la sortie de l'université, les années de travail pour le présent employeur.

Procédure

Après avoir reçu l'autorisation de l'entreprise, une lettre d'introduction présentant le projet de recherche et demandant leur collaboration fut envoyée en même temps que le questionnaire d'informations générales et les deux tests, à chacun des employés visés par l'étude. Un délai de deux semaines était accordé pour compléter les tests et les retourner dans l'enveloppe pré-adressée qui était fournie à chaque personne et cela dans l'optique de garantir la confidentialité et l'honnêteté des réponses. De plus il leur était mentionné de ne pas inscrire leur nom et que les questionnaires seraient détruits à la fin de l'expérimentation. Les personnes qui ne désiraient pas participer à la recherche devaient retourner les questionnaires. Sur les 102 envois, 72 furent reçus dont quatre ont été annulés parce qu'incomplets, donc un total de 68 paires de tests utilisables, pour un taux de réponses de 66.7%.

Les mesures utilisées

A. La congruence issue de la comparaison des résultats individuels à partir des six thèmes de la typologie de Holland

avec le profil de la profession selon la Classification canadienne descriptive des professions. Les scores des individus sur chacun des six types de personnalité seront transformés en cote Z. Les individus dont la cote sur le profil E.I.R. (entrepreneur-investigateur-réaliste) est égale ou supérieure à 60 seront retenus comme congruents et ceux dont la cote est égale ou inférieure à 40 seront retenus comme incongruents.

B. Les résultats individuels sur les 18 facteurs de L'Inventaire de Satisfaction au Travail de Viateur Larouche (1980). Une moyenne sera établie par facteur pour le groupe congruent et une pour le groupe incongruent.

C. Afin de vérifier l'hypothèse, la moyenne de chacun des groupes sera comparée pour chacun des facteurs de l'Inventaire de Satisfaction au Travail de Larouche (1980).

Analyses statistiques

A. Les moyennes du groupe congruent seront comparées aux moyennes du groupe incongruent à l'aide du t de Student. Les 18

facteurs seront traités indépendamment les uns des autres.

B. Les variables contrôlées a posteriori, réparties en classes, feront l'objet d'une comparaison de fréquences à l'intérieur des deux groupes (congruents et incongruents) à l'aide du test du khi-deux.

Chapitre III

Présentation des résultats, analyse, discussion des données

Résultats

Le présent chapitre présente d'abord les sujets. Ensuite les résultats de la compilation de la congruence qui permet la formation des groupes; congruent et incongruent. Les différences de moyennes (t de Student) en comparant les groupes congruents et incongruents pour chacun des facteurs du test de Satisfaction au Travail. Enfin un test d'homogénéité pour chacun des deux groupes (khi-deux) pour les variables contrôlées a posteriori.

Les sujets

Voici les caractéristiques des 68 professionnels qui ont répondu correctement aux tests (voir appendice A).

Le sexe

Dans l'ensemble de l'entreprise les hommes occupent 56.6%

et les femmes 43.3% des postes. Pour la catégorie, conseiller agricole, 78.4% des postes appartiennent à des hommes et 21.6% à des femmes. Cette même représentativité se retrouve au niveau des répondants.

L'âge

L'âge de la majorité des individus (69.1%) se situe entre 30 et 40 ans ce qui semble correspondre à la période d'expansion maximum de l'entreprise.

Le statut civil

Les personnes qui ont vécu ou qui vivent avec un(e) partenaire représentent la majorité de l'échantillon soit 95.6%.

L'expérience de travail et l'ancienneté

63.2% des personnes qui composent l'échantillon, n'ont connu d'autres employeurs, tandis que 36.8% ont déjà occupé au moins un emploi rémunéré chez un autre employeur.

La congruence

La compilation des résultats des 68 répondants au test Strong-Campbell a fourni des données sur les six types de personnalité et 41 profils différents (voir appendice B).

Répartition des types dans l'échantillon

TYPES	N	%
Réaliste	20	29.4
Investigateur	19	27.9
Artistique	5	7.4
Social	2	2.9
Entreprenant	7	10.3
Conventionnel	15	22.1

Formation des groupes

Malgré le grand nombre de profils rencontrés, un seul profil correspondait à la définition de congruence tel que décrit précédemment. Pour cette raison les groupes ont été reformés à partir du principe que les individus dont les scores sont élevés sur chacun des trois types E.I.R. devraient avoir un

taux de satisfaction supérieur et ceux dont les scores sont inférieurs, sur chacun des trois types, un taux de satisfaction bas. Ainsi les individus dont la cote $Z > 60$, sur les types (E.), (I.), (R.) sont sélectionnés comme congruents tandis que les individus dont la cote $Z < 40$ forment le groupe incongruent. Par la suite les mesures statistiques furent effectuées en regard du regroupement des deux premiers types (E.), (I.) et finalement en ne considérant que le premier type (E.).

Répartition des individus par groupe et par environnement

Congruents		E	EI	EIR
	N=	8	3	3
Incongruents	N=	11	7	6

Comparaison des groupes congruents et incongruents par facteurs de L'Inventaire de Satisfaction au Travail

Si on se reporte au tableau 8, on ne constate aucune différence significative entre les deux groupes, pour chacun des

dix-huit facteurs de satisfaction et ce, au seuil arrêté de $p: .05$. Dans un deuxième temps, on constate une différence pour les profils comportant moins de trois caractères (voir tableaux 9 et 10). Une différence s'établit avec le profil E.I. à $t(.05, 8) = 1.98$ et cela sur le facteur autorité puis avec le profil E à $t(.05, 17) = 2.1$ au niveau de la sécurité au travail.

Le fait que l'on retrouve une différence dans le facteur "autorité" dégagerait le côté rigide du type entreprenant et, de même la différence significative observée pour le facteur "sécurité au travail", dénoterait l'orientation vers la tâche et vers le but de ce type d'individu plutôt que vers la personne comme le serait le type social. En effet, ces différences découleraient directement d'un trait de personnalité majeur du type E. (entreprenant).

L'homogénéité

Nous voulions à ce titre éprouver l'influence possible des variables; sexe, âge, statut social, expérience de travail et ancienneté dans l'entreprise.

Pour ce faire, nous comptions utiliser le test de khi-deux. Cependant, le nombre inférieur à vingt ($N < 20$) nous contraint à former des catégories qui ne respectent pas le mode d'utilisation du test (fréquences théoriques = 5). Nous laissons malheureusement tomber ce test.

Analyse et discussion des données

Les résultats qui émergent de cette recherche ne supportent pas entièrement l'hypothèse de départ. On observe que très peu de différence, au niveau de la satisfaction, entre le groupe congruent et le groupe incongruent.

Le quatrième postulat de la théorie de Holland qui veut que les individus évoluent dans un environnement congruent avec leur personnalité n'a pu se démontrer, en cela elle rejoint les recherches précédentes: (Hughes, J. 1972; Mount et Muchinsky, 1978; Cairo, 1982; Heesacker et al., 1988).

La variation des profils (41) suggèrent que d'autres facteurs que la personnalité aient pu influencer les participants dans le choix de ce milieu de travail. La notion de choix de carrière implique la présence d'un libre marché de l'emploi

et de débouchés réels, ces conditions existent-elles encore aujourd'hui?

Un autre point qui nous a surpris, c'est la présence du grand nombre de profils inconsistants au niveau de la personnalité des individus, c'est-à-dire de profils comportant des tendances opposées (63,24% de l'échantillon). Cette présence pourrait être due en partie à l'inconsistance de la description du profil (E.I.R.) tel que relevée au catalogue de la Classification Canadienne des Professions. Cette description (E.I.R.) ainsi que bien d'autres dans le même manuel se retrouvent au niveau des emplois spécialisés par rapport aux descriptions des emplois plus génériques qui, elles, sont généralement consistantes. Ce qui porte à croire que plus un poste se spécialise, comme c'est le cas dans cette étude, plus il devient inconsistant à mesure qu'il s'éloigne de la description générique de la profession.

Cette observation dénoterait la tendance à décrire les emplois en terme de tâches sans égard à la qualité des rapports entre les habiletés requises, ce qui déboucherait sur une sélection ambiguë du personnel pour remplir ces tâches. Autrement dit la tâche n'est pas créée en fonction d'un profil

de personnalité précis et qu'il est possible de sélectionner, mais en fonction d'une série d'actes qui peuvent faire appel à des affinités complètement opposées.

Le résultat se traduirait par un personnel où l'on retrouve des personnalités consistantes mais très différentes et même opposées, ainsi qu'un bon nombre de personnalités inconsistantes qui trouvent une loge dans ce milieu mal défini. Ainsi plus un environnement serait inconsistant plus il appellerait et conserverait des individus inconsistants.

D'un autre point de vue, les changements sociaux et économiques des dernières années, ainsi que la diversité à l'intérieur des emplois ont pu amener un état de non-différenciation de plus en plus grande dans les professions. Ce qui expliquerait en partie du moins le fait que plusieurs personnalités différentes soient attirées par un même titre d'emploi et y trouvent leur réalisation.

Serait-il possible que les personnes de l'échantillon aient choisi cette profession en fonction d'une spécialité existante ou à développer à l'intérieur de cette profession? L'agronomie n'est plus aussi cadrée et aussi limitative qu'auparavant, il

n'est plus certain que la profession d'agronome soit aussi restrictive qu'il y a vingt ans. Serait-il possible que la personne ait fait le choix d'agronome comme simple porte d'entrée vers une spécialité qui existe ou qu'elle entrevoit et qui ferait appel à des traits de personnalités différents de ceux de la profession de base? Que de ces faits, on retrouve aujourd'hui à l'intérieur d'une même profession des gens de types différents, qui viennent tous s'actualiser pour des raisons différentes donnant de ce fait un essor nouveau, une dynamique et une polyvalence nouvelle à une profession.

Dans ce contexte l'assertion de Holland, dans son quatrième postulat, à l'effet que la congruence conduirait à la satisfaction au travail ne trouverait plus de résonance dans le monde du travail actuel, du moins comme source dominante. En raison d'une part d'une individualisation plus grande de la conception de la profession et d'autre part de la non-différentiation accentuée des milieux.

La méthode employée dans cette recherche en comparaison des méthodes employées par d'autres chercheurs qui ont obtenu des corrélations significatives, se positionne avantageusement

si l'on considère sa spécificité et son encadrement restreint. Une recherche dans une entreprise spécifique présente certains obstacles dont le nombre d'individus composant l'échantillon et cela particulièrement au niveau des professionnels. Pour ces raisons les études antérieures sont sorties du cadre institutionnel pour s'étendre à la profession elle-même, se privant ainsi d'une réalité, celle du choix du milieu physique de travail et de la comparaison des individus avec leurs pairs dans ce milieu.

De plus, il serait intéressant de vérifier, auprès de ces sujets, non pas le rapport entre leur personnalité et le milieu tel que défini par le code, mais entre leur personnalité et leur vision de la profession qu'ils choisissent, donc de tenir compte beaucoup plus de l'aspect subjectif et sa réalisation comme source de satisfaction. D'autre parts des études comparant la capacité d'adaptation de l'individu en rapport avec la capacité de se satisfaire lui-même ou de gérer son insatisfaction pourrait donner des résultats intéressants, l'aspect responsabilité personnelle et l'auto-détermination pouvant jouer un rôle important dans la satisfaction.

Les résultats de cette recherche en raison de sa spécificité et de son milieu expérimental et malgré le fait qu'elle rejoint les résultats de recherches antérieures ne peut se généraliser pour l'instant à d'autres milieux. Elle a l'avantage d'avoir eu lieu dans un milieu concret et laisse supposer des résultats similaires dans un même cadre expérimental.

Conclusion

L'objectif de cette recherche était de vérifier l'assertion du quatrième postulat de John L. Holland (1973) à l'effet que la congruence devait conduire à la satisfaction au travail.

Les résultats suggèrent que l'environnement de travail défini dans la Classification canadienne des professions, pour le poste de conseiller agricole, comme entreprenant-investigateur-réaliste se retrouve très peu dans les profils de personnalité de cet échantillon. La satisfaction au travail n'a pu être démontrée en regard de cette classification.

L'hypothèse que "les individus congruents devraient avoir un taux de satisfaction au travail élevé et à l'inverse les individus incongruents un taux de satisfaction bas" n'est pas supportée par cette recherche.

Appendice A

Caractéristiques des répondants

Tableau 2

Nombres et pourcentages des 68 répondants selon le sexe.

Sexe	N	%
Masculin	53	77.9
Féminin	15	22.1

Tableau 3

Nombres et pourcentages des 68 répondants selon l'âge.

Age	N	%
20-25 ans	1	1.5
26-30 ans	4	5.9
31-35 ans	25	36.7
36-40 ans	22	32.4
41-45 ans	10	14.7
46-50 ans	3	4.4
51-60 ans	2	2.9
61 +	1	1.5

Tableau 4

Nombres et pourcentages des 68 répondants selon le statut.

Statut	N	%
Célibataire	3	4.4
Marié(e)	54	79.4
Veuf(ve)	1	1.5
Divorcé(e)	3	4.4
Séparé(e)	0	0
Concubinage	7	10.3

Tableau 5

Nombres et pourcentages des 68 répondants selon l'expérience de travail depuis la sortie de l'Université

Années	N	%
Moins de 1 an	0	0
1-3 ans	1	1.5
4-6 ans	5	7.4
7-9 ans	5	7.4
10-14 ans	37	54.4
15-20 ans	11	16.1
20 et plus	9	13.2

Tableau 6

Nombres et pourcentages des 68 répondants selon l'ancienneté
dans l'entreprise.

Années	N	%
Moins de 1 an	1	1.5
1-3 ans	4	5.9
4-6 ans	13	19.1
7-9 ans	10	14.7
10-14 ans	22	32.3
15-20 ans	13	19.1
20 et plus	5	7.4

Appendice B

Dénombrement des profils et comparaison des groupes.

Tableau 7

Dénombrement des profils.

Profils	N	Profils	N
A.C.I.	1	I.A.R.	1
A.C.R.	1	I.C.E.	1
A.E.S.	2	I.C.R.	1
A.R.I.	1	I.C.S.	2
		I.E.A.	1
C.A.I.	1	I.E.R.	3
C.E.I.	2	I.R.A.	1
C.E.R.	3	I.R.C.	2
C.E.S.	1	I.R.E.	5
C.I.A.	1	I.S.E.	1
C.I.E.	1	I.S.R.	1
C.R.A.	1		
C.R.E.	3	R.C.E.	2
C.R.I.	1	R.C.I.	2
C.S.A.	1	R.E.I.	1
		R.I.A.	1
E.C.I.	1	R.I.C.	5
E.I.R.	1	R.I.E.	7
E.R.A.	1	R.I.S.	1
E.R.C.	1		
E.R.I.	1	S.E.C.	1
E.R.S.	2	S.C.R.	1
E.S.A.	1		
		n=41	n=68

Tableau 8

Comparaison des groupes selon le profil E.I.R..

Facteurs	Congruent \bar{X}	Incongruent \bar{X}	t	p: .05
Affectation	11,60	12,60	0,80	
Attrait au trav.	12,30	13,10	0,70	
Autonomie	14,60	14,60	0,00	
Autorité	12,30	9,16	1,79	
Avancement	13,30	10,50	1,12	
Communication 1	14,60	13,00	0,95	
Communication 2	15,00	12,80	1,26	
Conditions trav.	13,30	11,10	1,32	
Degré responsab.	13,30	13,10	0,11	
Innovation	13,60	12,30	1,17	
Reconnaissance	12,30	11,30	0,66	
Politique org.	10,30	11,30	0,50	
Salaire	13,30	14,00	0,30	
Sécurité emploi	16,30	13,80	1,09	
Sécurité travail	12,60	14,30	1,30	
Supervision hum.	13,00	13,00	0,00	
Supervision tech.	12,00	12,30	0,10	
Variété	13,00	11,80	1,66	

Tableau 9

Comparaison des groupes selon les caractéristiques E.I..

Facteurs	Congruent \bar{X}	Incongruent \bar{X}	t	p: .05
Affectation	11,60	12,40	0,60	
Attrait au trav.	12,30	14,00	1,00	
Autonomie	14,60	14,70	0,00	
Autorité	12,30	9,14	1,98	*
Avancement	13,30	10,00	1,37	
Communication 1	14,60	14,00	0,29	
Communication 2	15,00	13,70	0,61	
Conditions trav.	13,30	10,70	1,44	
Degré responsab.	13,30	13,20	0,03	
Innovation	13,60	12,50	0,99	
Reconnaissance	12,30	12,10	0,10	
Politique org.	10,30	10,80	0,30	
Salaire	13,30	14,80	0,60	
Sécurité emploi	16,30	12,40	1,27	
Sécurité travail	12,60	14,10	1,30	
Supervision hum.	13,00	13,40	0,20	
Supervision tech.	12,00	13,40	0,50	
Variété	13,00	12,00	1,44	

Tableau 10

Comparaison des groupes selon la caractéristique E..

Facteurs	Congruent \bar{X}	Incongruent \bar{X}	t	p: .05
Affectation	11,30	12,20	1,10	
Attrait au trav.	12,10	13,30	1,10	
Autonomie	14,10	14,10	0,00	
Autorité	10,00	10,10	0,10	
Avancement	10,50	10,90	0,20	
Communication 1	10,80	13,30	1,40	
Communication 2	14,10	13,80	0,21	
Conditions trav.	10,70	11,90	0,60	
Degré responsab.	12,80	13,00	0,10	
Innovation	12,70	12,30	0,36	
Reconnaissance	9,87	12,00	1,50	
Politique org.	9,00	10,20	1,10	
Salaire	14,00	14,50	0,40	
Sécurité emploi	15,60	13,00	1,51	
Sécurité travail	12,50	13,90	2,10	*
Supervision hum.	11,00	12,50	1,00	
Supervision tech.	10,20	12,60	1,40	
Variété	11,80	11,80	0,05	

Remerciements

Monsieur Roger Asselin, Ph.D., professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières, a bien voulu me seconder dans la définition et l'élaboration de cette recherche. Je désire le remercier de son aide.

Références

- Alderfer, R.P. (1969) An emperical test of a new theory of human needs. Organisational behavior and human performance, May, 142-175.
- Cairo, P.C. (1982) Measured interests versus expressed interests as predictor of long-term occupationnal membership. Journal of Vocational Behavior, 20, 343-353.
- Campbell, D.P., Hollang, J.L. (1972). A merger in vocationnal interest research: Applying Holland's theory to strong's data. Journal of Vocational Behavior, 2. 353-376.
- Carroll, B. (1973) Job satisfaction: a review of litterature. New-York, New-York State School of Industrial and Labor Relations.
- Chevrier, J.M. (1981). Test de préférences professionnelles Strong-Campbell, Institut de Recherches Psychologiques Inc., Montréal.
- Classification canadienne descriptive des Professions (1986). Codes Holland pour la C.C.D.P.. Ministre des Ap-provisionnementnements et Services Canada, No de catalogue MP53-23/1981.
- Dawis, R.J. (1969) Adjustement to work. New-York: Appleton Century-Crafts.
- Dawis, R.J., Lofquist, L. (1984) A psychological theory of work adjustment: an individual differences model and its ap-plications. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Foucher, R. (1983). Plus de cinquante années de recherches sur la satisfaction au travail ou les vissicitudes d'un concept, in G. Tarrab (Ed): La psychologie organisation-nelle au Québec. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Francès, R. (1988). Motivation et satisfaction au travail. Psychologie et pédagogie au travail.
- Francès, R. (1981). La satisfaction dans le travail et l'em-ploi. Paris: Presses Universitaires de France.
- Gottfredson, L.S., Brown, V.C. (1981). Occupationnal differen-ciation among white men in first decade after high school. Journal of Vocational Behavior. 19. 251-289.

- Heesacker, M., Elliot, T. R., Howe, L.A. (1988). Does the Holland code predict job satisfaction and productivity in clothing factory workers? Journal of Counseling Psychology, 35, 144-148.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959) The motivation to work. New-York: Wiley.
- Holland, J.L. (1966). The psychology of vocational choice, Blaisdell Publishing Company, Massachusetts.
- Holland, J.L. (1973) (1985). Making Vocational Choices, New Jersey: Prentice Hall.
- Hopkins, A.H. (1983). Work and job satisfaction in the public sector. New Jersey: Rowman et Allanheld.
- Hughes, H.M. (1972). Vocational choice, level and consistency: An investigation of Holland's theory on an employed sample. Journal of Vocational Behavior, 2, 377-388.
- Johns, G. (1981). Difference score measures of organizational behavior variables: a critique. Organizational Behavior and Human Performance, 27, 74-113.
- Larouche, V. (1972). A multivariate investigation of biographical factors in job satisfaction. Thèse de doctorat inédite, Université du Minnesota.
- Larouche, V. (1977). Inventaire de satisfaction au travail validation. Tiré à part no:16, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal, Montréal.
- Larouche, V. (1980). Inventaire de satisfaction au travail, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal, Montréal.
- Lawler, E.E. (1973) Motivation in work organizations. Monterey California: Brooks and Coole.
- Lawler, E.E., Hall, D.I. (1970). Relationship of characteristics to job involvement satisfaction and intrinsic motivation, Journal of Applied Psychology, 54, 305-312.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in M.D. Dunette (Ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

- Locke, E.A. (1983). The nature and causes of job satisfaction, in M.D. Dunette (Ed.): Handbook of Organizational Psychology, New-York, John Wiley.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality. New-York: Harper and Row.
- Maslow, A.H. (1968). Toward a psychology of being. New-York: Norstrand Reinhold.
- McClelland, D.C. (1961) The achieving society. New-York: Nostrand Reinhold.
- Meir, E.I., Erez, M. (1981). Forstering a career in engeneering. Journal of Vocational Behavior, 18. 115-120.
- Mount, M.K., Muchinsky, P.M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: Atest of Holland's theory. Journal of Vocational Behavior, 13. 84-100.
- Staats, A.W. (1975). Social behaviorism. Homewood, Ill, Dorsey.
- Wiggins, J.D., Lederer, D.A., Salkowe, A., Rys, G.S. (1983). Job satisfaction related to tested congruence and differentiation. Journal of Vocational Behavior, 23. 112-121.