



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Votre file - Votre référence

Chaîne - Notre référence

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30, and subsequent amendments.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30, et ses amendements subséquents.

Stress au travail, Stratégies de Coping et Santé Mentale
chez le Personnel de Soutien:
Une Extension de la Théorie de John Holland

Daniel Lavoie
Université d'Ottawa

Thèse soumise à l'École de Psychologie de l'Université d'Ottawa
en vue de l'obtention du Doctorat en Philosophie (Psychologie
clinique)



Daniel Lavoie, Ottawa, Canada, 1991



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Your file - Votre référence

Our file - Notre référence

The author has granted an irrevocable non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

L'auteur a accordé une licence irrévocable et non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her permission.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

ISBN 0-315-80023-2

Canada



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

Notes: Dans ce document, le terme "Coping", dont on ne retrouve pas de traduction française acceptable, sera utilisé afin d'éviter certaines confusions.

Le générique masculin dans ce document est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

La plupart des règles concernant la présentation de ce manuscrit se basent sur le "Publication Manual of the American Psychological Association (3rd ed.)" et sur "A Style Guide to the Preparation of Graduate Theses in Psychology" (1989) préparé par le Comité des Études Supérieures de l'École de Psychologie de l'Université d'Ottawa.

À ma mère qui a déjà tiré sa
révérence, afin de la remercier
pour son amour et sa bonté.

Remerciements

J'aimerais, en tout premier lieu, remercier le docteur Robert Flynn, mon directeur de thèse, pour son support et son engagement tout au long de l'élaboration de ce projet de recherche. Le travail que j'ai effectué sous sa supervision a été une des expériences les plus enrichissantes et satisfaisantes de ma formation académique. Je me sens privilégié d'avoir pu bénéficier de ses conseils et de sa riche expertise. J'aimerais aussi remercier les membres de mon comité de thèse, c'est-à-dire les docteurs Philippe Cappeliez, André DeCarufel et Michael McCarrey. L'intérêt qu'ils ont manifesté devant mon projet de recherche a été fortement apprécié. Je tiens aussi à remercier sincèrement le docteur Danielle Riverin-Simard pour l'appréciation qu'elle a fait de ce travail.

J'aimerais exprimer ma profonde reconnaissance à messieurs Pierre Faucher de l'Université d'Ottawa, Christopher Warburton du Collège Algonquin et Alain Beauparlant du Collège Héritage. Grâce à leur aide, j'ai pu avoir accès aux sujets de cette recherche. J'ai, de plus, fortement apprécié le fait qu'ils aient toujours été prêts à collaborer lorsque le besoin s'en faisait sentir. J'aimerais aussi remercier mesdames Evelynn Wieland du Collège Algonquin et Thérèse Huot de l'Université d'Ottawa pour avoir si bien coordonné les activités ayant trait à l'accès aux sujets.

J'aimerais exprimer ma reconnaissance envers ceux et celles qui, dans mon entourage, m'ont appuyé grâce à leurs paroles encourageantes, leurs conseils et même simplement leur présence. Je pense entre autres à Dany Rossignol, Andrée Cazabon, Michel Dandeneau, Benoît Latrémouille, Suzanne Simond, Martin Gervais, Lina Charette, Robert Parisien, Anne Buisson, Irit Sterner, Marthe Chartrand, et, bien entendu, Sam.

Un gros Merci à Dwayne Schindler qui m'a beaucoup aidé pour les questions informatiques. Ses conseils et sa disponibilité furent très appréciés.

En terminant, j'aimerais remercier profondément les femmes et les hommes qui ont accepté de participer à cette recherche.

Résumé

Il semble que depuis 1957, la théorie de John Holland ait fait l'objet de plusieurs centaines d'études se rapportant à la carrière. Toutefois, on connaît relativement peu la pertinence de cette théorie dans le contexte du stress au travail et de ses effets. En conséquence, les objectifs principaux de notre étude étaient de déterminer 1) si les concepts de consistance, différenciation et identité vocationnelle pouvaient prédire la congruence, 2) si l'incongruence était une source de stress au travail, 3) les stratégies que les gens utilisent pour composer avec le stress au travail et 4) les résultats des stratégies de coping en ce qui touche la santé mentale. Le processus de stress et de coping a été défini selon le modèle des Lazarus et Folkman (1984) et de Tobin, Holroyd, Reynolds et Wigal (1989).

Plusieurs résultats de recherche ont indiqué que le personnel de soutien constituait un groupe vulnérable aux effets négatifs du stress au travail. Pour notre étude, nous avons obtenu la collaboration de cent cinquante-et-une femmes et quatorze hommes travaillant comme personnel de soutien (secrétaires, commis, etc.). Le nombre total de sujets correspondait à un taux de réponse de 23%. Les questionnaires qui ont été envoyés aux sujets nous ont permis de recueillir des renseignements sur les données démographiques, sur leurs ressources personnelles, sur leur degré de consistance, de différenciation, d'identité vocationnelle et de congruence, sur le stress qu'ils vivaient au travail, sur les conflits entre les rôles du travail et ceux de la maison, sur leurs façons de transiger avec le stress au travail, sur leur degré de détresse psychologique et de satisfaction au travail. Les mesures de stress au travail, de détresse psychologique et de satisfaction au travail ont été répétées six mois plus tard afin de pouvoir mieux évaluer les liens de causalité. Sur les cent soixante-cinq sujets qui avaient accepté de participer à la recherche, cent vingt-deux femmes et dix hommes, ont répondu à cette deuxième série de questionnaires.

Les données ont été analysées avec le modèle de régression hiérarchique. Certaines questions de recherche ont été analysées avec le modèle de régression

modérée. Les résultats que nous avons obtenus suggèrent que les concepts de consistance, de différenciation et d'identité vocationnelle ne permettaient pas de prédire la congruence. De plus, cette dernière variable n'a pas ressorti en tant que source de stress chez nos sujets. Toutefois, le désir d'avoir plus de contrôle sur les événements était un facteur de stress au travail. On a aussi vu que lorsque le stress au travail augmentait, les personnes étaient portées à utiliser différentes stratégies de coping basées sur l'engagement, le désengagement et sur la gestion des symptômes. Toutefois, les stratégies d'engagement et de gestion des symptômes ont rarement permis de prédire la santé mentale des sujets. On a aussi observé que les personnes portées à se désengager lorsqu'elles vivaient du stress, présentaient un plus haut degré de détresse psychologique. Il semble que les hommes étaient davantage portés à utiliser des stratégies de désengagement. On a vu aussi que les personnes qui disaient avoir un contrôle sur les événements étaient en meilleure santé mentale. Par ailleurs, parmi les concepts proposés par Holland, l'identité vocationnelle a été celui qui a eu le plus d'impact sur la santé mentale des sujets. Le concept de Holland ayant eu le moins d'impact à travers les différentes analyses a été la congruence. On a remarqué que nos sujets étaient très incongruents. Cependant, des analyses basées sur un modèle interactif (régression modérée) nous ont permis de constater que les gens plus consistants et plus différenciés avaient tendance à s'engager davantage lorsque le stress augmentait. Il semble aussi que la relation positive entre l'engagement et la satisfaction au travail ait été plus forte chez les personnes consistantes. Plusieurs résultats de notre étude n'ont, par contre, été obtenus que lors des analyses transversales. Il est possible que la puissance statistique ait diminué dans les analyses longitudinales. De plus, on a vu que les gens les plus stressés au travail et les plus en détresse psychologique n'ont pas poursuivi la recherche à la deuxième vague de collecte des données (*Temps 2*).

La pertinence de la théorie de Holland dans le domaine du stress au travail est discutée à la lumière de nos résultats. Certaines conclusions seraient importantes à considérer lors de recherches ultérieures ainsi que pour la mise en place de programmes de gestion du stress chez le personnel de soutien.

TABLE DES MATIÈRES

Notes.....	ii
Dédicace.....	iii
Remerciements.....	iv
Résumé.....	v
Listes des figures.....	xiv
Listes des tableaux.....	xvi
 CHAPITRE 1: LA PROBLÉMATIQUE.....	 1
Introduction.....	1
Le cadre conceptuel: La théorie de John Holland (1985a).....	3
Les quatre prémisses de base	3
Interaction entre la personne et l'environnement.....	3
Les types de personnalité.....	3
Les types d'environnement.....	5
Recherche d'un environnement.....	6
Les quatre concepts auxiliaires.....	6
Congruence.....	6
Consistance.....	7
Différenciation.....	8
Identité vocationnelle.....	9
But de la présente recherche.....	10
Recension des écrits sur le stress, le coping et la santé mentale.....	11
Le concept de stress.....	11
Différentes conceptions.....	11
Condition environnementale.....	12
Réponse à une condition environnementale.....	12
Relation personne-environnement.....	13
Le stress au travail.....	14
Mesures du stress au travail.....	14
Les sources de stress chez le personnel de soutien.....	15
Le contenu et le contexte des tâches.....	16
Récompenses pécuniaires et facteurs organisationnels.....	16
Conflits maison versus travail.....	17
Holland et le stress au travail.....	18

Le coping.....	18
Les études expérimentales avec les animaux.....	19
Le modèle psychanalytique.....	19
Limites du modèle psychanalytique.....	19
Coping en tant que processus: Les bases de la théorie de Lazarus et Folkman (1984).....	21
Évaluation cognitive.....	21
Fonctions de coping.....	22
Mesures du coping.....	23
L'échelle "Ways of Coping".....	24
Le "Coping Strategies Inventory".....	25
L'échelle "Symptom Management".....	26
Recherches sur le coping avec le stress au travail.....	26
Coping vs ressources personnelles.....	28
Coping efficace et coping inefficace.....	31
Coping et âge.....	32
Coping et différences sexuelles.....	33
Holland et le coping avec le stress au travail.....	34
La santé mentale au travail.....	35
Mesures de santé mentale.....	36
"Discontented versus Contented".....	38
"Anxious versus Comfortable".....	38
"Depressed versus Actively Pleased".....	38
La santé mentale au travail chez le personnel de soutien.....	39
Holland et la santé mentale au travail.....	41
Congruence et santé mentale.....	41
Rôle de la consistance et de la différenciation.....	43
Problèmes de mesures....	44
Objectifs, hypothèses et questions de recherche.....	45
Objectifs et hypothèses.....	45
Questions de recherche.....	51
CHAPITRE 2: MÉTHODE.....	53
Sujets et milieux de recherche.....	53
Nombre de sujets.....	54
Procédure.....	58
Université d'Ottawa.....	58
Collège Algonquin.....	59
Collège Heritage.....	60

Collecte des données.....	60
Confidentialité.....	62
Plan de recherche longitudinale.....	62
Instruments.....	63
Protocoles de renseignements personnels.....	63
Mesure des types de personnalité, de la congruence, de la consistance et de la différenciation.....	63
Mesure de l'identité vocationnelle.....	64
Mesure de maîtrise personnelle et de désirabilité de maîtrise personnelle.....	65
Mesures du stress.....	65
Stress au travail.....	65
Conflits de rôles.....	67
Mesures du stress spécifique	67
Mesures des stratégies de coping.....	67
Mesure de détresse psychologique.....	69
Mesure de la satisfaction au travail.....	70
CHAPITRE 3: RÉSULTATS.....	71
Analyses des biais potentiels.....	71
Pourcentage des données manquantes.....	71
Analyse de l'attrition entre le temps 1 et le temps 2.....	72
Différences entre les sujets selon l'établissement d'enseignement.....	75
Changement entre le temps 1 et le temps 2.....	75
Résultats préliminaires descriptifs.....	79
Caractéristiques des sujets.....	79
Corrélations entre les variables.....	83
Vérification des hypothèses.....	88
Ordre des variables dans l'équation.....	89
Cas extrêmes.....	90
Hypothèse 1: Prédiction de la congruence.....	90
Hypothèse 2: Prédiction du stress au travail.....	94
Hypothèse 3a: Prédiction du désengagement.....	100
Hypothèse 3b: Prédiction des trois sortes de stratégies de coping.....	103
Hypothèse 4a: Prédiction de la détresse psychologique.....	111
Hypothèse 4b: Prédiction de la satisfaction au travail.....	117

Vérification des questions de recherche.....	124
Question de recherche 1: Modération entre la congruence et le stress au travail..	124
Question de recherche 2: Modération entre le stress au travail et les stratégies de coping.....	126
Question de recherche 3: Modération entre les stratégies de coping et les mesures de santé mentale.....	130
DISCUSSION	136
Hypothèse 1.....	136
Hypothèse 2.....	138
Hypothèse 3a.....	141
Hypothèse 3b.....	143
Hypothèse 4a.....	145
Hypothèse 4b.....	149
Questions de recherche.....	152
Pertinence de la théorie de Holland à la lumière de nos résultats.....	153
Les prémisses de base.....	153
Les principes auxiliaires.....	154
Les contributions de cette recherche.....	157
Les limites de notre recherche.....	158
Implications pour des recherches ultérieures.....	159
Conclusion: Interventions en gestion du stress chez le personnel de soutien.....	163
RÉFÉRENCES	164
APPENDICES	184
Appendice A:	
Description des postes.....	184
Appendice B:	
B-1 Lettre d'accompagnement du 1er envoi, <i>Temps 1</i> (U d'O).....	186
B-2 Lettre du directeur du personnel, 1er envoi, <i>Temps 1</i> (U d'O).....	188
B-3 Formulaire de consentement éclairé (U d'O).....	190
B-4 Lettre de rappel, 1er envoi, <i>Temps 1</i> (U d'O).....	192
B-5 Lettre d'accompagnement du 2ième envoi, <i>Temps 1</i> (U d'O).....	194
B-6 Lettre du directeur du personnel, 2ième envoi, <i>Temps 1</i> (U d'O).....	196
B-7 Lettre d'accompagnement du 1er envoi, <i>Temps 2</i> (U d'O).....	198
B-8 Lettre de rappel, 1er envoi, <i>Temps 2</i> (U d'O).....	200

B-9	Lettre d'accompagnement du 2ième envoi, <i>Temps 2</i> (U d'O).....	202
B-10	Lettre d'accompagnement du 1er envoi, <i>Temps 1</i> (Algonquin).....	204
B-11	Lettre du directeur du personnel, 1er envoi, <i>Temps 1</i> (Algonquin).....	206
B-12	Formulaire de consentement éclairé (Algonquin).....	208
B-13	Lettre de rappel, 1er envoi, <i>Temps 1</i> (Algonquin).....	210
B-14	Lettre d'accompagnement du 2ième envoi, <i>Temps 1</i> (Algonquin).....	212
B-15	Lettre d'accompagnement du 1er envoi, <i>Temps 2</i> (Algonquin).....	214
B-16	Lettre de rappel, 1er envoi, <i>Temps 2</i> (Algonquin).....	216
B-17	Lettre d'accompagnement du 2ième envoi, <i>Temps 2</i> (Algonquin).....	218
B-18	Lettre d'accompagnement du 1er envoi, <i>Temps 1</i> (Heritage).....	220
B-19	Formulaire de consentement éclairé (Heritage).....	222
B-20	Lettre d'accompagnement du 1er envoi, <i>Temps 2</i> (Heritage).....	224

Appendice C:

C-1	Renseignements personnels, <i>Temps 1</i>	226
C-2	"Vocational Preference Inventory".....	229
C-3	"My Vocational Situation".....	231
C-4	"Personal Resources".....	232
	Partie 1 "Personal Mastery".....	232
	Partie 2 "Desired Personal Mastery".....	233
C-5	"Occupational Environment Scale".....	234
C-6	"Role Conflict".....	236
C-7	"Stress and Coping Questionnaires".....	239
	Partie 1 "Focal stressor".....	239
	Partie 2 "Primary appraisal".....	239
	Partie 3 "Secondary appraisal".....	240
	Partie 4 "Coping Strategies Inventory" et "Symptom Management".....	241
	Partie 5 "Emotional Responses".....	249
	Partie 6 "Encounter Outcomes".....	250
C-8	"Brief Symptom Inventory".....	251
C-9	"Minnesota Satisfaction Questionnaire".....	255
C-10	Renseignements Personnels, <i>Temps 2</i>	257

Appendice D: Calcul des Types de Personnalité, de la Congruence, de la Consistance et de la Différenciation.....	259
---	-----

Tableau D-1 Table pour Calculer la Congruence.....	260
--	-----

Tableau D-2	Corrélations de Pearson entre les Concepts de Holland (Femmes Seulement).....	265
Tableau D-3	Corrélations de Pearson entre les Concepts de Holland (Femmes et Hommes Combinés).....	266
Appendice E:	La consistance interne des différentes mesures.....	267
Tableau E-1	Coefficients de Consistance Interne pour les Mesures.....	268
Appendice F:		
Figure F-1	Description des sous-échelles de la mesure de stress au travail de Osipow et Spokane (1983).....	269
Appendice G:		
Tableau G-1	Fréquences des Données Manquantes pour les Mesures du <i>Temps 1</i>	270
Tableau G-2	Fréquences des Données Manquantes pour les Mesures du <i>Temps 2</i>	271
Appendice H:		
Tableau H-1	Tests de Signification des Différences entre les Sujets de l'Université d'Ottawa et les Sujets du Collège Heritage et du Collège Algonquin pour les Variables du Temps 1 et du <i>Temps 2</i> (Femmes seulement).....	272
Tableau H-2	Tests de Signification des Différences entre les Sujets de l'Université d'Ottawa et les Sujets du Collège Heritage et du Collège Algonquin pour les Variables du Temps 1 et du <i>Temps 2</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	273
Tableau H-3	Tests de Signification des Différences entre le <i>Temps 1</i> et le <i>Temps 2</i> sur les Variables de Stress Occupationnel, de Satisfaction au Travail et de Détresse Psychologique (Femmes seulement).....	274

Tableau H-4 Tests de Signification des Différences entre le <i>Temps 1</i> et le <i>Temps 2</i> sur les Variables de Stress Occupationnel, de Satisfaction au Travail et de Détresse Psychologique (Femmes et Hommes Combinés).....	275
Appendice I :	
Tableau I-1 Données Comparatives.....	276

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Les types de personnalité ou d'environnement.....	4
Figure 2	Le concept de congruence.....	7
Figure 3	Le concept de consistance.....	8
Figure 4	Modèle de recherche: La théorie de Holland (1985a) appliquée au problème du stress au travail et de ses conséquences.....	10
Figure 5	Structure hiérarchique du coping selon Tobin, Holroyd et Reynolds (1984).....	26
Figure 6	Traduction française du modèle socio-écologique du stress, du coping et de l'adaptation selon Moos (1987).....	36
Figure 7	Une vision à deux dimensions du bien-être affectif.....	37
Figure 8	Le bien-être affectif: Trois axes de mesures.....	37
Figure 9	Titres et proportions des postes dans l'échantillon.....	54
Figure 10	Pourcentage des items manquants pour les mesures du <i>Temps 1</i> et du <i>Temps 2</i>	71
Figure 11	Stress au travail à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i>	76
Figure 12	Détresse psychologique à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i>	77
Figure 13	Satisfaction au travail à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i>	78
Figure 14	Proportions des types dans l'échantillon.....	79
Figure 15	Pourcentage de sujets pour les différents niveaux de congruence.....	82
Figure 16	Les lignes de régression des niveaux de différenciation pour la modération entre les stress au travail et l'engagement	128

Figure 17	Les lignes de régression des niveaux de consistance pour la modération entre le stress au travail et l'engagement.....	129
Figure 18	Les lignes de régression des niveaux de consistance pour la modération entre l'engagement et la satisfaction au travail.....	131

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1a	Nombre de Questionnaires Envoyés, Reçus et Utilisés à la Première Vague de Collecte des Données.....	56
Tableau 1b	Nombre de Questionnaires Envoyés, Reçus et Utilisés à la Deuxième Vague de Collecte des Données.....	56
Tableau 2	Titres, Fréquences et Proportions des Postes Occupés par les Sujets.....	57
Tableau 3	Tests de Signification (Test <i>t</i>) entre les Sujets qui n'ont pas Poursuivi l'Étude à <i>Temps 2</i> et Ceux qui l'ont Poursuivie, et ce pour les Variables du <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	73
Tableau 4	Tests de Signification (Test <i>t</i>) entre les Sujets qui n'ont pas Poursuivi l'Étude à <i>Temps 2</i> et Ceux qui l'ont Poursuivie, et ce pour les Variables du <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	74
Tableau 5	Moyennes et Écarts Types des Variables du <i>Temps 1</i> et du <i>Temps 2</i>	81
Tableau 6	Corrélations de Pearson entre les Variables du <i>Temps 1</i> et du <i>Temps 2</i> (Femmes Seulement).....	86
Tableau 7	Corrélations de Pearson entre les Variables du <i>Temps 1</i> et du <i>Temps 2</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	87
Tableau 8	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 1: Prédiction de la Congruence à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> . (Femmes Seulement).....	92
Tableau 9	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 1: Prédiction de la Congruence à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> . (Femmes et Hommes Combinés).....	93

Tableau 10	Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à <i>Temps</i> <i>1</i> à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> . (Femmes Seulement)....	95
Tableau 11	Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à <i>Temps</i> <i>1</i> à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	96
Tableau 12	Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à <i>Temps</i> <i>2</i> à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> , et en contrôlant pour le Stress au Travail à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	98
Tableau 13	Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à <i>Temps</i> <i>2</i> à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> , et en contrôlant pour le Stress au Travail à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).	99
Tableau 14	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3a: Prédiction du Style de Coping "Désengagement", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	101
Tableau 15	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3a: Prédiction du Style de Coping "Désengagement", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	102
Tableau 16	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction du Style de Coping "Engagement", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	105
Tableau 17	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction du Style de Coping "Engagement", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	106

Tableau 18	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction du Style de Coping "Désengagement", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	107
Tableau 19	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction du Style de Coping "Désengagement", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	108
Tableau 20	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction du Style de Coping "Gestion des Symptômes", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	109
Tableau 21	Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction du Style de Coping "Gestion des Symptômes", à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	110
Tableau 22	Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à <i>Temps 1</i> à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	113
Tableau 23	Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à <i>Temps 1</i> , à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	114
Tableau 24	Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à <i>Temps 2</i> à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> , et en Contrôlant pour la Détresse Psychologique à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	115

Tableau 25	Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à <i>Temps 2</i> , à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> , et en Contrôlant pour la Détresse Psychologique à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	116
Tableau 26	Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à <i>Temps 1</i> , à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	120
Tableau 27	Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à <i>Temps 1</i> , à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	121
Tableau 28	Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à <i>Temps 2</i> , à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> , et en Contrôlant pour la Satisfaction au Travail à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	122
Tableau 29	Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à <i>Temps 2</i> , à partir de Prédicteurs Mesurés à <i>Temps 1</i> , et en Contrôlant pour la Satisfaction au Travail à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	123
Tableau 30	Régression Modérée pour la Question de Recherche 1: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre la Congruence à <i>Temps 1</i> et le Stress au travail à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i> (Femmes seulement).....	125
Tableau 31	Régression Modérée pour la Question de Recherche 1: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre la Congruence à <i>Temps 1</i> et le Stress au Travail à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	125

Tableau 32	Régression Modérée pour la Question de Recherche 2: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre le Stress au Travail à <i>Temps 1</i> et les Différentes Stratégies de Coping à <i>Temps 1</i> (Femmes Seulement).....	127
Tableau 33	Régression Modérée pour la Question de Recherche 2: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre le Stress au Travail à <i>Temps 1</i> et les Différentes Stratégies de Coping à <i>Temps 1</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	127
Tableau 34	Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à <i>Temps 1</i> et la Détresse Psychologique à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i> (Femmes Seulement).....	132
Tableau 35	Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à <i>Temps 1</i> et la Détresse Psychologique à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	133
Tableau 36	Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à <i>Temps 1</i> et la Satisfaction au Travail à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i> (Femmes Seulement).....	134
Tableau 37	Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à <i>Temps 1</i> et la Satisfaction au Travail à <i>Temps 1</i> et à <i>Temps 2</i> (Femmes et Hommes Combinés).....	135

CHAPITRE 1: LA PROBLÉMATIQUE

Introduction

Dans la documentation touchant le domaine de la carrière, il semble que depuis 1957, John Holland ait offert la contribution la plus importante (Watkins, Bradford, Lew, & Himmell, 1986). Déjà en 1985, la théorie reposait sur environ 400 études (Holland, 1985a). Aujourd'hui, six ans plus tard, elle en compte possiblement 200 de plus. Holland propose une théorie dont le but principal est de comprendre différents phénomènes reliés à la carrière afin de pouvoir suggérer des idées pratiques à ceux et celles qui désirent choisir un emploi, changer d'emploi ou augmenter leur satisfaction au travail. Ce qui rend, à notre avis, la vision de Holland si populaire, c'est qu'en plus d'être accessible à tous, elle tient compte de l'individu et de l'environnement. Ainsi, pour pouvoir prédire certaines conséquences en ce qui concerne un individu et sa carrière, Holland va mettre l'accent, d'une part, sur les caractéristiques qu'un individu et qu'un environnement de travail doivent posséder, et d'autre part, sur le degré de compatibilité entre cet individu et son environnement de travail. Bien que la théorie de Holland ait fait l'objet de plusieurs centaines d'études, il y a, à notre avis, encore beaucoup de place pour la valider de façon empirique dans le contexte du stress et de l'adaptation au travail.

Plusieurs raisons nous ont motivés à utiliser le modèle de Holland dans une étude sur le stress au travail. Premièrement, cette théorie étant considérée comme une théorie de la carrière, elle nous permet de mieux comprendre différents phénomènes reliés au contexte du travail (Holland, 1985a). De cette façon, les concepts proposés peuvent nous éclairer davantage sur le problème du stress dans le monde de l'emploi. Deuxièmement, lorsqu'on fait la recension des écrits sur le stress, on voit qu'il existe de nombreux problèmes quant à la définition de ce concept (Soderberg, 1967). À notre avis, ces difficultés peuvent s'expliquer, en partie, par le fait que certains chercheurs étudient le stress sans s'appuyer sur un

modèle théorique spécifique. Une théorie comme celle de Holland pourrait donc servir de base pour l'étude du stress dans le contexte particulier du milieu de travail. Troisièmement, une avenue intéressante dans la compréhension du stress est d'étudier ce phénomène à partir d'une approche interactive impliquant la personne et son environnement. Lazarus et Folkman (1984) ont étudié le processus de stress et de coping dans un contexte général en s'appuyant sur un tel modèle. De son côté, la théorie de Holland (1985a) peut être considérée comme une approche interactive puisqu'une de ses prémisses est que "*behavior is determined by an interaction between personality and environment*" (p.4). L'originalité du présent travail sera d'utiliser le modèle des Lazarus et Folkman pour une étude sur le processus de stress et de coping, et ce, à la lumière du modèle théorique proposé par Holland. De plus, nous nous attarderons sur le processus de stress et de coping dans un contexte spécifique (i.e. le milieu de travail).

Dans le premier chapitre de notre travail, nous allons présenter un résumé¹ des éléments principaux du cadre conceptuel de Holland. Il ne sera pas ici question de justifier cette théorie car, comme on vient de le voir, sa crédibilité scientifique n'est plus à faire. Cette présentation se terminera par les buts généraux de notre étude, et ce, à partir d'un modèle de recherche que nous avons développé. Par la suite, nous ferons une recension des principaux écrits sur le stress, le coping et la santé mentale, en insistant sur les études qui se rattachent au domaine du travail. Nous terminerons ce premier chapitre avec les objectifs, hypothèses et questions de recherche spécifiques que nous entendons étudier empiriquement.

¹ Nous nous basons sur ce que Holland rapporte dans son livre "*Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*" publié en 1985.

Le Cadre Conceptuel: La Théorie de John Holland (1985a)

Les Quatre Prémisses de Base

Interaction entre la personne et l'environnement. Comme nous avons mentionné plus tôt, la première prémisses de la théorie de Holland (1985a) est que le comportement dépend de la relation entre la personne et son environnement. Selon Holland, si nous connaissons le profil de personnalité d'un individu ainsi que le profil de son environnement, il est alors possible de prédire certaines manifestations telles le choix vocationnel, le changement de carrière, la réussite vocationnelle, la compétence personnelle, certains comportements sociaux, etc.

Les types de personnalité. Holland affirme que, dans notre culture, la plupart des gens peuvent être catégorisés selon leur appartenance à un des six types de personnalité suivants: (R) "*Réaliste*", (I) "*Investigateur*", (A) "*Artiste*", (S) "*Social*", (E) "*Entreprenant*" et (C) "*Conventionnel*". Chaque type est le produit d'une interaction entre une variété de forces personnelles et culturelles telles, les pairs, l'hérédité biologique, les parents, la classe sociale, la culture et l'environnement physique. À travers les différentes expériences de sa vie, une personne va apprendre à préférer certaines activités plutôt que d'autres. Plus tard, ces activités deviendront des intérêts lesquels, à leurs tours, vont favoriser des compétences particulières. Finalement, les intérêts et les compétences d'une personne vont créer des dispositions personnelles qui l'amèneront à penser, à percevoir et à agir de façon particulière. En comparant les attitudes d'une personne avec celles de chaque type, on peut déterminer à quel type une personne ressemble le plus. On obtient donc le type de personnalité d'un individu. Ainsi, plus un individu ressemble à un type particulier, plus il sera porté à exhiber les traits et les comportements associés à ce type. On peut placer ces six types sur un hexagone (voir Figure 1).

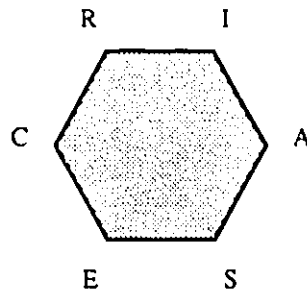


Figure 1. Les types de personnalité ou d'environnement

La majorité des recherches empiriques supportent le modèle hexagonal (Feldman & Meir, 1976; Gati, 1979; Meir & Ben-Yehuda, 1976; Prediger, 1982; Wakefield & Doughtie, 1973). Dans ses recherches, Prediger (1982) s'est intéressé à la nature des différents types. Il a remarqué que plus les types étaient près l'un de l'autre sur l'hexagone, plus ils étaient similaires. Par exemple, le type "Investigateur" et le type "Artiste" sont similaires car ils s'intéressent tous les deux au monde des idées. Cependant, ils s'y intéressent de façon différente; le type "Investigateur" est plus méthodique et orienté vers la preuve concrète alors que le type "Artiste" est plus spontané. De plus, le type "Artiste" qui est créatif, spontané et désordonné contraste fortement avec le type "Conventionnel" qui est plutôt contrôlé, conformiste et moins imaginatif.

Certaines recherches empiriques suggèrent qu'il existe d'importantes différences entre les types (Gottfredson, 1978). Par exemple, Bolton (1985) a comparé les profils d'emploi d'un groupe de sujets avec leurs profils sur le 16PF. Les résultats suggèrent que certains types de Holland ont des traits de personnalité distincts. En effet, les analyses discriminantes ont indiqué que les types "Artiste" étaient les mieux définis, les plus différents et les plus anxieux de tous les types. De plus, Bolton (1985) a observé que les types "Conventionnel" étaient plus dépendants que les autres types alors que les types "Social" étaient plus extravertis.

Il serait toutefois simpliste d'affirmer qu'il existe seulement six types de personnes dans le monde. Le modèle de Holland nous permet donc de déterminer à quels autres types une personne ressemble le plus. Par exemple, une personne peut ressembler beaucoup au type "*Social*", ensuite au type "*Artiste*", et puis aux autres en ordre décroissant. De cette façon, on obtient "*a profile of resemblances that allows for the complexity of personality and avoids some of the problems inherent in categorizing a person as a single type*" (Holland, 1985a, p.3). Les trois premiers types constituent habituellement le profil de personnalité (e.g. RIC, SIA, etc²).

Les types d'environnement. La troisième prémisse de la théorie de Holland est qu'il existe aussi six modèles d'environnement: "*Réaliste*", "*Investigateur*", "*Artiste*", "*Social*", "*Entreprenant*", "*Conventionnel*". Chaque environnement est dominé par un type donné de personnalité et est caractérisé par un milieu physique qui place l'individu en face de problèmes et d'opportunités particuliers. Par exemple, les environnements "*Réaliste*" sont dominés par des types de personnalité "*Réaliste*", c'est à dire qu'un grand pourcentage de la population des environnements "*Réaliste*" ressemble au type "*Réaliste*". De cette façon, on peut identifier un environnement en fonction de la population qui la compose. Le "*Environmental Assessment Technique (EAT)*" a été développé par Astin et Holland (1961) afin d'évaluer la population d'un collège, d'un hôpital, d'une entreprise ou de n'importe quel groupe ou institution. Pour utiliser cette technique, on doit tout d'abord classifier les personnes selon leur appartenance à un des six types de personnalité. Par la suite, on regarde la distribution de chaque type dans le groupe en question et on obtient un profil d'environnement. Ainsi, une institution qui obtiendrait le profil CEA serait un environnement dominé par le type "*Conventionnel*" et serait donc identifié comme tel. Le désavantage de cette façon de procéder est que l'identification du type d'environnement ne se base que sur une lettre du profil. En paliant à cette lacune, Gottfredson, Holland, et Ogawa (1982) ont utilisé la technique EAT avec deux ou trois lettres du code et ont développé le "*Dictionary of Holland Occupational Codes (DHOC)*". Ce dictionnaire contient

² On en retrouve 720.

les 12, 099 titres d'emploi du "*Dictionary of Occupational Titles*" (U.S. Department of Labor, 1977) et leur assigne un code de deux ou trois lettres.

Recherche d'un environnement. Finalement, Holland affirme que les gens recherchent des environnements qui vont leur permettre d'exercer leurs capacités, d'exprimer leurs attitudes et leurs valeurs, et de gérer des situations qui leur conviennent. Par exemple, les gens de type "*Réaliste*" vont rechercher les environnements de type "*Réaliste*", les gens de type "*Social*" recherchent les environnements de type "*Social*", et ainsi de suite. Les différents types sont donc portés à rechercher les gens et les situations qui sont compatibles avec leurs intérêts, leurs compétences et leurs visions du monde. Cette recherche est effectuée de différentes façons, à différents niveaux de conscience et sur une longue période de temps.

Les Quatre Concepts Auxiliaires

Ces prémisses de base sont accompagnées de plusieurs concepts pouvant être appliqués aux personnes ou aux environnements. On retrouve la congruence, la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle.

Congruence. Les différents types vont s'épanouir davantage dans un environnement compatible avec leur personnalité. Par exemple, un type "*Réaliste*" va retrouver dans un environnement "*Réaliste*" les opportunités et les renforcements qui répondent à ses besoins. Plus la compatibilité entre une personne et son environnement de travail est grande, plus on dira que la congruence est élevée (voir Figure 2). D'un autre côté, l'incongruence "*occurs when a type lives in an environment that provides opportunities and rewards foreign to the person's preferences and abilities*" (Holland, 1985a, p.5). Par exemple, une situation d'incongruence se manifesterait si un type "*Artiste*" se retrouvait dans un milieu "*Conventionnel*".

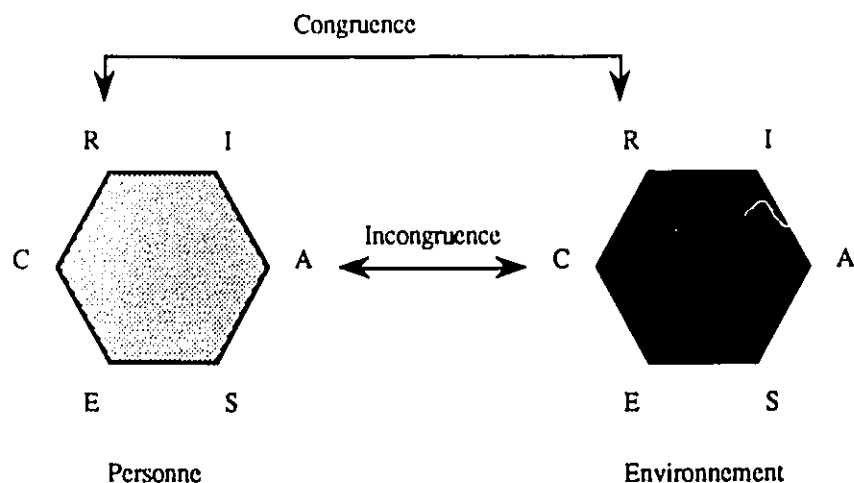


Figure 2. Le concept de congruence

Williams (1967) a étudié 78 jeunes hommes qui vivaient avec un compagnon de chambre. Le profil du sujet était la mesure de la personne alors que le profil du compagnon de chambre était la mesure de l'environnement. On a trouvé plus de congruence parmi les compagnons de chambres qui s'entendaient bien que chez ceux qui étaient en conflit. Selon Mount et Muchinsky (1978), il semble cependant que certains milieux soient plus satisfaisants que d'autres et ce, sans tenir compte de la personnalité de l'individu. Selon eux, même si les aptitudes d'une personne étaient plus congruentes avec un environnement "Réaliste" ou "Investigateur", cette dernière pourrait se trouver satisfaite dans un environnement "Social".

Consistance. Holland suggère qu'à l'intérieur d'un individu ou d'un environnement, certains types sont reliés de plus près que certains autres. Il définit ainsi la consistance comme le degré de rapprochement entre des types de personnalité ou de modèles d'environnement. Le concept de consistance peut être représenté sur l'hexagone (voir Figure 3). Une personne avec un haut degré de consistance présentera dans son profil de personnalité des types qui se ressemblent tel que "Entrepreneur" et "Social". Par contre, un faible degré de consistance se traduirait par des types de personnalité ayant moins d'affinités entre eux comme "Conventionnel" et "Artiste". Selon Holland (1985a), il est probable qu'une

personne avec un niveau plus élevé de consistance ait plus de facilité à identifier ses préférences au plan de la carrière car elle possède des intérêts qui sont semblables et compatibles. Par contre, une personne avec un bas niveau de consistance est moins prévisible car elle possède des intérêts plus divergents.

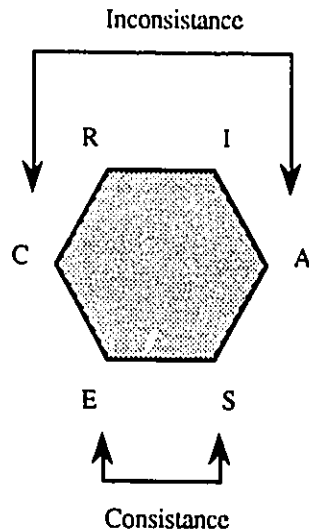


Figure 3. Concept de consistance (personne ou environnement)

Holland (1985a) mentionne que, parmi les concepts de sa théorie, la consistance est celui qui a été le moins concluant dans les recherches empiriques. Selon Strahan (1987), cette faible performance s'explique par le fait que la méthode fréquemment employée pour calculer la consistance ne tient compte que de trois niveaux de consistance. Il propose une mesure plus spécifique de la consistance basée sur dix niveaux.

Différenciation. Quand on évalue le degré de différenciation d'un individu ou d'un environnement de travail, on regarde si une personne ou un environnement est représenté par un seul type (hautement différencié) ou ressemble à plusieurs types en même temps (faiblement différencié). Plus une personne ou un environnement est différencié, plus elle est définie. Holland (1985a) mentionne que la différenciation surpasse la consistance en ce qui touche la prédiction de la

satisfaction au travail. Hener et Meir (1981) ont évalué l'impact de la consistance et de la différenciation à partir d'un groupe de sujets congruents et d'un groupe de sujets incongruents. Le seul résultat significatif auquel ils sont parvenus était une corrélation positive entre la différenciation et la congruence. Par ailleurs, Greenlee, Damarin et Walsh (1988) ont trouvé que les préposés aux malades de race noire étaient moins différenciés que les préposés de race blanche. Par contre, la consistance tel que mesurée par la méthode proposée par Holland (1985a), n'a pas pu différencier les individus selon la race auquel ils appartenaient.

Identité Vocationnelle. Bien que le concept d'identité ait été longtemps étudié en psychologie, ce n'est que récemment qu'on l'a étendu à la psychologie de la carrière (Leong & Morris, 1989). En 1977, Holland et Holland ont suggéré que la description du stade d'identité versus confusion proposé par Erikson (1959) pourrait être utile pour comprendre certaines questions concernant le choix de carrière. Tout comme un manque d'identité peut mener à de la confusion dans les rôles, un manque d'identité au plan de la carrière peut mener à de l'indécision et de la confusion quant au choix professionnel. Une personne qui a une image claire et stable de ses buts, de ses intérêts et de ses talents possède ce que Holland appelle une identité vocationnelle. Dans le même sens, un environnement de travail qui a des buts, des tâches et des renforcements clairs et intégrés possède une identité environnementale. Holland, Daiger, et Power (1980) ont donc développé l'échelle "*My Vocational Situation*" pour évaluer l'identité vocationnelle. Holland (1985a), dans la préface de son livre, mentionne que le concept d'identité vocationnelle a récemment été ajouté à sa théorie un peu dans le but de trouver une solution de rechange à la faible performance du concept de consistance. Selon Holland, Daiger et Power (1980) l'identité vocationnelle mène "*to relatively untroubled decision-making and confidence in one's ability to make good decisions in the face of inevitable environmental ambiguities*" (p.1).

But de la Présente Recherche

Le but de cette recherche est de comprendre le processus de stress, coping et santé mentale à la lumière de la théorie de Holland. On peut visualiser notre modèle de recherche sur un diagramme (voir Figure 4). Notre étude se penchera sur le personnel de soutien qui effectue du travail de bureau (clerical workers). On a de sérieuses raisons de croire que cette population constitue un groupe potentiellement vulnérable au stress (Chamer & Schlossberg, 1986). De plus, les emplois occupés par une large proportion de femmes, particulièrement les secrétaires et les autres emplois de bureau et de services, ont été peu étudiés dans le contexte du stress au travail (Agervold, 1987; Dufort, 1985; Klitzman & Stellman, 1989). Pour Holland (1985a), le personnel de soutien travaille dans un environnement "Conventionnel".

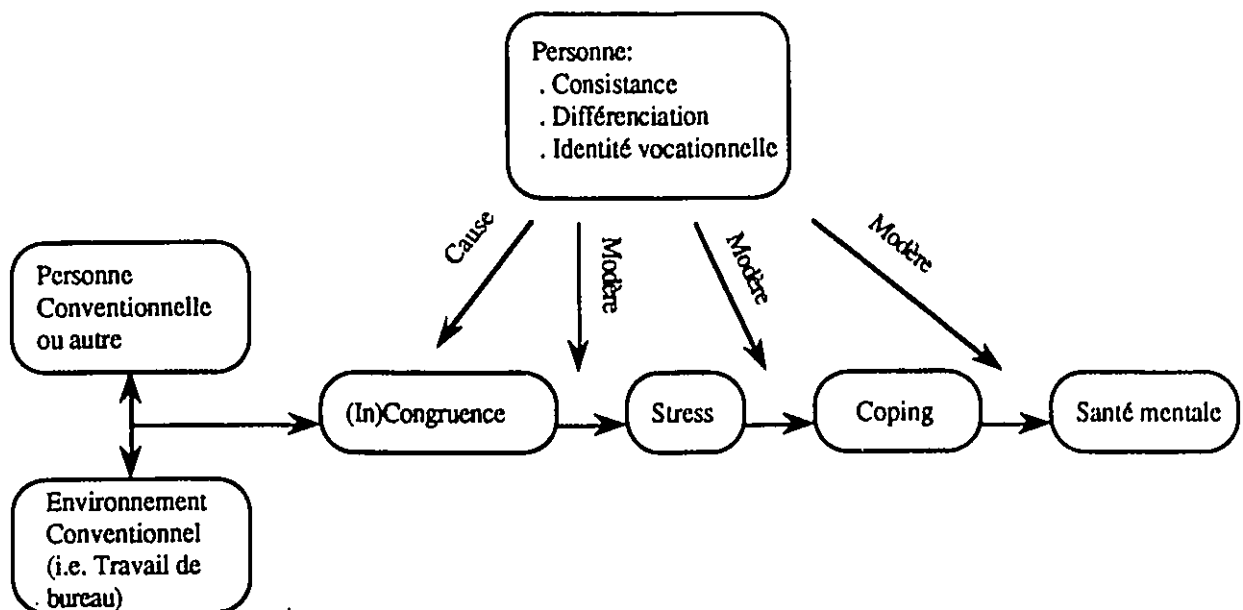


Figure 4. Modèle de recherche: La théorie de Holland (1985a) appliquée au problème du stress au travail et ses conséquences.

Les objectifs généraux visés à travers cette étude sont donc 1) d'analyser les relations entre la congruence et le processus impliquant les notions de stress, coping et santé mentale chez le personnel de soutien, et 2) de se pencher sur les propositions de Holland à l'égard du fait que la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle puissent a) mener à de l'incongruence et b) jouer un rôle modérateur dans le processus de stress. Après avoir recensé les principaux écrits, nous retrouverons à la fin de ce chapitre les hypothèses et les questions de recherche spécifiques que nous entendons examiner.

Recension des Écrits sur le Stress, le Coping et la Santé Mentale

Le concept de stress

Différentes conceptions

Les recherches contemporaines sur le stress ont débuté dans les années 40 alors qu'on essayait de comprendre les manifestations comportementales observées à la suite de situations extrêmes telles le combat militaire, les camps de concentration, le deuil, les blessures physiques, etc. (Holroyd & Lazarus, 1982). Les conséquences de ces situations étaient parfois aussi extrêmes que la situation elle-même. On pouvait observer par exemple des comportements psychotiques, de l'anxiété sévère, des ulcères et de l'hypertension.

Dans les décades qui suivirent, les recherches en laboratoire ont abondé ainsi que les controverses concernant les concepts clés et les stratégies de recherche. Certains auteurs considèrent le stress comme étant le concept le plus imprécis du dictionnaire de la science (Soderberg, 1967; Elliott & Eisdorfer, 1982). Certains autres iront jusqu'à vouloir le proscrire (Beehr & Franz, 1987). Selon Cofer et Appley (1964), *"it is as though, when the word stress came into vogue, each investigator, who had been working with a concept he felt was closely related,*

substituted the word stress ... and continued in his same line of investigation" (p. 449). On remarque, en effet, que le terme "stress" est utilisé de différentes façons. Certains auteurs définissent le stress comme 1) une condition environnementale, ou 2) une réponse à une condition environnementale, ou 3) une relation entre la personne et l'environnement.

Condition environnementale. Étant donné qu'une certaine tradition en psychologie considère que l'animal et l'humain réagissent à des stimuli (psychologie S-R), on a habituellement défini le stress comme un stimulus (Lazarus & Folkman, 1984). Étant donné que les événements stressants comme le combat militaire et les camps de concentration pouvaient entraîner des conséquences très sérieuses, il était alors naturel d'étudier le stress vécu en se concentrant sur les caractéristiques de l'événement lui-même. Par exemple, on a tenté de démontrer qu'on pouvait prédire les conséquences du stress à partir d'échelles ayant pour but de mesurer les demandes d'ajustement imposées par les événements stressants (Gunderson & Rahe, 1974). Toutefois, on n'a pas encore trouvé, de façon empirique, des relations significatives entre les événements stressants et les conséquences (Rabkin & Struening, 1976).

Selon Dohrenwend et Dohrenwend (1979), ceci serait attribuable au fait que les instruments de mesures ne sont pas encore assez raffinés. Pour eux, l'idéal serait de pouvoir mesurer *"the magnitude of life events with something approaching the incisiveness with which we measure the magnitude of electric shock or exposure to combat"* (p.119). Par souci de précision, Dohrenwend, Dohrenwend, Dodson et Shrout (1984) proposent donc une purification du terme "stress" en se concentrant sur ces aspects environnementaux pour ainsi le rendre indépendant des réactions de l'individu.

Réponse à une condition environnementale. Toujours dans la tradition de la psychologie S-R, Selye (1974) a opté pour un point de vue se rapprochant de la biologie et a défini le stress comme *"la réponse non spécifique que donne le corps à toute demande qui lui est faite"* (p.29). Ces demandes qu'il

appelle "stresseurs" sont ni plus ni moins que des stimuli internes ou externes qui peuvent venir déranger le cours normal de la vie d'un individu. Quand l'homéostasie (la tendance à maintenir la stabilité) est troublée, Selye (1974) dira que l'individu est en état de stress. Cette vision implique que le stress n'est pas nécessairement négatif ou indésirable. Par exemple, un individu à qui on a offert une promotion pourra vivre un déséquilibre dans l'homéostasie. Selon Osipow et Spokane (1983), le stress va devenir négatif, c'est à dire qu'il va entraîner des conséquences négatives, lorsque l'individu aura de la difficulté à composer (*cope*) de façon efficace avec le stress afin de rétablir l'homéostasie.

Relation personne-environnement. On a noté que, même dans des circonstances extrêmes, certains individus semblent en ressortir sans séquelle apparente (Antonovsky, Maoz, Dowty & Wijssenbeck, 1971). Le stress ne peut donc pas être étudié seulement en terme d'événements stressants puisqu'il existe des différences individuelles dans les réponses à un stresseur similaire (Benner, Roskies & Lazarus, 1980). Pour Lazarus, DeLongis, Folkman et Gruen (1985), la proposition de Dohrenwend et al. (1984) n'est ni possible ni désirable car "*stress is best regarded as a complex rubric consisting of many interrelated variables and processes rather than as a simple variable that can be readily measured and correlated with adaptational outcomes.*" (p. 770). Il semble donc préférable de voir le stress comme un état dynamique et de concentrer notre attention sur la relation entre l'organisme et l'environnement. Selon Lazarus et Folkman (1984), "*psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being*" (p. 19). Le stress n'est donc pas un stimulus ou une réponse, mais la relation stimulus-réponse.

Le Stress au Travail

Le stress au travail n'est pas un phénomène nouveau, mais il est un champ d'étude relativement jeune (Spector, 1987; Holt, 1982). L'intérêt grandissant pour ce domaine d'étude s'explique en partie par une prise de conscience générale des proportions épidémiques des maladies reliées au stress. Comme c'est le cas pour les recherches sur le stress en général, le concept de stress au travail est utilisé différemment d'une étude à l'autre. On remarque que, dans certains cas, les auteurs ont utilisé une méthodologie qui confond le stress au travail avec les conséquences du stress, comme la fatigue et les symptômes dépressifs (Agervold, 1987; Higgins, 1986).

Mesures du stress au travail. Plusieurs mesures ont été proposées pour étudier le stress au travail. Holt (1982) suggère deux grandes définitions du stress, c'est-à-dire a) le stress défini objectivement et b) le stress défini subjectivement. Partant de ce principe, il est probable que les modèles se basant sur la psychologie S-R vont aboutir à des mesures de stress définies objectivement, c'est-à-dire que c'est le chercheur qui va déterminer ce qui est stressant (Klitzman & Stellman, 1989; Manning & Osland, 1989). Par contre, les chercheurs utilisant une perspective interactionnelle prônent des mesures subjectives. Dans ce cas, le stress est fonction de la perception qu'un individu possède des exigences de l'environnement (Cox, 1974; Lazarus & Folkman, 1984; Billings & Moos, 1982; Frankenhaeuser, Lundberg, Fredrikson, Melin, Tuomisto, Myrsten, Hedman, Bergman-Losman & Wallin, 1989).

L'approche plus subjective semble particulièrement utile car 1) elle tient compte de la relation entre la personne et l'environnement et 2) elle tient compte du fait qu'un même événement puisse ne pas avoir le même impact sur différentes personnes. Moos (1986) cite en exemple le cas d'un groupe de travail dont l'employeur aurait demandé de déterminer leur propre horaire de pause-café, l'organisation de tâches spécifiques et certains principes reliés au mode de paiement. La plupart des gens diraient que l'entreprise encourage l'autonomie et l'implication des employés alors que d'autres personnes (étant peut-être plus

orientées vers le contrôle externe) trouveraient cette situation chaotique et désorganisée. Ainsi, le degré d'adaptation d'un individu au travail va dépendre du stress qu'il perçoit.

Bien que dans notre recherche, nous favorisons l'approche plus subjective, nous pensons qu'il est possible que, dans certains cas, une mesure objective nous permette de mieux comprendre les conséquences du stress. Par exemple, on a comparé 486 mineurs exposés quotidiennement à des dangers de nature physique, avec un échantillon de 452 hommes non-mineurs qui occupaient des emplois de niveaux semblables (Althouse & Hurrell, 1977). En utilisant une mesure subjective de stress, on s'est rendu compte que les mineurs ne rapportaient pas plus de stress que les hommes de l'échantillon de comparaison. Toutefois, les mineurs subissaient davantage les conséquences du stress telles que mesurées par des échelles d'anxiété, de dépression, d'irritation et de symptômes physiques. On peut donc penser que le fait d'être exposé fréquemment à une situation stressante peut faire déclencher le syndrome général d'adaptation de Selye (1974) et entraîner des conséquences négatives sur la santé mentale des gens, sans toutefois que ceux-ci ressentent de stress.

Les Sources de Stress chez le Personnel de Soutien

On retrouve dans la documentation un nombre impressionnant de recherches sur le stress au travail. Certaines études ont été effectuées sans tenir compte d'un groupe d'occupation particulier (Osipow, Doty & Spokane, 1985) alors que d'autres se sont attardées à étudier le stress chez les gens travaillant à des occupations spécifiques tels, les infirmières (Chiriboga, Jenkins & Bailey, 1983; McLaney & Hurrell, 1988; Becker-Carus, Günthner & Hannich, 1989), les employés de manufactures (House, McMichael, Wells, Kaplan & Landerman, 1979; Israel, House, Schurman, Heaney & Mero, 1989), les policiers (Kaufmann & Beehr, 1989; Kroes, Margolis & Hurrell, 1974), et les thérapeutes (Ross, Altmaier & Russell, 1989).

Comparativement au contexte manufacturier, il y a eu moins de recherches chez les employés de bureau (Agervold, 1987; Klitzman & Stellman, 1989). Pourtant, plus de la moitié des personnes qui travaillent occupent un emploi dans un bureau (Bloom, 1986). La majorité des employés de bureau représentant le personnel de soutien sont des femmes (Audet & Vinet, 1988; Charner & Schlossberg, 1986; Billette & Piché, 1985). Selon King et Winett (1986), le personnel de soutien aurait grandement besoin de programme en gestion du stress. Cependant, il semble que ce soit habituellement les professionnels qui bénéficient de tels programmes. Certains facteurs ont été identifiés comme des sources de stress chez le personnel de soutien. Nous en présentons ici quelques uns.

Le contenu et le contexte des tâches. On retrouve sous cette rubrique des facteurs tels la surcharge de travail (Billette & Piché, 1985), la sous-utilisation des compétences et des aptitudes (Lowe, 1989), le caractère répétitif et monotone des tâches (Evans, 1987; Elias & Cail, 1982; Billette & Piché, 1985), la pression au rendement (Elias & Cail, 1982), le manque d'espace privé chez le personnel de bas statut (Steele, 1973), et l'absence d'autonomie et de prise de décision (Smith, Cohen & Stammerjohn, 1981; Karasek, Gardell & Lindell, 1987). De plus, certains facteurs de stress chez le personnel de soutien ont été exacerbés par l'avènement de la nouvelle technologie, principalement l'utilisation régulière des terminaux à écran cathodique (TEC). À cet effet, une étude a été menée par le Congrès du travail du Canada en 1982 auprès de 2,330 employés de bureau, dont 65% étaient des femmes. On a trouvé que, comparativement à un groupe d'employés qui n'utilisaient pas les TEC, les personnes qui devaient opérer un tel appareil travaillaient pendant de plus longues heures et étaient moins mobiles.

Récompenses pécuniaires et facteurs organisationnels. D'autres sources spécifiques de stress pour les femmes au travail, et principalement pour les femmes qui sont employées comme personnel de soutien, semblent venir d'une part du fait qu'elles occupent des postes peu prestigieux, sans possibilité d'avancement et moins payés. À cet égard, on rapporte qu'au Canada, les travailleuses

permanentes à temps plein ne gagnent encore que 65% du salaire que touchent les hommes (Krahn & Lowe, 1988). Selon une étude préparée pour Industrie, Sciences et Technologie Canada (1990), un des facteurs de stress le plus souvent rapporté par le personnel de soutien touche effectivement les difficultés en terme d'avancement professionnel.

Conflits maison versus travail. Le concept de conflit de rôles a été défini par Kahn, Wolfe, Quinn, Snoech et Rosenthal (1964) comme étant "*the simultaneous occurrence of two or more sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other*" (p.19). On a trouvé que les conflits entre les rôles que les femmes possèdent à la maison et au travail sont des sources de stress (D'Arcy, Syrotnik & Siddique, 1984; Holahan & Gilbert, 1979a). Les femmes sont peut-être davantage vulnérables à ce type de conflit. En effet, même si on assiste à certains changements dans la répartition des tâches domestiques, la responsabilité du foyer demeure toujours celle des femmes, qu'elles travaillent à l'extérieur ou non (Ross, Mirowski & Huber, 1983). De plus, la qualité des relations familiales a été davantage associée avec le bien-être des femmes alors que la qualité des relations de travail était plus fortement reliée au bien-être des hommes (Holahan & Moos, 1981). Selon Dufort (1985), les femmes "*ont un imposant défi à relever puisque la plupart des emplois qu'elles occupent présentement ont été conçus en fonction d'individus déchargés de la majeure partie des responsabilités domestiques*" (p.64). Dans une recherche effectuée par Holahan et Gilbert (1979b), on a trouvé que le stress au travail et l'impact du double rôle (travail et maison) étaient moins forts chez les femmes qui occupaient des postes plus élevés. Dans la même ligne d'idées, lorsque Nelson, Campbell-Quick et Hit (1989) ont comparé les hommes professionnels aux femmes professionnelles, ces dernières disaient vivre plus de stress relié aux politiques de l'organisation. Cependant, elles ne rapportaient pas plus de stress concernant les possibilités d'avancement dans la carrière et les conflits entre le travail et la maison.

Holland et le Stress au Travail.

Plusieurs études confirment qu'il y a habituellement de la congruence entre la personnalité d'un individu et l'emploi qu'il possède (Mount & Muchinsky, 1978; Doty & Betz, 1979; Wiggins, Lederer, Salkowe & Rys, 1983). Toutefois, qu'arrive-t-il lorsqu'une personne se retrouve dans un emploi qui ne correspond pas à son type de personnalité? Les chercheurs qui ont voulu se pencher sur cette question ont étudié la relation entre la congruence et la satisfaction au travail (Furnham & Schaeffer, 1984; Weiner & Klein, 1978; Swaney & Prediger, 1985; Peiser & Meir, 1978; Elton & Smart, 1988; Smart, Elton & McLaughlin, 1986; Assouline & Meir, 1987; Hener & Meir, 1981). Nous discuterons plus tard des résultats de ces recherches car, selon notre perspective, la satisfaction au travail est un résultat (*outcome*) du stress au travail et non pas le stress lui-même. Les recherches que nous élaborerons en détail examinent donc certains phénomènes entourant le stress au travail, mais elles n'investiguent pas directement la question à savoir si l'incongruence est une source de stress au travail. Un des objectifs de notre recherche sera donc d'évaluer dans quelle mesure le degré de congruence qu'un individu possède permet d'expliquer le stress qu'il vit quotidiennement dans son environnement de travail.

Le Coping

On s'accorde généralement pour dire que le niveau de stress qu'une personne vit, ainsi que les dommages qui y sont reliés, dépendent de la façon dont une personne gère son stress (Latack, 1986). Il existe cependant certaines confusions quant à la définition du coping et de son rôle dans le processus d'adaptation. Selon Lazarus et Folkman (1984), les écrits sur le coping proviennent de deux sources majeures. On retrouve premièrement les études expérimentales et deuxièmement le modèle psychanalytique.

Les Études Expérimentales avec les Animaux

Celles-ci sont influencées par la théorie de Darwin selon laquelle la survie dépend de la découverte que font les animaux de ce qui est prévisible et contrôlable dans l'environnement afin de pouvoir éviter ou fuir des agents nuisibles. Le coping est donc considéré globalement comme des réponses comportementales qui permettent de contrôler des conditions environnementales aversives et ainsi faire diminuer l'excitation psychophysiologique. Les limites majeures de cette vision portent sur l'aspect réductionniste de l'adaptation et sur l'emphase sur l'évitement comme façon de transiger avec une condition dangeureuse. Selon Lazarus et Folkman (1984), "*with this emphasis little can be learned about strategies that are so important in human affairs, such as cognitive coping and defense*" (p. 118)

Le Modèle Psychanalytique

Selon Lazarus et Folkman (1984), le modèle psychanalytique a ouvert la porte à des conceptualisations plus riches du coping et plus près du fonctionnement de l'être humain. L'accent placé sur les processus cognitifs et sur des différences entre les processus que différentes personnes utilisent offre une meilleure base pour la compréhension du coping. Par exemple, certains auteurs proposent des modèles selon lesquels on classifie les différentes stratégies de coping selon certains critères prédéterminés basés sur le niveau de maturité ou sur le degré de désorganisation. Ainsi, le coping se situe au haut d'une hiérarchie et correspond à des processus du moi plus matures et plus sophistiqués, alors qu'en bas de la hiérarchie on retrouve des mécanismes de défense névrotiques et même des niveaux de fonctionnement psychotique du moi.

Limites du modèle psychanalytique. L'utilisation de l'approche psychanalytique pour comprendre le coping comporte au moins deux limites majeures. Premièrement, le fait de considérer les stratégies d'affrontement du stress selon un modèle hiérarchique suggère que certains processus de coping sont supérieurs aux autres. On en vient donc à catégoriser les différentes façons

d'affronter le stress selon qu'elles sont "*adaptive*" ou "*maladaptive*". Dans cette perspective, les stratégies de coping sont plutôt vues comme "*adaptive*", c'est-à-dire, comme des réponses flexibles et entraînant une adaptation efficace aux stressseurs. D'un autre côté, les mécanismes de défense sont considérés comme "*maladaptive*", c'est-à-dire comme des patterns rigides de comportements qui peuvent mener à des difficultés d'ajustement. Selon Lazarus et Folkman (1984), il est risqué d'utiliser une telle hiérarchisation car l'efficacité d'une stratégie de coping ne se situe pas dans la nature même de la stratégie, mais plutôt dans les effets qu'elle procure. Par exemple, la négation peut être vue comme une distorsion de la réalité et être ainsi considérée comme dysfonctionnelle. Pourtant, dans les cas où un individu ne peut rien faire pour changer la situation stressante, la négation peut aider à faire diminuer la détresse.

Une deuxième limite du modèle psychanalytique est qu'il s'intéresse à classer les gens dans le but de prédire les moyens qu'ils utiliseront afin d'affronter le stress. Chaque individu aurait ainsi une certaine prédisposition à utiliser des stratégies de coping spécifiques, et ce, dans toutes les situations stressantes qu'il rencontre. Le coping sera considéré alors comme une disposition ou un trait de personnalité plutôt qu'un processus. Selon Lazarus et Folkman (1984), cette approche est unidimensionnelle et minimise la complexité du processus de coping. Elle ne considère pas les différentes stratégies qu'un même individu peut utiliser tout au long d'une journée. De plus, il semble que les recherches n'aient pas trouvé un haut degré de consistance quant aux moyens utilisés par une personne afin de composer avec différentes situations (Cohen & Lazarus, 1973; Folkman & Lazarus, 1980; Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis & Gruen, 1986). Il est toutefois possible que les gens utilisent, avec une certaine constance, des stratégies de coping spécifiques lorsqu'ils sont confrontés à des situations semblables (Menaghan, 1982; Moos & Billings, 1982). Moos (1986) va dans le même sens en suggérant que "*coping responses are prompted by the personal system (some people are more inclined toward active problem solving and others toward avoidance) and the environmental system (some work settings reward problem solving more than others do)*" (p.12). Toutefois, selon Lazarus et

Folkman (1984), on a besoin de plus de recherches sur le processus de coping car jusqu'à maintenant, la documentation en psychologie abonde davantage sur les traits de personnalité.

Coping en tant que Processus: Les Bases de la Théorie de Lazarus et Folkman (1984)

Une approche basée sur le processus de coping a été formulée par Lazarus et Folkman (1984). Ce modèle est phénoménologique puisqu'il tient compte de l'interprétation que fait l'individu des événements qui l'entourent. Le terme "*coping*" réfère aux "*cognitive and behavioral efforts made to master, tolerate, or reduce external and internal demands and conflicts among them*" (Folkman & Lazarus, 1980). Le processus de coping correspond aux "*constantly changing cognitive and behavioural efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person*" (Lazarus & Folkman, 1984, p.141). Au fur et à mesure qu'un événement stressant évolue, les pensées et les actes de coping peuvent viser 1) la modification de l'environnement (*problem-focused coping*), ou 2) la gestion des émotions (*emotion-focused coping*). Tout changement dans la relation personne-environnement va résulter en une réévaluation du stresser perçu par l'individu. En conséquence, cette réévaluation (*reappraisal*) va influencer les prochains efforts de coping. Ces réévaluations cognitives servent donc de médiateurs constants du processus de coping.

Évaluation cognitive. Ce que les auteurs appellent "*appraisal*" réfère à un processus d'évaluation cognitive servant de médiateur entre l'événement et la réaction. Grâce à ce processus, l'individu juge l'importance de l'événement sur son bien-être. On identifie trois sortes d'évaluation: non pertinent, potentiellement positif, stressant. Quand l'individu juge une situation comme étant stressante, il se peut que 1) certains dommages aient été déjà vécus par l'individu (e.g., une personne qui vient d'être réprimandée par son patron), 2) l'individu anticipe

néativement une situation qui pourrait se produire dans le futur (e.g., une personne qui craint d'être remercié de son emploi), ou 3) l'individu peut évaluer la situation comme étant un défi qui a le potentiel de le faire grandir et qui entraîne des émotions plutôt plaisantes comme de l'excitation et de l'enthousiasme. Les auteurs parlent d'une évaluation secondaire (*secondary appraisal*) qui constitue, en quelque sorte, un jugement sur ce qui peut être fait pour gérer la situation. Cette étape du processus de coping consiste en une évaluation des stratégies de coping disponibles. L'individu détermine à ce moment quels sont les résultats possibles d'une telle stratégie et, par la suite, s'il se sent compétent à utiliser cette stratégie.

Fonctions de coping. Deux types de fonctions de coping ont été identifiés: le coping centré-sur-le-problème (c'est-à-dire le coping qui vise à changer la situation) et le coping centré-sur-les-émotions (c'est à dire le coping qui vise à contrôler les réponses émotionnelles et physiologiques). Il semble préférable de parler de fonctions de coping plutôt que de types de coping car il est souvent difficile de déterminer si la stratégie utilisée appartient plus à une des deux catégories. Pour cette raison, "*it seems better to use these categories of functions as general guides for thought than as pigeonholes into which any particular thought or action must be inevitably placed*" (Lazarus & Folkman, 1984, p.319).

Quand un individu utilise des stratégies basées sur la fonction "centrée-sur-le-problème", il va tenter de changer les conditions environnementales ou de changer son propre comportement. Des exemples de ce type de coping seraient de définir le problème, générer des solutions, peser le pour et le contre, faire des choix et agir. Concrètement, dans le milieu de travail, des stratégies centrées-sur-le-problème pourraient être de demander une augmentation de salaire, de tenter de négocier un compromis, de développer de nouvelles habiletés, d'entreprendre une démarche vers un changement d'emploi, etc. D'autre part, la fonction "centrée-sur-les-émotions" réfère aux efforts d'un individu pour diminuer la détresse psychologique. On retrouve, par exemple, des stratégies comme minimiser le problème, éviter le problème, prendre une distance, voir le bon côté d'une situation négative. Cette fonction vise donc plutôt à changer la façon dont on perçoit la

situation sans en changer sa nature (Lazarus et Folkman, 1984; Folkman & Lazarus, 1988; Folkman, 1982). Généralement les gens utilisent différentes stratégies pour affronter le stress. Dans une étude, les sujets ont utilisé en moyenne 6.5 types de coping dans chacune des situations stressantes, et dans 94% des cas, les deux formes de coping furent employées (Folkman, Lazarus, Gruen & DeLongis, 1986). Folkman et Lazarus (1980) ont rapporté que 98% des 1 332 épisodes stressants vécus par des répondants d'âge moyen, comportaient des stratégies de coping centrées-sur-les-émotions et des stratégies de coping centrées-sur-le-problème.

Le coping centré-sur-les-émotions est souvent utilisé dans les situations où l'individu juge que rien ne peut être fait pour changer la condition environnementale. Par contre, dans les situations où il croit pouvoir faire quelque chose pour changer la situation, il est plus probable qu'un individu utilise les stratégies centrées-sur-le-problème (Folkman & Lazarus, 1980; Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986; Folkman & Lazarus, 1985). Lorsqu'une personne transige avec un stress extrême, le premier effort de coping sera souvent centré-sur-l'émotion afin de changer l'impact émotionnel de la situation. Par la suite, l'individu pourra utiliser des stratégies de coping centrées-sur-le-problème (Coyne & Holroyd, 1982).

Mesures du Coping

Lorsqu'on veut mesurer les moyens utilisés par une personne pour composer avec le stress, un des critères importants consiste à faire une distinction entre "*Coping behavior*" et "*Coping style*" (Newton, 1989). Dans le premier cas, on demande aux personnes d'identifier comment elles ont transigé lors d'une situation spécifique (e.g., "*Pensez à une situation où vous vous sentiez stressés au travail? Comment avez-vous transigé avec cette situation*"). Dans le second cas, on demande aux personnes d'identifier comment elles transigent généralement avec le stress (e.g., "*Si, comme certaines personnes vous vous sentez parfois stressés et*

tendus au travail, comment transigez-vous?"). Dewe, Guest, et Williams (1979) sont arrivés à des résultats opposés lorsqu'ils ont comparé ces deux façons de mesurer le coping chez un même échantillon de sujets. En effet, en utilisant la dichotomie "centré-sur-le-problème" versus "centré-sur-les-émotions", Dewe et al. (1979) ont trouvé qu'avec les questions basées sur le "*coping behavior*", trois quarts des réponses des sujets correspondaient à des stratégies "centrées-sur-le-problème" alors qu'avec les questions basées sur le "*coping style*", trois quarts des réponses correspondaient à des stratégies "centrées-sur-les-émotions".

L'échelle "*Ways of Coping*". Un des problèmes majeurs des échelles basées sur le "*coping style*" est de révéler la perception qu'un individu a de la façon dont il transige plutôt que ce qu'il fait en réalité (Folkman & Lazarus, 1980; Newton, 1989). Sur cette base, Lazarus et Folkman (1984) ont développé l'échelle "*Ways of Coping*" qui se veut une mesure orientée vers le processus de coping car, pour y répondre, le sujet doit se référer à une pensée, un sentiment et/ou un acte qu'il a déployés lors d'une situation spécifique. Les items de cette échelle peuvent être classifiés selon qu'ils appartiennent à la fonction "centrée-sur-le-problème" ou à la fonction "centrée-sur-les-émotions". De plus, les items impliquent quatre modes de coping de base; action directe, inhibition de l'action, recherche d'information et une catégorie plus complexe qu'on dit intrapsychique ou cognitive. Lazarus et Folkman (1980) ont étudié, pendant un an, les stratégies de coping qu'utilisaient cent personnes âgées entre 45 et 64 ans lors d'événements stressants. Les données suggèrent qu'au travail, les individus favorisent un type de coping centré sur le problème alors que pour le stress relié à la santé, c'est le coping centré sur les émotions qui prédominent. En effet, dans les cas où l'individu évalue la situation en pensant soit que 1) quelque chose de constructif peut être fait, ou que 2) certaines informations lui manquent encore, le coping centré sur le problème sera utilisé. Par contre, dans les situations qui doivent être acceptées, l'individu favorisera les stratégies de coping centré sur les émotions.

Le "Coping Strategies Inventory". Les stratégies de coping peuvent aussi être catégorisées selon qu'elles appartiennent à la catégorie "approche" (*Approach*) ou à la catégorie "évitement" (*Avoidance*) (Roth & Cohen, 1986). L'utilisation des stratégies d'évitement a été reliée à l'anxiété, la dépression et/ou des symptômes physiques alors que le fait d'utiliser davantage de stratégies d'approche et moins de stratégies d'évitement a été associé à moins de symptômes psychologiques (Billing & Moos, 1981; Holahan & Moos, 1985; Nicholson, 1989; Chartier, 1989; Kobasa, 1982). Latack (1986) a trouvé que dans les situations ambiguës, les personnes étaient portées à transiger en évitant le problème.

Tobin, Holroyd, Reynolds et Wigal (1989) ont tenté de voir dans quelle mesure les fonctions de coping de Lazarus et Folkman (1984) étaient reliées avec le coping approche/ évitement. En utilisant l'analyse factorielle, ils ont raffiné la dichotomie de Folkman et Lazarus en suggérant que les dimensions primaires du coping étaient l'engagement et le non-engagement. Tobin et al. (1989) ont donc développé le "*Coping strategies Inventory*" (CSI) basé sur un modèle hiérarchique consistant en trois niveaux (voir Figure 5). A la base (niveau primaire), on retrouve huit stratégies de coping spécifiques que les gens utilisent en réponse à des événements stressants. Les autres niveaux consistent en une catégorisation plus générale des facteurs primaires. Par exemple, au niveau secondaire, on retrouve les 4 sous-échelles suivantes: l'engagement centré sur le problème (incluant des stratégies cognitives ou comportementales visant à changer la situation ou la signification de la situation), l'engagement centré sur les émotions (incluant les stratégies où la personne communique ses sentiments aux autres et accroît son implication sociale), le non-engagement centré sur le problème (incluant des stratégies cognitives ou comportementales pour éviter la situation) et le non-engagement centré sur les émotions (incluant des stratégies où la personne évite les autres et s'auto-critique). Finalement, les 2 sous-échelles tertiaires consistent en de l'engagement (visant à gérer la relation personne-environnement) et du non-engagement (visant à éviter la relation personne-environnement). Chartier (1989) a trouvé que lors d'un deuil, le désengagement avait contribué à faire augmenter la dépression, la solitude et la somatisation des sujets tout en faisant diminuer leur estime d'eux-mêmes.

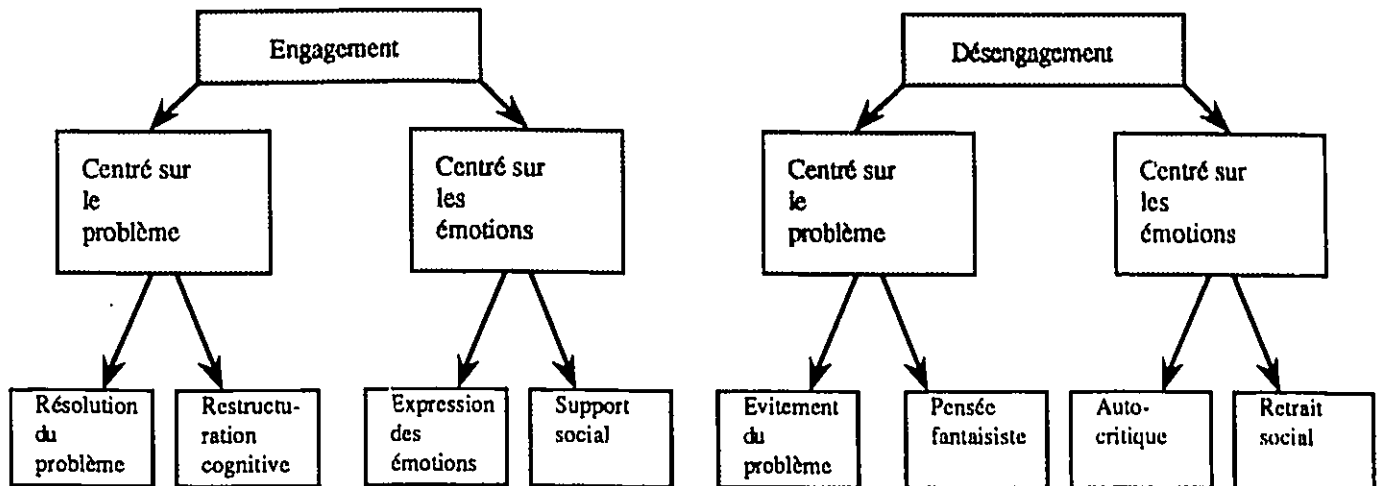


Figure 5. Structure hiérarchique du coping selon Tobin, Holroyd et Reynolds (1984)

L'échelle "Symptom management". Il existe peu d'échelles bien validées visant à voir comment les gens transigent avec le stress au travail et Latack (1986) a voulu remédier à cette lacune. Elle s'est intéressée à une catégorie de coping que d'autres auteurs semblent négliger et qui correspond à des comportements que les gens utilisent souvent pour gérer le stress du travail, c'est-à-dire la relaxation, l'exercice, etc. Elle a appelé son échelle "*symptom-management*". Un désavantage avec l'utilisation que fait Latack (1986) de son échelle de stress au travail, c'est qu'elle demande aux sujets d'identifier dans quelle mesure ils utilisent certaines stratégies, mais sans qu'ils aient à se référer à une situation spécifique (Newton, 1989).

Recherches sur le Coping avec le Stress au Travail

On reconnaît généralement que le coping joue un rôle de modérateur du stress (Billings & Moos, 1982; Roskies & Lazarus, 1980). Cependant, les études

empiriques sur le coping en relation avec le travail sont relativement rares (Latack, 1986; Moos, 1986; Newman & Beehr, 1979). Selon Moos (1986), "*most studies have tried to link work-related aspects of the environmental system (...) directly to adaptation (...) though some have considered the role of personal factors (...) and cognitive appraisal*" (p.12).

Dans le domaine du travail, Folkman et al. (1986) ont trouvé que les stratégies centrées-sur-le-problème avaient été utilisées plus fréquemment. Il semble que dans le domaine du travail, les sujets étaient portés à évaluer que quelque chose pouvait être fait pour changer la situation. Newman et Beehr (1979) ont fait une recension des recherches effectuées sur les stratégies utilisées pour affronter le stress au travail et ils ont pu les classer comme appartenant à un des quatre groupes suivants: 1) les stratégies ayant pour but de changer la condition psychologique de l'individu (ex. la méditation); 2) les stratégies ayant pour but de changer la condition physique de l'individu (e.g., la diète, l'exercice, le biofeedback); 3) les stratégies ayant pour but de changer les comportements de l'individu (e.g., les techniques de modification du comportement) et 4) les stratégies ayant pour but de changer le milieu de travail de l'individu (e.g., les actions directes). Selon eux, il semble y avoir aussi des variables de personnalité dans l'habileté à gérer le stress. Des variables telles l'estime de soi et le locus de contrôle peuvent intervenir. En effet, les gens qui se sentent compétents et en charge de leur vie ont plus de chances de trouver des solutions à leurs problèmes.

De leur côté, Pearlin et Schooler (1978) ont catégorisé les différentes stratégies de coping selon leur appartenance à un des trois groupes suivants: a) les stratégies pour modifier la situation (e.g., s'affirmer), b) les stratégies pour modifier la signification de la situation (e.g., la pensée positive), et c) les stratégies pour gérer les symptômes (e.g., exercice et relaxation). En utilisant ce modèle lors d'une enquête exploratoire, Charner et Schlossberg (1986) ont trouvé que le personnel de soutien ($n= 50$) ont utilisé des stratégies correspondant aux trois groupes, et ce, lorsqu'ils ont transigé avec une situation spécifique correspondant à un changement relié au contexte du travail (e.g., changement de patron, changement d'emploi, etc.). Plus spécifiquement, ils ont trouvé que les stratégies les plus

utilisées lors de l'évènement en question étaient 1) l'affirmation de soi (100% des sujets), 2) trouver un compromis (91% des sujets), 3) relaxer (91% des sujets). Par contre les stratégies les moins souvent utilisées étaient 1) utiliser la punition (9%), 2) se dire que les difficultés ne sont pas importantes (18%) et 3) garder ses sentiments pour soi (18%). Par ailleurs, les résultats de recherche de Holahan et Gilbert (1979b) suggèrent que les femmes qui occupent un poste de bas statut seraient moins engagées dans leur travail que les femmes qui poursuivent une carrière. Généralement, les premières travaillent davantage par nécessité financière que pour leur développement personnel.

Osipow et Davis (1988) sont arrivés à des résultats surprenants concernant l'efficacité des stratégies de coping telle que mesurée par leur échelle. Contrairement à ce qu'on suggère habituellement, les stratégies de coping n'ont pas eu d'effet sur la relation stress-tension. Pour les auteurs une explication de ces résultats est que *"the measure of the stressors' effects on strain is a post-hoc measure occurring after the relationship has been moderated by the coping device. This may explain why many of the stressors failed to significantly contribute to the strain measure and why many coping resources were not significant moderators."*(p.14). Les auteurs recommandent des recherches longitudinales pour contrer cet effet. A notre avis, une autre explication est que la mesure de coping que les auteurs ont utilisée, c'est-à-dire le *"Personal Resources Questionnaire"* (PSQ), contient des items qui n'ont pas pour but d'identifier les stratégies de coping qu'un individu utilise dans une situation spécifique, mais plutôt celles qu'il dit utiliser dans un contexte global et hypothétique. Il est donc possible que les réponses des sujets ne reflètent pas comment ils transigent réellement dans une situation concrète. Comme on l'a vu plus tôt, une mesure qui veut vraiment faire la lumière sur le processus de coping en est une qui *"(1) refer[s] to specific thoughts, feelings, and acts rather than to what a person reports he or she might or would do; (2) [is] examined in a specific context"* (Lazarus & Folkman, 1984, p. 317).

Coping versus ressources personnelles. Il est important de distinguer entre le coping et les ressources personnelles. Une ressource personnelle

est une caractéristique relativement stable de la personnalité qui peut être avantageuse dans différentes situations alors que les stratégies de coping sont des actions spécifiques que les gens prennent afin de transiger avec une situation stressante spécifique (Pearlin & Schooler, 1978; Menaghan, 1982). L'absence d'un sentiment de contrôle personnel est un facteur important dans l'efficacité des stratégies utilisées pour affronter le stress (Pearlin et Schooler, 1978; Fleishman, 1984). Plus une personne sent qu'elle possède un pouvoir, une sorte de maîtrise personnelle sur les événements qui l'entourent, plus elle sera portée à utiliser des stratégies de coping qui entraîneront une meilleure adaptation au stress. Dans une étude sur un échantillon de 208 sujets adultes, Witmer, Rich, Barcikowski, & Mague (1983) ont trouvé que les personnes qui transigeaient efficacement avec le stress (*good copers*) obtenaient des résultats plus forts sur des mesures d'estime de soi et de sentiment d'efficacité personnelle (*self-efficacy*) que celles qui subissaient les aspects négatifs du stress (*poor copers*).

Dans leur étude sur le personnel de soutien, Charner et Schlossberg (1986) se sont intéressés aux caractéristiques personnelles et ont demandé aux sujets s'ils se considéraient, face à une situation de stress, comme une personne qui 1) confronte (*fight*), 2) est soumise, 3) nie le problème, 4) est démunie (*helpless*) et 5) s'en tient à des pensées magiques. Dans le domaine du travail, la plupart des sujets (73%) se percevaient comme appartenant à la première catégorie (*fighter*).

Il est possible que l'évaluation qu'une personne fait d'une situation dépend du degré de confiance qu'elle a par rapport à son pouvoir de contrôle ou de maîtrise personnelle sur l'environnement. Ainsi, une personne qui sent qu'elle a un contrôle sur les événements aura plus de chance de considérer une situation comme un défi. Par contre, celle qui se sent vulnérable et moins en contrôle sur ce qui l'entoure risque davantage d'évaluer une situation comme une menace (Lazarus & Folkman, 1984). Toutefois, dans le contexte du travail, les gens sont davantage portés à croire qu'ils ont moins de contrôle sur leur environnement. Par exemple, Pearlin & Schooler (1978) ont trouvé que l'utilisation de stratégies de coping était efficace lorsque l'individu avait à transiger avec des problèmes reliés aux contextes

économique, parental et de couple, alors que ce n'était pas efficace pour les problèmes reliés au contexte du travail. Les résultats de cette étude suggèrent en effet que, "*coping is least effective in areas of life, such as job, that are impersonally organized and in which the forces affecting people are beyond the kinds of personal coping controls that we have been examining*" (Pearlin & Schooler, 1978, p. 10). Dans la même veine, Spector (1987) n'a pas trouvé que le contrôle personnel au travail avait un effet modérateur sur la relation stress-santé mentale. Cependant, sa définition du contrôle correspondait davantage à une mesure d'une variable extérieure à la personne plutôt qu'à un trait de personnalité. Par exemple, on demandait aux sujets s'ils pouvaient décider des heures d'entrée et de sortie au travail ou de la façon dont une tâche devait être accomplie. Toutefois, cette mesure possédait une certaine valeur car l'auteur a trouvé que le stress et le sentiment de contrôle ont des effets additifs plutôt qu'interactifs.

Malgré ces résultats qui suggèrent que, dans le domaine du stress au travail, la maîtrise personnelle n'est pas un bon prédicteur de la santé mentale, Israel, House, Schurman, Heaney et Mero (1989) ont trouvé qu'une mesure de maîtrise personnelle basée sur l'idée de Pearlin et Schooler (1978) permettait d'expliquer de façon significative certains aspects de santé mentale dans le contexte du travail. Par exemple, ils ont effectué des analyses de régression dans le but de prédire certaines manifestations de la santé mentale chez des personnes travaillant à différents niveaux dans la hiérarchie d'une manufacture du Michigan. Ils ont identifié que l'addition de la maîtrise personnelle dans l'équation, et ce après avoir intégré des variables démographiques, entraînait des changements significatifs dans le R^2 lors de la prédiction des symptômes dépressifs et de la satisfaction au travail. Selon les résultats, plus les gens sentaient qu'ils avaient un contrôle sur les événements, moins ils avaient de symptômes dépressifs et plus ils étaient satisfaits au travail. Toutefois, la maîtrise personnelle expliquait plus de variance lors de la prédiction de la dépression (24%) que pour la prédiction de la satisfaction au travail (6%). Dans la même veine, Kahn et Long (1988) ont utilisé une mesure de perception d'efficacité personnelle (*self-efficacy*) pour la prédiction de deux mesures de santé mentale, soit l'anxiété et la difficulté à fournir une bonne performance au travail

(*work performance impairment*), chez un groupe de 56 femmes employées comme personnel de soutien à l'*University of British Columbia*. Ces auteures ont été impressionnées "*by the strenght of the relationship of a woman's sense of self-efficacy to a global measure of well-being – trait anxiety – and to a specific measure of well-being – work performance [impairment] –*" (p. 150).

Coping efficace et coping inefficace. Certains auteurs suggèrent que les stratégies de coping ne sont pas toutes efficaces (Dohrenwend, 1961; Cooper & Marshall, 1977). Selon Parasuraman et Cleek (1984), les individus peuvent utiliser des stratégies "*adaptive*" ou "*maladaptive*" dans leurs efforts pour gérer le stress; "*adaptive coping was conceptualized as problem-solving approaches aimed at dealing directly with the stressful situation by seeking and implementing solutions. Conversely, maladaptive coping was defined conceptually as emotional or defensive/self-protective approaches to dealing with stressful work experiences*". En se basant sur cette vision, ils ont étudié les stratégies de coping de 204 managers de premier niveau d'une grande compagnie. Contrairement aux stéréotypes populaires, il semble que les femmes managers sont portées à utiliser des stratégies de coping plus "*adaptive*" que les hommes. De plus, les résultats de cette recherche démontrent que le coping "*maladaptive*" augmente le niveau de stress vécu quand l'individu fait face à de l'ambiguïté de rôles, une surcharge de travail quantitative (trop de travail) et une surcharge de travail qualitative (travail trop difficile). Le coping "*maladaptive*" contribue à faire diminuer la satisfaction au travail quand on l'associe avec l'ambiguïté de rôles et la surcharge de travail quantitatif. Par contre, on n'a pas pu établir de corrélations entre le coping "*adaptive*" et le stress vécu ou la satisfaction.

Parasuraman et Cleek (1984) ont formulé d'autres hypothèses concernant le coping avec le stress du travail. Ils ont émis que 1) " la durée à l'emploi serait corrélée de façon positive avec le coping "*adaptive*" et corrélée négativement avec le coping "*maladaptive*"; 2) le trait de personnalité "anxiété" serait en corrélation négative avec le coping "*adaptive*" et positive avec le coping "*maladaptive*"; 3) il y aurait un lien entre le sexe de l'employé et les stratégies de coping utilisées. Bien

que l'on ait trouvé une corrélation négative entre le coping "*maladaptive*" et la durée à l'emploi, on a aussi trouvé une corrélation négative entre le coping "*adaptive*" et la durée à l'emploi. Ces résultats contradictoires suggèrent que "*increased tenure is not a sufficient conditions for dealing adaptively with possibly new and unfamiliar situations*" (Parasuraman & Cleek, 1984, p.190). Un phénomène semblable s'est produit avec la seconde hypothèse. En effet, on a trouvé une corrélation positive entre l'anxiété et le coping "*maladaptive*", et une corrélation positive entre l'anxiété et le coping "*adaptive*". Pour expliquer cette dernière découverte, les auteurs suggèrent que l'anxiété peut motiver les individus à trouver toutes sortes de réponses aux situations de stress. Certaines de ces stratégies sont "*adaptive*", mais la plupart sont "*maladaptive*" de nature. Les résultats de cette recherche suggèrent donc que les effets du coping "*adaptive*" peuvent, au mieux, être neutres et que les individus vivraient moins de stress et seraient, par conséquent, plus satisfaits au travail s'ils apprenaient à éviter les comportements émotifs et auto-protecteurs comme stratégies de coping.

A notre avis, une lacune principale de cette recherche réside dans le fait que les auteurs jugent favorablement le coping centré vers la résolution du problème alors qu'ils jugent négativement le coping centré sur les émotions. Cependant selon Lazarus et Folkman (1984), une telle dichotomie est incomplète car "*problem- and emotion-focused coping can both facilitate and impede each other in the coping process*" (p. 153). De plus, le fait de catégoriser les stratégies de coping selon qu'elles soient matures ou immatures risque de créer une situation où l'on va confondre le coping avec ses résultats (Lazarus et Folkman, 1984).

Coping et âge. En utilisant leurs propres échelles, Osipow, Doty et Spokane (1985) ont étudié 310 hommes employés à temps plein. En voulant combler un vide au plan des recherches sur les problèmes de carrière que vit l'individu à différents moments de sa vie, les auteurs ont émis comme hypothèse que les personnes sont confrontées à différents types de stress selon l'étape de leur vie adulte. De cette façon, il apparaissait raisonnable de croire que les stratégies de coping et les tensions (*strains*) seraient différentes si on comparait les jeunes avec

les plus âgés. D'après cette recherche, plus les sujets avançaient en âge, moins ils avaient tendance à vivre des tensions reliées au travail. De plus, les stratégies de coping semblent être différentes selon l'âge. Ainsi, comparativement aux plus jeunes, les sujets plus âgés ont tendance à favoriser les stratégies de coping rationnel/cognitif, de récréation et de soin personnel.

Coping et différences sexuelles. Bien que des études ont trouvé des différences entre les hommes et les femmes quant aux façons de transiger avec le stress, il semble bien que la nature de ces différences est controversée. Par exemple, une croyance généralement acceptée dans notre culture est que les hommes utilisent plus souvent les stratégies centrées-sur-le-problème et seraient d'ailleurs plus habiles que les femmes dans l'utilisation de cette forme de stratégies, alors que les femmes sont plus portées et plus habiles à utiliser les stratégies centrées-sur-les-émotions (Stone & Neale, 1984). Toutefois, Greenglass (1990) a trouvé que les superviseurs de Type A, hommes et femmes, utilisaient davantage de stratégies centrées-sur-le-problème quand on les a comparés aux superviseurs de type B. Par contre, les types B utilisaient plus de soutien social que les types A lorsqu'ils devaient transiger avec le stress.

Billing & Moos (1981) ont étudié un échantillon d'adultes dans une communauté et ont trouvé que les femmes obtenaient des résultats plus forts que les hommes sur les stratégies centrées-sur-les-émotions. Cependant, ils n'ont trouvé aucune différence en ce qui touche l'utilisation des stratégies centrées-sur-le-problème. Folkman & Lazarus (1980) ont trouvé que, dans un échantillon semblable, les hommes utilisaient plus de stratégies centrées-sur-le-problème lors de situations particulières comme le travail; aucune différence significative n'a été trouvée en ce qui a trait aux stratégies centrées-sur-les-émotions. Les différences individuelles dans les façons de transiger avec le stress peuvent donc, en partie, s'expliquer par le fait que les stratégies utilisées vont dépendre de la situation ou de la perception de la situation. En effet, Folkman et Lazarus (1980) ont évalué si les sujets percevaient l'événement comme (1) contrôlable, (2) incontrôlable ou (3)

nécessitant plus d'information. Les différences sexuelles observées n'ont émergé que dans les deux dernières catégories (2 et 3). Il est donc possible que Billings et Moss (1981) n'aient pas trouvé de différences dans l'utilisation des stratégies centrées sur le problème parce que les sujets étaient portés à rapporter les situations contrôlables de façon spontanée. Cependant, cette explication ne résoud pas les inconsistances observées lors des résultats se rapportant aux stratégies centrées sur les émotions.

Holland et le Coping avec le Stress au Travail

Il semble qu'aucune recherche, jusqu'à présent, n'ait tenté d'étudier empiriquement le coping avec le stress au travail en utilisant comme base la théorie de Holland. Par exemple, on ne sait pas encore comment transigent les personnes confrontées à un milieu incongruent. Bien que plusieurs études confirment qu'il y a habituellement de la congruence entre la personnalité d'un individu et l'emploi qu'il possède (Mount & Muchinsky, 1978; Doty & Betz, 1979; Wiggins, Lederer, Salkowe & Rys, 1983), il est improbable que tous puissent se retrouver dans un emploi qui corresponde à leur personnalité. D'une part, dans l'état actuel du chômage, il est peu probable que le marché du travail offre toujours des emplois congruents (Furnham & Schaeffer, 1984). D'autre part, si on considère les différentes catégories vocationnelles de Holland, on ne retrouve pas dans chacune le même nombre d'emplois disponibles (Gottfredson, 1978). Enfin, si on regroupe les emplois selon le prestige social qu'il suscite, c'est à dire bas, moyen et haut, on a trouvé que 80% des emplois "*Réaliste*" se trouvaient au niveau le plus bas, alors que 75% des emplois "*Investigateur*" se trouvaient au niveau le plus haut (Gottfredson, 1978). Ainsi, une personne "*Réaliste*" qui souhaiterait se retrouver dans une position plus prestigieuse afin d'améliorer sa situation pourrait être confrontée à un milieu incongruent. Selon Mocs (1986), "*investigators need to learn more about how people cope with incongruent work settings*" (p. 29). Il serait aussi intéressant de savoir comment les gens avec différents patterns de différenciation, de consistance et d'identité vocationnelle, réagissent dans un milieu incongruent (Spokane, 1985).

La Santé Mentale au Travail

La santé mentale est un phénomène qu'on peut relier à la vie en général (*context-free*) ou à un contexte particulier (*context-specific*) (Warr, 1987). Dans cette étude, nous allons nous concentrer sur la santé mentale dans une situation spécifique, c'est à dire le milieu de travail.

On s'entend généralement pour dire que les pressions du travail peuvent avoir des effets sur le bien-être et sur la santé de l'individu (Cooper, 1983). Levi (1978) affirme que des situations sociales peuvent précipiter voire même provoquer des pathologies. Dans un résumé qu'il fait à partir des données d'un sondage international, il semble que les situations psycho-sociales à haut risque soient fortement reliées au contexte du travail. Pour Levi (1978) "*certain occupations accompanied by frequent exposure to mental stress, overload or responsibility, or by frequent conflicting situations are often associated with hypertension*". Selon lui, si on veut réduire la souffrance humaine par les soins psychologiques, le meilleur endroit pour intervenir est certes le milieu de travail.

Ce n'est, par contre, que récemment qu'on a étudié la relation entre le stress au travail et la santé mentale ou physique (Hinkle, 1973, cité dans Furnham & Schaeffer, 1984; Caplan, Cobb, French, Van Harrison, Pinneau, 1975, cité dans Cooper, 1983). Il existe des évidences considérables suggérant que le roulement de personnel, le changement de carrière, la performance et la motivation au travail soient associés avec la correspondance entre la personne et son environnement. Dans un article sur la santé mentale dans le milieu de travail, Kasl (1973) mentionne: "*The most appropriate approach appears to be a field theoretical one, with particular emphasis on the P-E fit model. The P-E fit perspective also forces us to pay more attention to the process of coping with various types of P-E 'misfits'.*" Moos (1986) a élaboré une perspective qui tient compte de différentes dimensions lorsqu'on veut comprendre le phénomène du stress au travail et de ses répercussions (voir Figure 6).

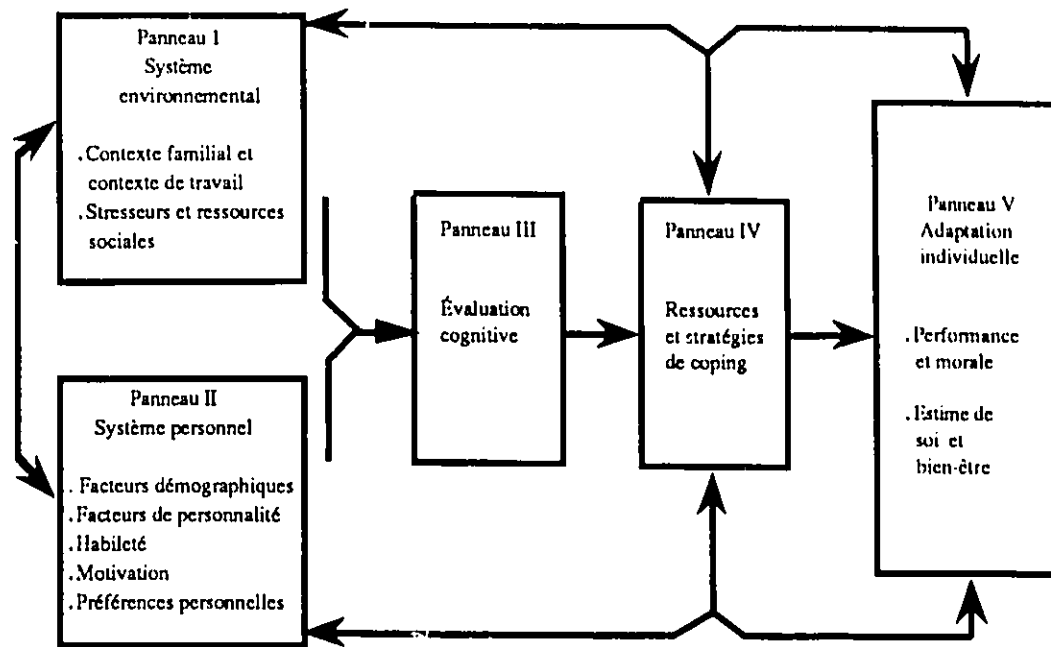


Figure 6. Traduction française du modèle socio-écologique du stress, du coping et de l'adaptation selon Moos (1987)

Ce modèle soutend que le lien entre le système environnemental (Panneau I) et l'adaptation (Panneau V) est affecté par le système personnel (Panneau II), par l'évaluation cognitive (Panneau III) et par les stratégies de coping (Panneau IV). De plus, "*cognitive appraisal (Panel III) and the environmental and personal factors (Panels I and II) that foreshadow it can shape coping responses (Panel IV) and effectiveness (Panel V)*" (p.12).

Mesures de santé mentale

Selon Warr (1987), le bien-être affectif est un critère de santé mentale que l'on considère souvent sur une seule dimension allant de "se sentir bien" jusqu'à "se sentir mal". Il identifie deux dimensions séparées en ce qui touche au bien-être affectif, c'est à dire "pleasure" et "arousal" (voir Figure 7). De cette façon, on peut considérer chaque état affectif de par sa location sur les dimensions. Par exemple, des sentiments de dépression seraient caractérisés par des scores faibles sur les deux dimensions.

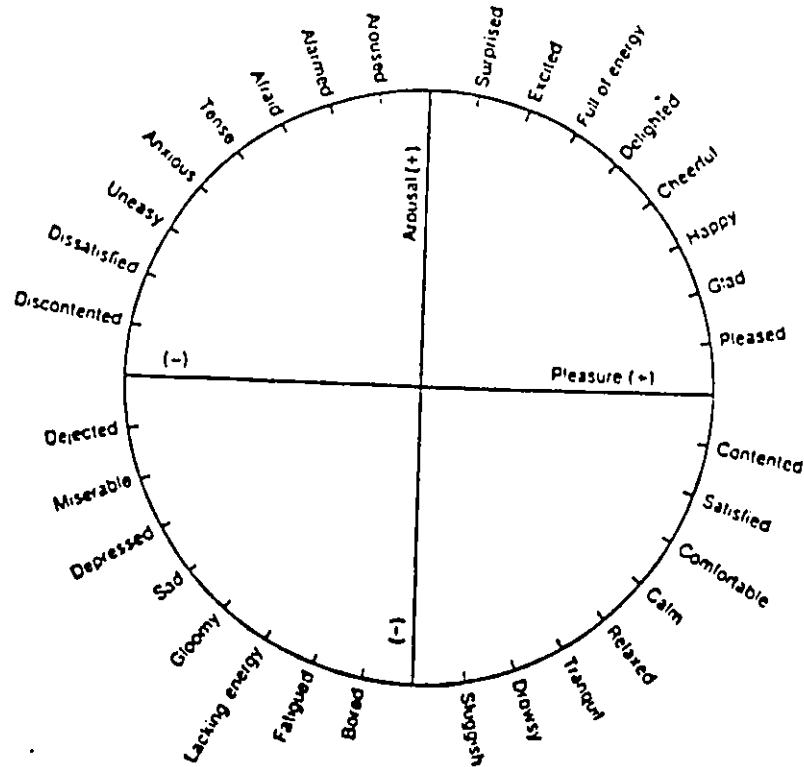


Figure 7. Une vision à deux dimensions du bien-être affectif (Warr, 1987)

Dans le domaine du travail, et probablement dans d'autres domaines aussi, les mesures de bien-être affectif peuvent être identifiées sur une des trois dimensions présentées à la figure 8 (Warr, 1987).

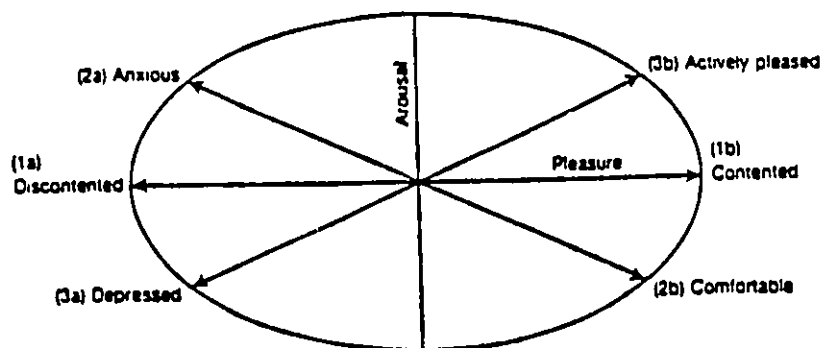


Figure 8. Le bien-être affectif: Trois axes de mesures (Warr, 1987)

"Discontented" versus "Contented" (1a). Bien que cette dimension ait été parfois opérationnalisée en termes de degré d'aliénation au travail (Aiken & Hage, 1966), d'attachement au travail (Koch & Streers, 1978) et d'engagement organisationnel (Mowday, Steers & Porter, 1979), elle semble avoir été surtout mesurée en terme de satisfaction au travail (McGehee & Tullar, 1979; Cook, Hepworth, Wall & Warr, 1981). Selon Van Harrison (1978), la satisfaction au travail semble être le produit d'une correspondance entre 1) les exigences de l'emploi et les habiletés de l'individu et/ou 2) l'environnement de travail et les besoins de l'individu. Weiss, Dawis, England et Lofquist (1967) ont développé le *"Minnesota Satisfaction Questionnaire"* (MSQ). La forme abrégée du MSQ est une échelle fréquemment utilisée pour évaluer la satisfaction d'un individu sur 20 aspects de son travail qui correspondent à 20 de ses besoins psychologiques.

"Anxious" versus "Comfortable" (2a). Des chercheurs ont développé des mesures de tension reliée au travail. Par exemple Buck (1972), House et Rizzo (1972), Parker et DeCotiis (1983) ont inclus dans leurs mesures des items tels *"Les problèmes associés à mon travail m'ont empêché de dormir la nuit"* et *"Je me suis senti agité ou nerveux à cause de mon emploi"*. Osipow et Spokane (1983) ont développé une mesure de santé mentale au travail. Le *"Personal Strain Questionnaire"* (PSQ) consiste ni plus ni moins qu'aux tensions (strain) créées par les stressseurs du travail. On peut les catégoriser selon quatre sous-échelles. En effet, le stress au travail a pour résultat des manifestations qui se répercutent dans les domaines 1) vocationnels, 2) physiques, 3) psychologiques et 4) interpersonnels.

"Depressed" versus "Actively Pleased" (3a). Cette dimension a été étudiée à travers des mesures de dépression, mais en demandant toutefois aux répondants de se référer au contexte du travail (Caplan, Cobb, French, Harrison, & Pinneau, 1975; Quinn & Shepard, 1974; Dijkhuizen, 1980). D'autres phénomènes reliés à cette dimension ont été étudiés, comme le burnout (Maslach & Jackson, 1981, 1984; Meier, 1984), la fatigue et l'ennui au travail (Yoshitake, 1978).

La Santé Mentale au Travail chez le Personnel de Soutien

Smith, Colligan et Hurrell (1978) ont examiné 22 000 dossiers de santé des travailleurs américains dans 130 occupations et ont trouvé que les secrétaires étaient le deuxième groupe le plus nombreux en terme de maladies reliées au stress telles maladie cardiaque, hypertension, ulcères et autres désordres nerveux. Haynes et Feinleib (1980) ont trouvé à travers leur étude que, comparativement aux femmes qui demeuraient à la maison, les femmes qui occupaient un emploi comme personnel de soutien dans un bureau avaient un taux deux fois plus élevé de maladies coronariennes. Ces résultats supportent ceux de D'Arcy, Syrotnik et Siddique (1984) qui soutiennent que le stress du travail était fortement associé à la détresse psychologique chez un groupe de 272 femmes qui travaillaient à temps plein à l'extérieur du foyer.

Comme nous l'avons vu plus tôt, différents facteurs peuvent être à la source de la détresse psychologique chez le personnel de soutien. Par exemple, l'environnement physique du bureau ainsi que le travail sur un terminal à écran cathodique ont été associés avec plusieurs symptômes psychologiques incluant l'insatisfaction au travail, l'anxiété, la dépression, l'irritabilité, la fatigue et les troubles de sommeil (Klitzman & Stellman, 1989; Stellman, Klitzman, Gordon & Snow, 1987). Bien qu'au plan de la satisfaction au travail le personnel permanent soit plus affecté par ces facteurs, on a observé que le taux d'insatisfaction chez le personnel temporaire se situait en deça des résultats obtenus chez le personnel régulier (Billette & Piché, 1985).

Dans certaines études, on a fait des comparaisons entre les personnes qui travaillaient exclusivement sur des TEC en tant qu'opérateurs en saisie de données et d'autres groupes d'utilisateurs des TEC (Mackay, 1987). Le travail d'opérateurs en saisies de données, presque exclusivement occupé par des femmes, est considéré comme l'un des métiers les plus monotones car il consiste exclusivement à retranscrire les informations écrites avec l'aide d'un appareil à clavier dans le but de faire le traitement automatisé de ces informations. Johansson et Aronsson (1980) ont trouvé que non seulement le taux de catéchoamines était plus élevé chez les

opératrices en saisie de données comparativement aux secrétaires, mais que l'écart entre les taux moyens de ces deux groupes augmentait le soir au lieu de diminuer. Bien que des spécialistes affirment que le travail sur les TEC n'altère pas la santé, les utilisateurs de ces appareils rapportent quand même plusieurs symptômes physiques. Cakir, Hart et Stewart (1980) vont dans ce sens en affirmant que les opérateurs en saisie de données sont plus susceptibles aux problèmes physiologiques que les autres groupes qui travaillent sur des TEC. Ils notent également que les problèmes reliés au stress sont plus fréquents chez les opérateurs en saisie de données recevant une rémunération au rendement comparativement à ceux qui sont payés selon un taux horaire. Les femmes sont à plus haut risque de présenter différents types de symptômes étant donné que, comparativement aux hommes, elles semblent davantage portées à être confinées à des tâches répétitives et monotones et à travailler pendant de longues heures sans prendre de pauses (Evans, 1987). Les résultats des études que nous venons de discuter suggèrent que les femmes qui occupent des postes de niveau plus bas subissent davantage les effets négatifs du stress. Cependant, on a vu plus tôt que certaines ressources personnelles (e.g., *Personal mastery*, *Self-efficacy*) sont des atouts importants en ce qui touche l'impact du stress au travail (Israel et al., 1989; Kahn & Long, 1988). Dans le même sens, Barnett et Baruch (1985) et Baruch et Barnett (1986) ont trouvé que la perception que les femmes ont de la qualité des expériences qu'elles vivent à leur travail, contribuaient davantage au bien-être psychologique que le type d'emploi qu'elles occupaient.

On retrouve donc des positions divergentes en ce qui touche la santé mentale au travail, et ce, peut-être davantage dans les études portant sur les femmes. Par exemple, certains chercheurs ont affirmé qu'il n'y avait pas de différence entre les hommes et les femmes quant au stress vécu et que les effets négatifs du travail pour les femmes étaient compensés par les effets positifs de posséder différents rôles (Cherry, 1984; Cox, Thirlaway & Barnett, 1987). Dufort (1985), dans sa recension des écrits, soulèvent que les recherches basées sur la satisfaction montrent que les femmes sur le marché du travail sont plus satisfaites que les femmes demeurant au foyer. Elles se sentent plus compétentes, ont une meilleure estime d'elles-mêmes et

subissent moins de stress relié à l'ennui et à la solitude. Lewis et Cooper (1983) ont trouvé que, parmi les femmes qui demeuraient à la maison, celles qui le font par choix sont en meilleure santé mentale. Si on poursuit le même raisonnement, il est possible que les femmes qui sentent qu'elles n'ont pas le choix d'aller sur le marché du travail soient plus insatisfaites et plus en détresse psychologique. Il nous est permis de croire que dans le contexte économique actuel, plusieurs couples sentent que les deux partenaires sont obligés de trouver un travail rémunéré s'ils veulent maintenir une qualité de vie respectable. On retrouve le même problème chez les familles monoparentales, lesquelles avaient à leur tête en 1986 plus de 700, 000 femmes canadiennes, dont la moitié vivant sous le seuil de la pauvreté (Moore, 1987). Selon les résultats de l'étude de Kahn et Long (1988), le stress au travail a été un important prédicteur de l'anxiété chez des femmes travaillant comme personnel de soutien, et ce principalement chez celles qui vivaient sans un conjoint.

Holland et la Santé Mentale au Travail

Congruence et santé mentale. Dans le contexte de la santé mentale au travail, c'est au plan de la satisfaction au travail que la théorie de Holland a plutôt été étudiée. Toutefois, les résultats de recherches pourraient tout aussi bien se rapporter à la détresse psychologique puisque, d'une part, on retrouve généralement des corrélations négatives entre la satisfaction au travail et la détresse psychologique (Perone, Dewaard & Baron, 1979; Sales & House, 1969), et que, d'autre part, la congruence a été corrélée avec des mesures générales d'ajustement personnel. Par exemple, Walsh et Russell (1969) ont tenté d'établir des corrélations entre la congruence et le nombre de problèmes personnels. Dans leur échantillon de 65 femmes et 59 hommes, ils ont découvert que les sujets incongruents rapportaient plus de problèmes personnels que les sujets congruents. La congruence, telle que définie par Holland, a aussi été corrélée négativement avec le nombre de symptômes psychophysiologiques de dépression (Furnham & Schaeffer, 1984).

En se basant sur la proposition de Holland (1973) à l'égard du fait que "*vocational satisfaction, stability and achievement depend on the congruence between one's personality and the environment ... in which one works*" (p.9), Spokane (1985) a fait une recension des recherches qui ont tenté d'étudier le concept de congruence. Les études corrélationnelles semblent démontrer de façon constante qu'il existe des relations positives entre la congruence et la satisfaction au travail. Par exemple, certaines recherches sur le personnel enseignant (Wiggins, 1976; Wiggins, Lederer, Salkow & Rys, 1983), sur les infirmières (Hener & Meir, 1981), sur les ingénieurs (Meir & Erez, 1981), sur un large échantillon de comptables canadiens et américains (Aranya, Barak & Amernic, 1981) ont permis d'établir que les gens plus congruents étaient plus satisfaits dans leur milieu de travail. Par ailleurs, Mount et Muchinsky (1978) ne se sont pas limités à un groupe particulier et ont choisi d'étudier 362 employés occupant différents postes. La satisfaction au travail, telle que mesurée par le "*Job Descriptive Index*" (JDI) était corrélée avec le type d'environnement, le type de personnalité et la congruence. Ils ont de plus rapporté que la satisfaction au travail était plus grande parmi les travailleurs congruents dans les environnements "*Investigateur*", "*Conventionnel*" et "*Entreprenant*" que parmi les travailleurs congruents dans les environnements "*Social*" et "*Artiste*". Dans la même ligne d'idée, en plus de la congruence, Peiser et Meir (1978) ont trouvé que la consistance et la différenciation ont été corrélées positivement avec la satisfaction au travail et la stabilité des intérêts au plan du travail.

Par contre, Boyd (1981) a remis sérieusement en doute l'utilité du concept de congruence de Holland en tant que prédicteur de la santé mentale au travail. Bien qu'elle ait trouvé des relations fortement significatives entre l'insatisfaction au travail et le burn-out, la congruence n'a joué aucun rôle. Même si les instruments de mesures qu'elle a utilisés dans sa recherche étaient généralement très bien validés, une limite majeure de cette étude porte sur le nombre restreint de sujets qui a été utilisé ($n=50$). Par ailleurs, Bates, Parker et McCoy (1970) ont étudié l'ajustement au travail d'adultes handicapés en relation avec la congruence. Les auteurs ont eux aussi rapporté des résultats négatifs, mais il semble impossible

d'établir comment ils ont calculé la congruence. Cette étude possède donc une valeur limitée.

Rôle de la consistance et de la différenciation. Si certaines recherches démontrent que la congruence à elle seule est insuffisante pour prédire la satisfaction au travail ou l'ajustement personnel, certains chercheurs ont supposé que les autres concepts de Holland (consistance et différenciation) pourraient intervenir en tant que variables intermédiaires.

Dans une étude de Hener et Meir (1981), des infirmières ont été testées afin d'étudier les relations entre les concepts de congruence, consistance et de différenciation. Les hypothèses de recherche étaient les suivantes: 1) il y a une corrélation positive entre la congruence et la satisfaction au travail; 2) dans un état de congruence, il y a une corrélation positive entre a) la consistance et la satisfaction au travail et b) entre la différenciation et la satisfaction au travail; 3) dans un état d'incongruence, il y a une corrélation négative entre a) la consistance et la satisfaction au travail et b) entre la différenciation et la satisfaction au travail; et 4) la congruence, la consistance et la différenciation ont un effet cumulatif sur la satisfaction au travail. Les auteurs se sont assurés que les sujets occupaient des postes très similaires car on sait qu'à l'intérieur d'une même occupation certaines personnes occupent des postes dans des sous-spécialités. Par exemple, dans la profession d'infirmière, on retrouve des femmes qui s'occupent à donner des soins à des malades dans un hôpital alors que, dans d'autres cas, une infirmière peut s'occuper de l'administration d'une unité médicale. Selon Hener et Meir (1981), certaines des recherches qui rejettent le pouvoir de prédiction des concepts de Holland n'ont pas tenu compte de ces différences. Les résultats de cette recherche ont démontré une forte corrélation entre la congruence et la satisfaction au travail ($r = .44$, $p < .01$, $n = 126$), ainsi qu'une confirmation en ce qui touche l'effet additif des concepts de Holland (hypothèse 4). Cependant, la différenciation et la consistance atteignaient un degré de signification statistique seulement lorsqu'on ne faisait pas de distinction entre les niveaux de congruence.

Dans une étude utilisant 82 adultes travaillant à temps plein, Furnham et Schaeffer (1984) ont découvert que la congruence était hautement corrélée avec la santé mentale et la satisfaction au travail, mais qu'on ne pouvait en dire autant pour la consistance et la différenciation. On a toutefois trouvé une corrélation positive entre la différenciation et la congruence indiquant que "*the greater the differentiation of a subject's personality profile the more likely he is to have a job which suits his particular personality type*" (Furnham & Schaeffer, 1984, p. 304). On n'a cependant pas pu faire le même lien entre la congruence et la consistance. D'autre part, Peiser et Meir (1978) ont trouvé que la différenciation et la consistance étaient corrélées avec la satisfaction des sujets avec leur choix de carrière seulement lorsque la congruence était élevée.

Problèmes de mesures. Les contradictions qui peuvent exister en ce qui touche les résultats des études sur les concepts de Holland et la satisfaction au travail, concernent possiblement la variété de mesures utilisées dans les différentes recherches. D'une part, les concepts de Holland sont mesurés de toutes sortes de façons d'une étude à l'autre (Spokane, 1985). Par exemple, pour calculer la congruence, on doit avoir une mesure pour évaluer la personne. Pour ce faire, Mount et Muchinsky (1978) ont utilisé le "*Self-Directed Search*", Hener et Meir (1981) ont utilisé un inventaire des préférences en ce qui touche une liste de cours, alors qu'Elton et Smart (1988) ont utilisé les aspirations de carrière des sujets.

D'autre part, on peut en dire autant pour les échelles qui avaient pour but de mesurer la satisfaction au travail. Dans certains cas, la mesure porte sur les aspirations de carrière d'un individu avec des items tels "*Je serai satisfait dans tel ou tel milieu professionnel*" (Hener & Meir, 1981). A d'autres occasions, on se base sur la satisfaction avec le choix de carrière que le sujet a fait en demandant des questions telles "*Je suis satisfait du choix professionnel que j'ai fait*" (Peiser & Meir, 1978). Finalement, certaines recherches vont utiliser des questionnaires portant sur la satisfaction du sujet en ce qui touche son emploi (Mount & Muchinsky, 1978). Dans quelques cas, les mesures de satisfaction ne comptaient qu'un seul item. Par exemple, Swaney et Prediger (1985) mesurent la satisfaction

au travail en demandant aux répondants d'identifier dans quelle mesure ils croyaient que leur emploi actuel leur permettait d'effectuer du travail intéressant. De plus, certaines échelles étaient fabriquées par l'auteur (Elton & Smart, 1988; Smart, Elton & McLaughlin, 1986; Peiser & Meir, 1978). Selon Betz et Fitzgerald (1987), cette pratique n'est aucunement justifiable "*particularly given the availability of such widely researched measures as the JSB, the JDI, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*" (p. 189).

En terminant, Spokane (1985) fournit une autre explication en ce qui touche les résultats contradictoires obtenus par les recherches sur la congruence. Selon lui, une lacune des principales études est d'avoir utilisé des mesures dans un contexte transversal. Les futures recherches auraient plus de valeur si elles s'orientaient vers des approches longitudinales.

Objectifs, Hypothèses et Questions de Recherche

Pour terminer ce chapitre, nous présentons les hypothèses et questions de recherches que nous entendons vérifier dans notre recherche. Dans certains cas, nous nous appuyons sur des recherches empiriques reliées de près ou de loin aux objectifs que nous poursuivons. Toutefois, étant donné que la théorie de Holland n'a jamais été directement vérifiée de façon empirique dans le domaine spécifique du stress et du coping, nous aurons recours à une démarche déductive plutôt qu'inductive pour justifier certaines hypothèses.

Objectifs et Hypothèses

Objectif 1: Déterminer l'impact de la consistance, de la différenciation et de l'identité vocationnelle sur la congruence.

Hypothèse 1: Plus les gens sont consistants, différenciés et ont une forte identité vocationnelle, plus ils auront tendance à être congruents.

Justification: Holland (1985a) affirme que les personnes "*with differentiated and consistent personality patterns and clear identity are more apt to remake the environment itself, if they cannot leave it, to achieve greater congruence*" (p.54). Selon l'auteur, un profil de personnalité consistant et bien différencié ainsi qu'une identité vocationnelle claire sont des indices favorables du développement vocationnel. Il est possible qu'ils représentent "*three techniques for assessing the same concept*" (Holland, 1985a, p.5). Une personne qui présente ces caractéristiques possède donc des intérêts plus convergents que divergents (consistance), manifeste des intérêts dans un domaine bien particulier (différenciation) et connaît le type d'emploi qu'elle aimerait occuper et sait comment y parvenir (identité vocationnelle). Selon Holland (1985a), une telle personne sera plus prévisible, et aura plus de chance de se diriger vers un emploi qui correspond à son type de personnalité ou à modifier son environnement afin que celui-ci corresponde davantage à sa personnalité (i.e., congruent).

Objectif 2: Déterminer l'impact de la congruence sur le stress au travail.

Hypothèse 2: Plus les gens sont congruents, moins ils ont tendance à vivre du stress au travail.

Justification: Les écrits suggèrent qu'il existe un lien entre la congruence et des conséquences du stress telles l'ajustement personnel et la satisfaction au travail (Assouline & Meir, 1987; Furnham & Schaeffer, 1984). Cependant, on a parfois retrouvé des résultats mitigés (cf. Spokane, 1985). Une explication de ces différences pourraient être qu'il n'a jamais été clairement établi empiriquement que l'incongruence était bel et bien un facteur de stress. D'autre part, selon Holland (1985a), "*a person's characteristic reaction to environmental stresses is predictable from his or her personality pattern*" (p.32). Il ajoute, par exemple, qu'il pourrait être stressant pour une personne de type "*Artiste*" (qu'on décrit comme non-

conformiste, imaginatif, expressif, original, etc.), d'avoir à travailler dans un environnement "*Conventionnel*" où elle devrait suivre des routines de travail inflexibles, ordonnées et pratiques. De plus, des recherches en psychologie sociale appuient l'idée que le gens préfèrent ceux qui ont des traits de personnalité similaires (Byrne, Ervin et Lamberth, 1970; Bantha & Hetherington, 1963). Ainsi, le fait de se retrouver dans un environnement composé de personnes différentes de soi (i.e., sur le plan du type de personnalité vocationnelle) pourrait être potentiellement stressant.

Objectif 3: Déterminer les stratégies de coping utilisées quand il y a incongruence et/ou quand il y a du stress au travail.

Hypothèse 3a: Plus les gens sont incongruents, plus ils sont portés à favoriser des stratégies de coping basées sur le désengagement.

Justification: Les résultats obtenus dans la recherche de Latack (1986) ont démontré que les stratégies de coping actives (qui impliquent une action ayant pour but de s'attaquer au problème et le résoudre) se manifestaient plus souvent dans les situations où le stresser était facilement identifiable. Par exemple, dans les situations de surcharge de travail, l'individu pouvait facilement identifier la quantité de travail à effectuer ainsi que la limite de temps pour accomplir cette tâche. Dans ce cas, il avait plus de chance de percevoir qu'il y avait quelque chose à faire pour régler la situation. Par contre, lors de situations stressantes ambiguës (i.e., la confusion dans les rôles), les sujets utilisaient davantage des stratégies d'évitement du problème. Selon Latack (1986), lorsque l'individu ne peut identifier la source de stress, il sera porté à la fuir. Ces résultats sont fort intéressants car ils nous portent à croire que, si l'incongruence est potentiellement stressante, elle risque de correspondre à une situation ambiguë. Un individu aura plus de difficulté à identifier l'incongruence comme une source de stress et sera ainsi porté à fuir la

situation. Selon le modèle de Tobin et al. (1989), le fait de fuir un problème équivaut à s'en désengager.

D'autres considérations peuvent appuyer notre hypothèse. Par exemple, Gottfredson (1978) a trouvé que les gens incongruents avaient tendance à avoir des agissements qui allaient à l'encontre de la productivité au travail (counterproductive behaviour) alors que les gens congruents étaient plus engagés dans leur emploi. Par ailleurs, Holland (1985a) a mentionné que, dans une situation d'incongruence, l'individu se retrouvait avec des gens possédant des caractéristiques de personnalité différentes de celles qu'il possède. On peut alors déduire que, dans une telle situation, l'individu n'aura pas le sentiment d'appartenir au groupe et qu'il évitera de se mêler aux personnes de son entourage.

Hypothèse 3b: Plus un individu vit du stress au travail, plus il va favoriser les stratégies de coping basées sur l'engagement, sur le désengagement et sur la gestion des symptômes.

Justification: Selon le modèle de Lazarus et Folkman (1984), les stratégies de coping sont spécifiques à la situation. On n'a effectivement pas trouvé un haut degré de consistance dans les façons de transiger avec différentes situations (Lazarus & Folkman, 1980). Les individus utilisent donc une variété de stratégies lorsqu'ils affrontent un stresseur. Par exemple, dans un cas où l'individu est confronté à une surcharge de travail, il est possible qu'au début, il perçoive cette situation comme un défi et qu'il essaie d'accomplir sa tâche de façon active. Après quelques heures de travail, il pourra se sentir découragé et ne plus vouloir rien faire. Par la suite, il pourrait décider d'aller faire un peu d'exercice physique afin d'être en forme pour mieux accomplir le travail qu'il lui reste à faire.

Comme on l'a vu plus tôt dans la recension des écrits sur le coping, Lazarus et Folkman (1984) ont suggéré qu'il était quand même possible de retrouver une certaine constance dans les stratégies utilisées si on tenait compte d'une situation

bien spécifique. Cependant, le stress au travail est un phénomène multidimensionnel. Plusieurs mesures de stress au travail reposent d'ailleurs sur les différents facteurs impliqués dans le stress que vit un employé. Si la théorie de Lazarus et Folkman s'avère valable, on devrait trouver que les gens qui sont stressés au travail ne vont pas favoriser une forme de coping en particulier, mais plutôt un éventail de stratégies basé sur différentes rubriques, comme "Engagement", "Désengagement" et "Gestion des symptômes" proposées par Tobin et al. (1989) et Latack (1986).

Objectif 4: Déterminer quelles stratégies de coping semblent favoriser un meilleur ajustement psychologique et une plus grande satisfaction au travail.

Hypothèse 4a: Plus les gens utilisent des stratégies basées sur l'engagement et sur la gestion des symptômes, moins ils sont en détresse psychologique; plus les gens utilisent des stratégies de coping basées sur le désengagement plus ils sont en détresse psychologique.

Hypothèse 4b: Plus les gens utilisent des stratégies de coping basées sur l'engagement et sur la gestion des symptômes, plus ils sont satisfaits au travail; plus les gens utilisent des stratégies de coping basées sur le désengagement moins ils sont satisfaits au travail.

Justification: Coyne, Aldwin et Lazarus (1981) ont démontré que les gens déprimés étaient portés à utiliser, entre autres, l'évitement du problème et la pensée fantaisiste comme stratégies de coping. Si on se place dans la perspective de Tobin et al (1987), on peut parler alors de désengagement. Les résultats de la recherche de Coyne et al. (1981) nous permettent donc de croire qu'au plan de nos mesures de santé mentale, le désengagement sera corrélé positivement avec la détresse psychologique et négativement avec la satisfaction au travail. D'autre part, Kobasa

(1979) a démontré que les hommes à stress élevé et ayant peu de maladies 1) sont plus engagés dans leur travail et dans leur vie sociale, 2) sont plus orientés vers le défi et le changement, et 3) se sentent plus en contrôle des événements dans leur vie. Ces résultats suggèrent que, dans notre recherche, l'engagement sera corrélé négativement avec la détresse psychologique et positivement avec la satisfaction au travail.

Les hypothèses 4a et 4b peuvent aussi être appuyées par les propos de Beck, Rush, Shaw, et Emery (1979) en ce qui touche le modèle de restructuration cognitive pour le traitement de la dépression. Une prémisse de base de cette approche est que les problèmes de santé mentale, comme la dépression, sont les résultats des croyances négatives que l'individu entretient par rapport à lui-même, par rapport au monde qui l'entoure et par rapport au futur. Quelques manifestations de ces croyances sont: le pessimisme, le blâme de soi et le retrait social. De plus, Rush, Khatami et Beck (1975) ont rapporté que des sujets dépressifs ont amélioré leur condition, grâce à des techniques de restructuration cognitive qui leur permettaient d'adopter de nouvelles attitudes et de nouveaux comportements comme, par exemple, le fait d'être plus réaliste, optimiste et actif au plan physique. Dans le modèle de Tobin et al. (1989), le pessimisme, le blâme de soi et le retrait social sont considérés comme des stratégies de coping de désengagement. Or, si les croyances négatives mènent à des problèmes de santé mentale comme le suggèrent Beck et al. (1979), et que ces croyances négatives correspondent à du désengagement, on va trouver que le désengagement entraîne des problèmes de santé mentale. De plus, selon Rush et al. (1975), l'activité physique ainsi que les efforts ayant pour but d'améliorer sa santé physique semblent mener au bien-être psychologique. Il nous est donc permis de croire que les stratégies de coping basées sur la gestion des symptômes diminueront la détresse psychologique et augmenteront la satisfaction au travail. Si tel est le cas, la gestion des symptômes et l'engagement seront corrélés positivement.

Questions de Recherche

Question de recherche 1: Déterminer si la consistance, la différenciation, et l'identité vocationnelle telles que définies par Holland (1985a) modèrent la relation incongruence-stress.

Question de recherche 2: Déterminer si la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle telles que définies par Holland (1985a) modèrent la relation stress-coping.

Question de recherche 3: Déterminer si la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle telles que définies par Holland (1985a) modèrent la relation coping-santé mentale.

Justification: La consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle sont des signes positifs du développement vocationnel. Lorsque Holland (1985a) suggère des pistes de recherches, il mentionne constamment que la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle pourraient agir comme des variables modératrices³. Par exemple, il va suggérer que la satisfaction avec la carrière est associée de façon positive avec la congruence. Il ajoute par la suite qu'un haut niveau de consistance, de différenciation et d'identité vocationnelle augmente les chances que cette hypothèse soit significative. Si on transpose ces propos à notre modèle de recherche, il est possible que ces caractéristiques de personnalité pourraient être des variables modératrices entre les relations incongruence/stress, stress/coping et coping/santé mentale.

³ Dans notre travail, quand on parle de modulation, on adapte la définition de Stones (1986) selon laquelle une variable modératrice "is a variable which influences the relationship between two other variables. For example, the variable Z would be considered to be a moderator of the relationship between X and Y if the same relationship was conditional on the value of Z. Statistically, Z would be a moderator of the X-Y relationship if in regressing Y on X, Z, and XZ (the cross-product of X and Z values) there was a statistically significant effect for the XZ term (cf. Cohen, 1978; Cohen and Cohen, 1975; Saunders, 1956; Zedeck, 1971)" (p. 310).

Par exemple, une personne possédant ces caractéristiques de personnalité à un haut degré pourrait être moins affectée par le stress de l'incongruence puisqu'elle est plus prévisible et sait davantage ce qu'elle veut. Ces caractéristiques de la personnalité seraient donc pour elle des ressources personnelles qui feraient diminuer le stress qu'elle vit. Toutefois, il est possible que l'incongruence soit moins stressante pour les personnes peu différenciées. Puisque ces personnes ont des intérêts variés, elles peuvent avoir tendance à adopter les besoins et les valeurs des gens avec qui elles travaillent.

D'autre part, Holland (1985a) mentionne que *"a clear sense of identity accompanied by a consistent and well-defined interest profile implies a person with a predictable goals and repertoires of coping behaviors. In contrast, a low identity score accompanied by an inconsistent and poorly defined profile implies a person with poorly defined goals and coping behaviors, or with a diffuse, wide-ranging, and unpredictable repertoire for solving impersonal and personal problem"* (p.28). La théorie suggère que, dans une situation d'incongruence, les personnes avec un profil de personnalité différencié et consistant auraient plus tendance (que les personnes moins différenciées et moins consistantes) à agir pour faire des changements dans l'environnement. On n'a pas encore vérifié cette hypothèse (Spokane, 1985).

CHAPITRE 2: MÉTHODE

Sujets et Milieux de Recherche

Les sujets de notre étude sont des membres du personnel de soutien travaillant à l'Université d'Ottawa, au Collège Algonquin d'Ottawa et au Collège Heritage de Hull, Québec. L'Université d'Ottawa est une institution qui accueille près de 25, 000 étudiant-e-s. Le Collège Algonquin est un collège qui offre cinq programmes techniques à environ 8,000 étudiant-e-s. Finalement le Collège Heritage est une institution post-secondaire qui est affiliée au réseau des C.E.G.E.P. au Québec et qui dessert environ 750 étudiant-e-s désirant poursuivre un programme collégial (professionnel ou général) en langue anglaise.

Selon le Dictionnaire des codes occupationnels de Holland (Gottfredson, Holland et Ogawa, 1982), la plupart des emplois de secrétaire, de commis, de préposé au traitement de texte et de réceptionniste correspondent au profil CSE. Bien que d'autres titres d'emploi se retrouvent sous le code CSE, nous avons limité notre étude au membres du personnel de soutien afin de conserver une certaine homogénéité quant aux sujets. En se limitant à un groupe précis, on contrôle beaucoup de variables qui, autrement, risqueraient de contaminer les résultats (i.e., salaire, éducation, structure organisationnelle, etc.).

Les questionnaires que nous avons administrés aux sujets étaient en anglais seulement. Plusieurs de ces questionnaires n'ont été normalisés qu'en anglais. Une simple traduction aurait entraînée des problèmes de validité. Afin d'être sélectionnés, les sujets devaient donc: 1) occuper un poste de soutien qui correspondait au profil CSE; 2) pouvoir lire l'anglais; et 3) accepter de signer un formulaire de consentement éclairé.

La figure 9 présente les titres des postes et leurs proportions dans l'échantillon. On remarque que l'on a inclus les sujets qui occupaient des postes d'adjointe scolaire et d'agent de soutien car, bien qu'ils ne faisaient pas partie de la classification de Holland (Gottfredson, Holland, Ogawa, 1982), nous avons

constaté que leurs activités au travail s'apparentaient fortement à celles des postes CSE. De plus, sur les listes qui nous ont été fournies par les différentes institutions scolaires, ces personnes étaient inscrites comme membres du personnel de soutien au même titre que les secrétaires, les commis, les préposés au traitement de texte et les réceptionnistes. Une description des postes est disponible à l'appendice A.

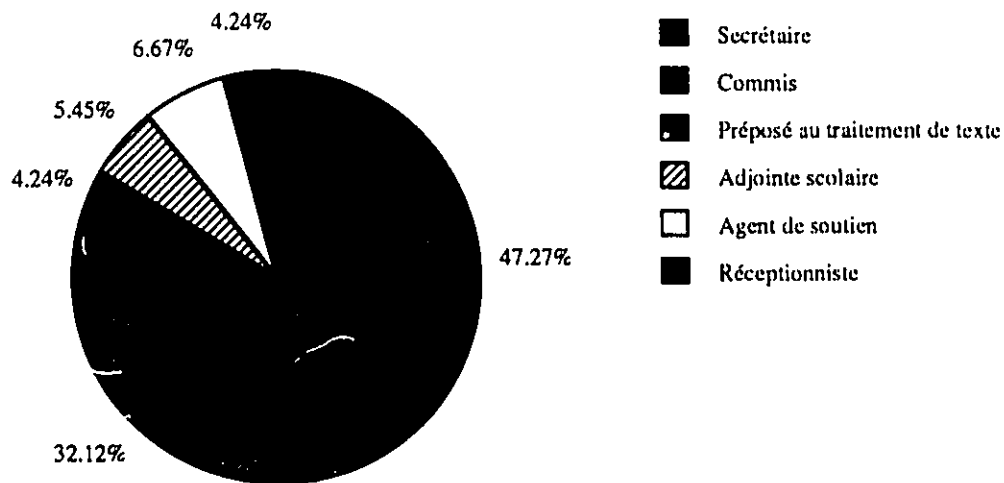


Figure 9. Titres et proportions des postes dans l'échantillon

Nombre de sujets

Étant donné que nos sujets devaient recevoir deux séries de questionnaires à six mois d'intervalle, nous visions, au point de départ, un échantillon final d'au moins 160 sujets. Deux raisons complémentaires justifiaient ce nombre. D'une part, notre modèle de régression multiple avec le plus grand nombre de variables possède 16 variables prédictrices, et on recommande un minimum de 10 sujets pour chaque variable dans un modèle donné. D'autre part, nous voulions obtenir une puissance statistique d'environ .80 (cf. Cohen, 1977). Selon les tableaux de puissance de Cohen (1977, chap. 9), si nous désirons avoir un niveau de signification statistique (*alpha*) de .05, un effet de taille "moyenne" ($f^2 = .15$), et un modèle qui possède jusqu'à 16 variables prédictrices, il faut un minimum de 160 sujets pour atteindre le niveau de puissance minimale de .80.

Cependant, le taux de réponses a été plus bas que prévu. Les tableaux 1a et 1b présentent un compte rendu statistique de la démarche de cueillette des données. On constate que le nombre de questionnaires reçus ne correspond pas toujours au nombre de questionnaires utilisés car nous avons rejeté les sujets dont le travail ne correspondait pas ou ne correspondait plus à ce que nous recherchions dans notre étude (i.e., code CSE selon Holland). Nous nous sommes donc retrouvés avec un échantillon final de 165 sujets à la première vague de cueillette des données (*Temps 1*) et de 132 sujets à la deuxième vague de cueillettes des données (*Temps 2*). En fait, sur 576 questionnaires envoyés au personnel de soutien de l'Université d'Ottawa, 127 ont accepté de collaborer à la recherche. De ces 127 personnes, 5 ont dû être éliminés car ils n'occupaient pas un poste de personnel de soutien. Des 122 sujets conservés, 105 ont maintenu leur collaboration à *temps 2* mais nous n'en avons conservé que 102 étant donné que les trois autres occupaient un nouvel emploi qui ne correspondait plus à nos critères. Pour ce qui est du Collège Algonquin, 125 questionnaires ont été envoyés aux membres du personnel de soutien, et 34 ont accepté de collaborer à la première vague. Cependant, nous n'avons conservé que les 29 sujets qui occupaient un poste de personnel de soutien. Sur ces 29 personnes, 26 ont maintenu leur collaboration à la deuxième vague, et 21 ont été utilisés. Finalement, 25 questionnaires ont été envoyés aux membres du personnel de soutien du Collège Héritage, et 17 personnes ont accepté de collaborer à la première vague. De ce nombre, 3 ont dû être éliminés car leur emploi ne correspondait pas à nos critères. Des 14 sujets conservés, 9 ont maintenu leur participation à la deuxième vague. En résumé, nous avons donc obtenu la collaboration de 178 personnes à *temps 1*. Toutefois, 13 personnes ont dû être éliminées car elles occupaient un poste qui ne correspondait pas à nos exigences. À *temps 2*, 140 ont maintenu leur participation mais 8 ont été éliminés pour la même raison.

Au tableau 2, nous présentons le nombre de sujets dans chaque poste ainsi que la proportion d'hommes et de femmes. On voit que le nombre de femmes est largement plus élevé que celui des hommes, et ce, dans toutes les occupations. Ainsi, 92% des sujets sont des femmes et 8 % sont des hommes.

Tableau 1a

Nombre de Questionnaires Envoyés, Reçus et Utilisés à la Première Vague (Temps 1) de Collecte des Données.

TEMPS 1					
	Questionnaires				
	Envoyés	Reçus	%	Utilisés	%
Université d'Ottawa	576	127	22%	122	22%
Collège Algonquin	125	34	27%	29	23%
Collège Heritage	25	17	68%	14	56%
TOTAL	726	178	25%	165	23%

Tableau 1b

Nombre de Questionnaires Envoyés, Reçus et Utilisés à la Deuxième Vague (Temps 2) de Collecte des Données.

TEMPS 2					
	Questionnaires				
	Envoyés	Reçus	%	Utilisés	%
Université d'Ottawa	122	105	86%	102	84%
Collège Algonquin	29	26	90%	21	72%
Collège Heritage	14	9	64%	9	64%
TOTAL	165	140	85%	132	80%

Tableau 2
Tiitres, fréquences et proportions des postes occupés par les sujets

TITRES	Femmes %	Hommes %	Groupe Total %
Secrétaire/ Secretary	78 47.3 ^a	0 0 ^a	78 47.3
Commis/ Clerk	42 25.5	11 7	53 32.1
Préposé au traitement de texte/ Word Processing Operator	6 4	1 .6	7 4.2
Adjointe scolaire/ Academic Assistant	8 5	1 .6	9 5.5
Agent de soutien/ Support Staff Officer	10 6	1 .6	11 6.7
Réceptionniste/ Receptionist	7 4	0 0	7 4.2
TOTAL	151 92%	14 8%	165 100%

^a Les chiffres présentés dans cette colonne représentent les pourcentages en fonction du groupe total de sujets

Procédure

Pour des raisons d'accessibilité, nous avons choisi de n'utiliser que les membres du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa. Cependant, le taux insuffisant de participation nous a obligé à rechercher des sujets dans d'autres établissements. Afin de conserver une certaine homogénéité, nous avons demandé la participation des membres du personnel de soutien dans des institutions scolaires post-secondaires, en l'occurrence le Collège Algonquin d'Ottawa et le Collège Heritage de Hull, Québec.

Université d'Ottawa

Nous avons démarré le processus de sélection en rencontrant le directeur du service du personnel de l'Université d'Ottawa. Nous lui avons fait part du but de notre recherche et nous avons demandé sa collaboration afin d'obtenir une liste du personnel de soutien. En juin 1989, nous avons fait parvenir une lettre expliquant notre projet à 579 sujets potentiels (voir Appendice B-1), ainsi qu'une lettre d'appui du directeur du personnel (voir Appendice B-2), d'un formulaire de consentement éclairé (voir Appendice B-3) et une série de questionnaires. Une semaine après cet envoi, nous avons fait parvenir une lettre de rappel à tous les sujets (voir Appendice B-4). Cette première étape nous a permis de recueillir 105 répondants. Étant donné la faible collaboration, nous avons convenu d'envoyer une autre série de questionnaires aux personnes qui n'avaient pas répondu la première fois. Puisque certains sujets ont mentionné le fait que les questionnaires n'étaient qu'en anglais, nous avons décidé de fournir certaines explications dans la lettre d'accompagnement de ce deuxième envoi (voir Appendice B-5). Le directeur du personnel nous a alors fourni une seconde lettre d'appui (voir Appendice B-6). Cette seconde tentative nous a permis de recueillir 22 sujets supplémentaires. En janvier 1990, c'est à dire environ six mois après les dernières réceptions, nous avons entrepris la deuxième vague de collecte des données. Les personnes qui avaient accepté de participer à la recherche ont reçu une deuxième série de questionnaires avec une lettre

d'accompagnement (voir Appendice B-7). Une semaine plus tard, nous leur avons fait parvenir une lettre de rappel (voir Appendice B-8). Trois semaines après, nous réitérons notre demande de participation en faisant parvenir, aux personnes qui n'avaient pas répondu, la série de questionnaires avec d'une lettre d'accompagnement (voir Appendice B-9). Tous les questionnaires ont été envoyés aux sujets et retournés à l'investigateur via le courrier interne de l'Université d'Ottawa.

Collège Algonquin

Un processus semblable a été mené au Collège Algonquin. Après avoir obtenu la collaboration des autorités de cet établissement en janvier 1990, nous avons fait parvenir à 125 sujets potentiels une lettre expliquant le projet (voir Appendice B-10), une lettre d'appui du directeur du personnel (voir Appendice B-11), un formulaire de consentement éclairé (voir Appendice B-12), ainsi qu'une série de questionnaires. Une semaine après cet envoi, nous avons fait parvenir une lettre de rappel à tous les sujets (voir Appendice B-13). Cette première étape nous a permis de recueillir 28 répondants. Afin de maintenir la même méthode de collecte de données dans les trois établissements, nous avons décidé d'envoyer une autre série de questionnaires aux personnes qui n'avaient pas répondu la première fois. Puisque certains sujets ont mentionné le fait que les questionnaires n'étaient qu'en anglais, nous avons donné certaines explications dans la lettre d'accompagnement de ce deuxième envoi (voir Appendice B-14). Cette seconde tentative nous a permis de recueillir six sujets supplémentaires. En juin 1990, environ six mois après les dernières réceptions, nous avons entrepris la deuxième vague de ceuillette des données. Les personnes qui avaient accepté de participer à la recherche ont reçu une deuxième série de questionnaires avec une lettre d'accompagnement (voir Appendice B-15). Une semaine plus tard, nous leur faisons parvenir une lettre de rappel (voir Appendice B-16). Après trois semaines, nous réitérons notre demande de participation. Nous avons fait parvenir la série de questionnaires avec une lettre d'accompagnement (voir Appendice B-17) aux personnes qui n'avaient pas

répondu. Tous les questionnaires ont été envoyés aux sujets par le courrier interne du Collège Algonquin. Les enveloppes de retour ont été affranchies afin que les participants puissent retourner leurs questionnaires complétés directement à l'investigateur de la recherche à l'Université d'Ottawa.

Collège Héritage

Finalement, au Collège Héritage, nous avons rencontré le chef du syndicat, lequel a convoqué une réunion des membres du personnel de soutien pour le 5 décembre 1989. Une vingtaine de personnes se sont présentées à la rencontre où l'investigateur expliquait les principaux buts de la recherche. Ainsi, en janvier 1990, des questionnaires ont été envoyés à 25 membres du personnel de soutien dans des enveloppes scellées par l'entremise du chef de syndicat. Une lettre d'accompagnement était incluse (voir Appendice B-18), ainsi qu'un formulaire de consentement éclairé (voir Appendice B-19). Dix-sept personnes ont accepté de participer à la recherche, mais seulement 14 ont été retenues. En juillet 1990, nous entreprenions la seconde partie de notre recherche. Nous avons fait parvenir aux sujets qui avaient été retenus pour l'étude, les questionnaires avec une lettre d'accompagnement (voir Appendice B-20). Sur les 14 personnes qui avaient accepté de participer à la première vague (*Temps 1*), 9 ont accepté de poursuivre à la deuxième vague (*Temps 2*).

Collecte des Données

Temps 1. Lors de la première vague de la collecte des données, les sujets ont été évalués à partir des questionnaires suivants: 1) un protocole qui permet de recueillir des informations générales sur le sujet, entre autres sur les caractéristiques démographiques (voir Appendice C-1); 2) l'échelle "*Vocational Preference Inventory*" (VPI; Holland, 1978), pour évaluer le profil de personnalité, et les concepts de congruence, consistance, différenciation (voir Appendice C-2); 3)

l'échelle "*My Vocational Situation*" (MVS; Holland, Daiger et Power, 1980), pour évaluer l'identité vocationnelle (voir Appendice C-3); 4) l'échelle "*Personal Mastery*" (Pearlin & Schooler, 1978), pour évaluer jusqu'à quel degré le sujet croit avoir un contrôle sur lui-même et sur son environnement (voir Appendice C-4, partie 1) et l'échelle "*Desired Personal Mastery*" (voir Appendice C-4, partie 2), afin de connaître si le sujet juge important d'avoir un contrôle sur les événements qui lui arrive, 5) l'échelle "*Occupational Environment Scales*" (OES; Osipow et Spokane, 1983), pour évaluer la fréquence, la sévérité, l'intensité et les types de stressseurs au travail (voir Appendice C-5), 6) une mesure de stress à l'extérieur du travail basée sur l'échelle "*Role Conflict*" (Holahan & Gilbert, 1979a) (voir Appendice C-6), 7) un protocole structuré qui permet de recueillir de l'information sur un stressseur spécifique (voir Appendice C-7) qui a été vécu dernièrement par le sujet à son travail (pris du "*Stress Interview*"; Folkman, Lazarus, Gruen, et DeLongis, 1986), 8) le "*Coping Strategies Inventory*" (CSI; Tobin, Holroyds, et Reynolds, 1984) et le "*Symptom Management Scale*" (SM; Latack, 1986), pour évaluer les stratégies de coping utilisées lors de la situation stressante (voir Appendice C-7), 9) le "*Brief Symptom Inventory*" (BSI; Derogatis et Spencer, 1982) (voir Appendice C-8), et 10) le "*Minnesota Satisfaction Questionnaire*" (MSQ; Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) (voir Appendice C-9). Ces deux derniers questionnaires servaient à évaluer le degré de détresse psychologique et de satisfaction au travail des sujets. Il fallait environ deux heures pour répondre aux questionnaires.

Temps 2. Lors de la deuxième vague de collecte des données, c'est-à-dire au Temps 2, trois mesures ont été répétées: 1) la mesure de stress au travail (voir Appendice C-5), 2) la mesure de détresse psychologique (voir Appendice C-8) et 3) la mesure de satisfaction au travail (voir Appendice C-9). Un questionnaire sur la situation actuelle du sujet ainsi que sur ses dernières vacances a aussi été présenté⁴ (voir Appendice C-10). Ces questionnaires pouvaient être complétés en 40 minutes.

⁴ Cependant les questions concernant l'absentéisme et l'utilisation des installations sportives ont été accidentellement omises chez les sujets de l'Université d'Ottawa et du Collège Heritage.

Confidentialité

L'identité des sujets a été protégée en assignant un numéro d'identification à chacun. Ce numéro a été utilisé dans toutes les analyses des données. Les données originales contenant les noms des sujets ont été gardées sous clé. Les sujets n'ont pas été incités, de quelque manière que ce soit, à continuer l'étude s'ils désiraient abandonner. Chaque sujet a reçu une copie du formulaire de consentement.

Plan de Recherche Longitudinal

Beaucoup de recherches sur le stress ne se sont basées que sur des études transversales. Cependant, il semble que les études longitudinales peuvent aider à démêler les liens de causalité (Spokane, 1985; Nelson, 1989; Osipow & Davis, 1988). Dans notre étude, les hypothèses qui possédaient comme variables dépendantes des indices qui risquaient de varier avec le temps (i.e., stress au travail, satisfaction au travail et détresse psychologique), ont été analysées de manière transversale *et* longitudinale. Ainsi, les analyses des hypothèses qui correspondent aux objectifs 2 et 4 ainsi que les questions de recherche 1 et 3 nous permettront de comparer les résultats de ces deux méthodes de recherche.

Cependant, les hypothèses qui possédaient comme variables dépendantes des mesures relativement stables à travers le temps, n'ont été étudiées que de façon transversale. Cette décision a été prise, en partie, dans le but de diminuer la charge de travail qu'implique l'activité de répondre à tous les questionnaires et pour s'assurer un taux de réponses appréciable au *temps 2*. Ainsi, l'hypothèse 1, qui a été formulée dans le but de prédire la congruence, ne sera analysée que de façon transversale. Dans notre étude, le calcul de la congruence a peu de chance de varier car, d'une part, Holland (1985a) affirme que le profil de personnalité d'un individu demeure relativement constant tout au long de sa vie et que d'autre part, nous nous limitons aux emplois qui possède le code CSE. Par ailleurs, les hypothèses 3a et 3b ont pour but de prédire les stratégies de coping et seront analysées de façon transversale seulement. Bien qu'il existe des controverses en ce qui touche la

stabilité des stratégies de coping, nous adoptons la position de Lazarus et Folkman (1984). Selon eux, *"that coping changes in basic ways, regardless of changes in source of stress, is subject to doubt at the present time"* (p. 172). On n'a pas observé de différence entre les patterns de coping des gens de 45 ans et ceux de 64 ans (Folkman & Lazarus, 1980). Les résultats de McCrae (1982) suggèrent aussi que les personnes plus âgées transigent avec le stress de la même façon que les plus jeunes. Les quelques cas où l'on a observé des différences pouvaient s'expliquer par le fait que les stressors étaient différents.

Instruments

Protocoles de Renseignements Personnels

Au *temps 1*, les informations personnelles ont été recueillies par le biais d'un protocole structuré (voir Appendice C-1). Les informations qui ont été utilisées dans cette recherche avaient trait au sexe (1=femme, 2=homme), à l'âge, au statut marital, à l'éducation et à la durée de l'emploi actuel. Les autres renseignements recueillis seront utilisés dans des recherches ultérieures. Afin d'effectuer les analyses statistiques, le statut marital a été transformé en variable dichotomique (1= vit avec un partenaire, 0= vit seul-e).

Au *temps 2*, un autre protocole de renseignements personnels a été utilisé pour savoir si les sujets occupaient toujours le même poste (voir Appendice C-10).

Mesure des Types de Personnalité, de la Congruence, de la Consistance, et de la Différenciation

Il existe plusieurs inventaires pour découvrir les types de personnalité, la congruence, la consistance et la différenciation. On retrouve par exemple, le *"Vocational Preference Inventory"* (VPI; Holland, 1977) le *"Self-Directed Search"* (SDS; Holland, 1979), le *"Strong Vocational Interest Blank"* (SVIB;

Campbell et Holland, 1972). Ces mesures sont fortement intercorrélées (Horton et Walsh, 1976; Walsh et Lacey, 1969). Pour des raisons pratiques, le VPI a été utilisé (voir Appendice C-2). Dans cet inventaire de 84 occupations (14 de chaque type sur l'hexagone RIASEC), le sujet indique les professions qui l'attirent et celles qui ne l'attirent pas. Un score à chacune des six échelles était calculé et un profil en ressortait. C'est à partir du VPI qu'il nous a été possible de calculer la congruence, la consistance et la différenciation. Les méthodes respectives pour les calculer se trouvent à l'appendice D. Pour notre échantillon, les coefficients de consistance interne pour chacune des sous-échelles variaient entre .73 et .89 (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Mesure de l'Identité Vocationnelle

L'identité vocationnelle a été mesurée en calculant le score du sujet aux 18 items de l'échelle "*My Vocational Situation*" (MVS; Holland, Daiger et Power, 1980). Cette échelle mesure la précision des buts vocationnels d'une personne. Plus un individu a un score élevé, plus ses buts vocationnels sont clairs et précis (voir Appendice C-3). Dans la présente recherche, le coefficient de consistance interne pour cette mesure a été de .86 et .87 (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E). La validité théorique de cette variable indique qu'elle est associée avec 1) le degré d'organisation personnelle d'un individu, 2) la confiance qu'il a en lui, 3) la compétence qu'il a au plan de la gestion de sa vie en général (Holland et al., 1980). D'autres recherches sur la validité théorique indiquent que l'identité vocationnelle serait corrélée positivement avec le degré d'adaptation générale (Holland et al., 1980) et négativement avec l'anxiété sociale et l'intolérance lors de situations ambiguës (Leong & Morris, 1989). Par contre, dans cette dernière recherche, les auteurs n'ont pas pu trouver de relation significative entre l'identité vocationnelle et le fait de posséder un locus de contrôle interne tel que mesuré par l'échelle de Rotter (1966). Les résultats de recherche de Mauer et Gysbers (1990), suggèrent que l'identité vocationnelle est une notion complexe qui contient plusieurs dimensions. Selon eux, le MVS s'avère un outil précieux en counselling.

Mesures de Maîtrise Personnelle et de Désirabilité de Maîtrise

La maîtrise personnelle. Selon Pearlin et Schooler (1978), la maîtrise personnelle (*personal mastery*) est définie comme "*the extent to which one regards one's chances as being under one's control in contrast to being fatalistically ruled*" (p. 5). Ces auteurs ont mesuré cette caractéristique personnelle à l'aide d'une échelle comprenant 7 items (voir Appendice C-4, partie 1). Les sujets rapportent jusqu'à quel point ils sont d'accord avec chaque énoncé (Échelle de type Likert à 4-points). Cette mesure a été principalement utilisée dans notre étude afin de contrôler cette caractéristique de la personnalité qui, comme on l'a vu plus tôt, semble influencer l'adaptation au stress.

La consistance interne (*alpha* de Chronbach) a été rapportée par Folkman, Lazarus, Gruen, et Delongis (1986) comme étant .75. Dans notre recherche, les coefficients étaient de .77 et .78 (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

La désirabilité de maîtrise. Une mesure complémentaire a été développée afin de déterminer plus spécifiquement l'influence de la maîtrise personnelle. En effet, il est possible qu'un individu sente qu'il possède un contrôle des événements sans toutefois juger que cette caractéristique est importante pour lui. L'échelle "*Desired Personal Mastery*" nous a permis d'évaluer si la personne considère qu'il est important d'avoir un sentiment de contrôle sur les événements (voir Appendice C-4, partie 2). La consistance interne de cette mesure était de .84 et .85 pour notre échantillon (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Mesures du Stress

Stress au travail. Pour mesurer le stress vécu au travail, le "*Occupational Environment Scales*" (OES; Osipow et Spokane, 1983) a été utilisé (voir Appendice C-5). Ce questionnaire mesure six types de situations potentiellement stressantes au travail. On retrouve 1) la surcharge de travail (RO; mesure jusqu'à quel point les exigences du travail excèdent les ressources (personnelles et institutionnelles), 2) l'insuffisance de travail (RI; mesure jusqu'à

quel point l'expérience, le degré d'éducation et les habiletés du sujet sont appropriées au travail qu'il fait), 3) l'ambiguïté (RA; mesure jusqu'à quel point les priorités, les attentes et les critères d'évaluation au travail sont clairs pour le sujet), 4) les frontières (RB; mesure jusqu'à quel point le sujet vit des demandes conflictuelles au travail), 5) la responsabilité (R; mesure jusqu'à quel point le sujet est, ou sent qu'il est, responsable de la performance et du bien-être de subordonnées), et 6) l'environnement physique (PE; mesure jusqu'à quel point le sujet est exposé à des hauts niveaux de toxines ou à des conditions physiques extrêmes). On retrouve un résumé des six sous-échelles du OES à la figure F-1 (voir Appendice F).

Osipow et Spokane (1983) ont calculé la consistance interne du OES à partir d'un échantillon de 549 sujets et ont obtenu un coefficient *alpha* de Cronbach de .89. Baldwin (1981, cité dans Osipow et Spokane, 1983) a étudié la relation entre plusieurs prédicteurs du succès vocationnel et la satisfaction au travail chez les conseillers récemment gradués de la maîtrise. En utilisant la première version du OES, il a découvert une forte relation négative entre le stress au travail et la satisfaction au travail. Ainsi, un bas niveau de stress était associé à un haut degré de satisfaction ($F = 12.29$, $df = 1, 24$, $p \leq .01$). Il a aussi trouvé que le temps mis pour compléter la maîtrise était corrélé négativement avec le stress au travail ($r = -.41$, $p \leq .05$). Dans une étude ayant pour sujets des étudiants d'une école de médecine vétérinaire, Osipow et Davis (1988) ont trouvé que l'échelle "surcharge de travail" était celle qui expliquait le plus de variance par rapport à la détresse psychologique et physique.

Le OES est composée de 60 items. Les sujets doivent répondre dans quelle mesure chaque énoncé correspond à ce qu'ils vivent dans leur travail (Échelle de type Likert à 5 points). Afin d'éliminer les corrélations parasites, 12 items furent éliminés car on pouvait retrouver des items similaires dans d'autres mesures⁵.

⁵ Dans les recherches sur le stress et ses conséquences, on est souvent confronté au fait que certaines échelles comportent des items semblables. Ce problème se rencontre souvent entre les variables indépendantes et dépendantes et a pour effet d'entraîner des corrélations parasites (Dohrenwend, & Shrout, 1985; Lazarus et al., 1980). Afin de minimiser ce problème entre les différentes mesures de notre recherche, les items de toutes les échelles ont été comparés et éliminés s'ils comportaient des contenus similaires. Cette procédure a été effectuée par l'investigateur de l'étude et son directeur de recherche.

On a donc enlevé les items #6, #11, #14, #15, #16, #19, #23, #25, #31, #34, #58 et #60). Pour notre échantillon, le coefficient de consistance interne variait de .74 à .86 (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Conflits de rôles. Étant donné que plusieurs recherches suggèrent que les conflits entre les responsabilités domestiques et les exigences d'un travail rémunéré peuvent avoir un impact sur le stress au travail, nous avons voulu contrôler cette variable. L'échelle de Holahan et Gilbert (1979a) comporte 22 questions permettant de mesurer les conflits entre quatre rôles majeurs i.e. professionnel, époux-se, parent et soi. Les six conflits de rôles sont: Professionnel versus Soi, Professionnel versus Parent, Époux-se versus Parent, Époux-se versus Soi, Parent versus Soi, et Professionnel versus Époux-se (voir Appendice C-6). La majorité des échelles ont un coefficient de fidélité supérieur ou égal à .80 (Holahan et Gilbert, 1979b). Cependant, dans cette recherche, seulement les 12 items qui permettaient d'évaluer les conflits entre le rôle professionnelle et les autres rôles (#1, #2, #3, #7, #11, #16, #17, #18, #19, #20, #21 et #22) ont été conservés afin que l'échelle soit plus pertinente à notre étude. La consistance interne était de .85 et .86 (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Mesure du Stresseur Spécifique

Les sujets ont identifié et décrit l'évènement le plus stressant qui leur était survenu dans la dernière semaine (voir Appendice C-7).

Mesures des Stratégies de Coping

Les stratégies de coping en réponse au stresseur spécifique ont été évaluées avec le "*Coping Strategies Inventory*" (CSI; Tobin, Holroyd et Reynolds, 1984) et avec l'échelle "*Symptom Management*" (SM; Latack, 1986). Ces deux questionnaires furent combinés en un seul et comprenait 96 items (voir Appendice C-7). Ainsi, les 72 premières questions proviennent du "*Coping Strategies*

Inventory", et les 24 dernières proviennent de l'échelle "*Symptom Management*". Les sujets répondaient à ce questionnaire en gardant en tête l'évènement stressant spécifique décrit plus tôt.

Le "*Coping Strategies Inventory*" (CSI). Les 72 items du CSI permettaient d'identifier huit échelles primaires, quatre échelles secondaires et deux échelles tertiaires. Nous avons déjà présenté ces échelles à l'aide de la figure 5. Dans notre recherche, seulement les deux échelles tertiaires (engagement et désengagement) ont été utilisées.

Le coefficient *alpha* de Cronbach varie de .72 à .94 pour les échelles primaires, de .81 à .92 pour les échelles secondaires et de .89 à .90 pour les échelles tertiaires (Tobin, Holroyd, Reynolds, & Wigal, 1989). Pour notre échantillon, des coefficients de consistance interne entre .88 et .89 ont été obtenus pour les échelles tertiaires (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Le CSI s'est avéré un outil clinique efficace car il a permis de discriminer entre les échantillons normales et les échantillons symptomatiques. Par exemple, le CSI a pu différencier entre des échantillons de gens déprimés et des échantillons de gens non-déprimés (Tobin, Holroyd, Reynolds et Wigal, 1985 cité dans Tobin, Holroyd, & Reynolds., 1984), entre des personnes souffrant de migraine et ceux qui n'en souffrent pas (Holroyd, Tobin, Rogers, Hursey, Penzien, & Holm 1983 cité dans Tobin et al. 1984) et entre des névrosés et des gens normaux (Tobin, Holroyd et Reynolds, 1982 cité dans Tobin et al., 1984). La validité théorique a aussi été rapportée. Le CSI a particulièrement bien prédit les symptômes dépressifs pour les individus qui étaient soumis à de haut niveaux de stress (Tobin, Holroyd et Reynolds, 1983 cité dans Tobin et al., 1984). De plus, il semble qu'on puisse différencier les personnes qui sont plus efficaces (*high self efficacy*) de celles qui le sont moins (*low self efficacy*). Les premières sont plus portées que les deuxièmes à viser la résolution de problèmes plutôt que l'évitement de celui-ci.

Le "Symptom Management Scale" (SM). Cette échelle développée par Latack (1986) consiste en des stratégies visant à gérer les symptômes pouvant être reliés au stress. On y retrouve, par exemple, la relaxation et l'exercice. Bien que cette échelle comporte 24 items nous avons éliminé les items #81, #82 et #86 (voir note #5 en bas de la page 66) afin de prévenir des corrélations parasites. L'item #95 a aussi été éliminé car il nuisait à la consistance interne. Les sujets ont répondu aux items de l'échelle en rapportant jusqu'à quel point ils utilisaient ces stratégies (échelle de type Likert à 5 points). La consistance interne de l'échelle SM avec 20 items a varié entre .75 et .77 pour notre échantillon (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Mesure de Détresse Psychologique

La détresse psychologique a été évaluée avec le "*Brief Symptom Inventory*" (BSI; Derogatis et Spencer, 1982). Cette échelle (voir Appendice C-8) comprend 53 items reflétant neuf dimensions de symptômes soient: somatisation, obsession-compulsion, sensibilité interpersonnelle, dépression, anxiété, hostilité, phobie, idéation paranoïde et psychose. Les recherches rapportent une forte consistance interne et une fidélité test-retest sur chacune des neuf dimensions. Les *alphas* de Chronbach se situaient entre .71 et .85 alors que les coefficients de fidélité test-retest se situaient entre .68 et .91. Derogatis et Spencer (1982) ont rapporté le fait que l'indice global de sévérité (GSI), qui se base sur les 53 items, est l'indicateur le plus sensible pour mesurer le niveau de détresse psychologique des répondants. Cet indicateur a donc été utilisé dans cette recherche. Pour notre échantillon, la consistance interne de cette échelle varie entre .96 et .97 (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

Mesure de la Satisfaction au Travail

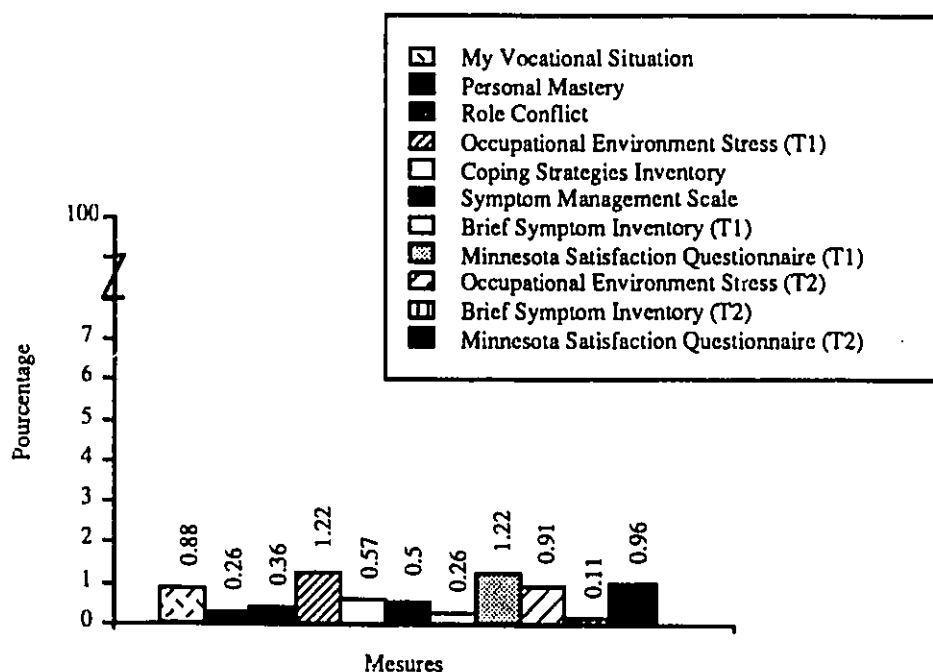
La satisfaction au travail a été évaluée avec la version abrégée du "*Minnesota Satisfaction Questionnaire*" (MSQ; Weiss, Dawis, England Lofquist, 1967) qui comprend 20 items (voir Appendice C-9). Cette version comporte trois sous-échelles: satisfaction intrinsèque, satisfaction extrinsèque et satisfaction générale. En utilisant un échantillon de personnes travaillant dans un bureau ($n=227$), Weiss, Dawis, England et Lofquist (1967) ont trouvé un coefficient de fidélité Hoyt de .90 pour la satisfaction générale. Pour les échelles de satisfaction intrinsèque, ce coefficient était de .88, alors qu'il était de .79 pour les échelles de satisfaction extrinsèque. Dans notre étude, nous n'avons utilisé que l'indice de satisfaction générale. La consistance interne de l'échelle de satisfaction générale s'est située entre .91 et .93 pour notre échantillon (voir Tableau E-1 dans l'Appendice E).

CHAPITRE 3: RÉSULTATS

Analyses des Biais Potentiels

Pourcentage des Données Manquantes

Avant de procéder aux analyses, nous avons tenu compte du nombre de réponses manquantes pour chacune des mesures. Les sujets ont omis de répondre à relativement peu d'items (voir Figure 10). Nous avons donc remplacé les données manquantes par le mode⁶, et ce, selon le sexe.



Note. Il n'y a eu aucune donnée manquante pour les échelles "Vocational Preference Inventory" et "Desired Personal Mastery".

Figure 10. Pourcentage des Items Manquants pour les Mesures à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2).

⁶ Compte tenu de la façon dont nos données ont été entrées, il était plus facile pour nous de substituer les items manquants par le mode plutôt que par la moyenne. Selon Tabachnick et Fidell (1989), "if only a few data points are missing in a random pattern from a large data set, the problems are usually not serious and almost any procedure for handling them yields similar results" (p. 61).

Ainsi, pour les femmes, quand un item avait été omis par la répondante, on remplaçait la valeur manquante par la valeur qui se répétait le plus souvent chez les femmes. D'autre part, pour le groupe d'hommes, quand un item avait été omis par le répondant, on remplaçait la valeur manquante par la valeur qui se répétait le plus souvent chez les hommes. Le même processus a été effectué pour les mesures de la deuxième vague de collecte de données. On n'a trouvé aucune différence entre les résultats des analyses de régression hiérarchique effectuées, d'une part, avec les données originales (i.e. les données manquantes incluses) et, d'autre part, avec les données manquantes substituées par le mode. Par contre, le fait de remplacer les données manquantes par le mode nous a permis de conserver un plus grand nombre de sujets pour les différentes analyses. Le lecteur qui aimerait avoir des détails plus spécifiques sur le nombre de données manquantes, peut consulter les tableaux G-1 et G-2 dans l'appendice G.

Analyse de l'Attrition entre le Temps 1 et le Temps 2

On a vu que seulement une certaine proportion des sujets ont maintenu leur participation aux deux vagues de collecte des données (voir Tableaux 1a et 1b). Nous avons donc effectué des analyses afin de voir s'il existait des différences entre les sujets qui ont refusé de continuer la recherche et ceux qui ont accepté de continuer (voir Tableaux 3 et 4⁷). Pour les femmes seulement, celles qui n'ont pas continué à *Temps 2* étaient significativement plus jeunes, plus stressées au travail et plus en détresse psychologique (voir Tableau 3). De plus, ces femmes possédaient des buts vocationnels significativement moins clairs que celles qui avaient répondu aux deux vagues de collecte des données. Lorsqu'on a ajouté les hommes à l'échantillon, on a obtenu des résultats semblables, à l'exception de la variable "âge" qui n'était plus significative (voir Tableau 4).

⁷ Dorénavant, pour chaque analyse, on retrouvera deux tableaux. Le premier permettra de présenter les résultats obtenus par les femmes seulement. Le deuxième tiendra compte des analyses où l'on a intégré les hommes à l'échantillon (i.e., femmes et hommes combinés). Dans le texte, les descriptions s'attarderont principalement sur les femmes seulement étant donné qu'elles forment la très grande majorité des sujets de cette recherche (92%).

Tableau 3
Tests de Signification (Test t) entre les Sujets qui n'ont pas Poursuivi l'Étude à Temps 2 et Ceux qui l'ont Poursuivie, et ce, pour les Variables du Temps 1 (Femmes Seulement).

Variables	Sujets qui n'ont pas poursuivi à T2 ("Ailleurs")			Sujets qui ont participé aux deux vagues (T1 et T2)			t	(dl)	p
	n	Moyenne	E.T.	n	Moyenne	E.T.			
<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>									
Age	24	32.29	7.86	126	36.43	10.48	-1.84	148	.068
Éducation (année)	24	13.25	1.89	126	13.20	2.11	.11	148	.911
Durée de l'emploi (mois)	23	39.83	41.04	125	45.18	49.67	-.49	146	.627
<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>									
Maîtrise personnelle	24	26.79	5.38	127	26.92	5.74	-.10	149	.919
Désirabilité de maîtrise	24	23.46	2.19	127	23.00	2.64	.80	149	.426
<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>									
Congruence	24	14.96	8.98	126	12.45	7.83	1.40	148	.163
Consistance	21	7.05	2.71	112	6.77	2.79	.42	131	.673
Différenciation	24	2.14	1.21	127	2.06	1.08	.32	149	.749
Identité Vocationnelle	24	9.25	4.24	127	12.05	4.52	-2.81	149	.006
<u>CONFLITS DE RÔLES</u>									
	23	17.35	10.59	126	15.76	9.71	.71	147	.479
<u>STRESS AU TRAVAIL (T1)</u>									
	24	115.54	26.33	126	100.67	18.20	2.65	27.36	.013
<u>STYLES DE COPING</u>									
Engagement	22	59.91	23.07	117	55.00	21.16	.98	137	.327
Désengagement	22	34.50	17.26	117	30.24	18.52	1.00	137	.319
Gestion des symptômes	22	10.09	6.85	117	7.24	7.11	1.74	137	.085
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)</u>									
	24	69.13	18.55	126	74.10	14.53	-1.47	148	.145
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)</u>									
	24	60.25	9.32	126	54.40	10.72	2.50	148	.014

Tableau 4
Test de Signification des Différences (Test t) sur les Variables du Temps 1 (T1) , entre les Sujets qui n'ont pas Poursuivi l'Étude à Temps 2 (T2) et ceux qui l'ont Poursuivie (Femmes et Hommes Combinés) .

Variables	Sujets qui n'ont pas poursuivi à T2 ("Autrers")			Sujets qui ont participé aux deux vagues (T1 et T2)			t	(dl)	p
	n	Moyenne	ET	n	Moyenne	ET			
<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>									
Age	28	33.96	10.64	136	36.29	10.52	-1.07	162	.288
Éducation (année)	28	13.14	1.94	136	13.22	2.90	-.18	162	.968
Durée de l'emploi (mois)	27	45.70	44.73	135	46.10	49.03	-.04	160	.856
<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>									
Maîtrise personnelle	28	27.07	5.20	137	27.04	5.67	.03	163	.976
Désirabilité de maîtrise	28	23.36	2.25	137	22.93	2.65	.88	163	.431
<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>									
Congruence	28	14.32	8.91	134	12.35	7.88	1.18	160	.241
Consistance	25	7.20	2.68	120	6.75	2.81	.74	143	.463
Différenciation	28	2.10	1.22	137	2.04	1.10	.26	163	.796
Identité Vocationnelle	28	9.25	4.10	137	12.02	4.46	-3.04	163	.003
<u>CONFLITS DE RÔLES</u>									
	27	16.85	10.16	136	15.77	9.63	.53	161	.598
<u>STRESS AU TRAVAIL (T1)</u>									
	28	113.86	27.53	136	101.34	18.79	2.30	32.37	.028
<u>STYLES DE COPING</u>									
Engagement	26	57.81	23.13	126	54.83	20.98	.65	150	.519
Désengagement	26	33.65	16.01	126	31.72	19.36	.48	150	.635
Gestion des symptômes	26	9.77	6.53	126	7.60	7.50	1.36	150	.177
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)</u>									
	28	70.79	17.94	136	74.29	14.34	-1.13	162	.261
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)</u>									
	28	59.93	10.10	136	55.27	11.27	2.02	162	.045

Différences entre Les Sujets selon l'Établissement d'Enseignement.

Nous avons voulu comparer les sujets selon l'institution qui les employaient. Étant donné que le nombre de sujets au Collège Héritage était relativement restreint (voir Tableaux 1a et 1b), nous avons décidé de regrouper les sujets des Collège Algonquin et Héritage en un seul groupe pour ensuite les comparer au groupe de sujets de l'Université d'Ottawa. Nous n'avons trouvé aucune différence entre ces deux groupes pour les variables du *Temps 1* et du *Temps 2*, et ce, autant pour le groupe de femmes (voir Tableau H-1 dans l'Appendice H) que pour le groupe combiné de femmes et d'hommes (voir Tableau H-2 dans l'Appendice H). Ceci suggère que l'on peut combiner les deux groupes.

Changement entre le Temps 1 et le Temps 2

Aucune différence significative n'a été identifiée en ce qui a trait aux résultats sur les échelles qui ont été répétées aux 2 vagues de cueillette des données, c'est-à-dire le stress au travail, la détresse psychologique et la satisfaction au travail (voir Figures 11, 12 et 13). Ces tests *t* ont été effectués pour le groupe de femmes seulement (voir Tableau H-3 dans l'Appendice H) et pour le groupe combiné de femmes et d'hommes (voir Tableau H-4 dans l'Appendice H). La stabilité des trois moyennes suggère qu'il sera forcément difficile de prédire des changements quand il s'agira de vérifier les hypothèses longitudinales.

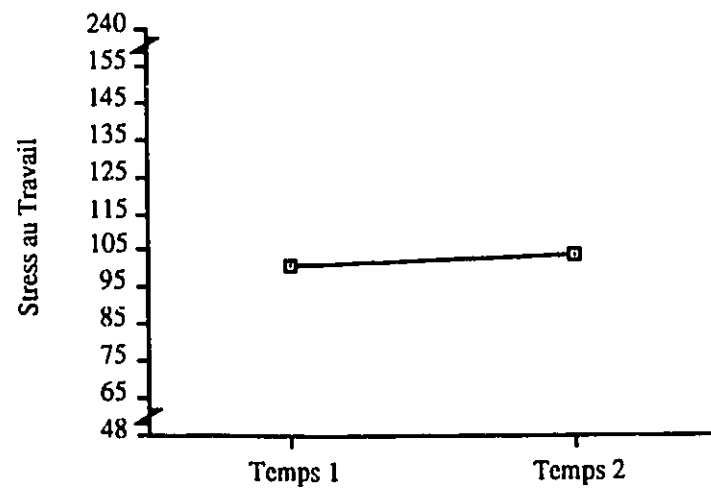
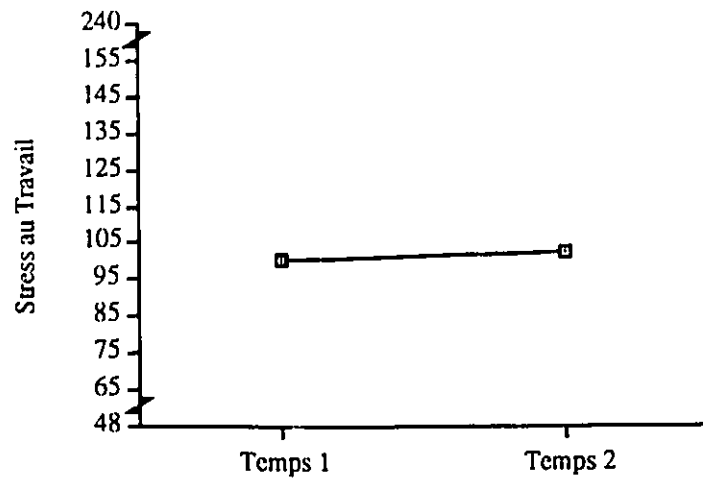


Figure 11. Stress au travail à Temps 1 et à Temps 2: Moyennes pour les femmes seulement (En haut; $n=121$) et pour les femmes et les hommes combinés (En bas; $n=131$).

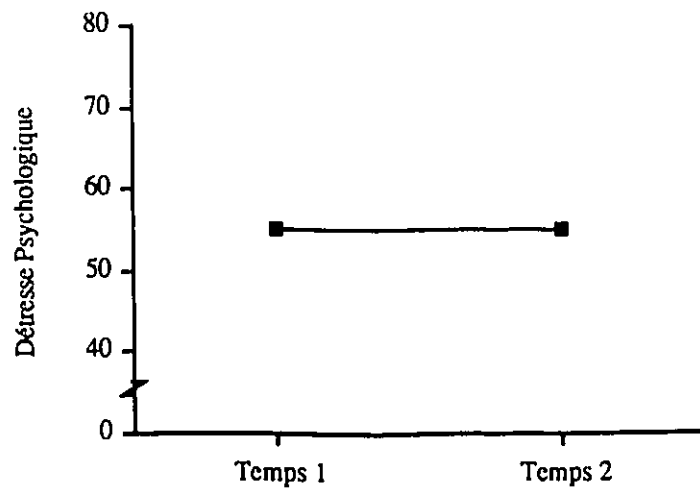
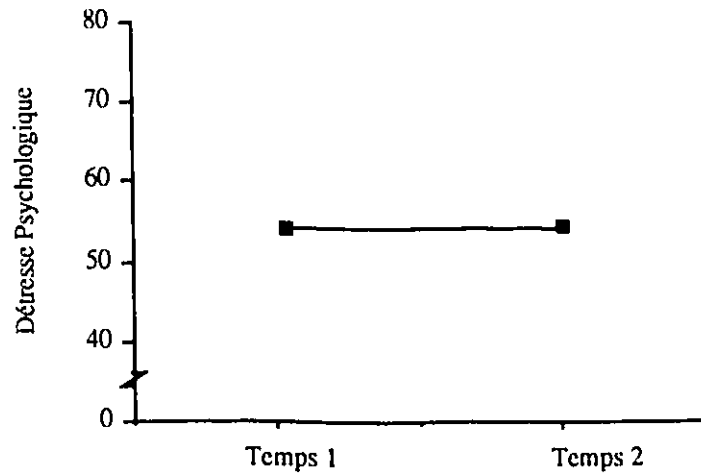


Figure 12. Déresse psychologique à *Temps 1* et à *Temps 2*: Moyennes pour les femmes seulement (En haut; $n=121$) et pour les femmes et les hommes combinés (En bas; $n=131$).

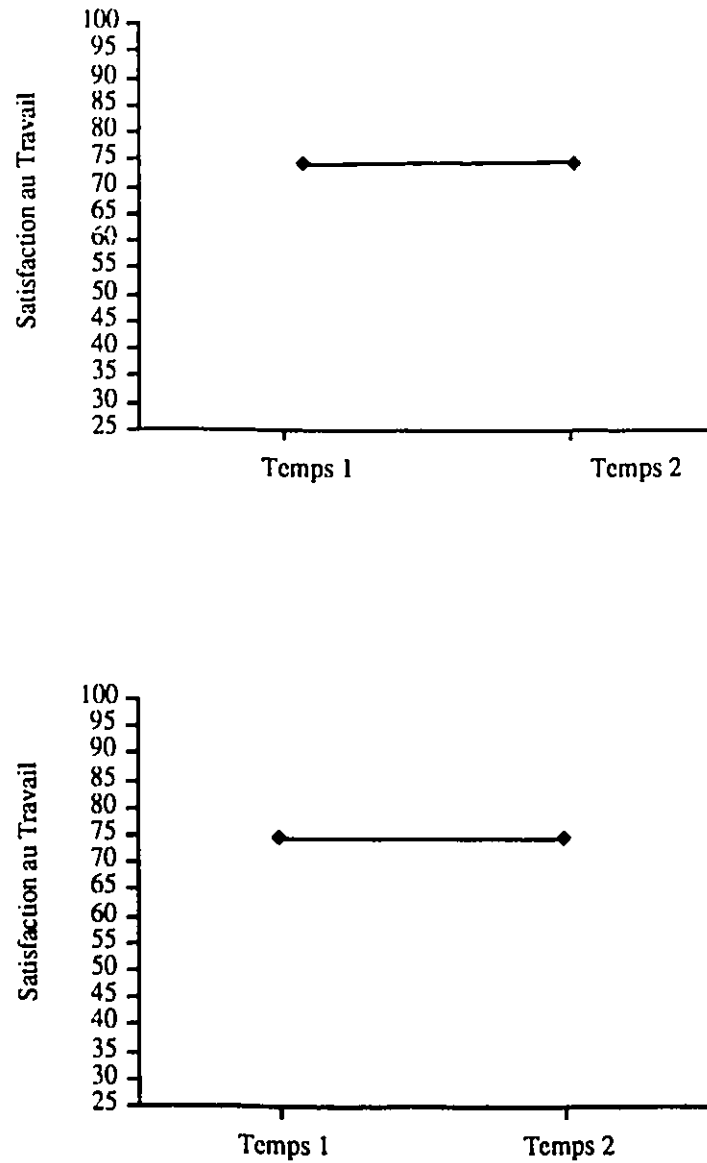


Figure 13. Satisfaction au travail à Temps 1 et à Temps 2: Moyennes pour les femmes seulement (En haut; $n=121$) et pour les femmes et les hommes combinés (En bas; $n=131$).

Résultats Préliminaires Descriptifs

Caractéristiques des Sujets.

Les types de personnalité. Pour les 151 femmes qui ont complété le 'Vocational Preference Inventory', le type de personnalité le plus fort était "Social" (49 personnes); suivi de "Conventionnel" (32 personnes); "Artiste" (30 personnes); "Entrepreneur" (26 personnes); "Investigateur" (11 personnes); et "Réaliste" (2 personnes). Pour le groupe combiné de femmes et d'hommes ($n=162$) le type de personnalité le plus fort était "Social" (51 personnes); suivi de "Conventionnel" (35 personnes); "Artiste" (30 personnes); "Entrepreneur" (29 personnes); "Investigateur" (12 personnes); et "Réaliste" (5 sujets). On retrouve les proportions pour chaque type à la figure 14 pour le groupe de femmes seulement et pour le groupe combiné de femmes et d'hommes.

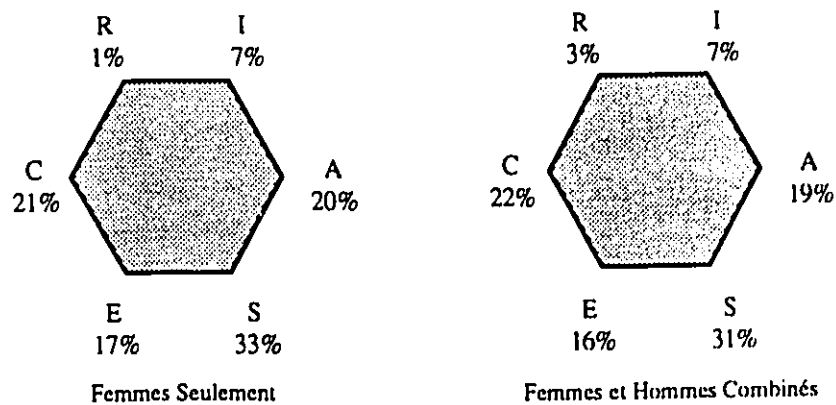


Figure 14 Proportions des types dans l'échantillon

Variables démographiques. Des analyses préliminaires ont montré que 101 sujets, dont 92 femmes, vivaient avec un partenaire, alors que 63 sujets, dont 58 femmes, vivaient seuls. La majorité des sujets occupaient un poste à temps plein. Seulement six femmes de notre échantillon occupaient un emploi à temps partiel. Avec l'aide du tableau 5, on note également que l'âge moyen des sujets était

d'environ 36 ans, que leur degré d'éducation moyen était la 13^{ième} année et qu'ils étaient en poste depuis, en moyenne, 44 mois.

Scores sur les différentes mesures. On présente au tableau 5 les résultats obtenus par nos sujets sur les différentes mesures. Ces données correspondent à celles qui seront utilisées lors des analyses multivariées. Étant donné qu'on a éliminé des items pour certaines échelles, il est difficile de mettre en parallèle nos résultats avec ceux provenant de données normatives. Pour des fins de comparaisons⁸, nous avons présenté, au tableau I-1 dans l'Appendice I., les moyennes et écart-types obtenus par nos sujets, mais cette fois-ci en tenant compte de tous les items pour chacune des mesures. On remarque qu'au plan de la maîtrise personnelle et de l'identité vocationnelle, les résultats obtenus par nos sujets se comparent à ceux obtenus par un échantillon normatif. Par contre, on remarque que nos sujets étaient significativement moins congruents qu'un échantillon de sujets composé de personnes à l'emploi mais présentant un handicap physique, une histoire psychiatrique, ou une situation de désavantage au plan social. Holland (1985b) suggère qu'un score entre 26 et 28 correspond à une congruence très élevée (*very close matches*); qu'un score entre 20 et 25 correspond à une congruence assez élevée (*reasonably close matches*); qu'un score entre 14 et 19 correspond à une incongruence assez forte (*not close matches*); et finalement qu'un score entre 0 et 13 correspond à un degré d'incongruence très fort (*poor matches*). Avec l'aide de la figure 15, on constate que 63 % de nos sujets se retrouvent dans cette dernière catégorie. Pour ce qui est du stress au travail, on remarque que nos sujets étaient significativement moins stressés (à *Temps 1* et à *Temps 2*) que ceux de l'échantillon normatif de Osipow et Spokane (1983). Cette différence peut s'expliquer par le fait que nos sujets vivaient moins de stress que les sujets du groupe normatif en ce qui touche l'ambiguïté et la responsabilité. Toutefois, ils semblaient vivre plus de stress en ce qui touche les demandes conflictuelles (frontières) que leur patron avait envers eux.

⁸ Pour certaines variables (e.g., la désirabilité de maîtrise, la consistance, la différenciation, les conflits de rôles et la gestion des symptômes), nous n'avons pas trouvé de données qui nous auraient permis de comparer nos résultats avec ceux d'un échantillon normatif.

Tableau 5
Moyennes et Écart Types (ET) des Variables du Temps 1 (T1) et du Temps 2 (T2).

Variables	Femmes seulement		Femmes et Hommes	
	n	Moyenne	n	ET
<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>				
Age	150	35.77	164	10.20
Éducation (en années)	150	13.21	164	2.07
Durée à l'emploi (en mois)	148	44.35	162	48.34
<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>				
Maîtrise personnelle	151	26.90	165	5.67
Désirabilité de maîtrise	151	23.07	165	2.57
<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>				
Congruence	150	12.85	162	8.04
Consistance	133	6.81	145	2.77
Différenciation	151	2.07	165	1.09
Identité vocationnelle	151	11.60	165	4.58
<u>CONFLITS DE RÔLES</u>				
	149	16.01	163	9.83
<u>STRESS AU TRAVAIL (T1)</u>				
	150	103.05	164	20.41
<u>STRATÉGIES DE COPING</u>				
Engagement	139	55.78	152	21.46
Désengagement	139	30.91	152	18.34
Gestion des symptômes	139	7.69	152	7.12
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)</u>				
	150	73.30	164	15.28
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)</u>				
	150	55.34	164	10.69
<u>STRESS AU TRAVAIL (T2)</u>				
	122	102.84	132	18.79
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T2)</u>				
	122	74.66	132	13.19
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T2)</u>				
	122	54.62	132	10.57



Figure 15. Pourcentage de Sujets pour les Différents Niveaux de Congruence (Holland, 1985b)^a

- ^a 0-13 = Très incongruent
- 14-19 = Assez incongruent
- 20-25 = Assez congruent
- 26-28 = Très congruent

Par ailleurs, de façon significative, nos sujets ont utilisé plus de stratégies de coping d'engagement qu'un échantillon de 195 hommes inscrits dans un programme de réadaptation cardiaque. Cependant, pour ce qui est des stratégies de désengagement, les deux échantillons se comparent. Finalement, au plan de la santé mentale, nos sujets étaient significativement plus en détresse psychologique que l'échantillon normatif de Derogatis et Spencer (1982), mais aussi satisfaits au travail qu'un échantillon normatif composé de personnel de bureau.

Corrélations entre les Variables.

On retrouve aux tableaux 6 et 7 des analyses de corrélations entre les variables utilisées dans cette recherche. Nous avons choisi de discuter des résultats qui présentaient un intérêt particulier pour cette étude. L'accent sera placé sur les résultats obtenus par les femmes.

Ressources personnelles. On a remarqué que la maîtrise personnelle était en relation significative avec plusieurs autres variables. Ainsi, plus les sujets rapportaient qu'ils avaient une forte maîtrise personnelle, plus leur identité vocationnelle était bonne, moins ils avaient de conflits de rôles, moins ils étaient stressés au travail (*Temps 1* et *Temps 2*) et moins ils étaient en détresse psychologique. De plus, ces sujets étaient moins portés à utiliser le désengagement comme stratégie de coping et étaient plus satisfaits au travail (seulement à *Temps 1*).

Concepts de Holland. Les analyses de corrélations impliquant les concepts de Holland nous ont conduit à des résultats variés. D'une part, les concepts de congruence, consistance et différenciation possédaient peu de relation significative avec les autres variables. Entre autre, la congruence ne possédait aucune relation significative avec les autres variables si ce n'est que pour la désirabilité de maîtrise. Ce résultat nous laisse supposer que plus une personne était

congruente, moins elle trouvait important d'avoir un contrôle sur les événements de sa vie. D'autre part, le concept d'identité vocationnelle était en relation significative avec plusieurs variables. On a remarqué entre autre, que plus les sujets avaient une forte identité vocationnelle, moins ils avaient de conflits de rôles, moins ils étaient stressés au travail (*Temps 1* et *Temps 2*), moins ils utilisaient le désengagement et la gestion des symptômes comme stratégies de coping et plus ils étaient satisfaits au travail (à *Temps 1* seulement). Finalement, la relation significative entre l'identité vocationnelle et la détresse psychologique (*Temps 1* et *Temps 2*) suggère que plus une personne possédait des buts clairs et précis au plan professionnel, moins elle avait tendance à rapporter de la détresse psychologique.

Conflits de rôles. Il n'est pas surprenant de remarquer que les conflits de rôles étaient corrélés avec le fait de vivre en couple. Lorsqu'on a des enfants et/ou un-e partenaire, la probabilité de rencontrer des conflits entre les responsabilités de la maison et celles du travail est plus élevée. On a trouvé que plus les sujets avaient une forte identité vocationnelle moins ils avaient de conflits de rôles. Dans la même veine, moins les sujets étaient différenciés, plus ils avaient de conflits de rôles. D'autre part, la variable "conflits de rôles" n'était pas corrélée avec le stress occupationnel à *Temps 1* mais l'était, et de façon positive, avec le stress au travail à *Temps 2*. Finalement, plus les sujets rapportaient de conflits entre leur rôle professionnel et leurs autres rôles, plus ils étaient portés à être insatisfaits au travail et à être en détresse psychologique à *Temps 1*, mais pas à *Temps 2*.

Stratégies de coping. Lorsqu'on tient compte de l'engagement, on remarque que, bien qu'elle soit corrélée avec la gestion des symptômes, elle ne possédait aucune relation significative avec les autres variables. Par contre, on a pu noter que plus une personne utilisait le désengagement et la gestion des symptômes, plus elle était en détresse psychologique (à *Temps 1* et *Temps 2*) et plus elle était stressée au travail (à *Temps 1* et *Temps 2*). Seulement la gestion des symptômes a été corrélée, et ce de façon négative avec la satisfaction au travail (à

Temps 1 et Temps 2). Ainsi, plus une personne utilisait la gestion des symptômes comme stratégie de coping, moins elle était portée à rapporter de la satisfaction au travail.

Stress au travail, détresse psychologique et satisfaction au travail. On voit qu'en général, ces variables possédaient de forte relation, positive ou négative, entre elles. D'un autre coté, lorsqu'on a considéré les variables démographiques, on a remarqué que plus les gens étaient éduqués, plus ils étaient stressés au travail (à *Temps 2*) et moins ils étaient satisfait au travail (à *Temps 1 et Temps 2*).

Tableau 6
Corrélations de Pearson entre les Variables du Temps 1 (T1) et du Temps 2 (T2) (Femmes Seulement).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES																				
1 Age	1.00																			
2 Statut marital	.09	1.00																		
3 Éducation	-.27***	-.12	1.00																	
4 Durée à l'emploi	.33***	-.01	-.13	1.00																
RESSOURCES PERSONNELLES																				
5 Maîtrise personnelle	-.20*	-.09	.02	-.22**	1.00															
6 Désirabilité de maîtrise	.06	-.04	-.02	-.13	.14	1.00														
CONCEPTS DE HOLLAND																				
7 Congruence	-.07	.09	-.15	.04	-.05	-.21**	1.00													
8 Consistance	.10	.04	-.02	-.02	.05	.27**	-.06	1.00												
9 Différenciation	.02	.04	.07	-.04	-.08	.07	.16	.13	1.00											
10 Identité vocationnelle	.15	.05	-.06	.00	.31***	.07	.06	.06	-.05	1.00										
11 CONFLITS DE RÔLES	-.03	.33***	.00	-.03	-.29***	.05	.03	-.06	.23**	-.17*	1.00									
12 STRESS AU TRAVAIL (T1)	-.13	-.02	.14	.09	-.27***	-.03	.03	.08	-.05	-.38***	.14	1.00								
STRATÉGIES DE COPING																				
13 Engagement	.01	-.02	-.01	.03	.16	.05	.02	-.05	.07	.09	-.07	.11	1.00							
14 Désengagement	-.11	-.01	-.01	.03	-.18*	-.02	.09	-.05	.02	-.27***	.13	.33***	.12	1.00						
15 Gestion des symptômes	.02	-.10	.08	.09	-.13	.07	-.02	.09	.12	-.19*	.14	.27**	.32***	.42***	1.00					
16 SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)	.05	-.02	-.20*	-.06	.19*	.01	.03	-.04	-.07	.25**	-.16*	-.54***	.10	-.12	-.19*	1.00				
17 DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)	-.02	-.11	.15	.10	-.51***	-.01	.05	-.10	.16	-.43***	.27***	.44***	.12	.55***	.38***	.29***	1.00			
18 STRESS AU TRAVAIL (T2)	.01	.07	.18*	.09	-.32***	.04	-.01	-.01	.03	-.22*	.20*	.72***	.15	.21*	.22*	-.41***	.32***	1.00		
19 SATISFACTION AU TRAVAIL (T2)	.00	-.13	-.24**	.05	.13	-.06	.06	.04	.01	.15	-.03	-.35***	-.11	-.05	-.21*	.40***	-.23*	-.51***	1.00	
20 DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T2)	.05	-.03	.04	.12	-.44***	-.12	.10	-.12	.12	-.32***	.15	.31***	-.04	.45***	.31***	.20*	.65***	.42***	.29***	1.00
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$ (Tous bilatéraux)

Tableau 7
Corrélations de Pearson entre les Variables du Temps 1 (T1) et du Temps 2 (T2) (Femmes et Hommes Combinés).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES																					
1 Sexe	1.00																				
2 Age	.04	1.00																			
3 Status marital	.02	.15*	1.00																		
4 Éducation	.00	-.31***	-.14	1.00																	
5 Durée à l'emploi	.11	.37***	-.05	-.14	1.00																
RESSOURCES PERSONNELLES																					
6 Maîtrise personnelle	.08	-.16*	-.08	-.01	-.21**	1.00															
7 Désirabilité de maîtrise	-.09	.04	-.06	.01	-.15	.12	1.00														
CONCEPTS DE HOLLAND																					
8 Congruence	-.07	-.07	.12	-.16*	.03	-.07	-.21**	1.00													
9 Consistance	.02	.10	.06	-.02	.00	.05	.27**	-.02	1.00												
10 Différenciation	-.06	.06	.00	.10	-.08	-.12	.13	.17*	.10	1.00											
11 Identité vocationnelle	-.03	.15	.06	-.09	-.02	.32***	.07	.05	.03	-.06	1.00										
12 CONFLITS DE RÔLES	.07	-.08	.30***	.05	-.04	-.31***	.09	.04	-.07	.26***	-.18*	1.00									
13 STRESS AU TRAVAIL (T1)	-.02	-.20**	-.03	.20**	.06	-.29***	-.00	.05	.07	.04	-.38***	.19*	1.00								
STRATÉGIES DE COPING																					
14 Engagement	-.07	.05	-.02	-.02	.04	.17*	.06	-.04	-.08	.04	.10	-.08	.06	1.00							
15 Désengagement	.20**	-.11	-.02	.03	.05	-.18*	-.03	.06	-.05	-.03	-.29***	.13	.32***	.11	1.00						
16 Gestion des symptômes	.12	.07	-.08	.11	.15	-.14	.06	-.06	.06	.08	-.20**	.13	.22**	.31***	.46***	1.00					
17 SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)	.09	.09	-.02	-.22**	-.04	.21**	-.01	.02	-.05	-.11	.25***	-.19*	-.54***	.10	-.10	-.14	1.00				
18 DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)	.21**	-.11	-.14	.20**	.08	-.49***	.01	.05	-.07	.19*	-.43***	.30***	.47***	.05	.56***	.34***	-.28***	1.00			
19 STRESS AU TRAVAIL (T2)	.16	.02	.15	.22**	.10	-.32***	.08	-.03	-.05	.09	-.23**	.24**	.75***	.15	.26**	.26**	-.42***	.37***	1.00		
20 SATISFACTION AU TRAVAIL (T2)	-.04	.00	-.13	-.23**	-.05	.13	-.06	.05	.06	-.02	.13	-.04	-.37***	.10	-.05	-.19*	.42***	-.21*	-.51***	1.00	
21 DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T2)	.18*	.00	-.06	.07	.12	-.43***	-.08	.09	-.14	.17*	-.31***	.17*	.34***	-.07	.45***	.32***	-.20*	.66***	.45***	-.30***	1.00

* ≤ .05 ** ≤ .01 *** ≤ .001 (Tous bilatéraux)

Vérification des Hypothèses

La vérification des hypothèses a été effectuée à partir du modèle hiérarchique d'analyse de régression (Cohen & Cohen, 1975). Avec le modèle de régression multiple hiérarchique on a introduit, par étapes séparées, chaque variable indépendante ou bloc de variables indépendantes dans l'équation. Cette procédure nous a permis de déterminer l'augmentation du R^2 (variance expliquée) pour chaque variable ou bloc de variables au moment où elle(s) était(en)t ajoutée(s) à l'équation. De plus, on a pu évaluer la signification de l'augmentation dans le R^2 lors de l'addition de chaque variable ou bloc de variables dans l'équation. La contribution unique de cette variable ou bloc de variables a pu être déterminée, et ce, compte tenu de l'effet des variables introduites précédemment dans l'équation. Si l'augmentation dans le R^2 pour un bloc de variables donné était significatif, un examen du coefficient de régression partiel standardisé (bêta) pour chaque variable prédictrice de ce bloc nous permettait de déterminer quelle-s variable-s contribuent à cette augmentation significative de la variance expliquée⁹.

Toutes les analyses ont été effectuées avec le programme SPSS^x REGRESSION. Les tableaux qui décrivent les analyses pour les hypothèses présentent la valeur du coefficient bêta (β) pour chaque variable indépendante dans les blocs, ainsi que le R , le R^2 , les changements dans le R^2 (ΔR^2), les F de ces changements (ΔF) et les degrés de liberté (dl), et ce, pour chaque bloc de variables indépendantes.

⁹ Lorsqu'il y avait deux β (coefficient bêta) ou plus dans un bloc de variables, nous avons testé la signification statistique de chaque β . Pour ce faire, nous nous sommes basés sur l'adaptation de Cohen et Cohen (1975, p.162-165) du test t protégé pour la régression multiple (cf. Games, 1971). Ainsi, dans un premier temps, chaque bloc de variables a été testé dans le but de savoir si, selon le ΔF approprié, il contribuait de façon significative ($p < .05$) à la prédiction de la variable dépendante. Si le ΔF était significatif, chaque β du bloc était alors testé individuellement ($p < .05$) selon un test t standard. D'autre part, si le ΔF pour un bloc donné n'était pas significatif, chaque β de ce bloc était considéré comme non-significatif.

Dans les tableaux que nous présentons pour chaque analyse, lorsqu'un bloc de variables n'était pas significatif, nous avons signalé d'une croix (+) les β qui possédaient un coefficient t de 1.96 ou plus. Cette procédure avait pour but d'indiquer qu'une telle variable, même si elle était considérée comme non-significative dans nos analyses, aurait pu être significative au plan statistique ($p < .05$) si elle avait été ajoutée à l'équation en tant que variable unique plutôt que comme un membre d'un bloc non-significatif. De cette façon, nous avons pu identifier des variables qui, même si elles ne sont pas significatives dans cette recherche, pourraient être étudiées dans des recherches ultérieures.

Ordre des variables dans l'équation. L'ordre selon lequel on a introduit les variables indépendantes dans l'équation de régression, a été déterminé à l'avance par le chercheur, et ce, en fonction de considérations d'ordre théorique. Certaines variables ont été introduites en bloc parce qu'au plan conceptuel, elles étaient reliées. Pour les hypothèses transversales, les trois premiers blocs à être introduits dans l'équation correspondaient à des caractéristiques personnelles que nous avons jugé important d'intégrer afin de contrôler initialement pour leurs effets possibles sur la variable dépendante¹⁰. Dans le premier bloc (Bloc 1), nous avons donc introduit, quatre variables démographiques (âge, statut marital, éducation et la durée de l'emploi actuel). Dans les analyses où les hommes étaient ajoutés à l'échantillon, nous avons ajouté la variable "sexe" dans le bloc de variables démographiques. Dans un deuxième temps, nous avons introduit les ressources personnelles (Bloc 2) afin de contrôler l'influence possible qu'elles peuvent avoir sur le processus de coping (Lazarus & Folkman, 1984; Folkman et al., 1986). Troisièmement, nous avons introduit les concepts de Holland (consistance, différenciation et identité vocationnelle) qui correspondent, eux-aussi, à des variables de personnalité. Les concepts de Holland ont été introduits dans un même bloc car il n'y a pas de base *a priori* en ce qui touche un ordre quelconque.

Étant donné que, selon notre modèle de recherche (voir figure 4), les concepts de Holland (consistance, différenciation et identité vocationnelle) peuvent prédire la congruence, nous avons introduit la congruence dans l'équation comme quatrième bloc. Puisque les conflits de rôles ont une influence possible sur le stress au travail (Holahan & Gilbert, 1979; Greenglass, 1990), nous avons introduit, dans un cinquième temps, la variable "conflits de rôles" suivi de la variable de stress au travail (bloc 6). Finalement, les trois stratégies de coping (engagement, désengagement et gestion des symptômes) ont été introduites en tant que bloc car, comme pour les concepts de Holland, il n'y a pas de base *a priori* en ce qui touche

¹⁰ Pour ce qui est des analyses longitudinales, la seule différence a été que nous avons entré, dans un premier bloc, la variable de "outcome" (soit le stress au travail ou une des échelles de santé mentale) mesurée à *temps 1*, afin de contrôler pour le niveau initial de stress au travail (hypothèse 2) ou de santé mentale (hypothèses 4a et 4b).

un ordre quelconque. La seule exception à la procédure que nous venons de décrire s'est produite dans l'équation où le stress au travail était la variable dépendante (hypothèse 2). Les conflits de rôles ont été introduits dans l'équation avant la congruence. Dans cette analyse, c'était la congruence que nous voulions évaluer quant à son pouvoir de prédiction sur le stress au travail. Toutefois, nous avons cru important de contrôler l'influence des conflits de rôles sur le stress au travail.

Cas extrêmes. Pour chacune des régressions hiérarchiques, des analyses ont été effectuées afin de vérifier la présence de cas extrêmes. Pour certaines régressions, en utilisant la mesure de distance de Mahalanobis, quelques cas extrêmes ont été détectés. Cependant, selon Stevens (1986), les cas extrêmes identifiés par la mesure de distance de Mahalanobis n'ont pas d'influence sur la régression lorsque le calcul de la distance de Cook est dans la limite normale. Ainsi, aucune transformation n'a été effectuée car dans toutes nos analyses de régression, la mesure de distance de Cook était normale.

Hypothèse 1: Prédiction de la Congruence.

La première analyse de régression hiérarchique¹¹ avait pour but de déterminer les variables qui pouvaient prédire la congruence. Plus spécifiquement, nous voulions déterminer si la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle permettaient de prédire la congruence lorsque les différences au plan des variables démographiques et des ressources personnelles étaient contrôlées de façon statistique.

Pour le groupe de femmes seulement ($n=150$) on constate que les concepts de Holland en tant que groupe (bloc 3) n'ont pas amélioré le R^2 de façon

¹¹ Pour les différentes hypothèses, on remarquera que le nombre de sujets va varier d'une analyse à l'autre. Ceci s'explique par le fait que nous avons conservé les sujets qui n'avaient pas répondu à tous les questionnaires, et ce, afin d'analyser les résultats à partir du plus grand nombre de sujets possibles. Les analyses de régression ont donc été effectuées avec l'option de substituer les variables indépendantes par la moyenne (mean substitution).

significative (voir tableau 8). Toutefois, quand on tient compte de la différenciation, on remarque que la non-signification du bloc semble avoir dilué l'impact de cette variable. Ainsi, même si le bloc de variables n'était pas significativement relié à la congruence et qu'on ne peut pas parler de signification statistique pour les bêta lorsque le bloc n'est pas significatif (voir note #9 en bas de la page 88), on constate que si l'on avait introduit la différenciation seule dans un bloc, elle aurait permis de prédire que plus une personne était différenciée, plus elle était portée à être congruente.

On a observé un phénomène similaire lorsque nous avons introduit précédemment les variables démographiques dans l'équation (bloc 1). L'entrée de ce bloc n'a pas permis une augmentation significative dans le R^2 . Donc, les variables démographiques n'ont rien ajouté à la prédiction de la congruence. Toutefois, on remarque que le coefficient bêta pour la variable "éducation" est significatif ce qui veut dire que si l'on avait introduit seulement cette variable, elle aurait permis de prédire, pour cet échantillon, que plus le sujet était éduqué, moins il était congruent.

Dans cette équation, le seul bloc de variables qui a été significativement relié à la congruence a été les ressources personnelles (bloc 2). Il semble que la variable "désirabilité de maîtrise" explique en grande partie l'augmentation significative du R^2 . Donc, plus une personne trouvait que le fait d'avoir un contrôle sur les événements était important, moins elle était congruente.

Le tableau 9 décrit l'analyse de l'hypothèse 1 en utilisant les femmes et les hommes. On remarque que les résultats de cette analyse sont sensiblement les mêmes que ceux où l'on a considéré uniquement l'échantillon de femmes.

Tableau 8
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 1 : Prédiction de la Congruence à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1.
(Femmes Seulement; n= 150).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Âge	-.16					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	.09					
	Éducation	-.17†					
	Durée à l'emploi actuel	.08	.23	.05	.05	1.96	(4, 145)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.03					
	Désirabilité de maîtrise	-.20*	.30*	.09	.04*	3.32*	(2, 143)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.02					
	Différenciation	.19†					
	Identité vocationnelle	.11	.36*	.13	.04	2.34	(3, 140)
	Équation totale						
	R ² =	.13					
	F (9, 140)=	2.46*					
	Moyenne de la variable dépendante=	12.85					
	Écart type=	8.04					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 9
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 1: Prédiction de la Congruence à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 162).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	-.06					
	Âge	-.18					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	-.12					
	Éducation	-.18†					
	Durée à l'emploi actuel	.08	.25	.07	.07	2.15	(5, 156)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	.05					
	Désirabilité de maîtrise	-.18*	.31*	.10	.04*	3.18*	(2, 154)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	.02					
	Différenciation	.19†					
	Identité vocationnelle	.09	.38*	.15	.04	2.64	(3, 151)

Équation totale $R^2 = .14$

$F(10, 151) = 2.59^{**}$

Moyenne de la variable dépendante = 12.69

Écart type = 8.07

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$ ** $p < .01$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail

Dans le cas de l'hypothèse 2, l'analyse de régression avait pour but de déterminer les variables qui pouvaient prédire le stress au travail. Plus spécifiquement, nous voulions connaître la valeur prédictrice de la congruence sur le stress au travail après avoir contrôlé les variables démographiques, les ressources personnelles, les concepts de Holland et les conflits de rôles. Les analyses ont été effectuées de façon transversale *et* longitudinale.

Analyse transversale. Au tableau 10 on a présenté l'analyse transversale de la prédiction du stress au travail à *Temps 1*, et ce, pour le groupe de femmes ($n=150$). On remarque que, dans ce cas, la congruence n'a rien ajouté à la prédiction du stress au travail.

Cependant, l'entrée des ressources personnelles dans l'équation (bloc 2) a permis une augmentation significative dans le R^2 . Il semble que la "maîtrise personnelle" a été fortement à la base de cette signification. Ainsi, les personnes qui sentaient qu'elles avaient un contrôle sur les événements, étaient moins stressées. De la même manière, le troisième bloc a permis une augmentation significative dans le R^2 . Les concepts de Holland, et principalement le concept d'identité vocationnelle, ont pu prédire le stress au travail à *Temps 1*. Plus précisément, ces résultats nous permettent de croire que l'individu qui est porté à avoir une forte identité vocationnelle semble être moins stressé.

Au tableau 11, on a présenté la même analyse mais, cette fois-ci, pour le groupe combiné de femmes et d'hommes. Bien que les résultats aient été sensiblement les mêmes que pour le groupe de femmes seulement, on a observé que les variables démographiques en tant que groupe apportaient un changement significatif dans la prédiction du stress au travail. Si on tient compte de l'ensemble des variables démographiques, seulement l'âge a ressorti de façon significative. Les sujets plus âgés étaient donc moins stressés au travail.

Tableau 10

Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulement; $n = 150$).

Bloc	Variables	β	R	R^2	ΔR^2	ΔF	dl
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Âge	-.14					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	.01					
	Education	.12					
	Durée à l'emploi actuel	.15	.22	.05	.05	1.81	(4, 145)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.30**					
	Désirabilité de maîtrise	.04	.36*	.13	.08*	6.46*	(2, 143)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	.13					
	Différenciation	-.10					
	Identité vocationnelle	-.31**	.48**	.23	.10**	6.02	(3, 140)
4	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.07	.48**	.23	.00	.64	(1, 139)
5	<u>CONGRUENCE</u>	.08	.49**	.24	.01	.32	(1, 138)
<u>Équation totale</u>		$R^2 = .24$					
		$F(11, 138) = 3.86^*$					
		Moyenne de la variable dépendante = 103.05					
		Écart type = 20.41					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .01$

** $p < .001$

Tableau 11
Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 150).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	dl
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	.06					
	Âge	-.21*					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	.01					
	Éducation	.15					
	Durée à l'emploi actuel	.15	.28*	.08	.08*	2.85*	(5, 158)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.32***					
	Désirabilité de maîtrise	.07	.42***	.18	.10***	9.01**	(2, 156)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	.09					
	Différenciation	-.02					
	Identité vocationnelle	-.27***	.50***	.25	.07**	4.77**	(3, 153)
4	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.09	.50***	.25	.00	1.20	(1, 152)
5	<u>CONGRUENCE</u>	.07	.51***	.25	.00	.93	(1, 151)
<u>Équation totale</u>		R ² = .25					
		F (12, 151)= .4.39***					
		Moyenne de la variable dépendante= 103.48					
		Écart type= 20.99					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

** p < .01

*** p < .001

Analyse longitudinale. Au tableau 12, on retrouve les résultats de l'analyse longitudinale qui avait pour but de prédire le stress au travail à *Temps 2*, et ce, pour le groupe de femmes seulement. Si on fait une comparaison entre les analyses transversales et les analyses longitudinales, on constate certaines similarités. Comme dans le cas des analyses transversales, la congruence n'était pas reliée de façon significative au stress au travail. De plus, la relation entre les ressources personnelles et le stress au travail a été la même pour les deux types d'analyse, c'est-à-dire que la maîtrise personnelle a été reliée de façon significative avec le stress au travail.

Dans les analyses longitudinales, le premier bloc de variables à être intégré dans l'équation correspondait au résultats de la variable dépendante à *Temps 1* (voir note #10 en bas de la page 89). Étant donné une forte corrélation entre le stress au travail à *Temps 1* et le stress au travail à *Temps 2*, on a constaté dans l'analyse longitudinale que le stress au travail à *Temps 1* prédisait de façon significative le stress au travail à *Temps 2*.

Finalement, lorsque l'on a introduit les variables démographiques dans l'équation (bloc 2), on n'a observé aucun changement significatif dans la prédiction du stress au travail. Notons cependant que si l'on avait introduit le "statut marital" en tant que variable individuelle, nous aurions pu établir que les personnes qui vivent en couple sont portées à ressentir davantage de stress au travail à *Temps 2*.

Le tableau 13 décrit l'analyse longitudinale de la prédiction du stress au travail à *Temps 2*, et ce, pour le groupe combiné de femmes et d'hommes. On remarque que les résultats sont relativement les mêmes que pour le groupe de femmes seulement. La seule différence correspond à la variable "désirabilité de maîtrise" qui, étant à la limite de la signification statistique pour le groupe de femmes seulement, est devenue significative pour le groupe combiné de femmes et d'hommes. Ainsi, plus une personne trouvait important d'avoir du contrôle sur les événements de sa vie, plus elle était stressée.

Tableau 12
Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à Temps 2, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1, et en Contrôlant pour le Stress au Travail à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 122).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	STRESS AU TRAVAIL (T1)	.72***	.72***	.51	.51***	126.30***	(1, 120)
2	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Âge	-.00					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	.14†					
	Éducation	.10					
	Durée à l'emploi actuel	.01	.73***	.54	.03	1.55	(4, 116)
3	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.16**					
	Désirabilité de maîtrise	.12	.75***	.57	.03*	4.03*	(2, 114)
4	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.09					
	Différenciation	.02	.76***	.58	.01	.73	(3, 111)
	Identité vocationnelle	.03					
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.03	.76***	.58	.00	.16	(1, 110)
6	<u>CONGRUENCE</u>	-.03	.76***	.58	.00	.21	(1, 109)
Équation totale		R ² = .58; F (12, 109)= 12.43***					
		Moyenne de la variable dépendante= 102.84; Écart-type= 18.79.					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 13

Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 2: Prédiction du Stress au Travail à Temps 2, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1, et en Contrôlant pour le Stress au Travail à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; $n=132$).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>STRESS AU TRAVAIL (T1)</u>	.74**	.74**	.55	.55**	161.98**	(1, 130)
2	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	.06					
	Age	-.00					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	.12†					
	Éducation	.11					
	Durée à l'emploi actuel	.02	.76**	.58	.03	1.69	(5, 125)
3	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.15*					
	Désirabilité de maîtrise	.12*	.78**	.61	.03*	4.74*	(2, 123)
4	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.09					
	Différenciation	.02					
	Identité vocationnelle	.01	.79**	.62	.01	.83	(3, 120)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.02	.79**	.62	.00	.14	(1, 119)
6	<u>CONGRUENCE</u>	-.04	.79**	.62	.00	.45	(1, 118)
<u>Équation totale</u>		$R^2= .62$; $F(13, 118)= 114.97^{**}$					
		Moyenne de la variable dépendante= 102.94; Écart type= 29.36					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$ ** $p < .001$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Hypothèse 3a: Prédiction du Désengagement

La prochaine analyse de régression avait pour but de savoir si l'incongruence permettait de prédire qu'une personne utiliserait davantage les stratégies de coping basées sur le désengagement. Nous avons contrôlé les différences au plan des variables démographiques, des ressources personnelles et des concepts de consistance, de différenciation et d'identité vocationnelle.

Les résultats de cette analyse démontrent que le désengagement ne peut être prédit sur le critère qu'une personne soit congruente ou non (voir tableau 14). Toutefois, les ressources personnelles (bloc 2) ont permis une augmentation significative dans le R^2 lors de la prédiction du désengagement. Il semble que la variable "maîtrise personnelle" expliquait en grande partie ce degré de signification. Les personnes qui sentaient qu'elles avaient un contrôle sur leur vie utilisaient donc moins de stratégies de coping basées sur le désengagement. Bien qu'aucun autre bloc de variables n'ait été relié de façon significative avec le stress au travail, on constate que si l'on avait introduit l'identité vocationnelle individuellement dans l'équation, on aurait découvert que les personnes qui avaient une forte identité vocationnelle utilisaient moins le désengagement.

Le tableau 15 décrit l'analyse de l'hypothèse 3a en utilisant les hommes et les femmes en tant que groupe. On remarque que les résultats de cette analyse sont sensiblement les mêmes que ceux où l'on considère uniquement l'échantillon de femmes. La seule différence notable concerne l'ajout de la variable sexe dans le bloc de variables démographiques, qui a permis de découvrir que les hommes se désengageaient davantage au travail. Toutefois, il est important de mentionner qu'on ne peut pas réellement interpréter ce résultat, car les variables démographiques en tant que bloc n'ont rien ajouté à la prédiction du désengagement.

Tableau 14
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3a: Prédiction des Stratégies de Coping "Désengagement" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 139).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Âge	-.13					
	Statut marital	.00					
	Éducation	-.03					
	Durée à l'emploi actuel	.07	.13	.02	.02	.59	(4, 134)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.22*					
	Désirabilité de maîtrise	.02	.25	.06	.04*	3.11*	(2, 132)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.02					
	Différenciation	-.04					
	Identité vocationnelle	-.21†	.31	.10	.04	1.91	(3, 129)
4	<u>CONGRUENCE</u>						
		.09	.33	.11	.01	.96	(1, 128)
<u>Équation totale</u>		R ² = .11					
		F (10, 128)= 1.55					
		Moyenne de la variable dépendante= 30.91					
		Écart type= 18.34					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 15
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3a: Prédiction des Stratégies de Coping "Désengagement" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 152).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES						
	Sexe	.19†					
	Âge	-.14					
	Statut marital	-.01					
	Éducation	.00					
	Durée à l'emploi actuel	.08	.24	.06	.06	1.79	(5, 146)
2	RESSOURCES PERSONNELLES						
	Maîtrise personnelle	-.22*	.32*	.11	.04*	3.81*	(2, 144)
	Désirabilité de maîtrise	.01					
3	CONCEPTS DE HOLLAND						
	Consistance	-.03					
	Différenciation	-.06					
	Identité vocationnelle	-.21†	.39**	.15	.04	2.43	(3, 141)
4	CONGRUENCE						
		.08	.39**	.15	.00	.86	(1, 140)
Équation totale		R ² = .15					
		F (11, 140)= 2.32*					
		Moyenne de la variable dépendante=	32.05				
		Écart-type=	18.80				

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$ ** $p < .01$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Hypothèse 3b: Prédiction des Trois Sortes de Stratégies de Coping

L'hypothèse 3b a été formulée dans le but de prédire les différents styles de coping (engagement, désengagement et gestion des symptômes) à partir du stress au travail, et ce, lorsqu'on contrôle les variables démographiques, les ressources personnelles, les concepts de Holland, la congruence et les conflits de rôles.

Les tableaux 16 à 21 décrivent les résultats obtenus. Pour le groupe de femmes, on peut observer que notre hypothèse a été confirmée et que le stress au travail a prédit les 3 styles de coping (voir tableaux 16, 18, et 20). Ainsi, dans notre échantillon, plus une femme vivait du stress au travail, plus elle était portée à utiliser des stratégies de coping basées sur l'engagement, le désengagement et la gestion des symptômes. Lorsqu'on a ajouté les hommes dans l'échantillon, seulement l'engagement et le désengagement ont pu être prédits à partir du stress que le sujet vivait au travail (voir tableaux 17, 19, et 21). On peut analyser en détail les résultats obtenus pour chacune des stratégies de coping.

Engagement et Désengagement. On note que pour la prédiction de l'engagement, seulement le stress au travail (bloc 6) a apporté un changement significatif dans le R^2 chez les femmes (voir tableau 16). On a observé des résultats semblables lorsque l'on a intégré les hommes dans l'échantillon. Les résultats présentés au tableau 17 démontrent cependant que, pour le groupe combiné de femmes et d'hommes, la maîtrise personnelle aurait eu une certaine valeur prédictive sur l'engagement si elle avait été introduite comme variable unique dans l'équation.

Les résultats obtenus lorsqu'on a essayé de prédire le désengagement sont présentés aux tableaux 18 et 19. Comme c'est le cas pour l'engagement, on voit que plus une personne était stressée, plus elle utilisait le désengagement. Nous n'élaborerons pas ici sur l'influence des autres blocs de variables pour la prédiction du désengagement car on l'a déjà fait lors de la description des résultats de l'hypothèse 3a.

Gestion des symptômes Les résultats obtenus lorsqu'on a essayé de prédire la gestion des symptômes sont présentés aux tableaux 20 et 21. Pour les femmes seulement, on remarque qu'aucun bloc de variables, à l'exception du bloc "stress au travail", n'a permis un changement significatif dans le R^2 . D'autre part, les résultats présentés au tableau 19 suggèrent que pour le groupe combiné de femmes et d'hommes, aucun bloc de variables n'a permis de prédire qu'une personne utiliserait davantage de stratégies de gestion des symptômes. On peut toutefois dire, avec précaution, que la variable "identité vocationnelle" aurait été significative si elle avait constitué un bloc en elle-même.

Tableau 16
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction des Stratégies de Coping "Engagement" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 139).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	dl
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Age	-.00					
	Statut marital (0=vit seule; 1= vit avec partenaire)	-.02					
	Éducation	-.01					
	Durée à l'emploi actuel	.03	.04	.00	.00	.05	(4, 134)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	.17					
	Désirabilité de maîtrise	.03	.18	.03	.03	2.15	(2, 132)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Constance	-.08					
	Différenciation	.10					
	Identité vocationnelle	.03	.22	.04	.02	.69	(3, 129)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.02	.22	.05	.00	.05	(1, 128)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	-.05	.23	.05	.00	.28	(1, 127)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.23*	.30	.09	.04*	5.76*	(1, 126)
Équation totale		R ² = .09; F (12, 126)= 1.07 Moyenne de la variable dépendante= 55.77; Écart type= 21.46					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

Tableau 17
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction des Stratégies de Coping "Engagement" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 152).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	-.07					
	Age	.05					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	-.03					
	Éducation	.00					
	Durée à l'emploi actuel	.03	.10	.01	.01	.27	(5, 146)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	.20†					
	Désirabilité de maîtrise	.06	.22	.04	.04	2.95	(2, 144)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.11					
	Différenciation	.08					
	Identité vocationnelle	.03	.25	.06	.02	.84	(3, 141)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.02	.25	.07	.00	.05	(1, 140)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	-.05	.26	.07	.00	.28	(1, 139)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.20*	.31	.09	.03*	4.68*	(1, 138)
Équation totale		R ² = .09; F (13, 138)= 1.15					
		Moyenne de la variable dépendante= 55.34; Écart type= 21.31					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$

† $p < .05$ (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 18
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction des Stratégies de Coping "Désengagement" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulemeni; n= 139).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	dl
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Age	-.13					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	.00					
	Éducation	-.03					
	Durée à l'emploi actuel	.07	.13	.02	.02	.59	(4, 134)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.22*					
	Désirabilité de maîtrise	.02	.25	.06	.04*	3.11	(2, 132)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.02					
	Différenciation	-.04					
	Identité vocationnelle	-.20†	.31	.10	.04	1.91	(3, 129)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.09	.33	.11	.01	.96	(1, 128)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.08	.34	.11	.00	.63	(1, 127)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.24*	.38*	.16	.05*	6.80*	(1, 126)
Équation totale		R ² = .16; F (12, 126)= 1.97*					
		Moyenne de la variable dépendante= 30.91; Écart type= 18.33					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 19
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction des Stratégies de Coping "Désengagement" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 152).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	.19†					
	Âge	-.14					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	-.01					
	Éducation	.00					
	Durée à l'emploi actuel	.08	.24	.06	.06	1.79	(5, 146)
2	RESSOURCES PERSONNELLES						
	Maîtrise personnelle	-.22*	.32	.11	.04*	3.81*	(2, 144)
	Désirabilité de maîtrise	.01					
3	CONCEPTS DE HOLLAND						
	Consistance	-.03					
	Différenciation	-.06	.39	.15	.04	2.43	(3, 141)
	Identité vocationnelle	-.21†					
4	CONGRUENCE	.08	.39	.15	.01	.86	(1, 140)
5	CONFLITS DE RÔLES	.07	.40	.16	.00	.55	(1, 139)
6	STRESS AU TRAVAIL	.20*	.44	.19	.03*	5.52*	(1, 138)
Équation totale		R ² = .19; F (13, 138)= 2.49**					
		Moyenne de la variable dépendante=	32.05;	Écart type=	18.80		

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

** p < .01

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 20
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction des Stratégies de Coping "Gestion des Symptômes" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 139).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	dl
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Age	.02					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	-.09					
	Éducation	.09					
	Durée à l'emploi actuel	.11	.17	.03	.03	.97	(4, 134)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.15					
	Désirabilité de maîtrise	.09	.23	.05	.03	1.82	(2, 132)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	.07					
	Différenciation	.08					
	Identité vocationnelle	-.16	.30	.09	.04	1.73	(3, 129)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.00	.30	.09	.00	.00	(1, 128)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.14	.32	.11	.02	2.16	(1, 127)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.21*	.37	.14	.03*	4.99*	(1, 126)
<u>Équation totale</u>		R ² = .14; F (12, 126)= 1.71 Moyenne de la variable dépendante= 7.69; Écart type= 7.11					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

Tableau 21
Régression Multiple Hiérarchique pour l'Hypothèse 3b: Prédiction des Stratégies de Coping "Gestion des Symptômes" Mesurées à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 152).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	dl
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	.10					
	Âge	.07					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	.08					
	Éducation	.14					
	Durée à l'emploi actuel	.14	.25	.06	.06	1.90	(5, 146)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.14	.29	.09	.03	2.01	(2, 144)
	Désirabilité de maîtrise	.09					
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	.03					
	Différenciation	.05	.34	.12	.03	1.60	(3, 141)
	Identité vocationnelle	-.17†	.34	.12	.00	.09	(1, 140)
4	<u>CONGRUENCE</u>	-.02	.36	.13	.01	1.52	(1, 139)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.11	.38	.14	.02	2.43	(1, 138)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.14					
Équation totale		R ² = .14; F (13, 138)= 1.76					
		Moyenne de la variable dépendante= 7.97; Écart type= 7.46					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique

La prochaine analyse de régression avait pour but de déterminer si les stratégies de coping avaient un impact significatif sur l'ajustement psychologique. Plus spécifiquement, l'hypothèse 4a de notre étude se rapportait à la prédiction de la détresse psychologique à partir des stratégies de coping. Nous avons contrôlé les variables démographiques, les ressources personnelles, les concepts de Holland, la congruence, les conflits de rôles et le stress au travail. Les analyses ont été effectuées de façon transversale et longitudinale.

Analyses transversales. Le tableau 22 présente l'analyse transversale de l'hypothèse 4a, c'est-à-dire la prédiction de la détresse psychologique à *Temps 1*, pour le groupe de femmes ($n=150$). Le premier bloc intégré dans l'équation n'a rien ajouté à la prédiction de la détresse psychologique à *Temps 1*. Toutefois, lorsqu'on a introduit les variables de ressources personnelles, on a observé une augmentation significative dans le R^2 . Le coefficient bêta de la variable "maîtrise personnelle" nous permet de dire que plus une personne sentait qu'elle avait un contrôle sur les événements de sa vie, moins elle était en détresse psychologique.

Lorsqu'on a introduit le troisième bloc de variable dans l'équation, c'est-à-dire les concepts de Holland, on a obtenu une fois de plus un changement significatif dans le R^2 . Il semble que l'identité vocationnelle ait été fortement responsable de la signification du bloc. Ainsi, plus une personne avait une forte identité vocationnelle, moins elle était en détresse psychologique. L'entrée successive des blocs 4 (congruence) et 5 (conflits de rôles) n'ont pas apporté de changement significatif. Cependant, l'ajout du sixième bloc a permis de découvrir que les gens plus stressés au travail étaient plus en détresse psychologique.

Finalement, l'entrée des stratégies de coping en tant que bloc, ont aussi entraîné un changement significatif dans le R^2 . On s'est rendu compte que c'est le désengagement qui était à l'origine de ce degré de signification. Les personnes plus désengagées étaient ainsi plus en détresse psychologique.

Le tableau 23 présente les résultats de l'analyse transversale pour le groupe combiné de femmes et d'hommes ($n=164$). On remarque que les résultats significatifs obtenus pour le groupe de femmes seulement se sont encore manifestés lorsque l'on a ajouté les 14 hommes dans l'échantillon. De plus, l'ajout de ces nouveaux sujets a permis à certains blocs de variables de devenir significatifs. Premièrement, on voit que lorsqu'on a introduit les variables démographiques dans l'équation (Bloc 1), on a pu observer un changement significatif dans la variance expliquée. Le β de la variable "sexe" suggère que les hommes de notre échantillon étaient plus en détresse psychologique. D'autre part, l'augmentation du nombre de sujets a permis à la variable "éducation" de devenir significative et ainsi fournir un pouvoir de prédiction sur la détresse psychologique. Ainsi, plus les gens de notre échantillon global étaient éduqués, plus ils étaient en détresse psychologique.

Analyses longitudinales. Les résultats des analyses longitudinales pour l'hypothèse 4a se retrouvent aux tableaux 24 et 25. On constate que seulement l'entrée du premier bloc de variables (détresse psychologique à *Temps 1*) a permis un changement significatif dans le R^2 . Aucun autre bloc de variables n'a pu prédire la détresse psychologique malgré les résultats obtenus lors des analyses transversales. Cependant, pour le groupe combiné de femmes et d'hommes, même si les stratégies de coping en tant que groupe n'amélioraient pas de façon significative le R^2 , on a observé qu'individuellement, l'engagement aurait pu prédire la détresse psychologique de façon longitudinale si l'on avait introduit seulement cette variable comme dernier bloc de l'équation. On aurait alors pu affirmer que les personnes qui utilisaient l'engagement étaient moins en détresse psychologique.

Tableau 22
Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à Temps 1 (T1), à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 150).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Age	-.01					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	-.09					
	Éducation	.15					
	Durée à l'emploi actuel	.12	.21	.05	.05	1.73	(4, 145)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.55*					
	Désirabilité de maîtrise	.08	.57*	.32	.28*	29.06*	(2, 143)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.08					
	Différenciation	.10					
	Identité vocationnelle	-.28*	.64*	.40	.08*	6.54*	(3, 140)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.08	.64*	.41	.01	1.23	(1, 139)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.12	.65*	.42	.01	2.97	(1, 138)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.25*	.68*	.47	.05*	11.94*	(1, 137)
7	<u>STRATÉGIES DE COPING</u>						
	Engagement	.11					
	Désengagement	.33*					
	Gestion des symptômes	.03	.77*	.59	.12*	12.75*	(3, 134)
Équation totale		R ² = .59; F (15, 134)= 12.68*					
		Moyenne de la variable dépendante= 55.34; Écart type= 10.69					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .001

Tableau 23
Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 164).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	.20**					
	Âge	-.09					
	Statut marital ¹ (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	-.11					
	Éducation	.17*					
	Durée à l'emploi actuel	.12	.34**	.11	.11**	4.01**	(5, 158)
2	<u>RESSOURCE PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.55***					
	Désirabilité de maîtrise	.09	.63***	.39	.28***	35.95***	(2, 156)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.06					
	Différenciation	.12					
	Identité vocationnelle	-.25***	.68***	.46	.07***	6.41***	(3, 153)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.08	.68***	.47	.01	1.76	(1, 152)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	.15*	.70***	.48	.01*	4.48*	(1, 151)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.23***	.72***	.52	.04***	11.96*	(1, 150)
7	<u>STRATÉGIES DE COPING</u>						
	Engagement	.09					
	Désengagement	.32***					
	Gestion des symptômes	-.03	.78***	.61	.09***	11.80***	(3, 47)
Équation totale		R ² = .61; F (16, 147)= 14.58***					
		Moyenne de la variable dépendante= 56.07; Écart type= 11.19					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

** p < .01

*** p < .001

Tableau 24

Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à Temps 2, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1, et en Contrôlant pour la Détresse Psychologique à Temps 1 (Femmes Seulement; $n=122$).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)</u>	.65*	.65*	.42	.42*	87.13*	(1, 120)
2	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Age	-.01					
	Statut marital (0= vit seule; 1= vit avec partenaire)	.06					
	Éducation	-.02					
	Durée à l'emploi actuel	.02	.65*	.43	.01	.22	(4, 116)
3	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	-.10					
	Désirabilité de maîtrise	-.08	.66*	.44	.01	1.67	(2, 114)
4	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.02					
	Différenciation	.03					
	Identité vocationnelle	-.09	.67*	.45	.01	.50	(3, 111)
5	<u>CONGRUENCE</u>	.03	.67*	.45	.00	.21	(1, 110)
6	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	-.05	.67*	.45	.00	.36	(1, 109)
7	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	.06	.67*	.45	.00	.63	(1, 108)
8	<u>STRATÉGIES DE COPING</u>						
	Engagement	-.13					
	Désengagement	.06					
	Gestion des symptômes	.12	.69*	.48	.03	1.72	(3, 105)
<u>Équation totale</u>		R ² = .48; F (16, 105)= 6.07*	Moyenne de la variable dépendante= 54.61; Écart type= 13.19				

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .001$

Tableau 25
Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4a: Prédiction de la Détresse Psychologique à Temps 2, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1, et en Contrôlant pour la Détresse Psychologique à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 132).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUES (T1)	.65*	.65*	.42	.42*	95.59*	(1, 130)
2	VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	.00					
	Âge	.00					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	.05					
	Éducation	-.02					
	Durée à l'emploi actuel	.02	.65*	.43	.01	.15	(5, 125)
3	RESSOURCES PERSONNELLES						
	Maîtrise personnelle	-.13	.67*	.45	.02	1.82	(2, 123)
	Désirabilité de maîtrise	-.06					
4	CONCEPTS DE HOLLAND						
	Constance	-.04					
	Différenciation	.07	.67*	.45	.00	.66	(3, 120)
	Identité vocationnelle	-.07					
5	CONGRUENCE	.03	.67*	.45	.00	.15	(1, 119)
6	CONFLITS DE RÔLES	-.05	.67*	.45	.00	.35	(1, 118)
7	STRESS AU TRAVAIL (T2)	.08	.68*	.46	.01	1.13	(1, 117)
8	STRATÉGIES DE COPING						
	Engagement	-.15†					
	Désengagement	.03	.70*	.49	.03	2.19	(3, 114)
	Gestion des symptômes	.15					
Équation totale		R ² = .49; F (17, 114)= 6.48*					
		Moyenne de la variable dépendante= 55.18; Écart type= 10.79					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .001

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail

La prochaine analyse de régression avait pour but de déterminer si les stratégies de coping ont un impact significatif sur la satisfaction au travail. Plus spécifiquement, l'hypothèse 4b de notre étude se rapportait à la prédiction de la satisfaction au travail à partir des stratégies de coping, et ce, lorsqu'il y avait eu un contrôle pour les variables démographiques, les ressources personnelles, les concepts de Holland, la congruence, les conflits de rôles et le stress au travail. Comme pour la prédiction de la détresse psychologique, les analyses ont été effectuées de façon transversale *et* longitudinale.

Analyses transversales. Le tableau 26 présente l'analyse transversale qui avait pour but de faire ressortir les variables indépendantes ayant un lien avec la satisfaction au travail à *Temps 1*, chez le groupe de femmes ($n=150$). Après l'entrée du premier bloc, on constate que les variables démographiques n'ont rien ajouté à la prédiction de la satisfaction au travail à *Temps 1*. Cependant, on aurait pu prédire que les gens plus éduqués étaient moins satisfaits au travail *si* on avait introduit individuellement la variable "éducation" en tant que bloc.

Dans un deuxième temps, les ressources personnelles ont été introduites dans l'équation (bloc 2). Comme pour le bloc 1, bien que l'entrée de ce bloc dans l'équation n'ait pas permis un changement significatif dans le R^2 , il appert que la maîtrise personnelle aurait jouer un rôle dans la prédiction de la satisfaction au travail si la désirabilité de maîtrise n'avait pas été incluse dans ce bloc. Il est possible que, dans une recherche ultérieure, il nous soit permis de prédire que les personnes qui disent avoir un contrôle sur les événements de leur vie soient plus satisfaites au travail.

L'entrée du troisième bloc, c'est-à-dire les concepts de Holland, dans l'équation n'a pas non plus permis un changement significatif dans la prédiction de la satisfaction au travail. Encore une fois, on remarque que le coefficient beta pour une des variables du bloc, dans ce cas-ci l'identité vocationnelle, a été significatif.

Ainsi, l'entrée individuelle de cette variable dans l'équation aurait permis de prédire que plus le sujet avait une forte identité vocationnelle, plus il était satisfait au travail. Quant au quatrième et cinquième blocs de variable, c'est-à-dire la congruence et les conflits de rôles, leurs insertions successives dans l'équation n'ont apporté aucun pouvoir prédicteur pour la satisfaction au travail.

Jusqu'à maintenant, aucun bloc de variables n'a été significatif. Toutefois, l'entrée du bloc 6 dans l'équation a contribué de façon significative à la prédiction de la satisfaction au travail à *Temps 1*. Ainsi, le coefficient beta de la variable "stress occupationnel" indique que, de manière transversale, plus le sujet était stressé, moins il était satisfait au travail.

Finalement, lorsqu'on a introduit les stratégies de coping dans l'équation en tant que bloc, on a constaté qu'elles n'ont pas apporté de changement significatif dans le R^2 . Par contre, le coefficient beta de la variable "engagement" indique que si nous avions introduit cette variable individuellement en tant que bloc, elle aurait permis de prédire la satisfaction au travail au sens où plus une personne utilisait l'engagement, plus elle était satisfaite au travail.

On a décrit, au tableau 27, l'analyse transversale de la prédiction de la satisfaction au travail pour le groupe combiné de femmes et d'hommes ($n=164$). Dans ce cas-ci, et contrairement au groupe de femmes seulement, les deux premiers blocs de variables, introduits par étapes séparées, ont apporté des changements significatifs dans le R^2 . En fait, on remarque que les personnes plus éduquées, sont moins satisfaites au travail. Pour ce qui est du bloc de variables "ressources personnelles", il semble que ce soit la variable "maîtrise personnelle" qui ait offert le meilleur pouvoir de prédiction pour la satisfaction au travail, dans le sens où plus une personne sentait qu'elle avait un contrôle sur les événements, plus elle était satisfaite au travail. Finalement, l'entrée des autres blocs de variables dans l'équation a permis d'obtenir des résultats qui correspondent relativement bien à ceux obtenus pour le groupe de femmes seulement (voir Tableau 26).

Analyses longitudinales. Dans l'analyse longitudinale pour le groupe de femmes seulement ($n=122$), on remarque que seulement l'entrée du bloc 1 (satisfaction au travail à *Temps 1*) a apporté un changement significatif dans le R^2 (voir tableau 28). Ainsi, la seule variable qui a prédit qu'une personne serait satisfaite à son travail à *Temps 2* a été de savoir si elle est satisfaite à *Temps 1*. Ces résultats indiquent donc que plus une personne était satisfaite au travail, plus elle était portée à l'être encore 6 mois après. On remarque cependant au bloc 2 (variables démographiques) que la variable "éducation" possédait un certain pouvoir de prédiction. En effet, si on avait introduit cette variable individuellement en tant que bloc, on aurait pu prédire que, dans cet échantillon, plus une personne était éduquée, plus elle était insatisfaite au travail. De plus, la variable de stress au travail (bloc 7) qui était fortement significative lors de l'analyse transversale s'est située à la limite de la signification dans ce cas-ci ($\Delta R^2=.02$, $p=.063$).

Finalement, au tableau 29 on retrouve les résultats de l'analyse longitudinale pour le groupe combiné de femmes et d'hommes ($n=132$). On remarque que, comme pour le groupe de femmes seulement, l'entrée du premier bloc de variables (satisfaction au travail à *Temps 1*) a entraîné un changement significatif dans le R^2 . Bien que pour les femmes seulement, on ait noté que le stress au travail ne faisait que tendre vers un pouvoir de signification, on remarque que l'ajout des hommes dans l'échantillon a permis que le stress au travail devienne une variable significativement reliée à la satisfaction au travail. Ainsi, pour le groupe combiné, les personnes plus stressées au travail étaient moins satisfaites de leur emploi.

Tableau 26
Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 150).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Age	.03					
	Statut marital	-.06					
	Éducation	-.22†					
	Durée à l'emploi actuel	-.10	.23	.05	.05	2.04	(4, 145)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	.19†					
	Désirabilité de maîtrise	-.03	.30*	.09	.04	2.77	(2, 143)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.06					
	Différenciation	-.02					
	Identité vocationnelle	.21†	.36*	.13	.04	2.24	(3, 140)
4	<u>CONGRUENCE</u>	-.00	.36*	.13	.00	.00	(1, 139)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	-.10	.37*	.14	.01	1.12	(1, 138)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	-.49**	.57**	.32	.18**	37.98	(1, 137)
7	<u>STRATÉGIES DE COPING</u>						
	Engagement	.18†					
	Désengagement	.08					
	Gestion des symptômes	-.12	.60**	.35	.03	2.24	(3, 134)
Équation totale		R²= .35; F (15, 134)= 4.96**					
		Moyenne de la variable dépendante= 73.30; Écart type= 15.28					

N.B.: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

** p < .001

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 27
Régression Multiple Hiérarchique Transversale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à Temps 1, à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 164).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>						
	Sexe (1= Femme 2= Homme)	.10					
	Âge	.06					
	Statut marital (0= vit seul 1= vit avec partenaire)	-.05					
	Education	-.22**					
	Durée à l'emploi actuel	-.10	.26*	.07	.07*	2.29*	(5, 158)
2	<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>						
	Maîtrise personnelle	.20*					
	Désirabilité de maîtrise	-.04	.32*	.11	.04*	3.23*	(2, 156)
3	<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>						
	Consistance	-.05					
	Différenciation	-.05					
	Identité vocationnelle	.19†	.37**	.14	.03	2.05	(3, 153)
4	<u>CONGRUENCE</u>	.00	.37*	.14	.00	.00	(1, 152)
5	<u>CONFLITS DE RÔLES</u>	-.10	.38*	.15	.01	1.38	(1, 151)
6	<u>STRESS AU TRAVAIL</u>	-.51***	.58***	.34	.19***	43.36***	(1, 150)
7	<u>STRATÉGIES DE COPING</u>						
	Engagement	.17†					
	Désengagement	.07					
	Gestion des symptômes	-.09	.60***	.36	.02	1.96	(3, 147)
Équation totale		R ² = .36; F (16, 147)= 5.25***					
		Moyenne de la variable dépendante= 73.70; Écart type= 15.01					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .05

** p < .01

*** p < .001

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 28
Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à Temps 2 (T2), à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1, et en Contrôlant pour la Satisfaction au Travail à Temps 1 (Femmes Seulement; n= 122).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)	.40*	.40*	.16	.16*	22.78*	(1, 120)
2	VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES						
	Age	-.01					
	Statut marital (0= vit seule 1= vit avec partenaire)	-.11					
	Éducation	-.18†					
	Durée à l'emploi actuel	-.02	.45*	.20	.04	1.44	(4, 116)
3	RESSOURCES PERSONNELLES						
	Maîtrise personnelle	.08					
	Désirabilité de maîtrise	-.10	.46*	.21	.01	.87	(2, 114)
4	CONCEPTS DE HOLLAND						
	Consistance	.10					
	Différenciation	.07					
	Identité vocationnelle	.07	.48*	.23	.02	1.00	(3, 111)
5	CONGRUENCE	-.14	.50*	.25	.02	2.81	(1, 110)
6	CONFLITS DE RÔLES	.08	.51*	.26	.01	.69	(1, 109)
7	STRESS AU TRAVAIL	-.18	.53*	.28	.02	3.51	(1, 108)
8	STRATÉGIES DE COPING						
	Engagement	-.08					
	Désengagement	.11					
	Gestion des symptômes	-.14	.55*	.31	.03	1.34	(3, 105)
Équation totale		R ² = .31; F (16, 105)= 2.89*					
		Moyenne de la variable dépendante= 74.66; Écart type= 13.19					

Note: "β" représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* p < .001

† p < .05 (voir la note #9 en bas de la page 88)

Tableau 29
Régression Multiple Hiérarchique Longitudinale pour l'Hypothèse 4b: Prédiction de la Satisfaction au Travail à Temps 2 (T2), à partir de Prédicteurs Mesurés à Temps 1, et en Contrôlant pour la Satisfaction au Travail à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés; n= 132).

Bloc	Variables	β	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df
1	SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)	.41***	.41***	.17	.17***	26.99***	(1, 130)
2	VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES						
	Sexe (1= Femme; 2= Homme)	-.05					
	Âge	-.00					
	Statut marital (0= vit seul; 1= vit avec partenaire)	-.12					
	Éducation	-.16					
	Durée à l'emploi actuel	-.02	.46***	.21	.04	1.17	(5, 125)
3	RESSOURCES PERSONNELLES						
	Maîtrise personnelle	.06					
	Désirabilité de maîtrise	-.08	.47***	.22	.01	.71	(2, 123)
4	CONCEPTS DE HOLLAND						
	Consistance	.12					
	Différenciation	.03					
	Identité vocationnelle	.04	.49***	.24	.02	1.03	(3, 120)
5	CONGRUENCE	-.13	.50***	.25	.01	2.41	(1, 119)
6	CONFLITS DE RÔLES	.10	.51***	.26	.01	1.14	(1, 118)
7	STRESS AU TRAVAIL	-.20*	.53***	.29	.03*	4.22*	(1, 117)
8	STRATÉGIES DE COPING						
	Engagement	-.07					
	Désengagement	.13					
	Gestion des symptômes	-.13	.56***	.31	.02	1.29	(3, 114)

Équation totale $R^2 = .28$; $F(17, 114) = 2.66^{**}$
Moyenne de la variable dépendante = 74.73; Écart type = 12.52

Note: " β " représente la valeur du coefficient bêta immédiatement après que le bloc de variables en question ait été introduit dans le modèle.

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Vérification des Questions de Recherche

Pour répondre aux questions de recherche, c'est-à-dire pour connaître le rôle modérateur de la consistance, de la différenciation et de l'identité vocationnelle sur les relations 1) incongruence-stress, 2) stress-coping, 3) coping-santé mentale, nous avons utilisé des analyses de régressions modérées¹².

Question de Recherche 1: Modération entre la congruence et le stress au travail.

Les résultats obtenus ont démontré que, pour notre échantillon, la différenciation, la consistance et l'identité vocationnelle n'avaient pas de rôle modérateur sur la relation congruence-stress au travail, que ce soit lors des analyses effectuées de façon transversale où celles effectuées de façon longitudinale. On retrouve au tableau 30, les résultats obtenus pour les femmes seulement, et au tableau 31, ceux des femmes et les hommes combinés.

¹² Une variable modératrice est une variable qui influence la relation entre deux autres variables. Par exemple, nous avons voulu entre autres vérifier si, chez des personnes hautement différenciées, un niveau donné d'incongruence provoquait moins de stress que ne ferait le même niveau d'incongruence chez des personnes peu différenciées. Pour détecter l'existence d'une modération, nous avons procédé de la façon suivante (cf. Cohen & Cohen, 1975, pp. 310-314): Dans la première étape, avec le stress comme variable dépendante (y), on a entré dans un modèle de régression hiérarchique, des variables de prédiction, entre autres la congruence (X1) et la différenciation (X2): $y = a(\text{constant}) + b_1X_1 + b_2X_2$. Dans la seconde étape, on a entré une variable multiplicative (X3), formée en multipliant la variable "congruence" par la variable "différenciation" ($X_3 = X_1 \cdot X_2$): $y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

Dans le modèle de régression modérée, si le R² de la deuxième équation devient significativement plus grand que le R² de la première équation, on peut alors conclure qu'effectivement, la différenciation modère la relation incongruence-stress. Si, par contre, la variable X3 n'ajoute rien de significatif au R², on peut conclure que la différenciation ne modère pas la relation incongruence-stress.

Tableau 30

Régression Modérée pour la Question de Recherche 1: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre la Congruence à Temps 1 et le Stress au Travail à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2) (Femmes Seulement).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Stress au Travail (T1) (n=150)	Congruence x Différenciation ^a	.006	1.11	.293
	Congruence x Consistance ^a	.004	0.68	.412
	Congruence x Identité vocationnelle ^a	.006	1.09	.300
Stress au Travail (T2) (n=122)	Congruence x Différenciation ^b	.004	1.47	.228
	Congruence x Consistance ^b	.001	0.61	.436
	Congruence x Identité vocationnelle ^b	.000	0.01	.922

^a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 2 au tableau 10.

^b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 2 au tableau 12.

Tableau 31

Régression Modérée pour la Question de Recherche 1: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre la Congruence à Temps 1 et le Stress au Travail à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2) (Femmes et Hommes Combinés).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Stress au Travail (T1) (n=164)	Congruence x Différenciation ^a	.001	0.26	.609
	Congruence x Consistance ^a	.000	0.18	.893
	Congruence x Identité vocationnelle ^a	.006	1.23	.270
Stress au Travail (T2) (n=132)	Congruence x Différenciation ^b	.004	1.47	.228
	Congruence x Consistance ^b	.001	0.61	.436
	Congruence x Identité vocationnelle ^b	.000	0.08	.927

^a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 2 au tableau 11.

^b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 2 au tableau 13.

Question de Recherche 2: Modération entre le Stress au Travail et les Stratégies de Coping

Les seuls résultats significatifs que nous avons trouvés dans ces analyses, sont le degré de différenciation et le degré de consistance du sujet qui ont tous les deux permis de modérer la relation entre le stress au travail et les stratégies de coping "engagement", et ce, pour le groupe de femmes (voir Tableau 32). Pour le groupe combiné de femmes et d'hommes (voir Tableau 33), seulement la différenciation modérait cette relation.

(le texte se continue à la page 128)

Tableau 32

Régression Modérée pour la Question de Recherche 2: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre le Stress au Travail à Temps 1 et les Différentes Stratégies de Coping à Temps 1 (Femmes Seulement).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Engagement	Stress x Différenciation ^a	.037	5.41	.022
	Stress x Consistance ^a	.027	3.89	.051
	Stress x Identité vocationnelle ^a	.007	1.06	.305
Désengagement	Stress x Différenciation ^b	.001	0.16	.688
	Stress x Consistance ^b	.004	0.69	.408
	Stress x Identité vocationnelle ^b	.000	0.00	.954
Gestion des symptômes	Stress x Différenciation ^c	.011	1.69	.197
	Stress x Consistance ^c	.001	0.18	.674
	Stress x Identité vocationnelle ^c	.008	1.29	.258

a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 16.

b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 18.

c Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 20.

Tableau 33

Régression Modérée pour la Question de Recherche 2: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre le Stress au Travail à Temps 1 et les Différentes Stratégies de Coping à Temps 1 (Femmes et Hommes Combinés).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Engagement	Stress x Différenciation ^a	.028	4.31	.040
	Stress x Consistance ^a	.012	1.89	.172
	Stress x Identité vocationnelle ^a	.001	1.00	.320
Désengagement	Stress x Différenciation ^b	.007	1.08	.299
	Stress x Consistance ^b	.000	0.07	.930
	Stress x Identité vocationnelle ^b	.000	0.14	.709
Gestion des symptômes	Stress x Différenciation ^c	.015	2.36	.127
	Stress x Consistance ^c	.000	0.02	.882
	Stress x Identité vocationnelle ^c	.006	1.00	.319

a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 17.

b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 19.

c Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 21.

Différenciation À partir des résultats significatifs obtenus, nous avons déterminé dans quel sens ces modérations se produisaient (voir Cohen et Cohen, 1975, pp. 313- 314). Dans un premier temps, nous avons testé le rôle modérateur de la différenciation sur la relation entre le stress au travail à *temps 1* et l'engagement. Pour établir les degrés de différenciation, nous avons déterminé que les gens plus différenciés étaient ceux dont le score sur la différenciation était d'un écart type (1 ET) plus élevé que la moyenne. Par ailleurs, les sujets faiblement différenciés étaient ceux dont le score sur la différenciation était de 1 ET plus bas que la moyenne. On a finalement identifié les individus dont le score sur la différenciation était dans la moyenne. Il est devenu clair que lorsque le stress augmentait, les gens différenciés favorisaient les stratégies d'engagement. Par contre, dans la même situation, les gens peu différenciés n'utilisaient pas plus l'engagement comme stratégie de coping (voir figure 16).

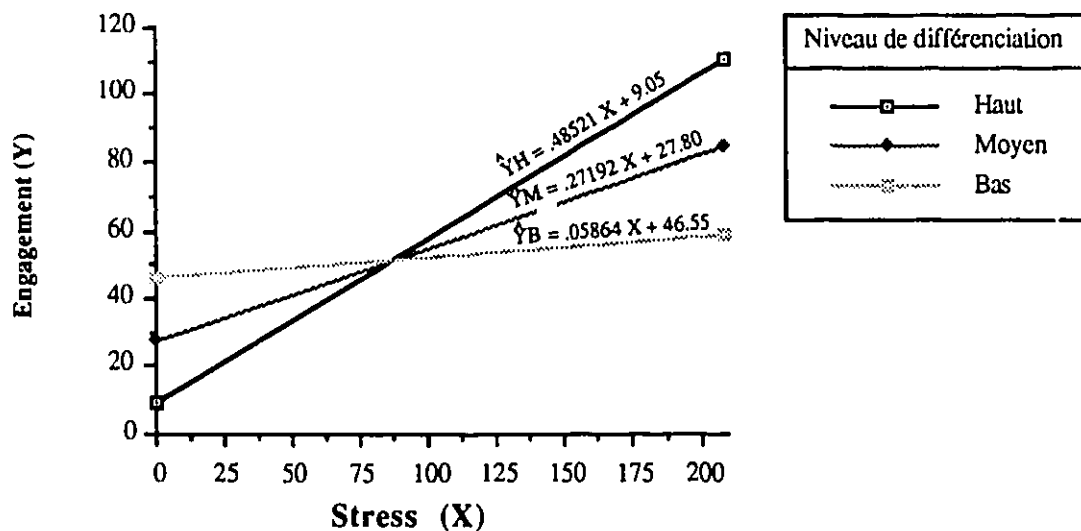


Figure 16 Les lignes de régression des niveaux de différenciation pour la modulation entre le stress au travail et l'engagement. (Femmes Seulement; $n = 150$)¹³

¹³ Pour les analyses de modulation, nous ne présentons que les figures basées sur les résultats obtenus par les femmes; seulement étant donné que celles pour les femmes et les hommes combinés sont très similaires.

Consistance. On a effectué le même genre de calcul afin de connaître dans quel sens la consistance modérait la relation entre le stress au travail à *temps* /et l'engagement. Dans ce cas-ci, les gens plus consistants étaient ceux dont le score sur la consistance était 1 ET plus élevé que la moyenne, alors que les moins consistants avaient obtenus un score de 1 ET plus bas que la moyenne. On peut voir sur la figure 17 que, comme dans le cas de la différenciation, plus les gens sont stressés, plus ils sont portés à utiliser des stratégies d'engagement s'ils présentent un profil de personnalité consistant.

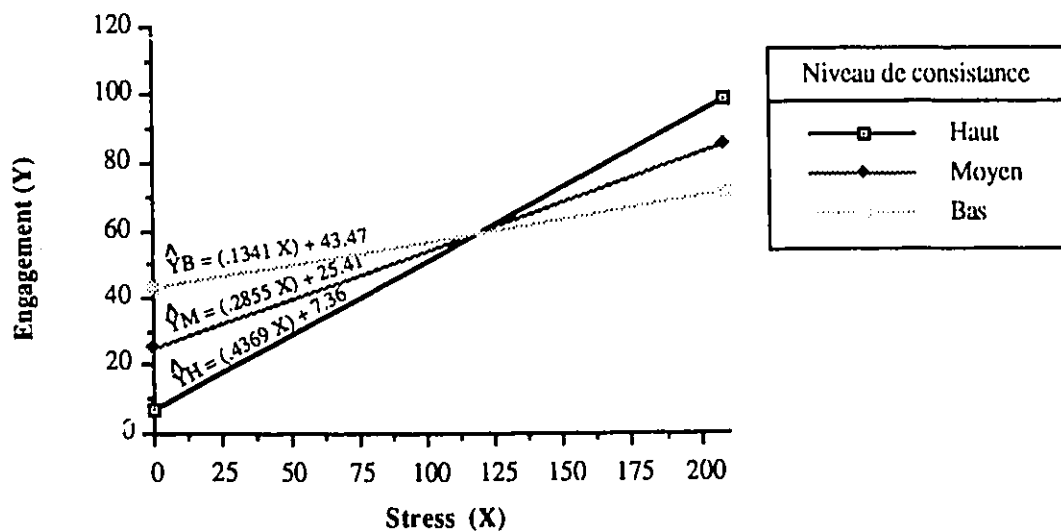


Figure 17 Les lignes de régression des niveaux de consistance pour la modération entre le stress au travail et l'engagement (Femmes Seulement; $n=150$)

Question de Recherche 3: Modération entre les Stratégies de Coping et les Mesures de Santé Mentale

Détresse psychologique. L'analyse de la question de recherche 3 nous a permis dans un premier temps, de découvrir que les concepts de consistance, différenciation et identité vocationnelle ne modéraient pas la relation entre les différentes stratégies de coping et la mesure d'ajustement psychologique. On remarque toutefois que, pour le groupe de femmes seulement (voir tableau 34), l'identité vocationnelle était proche d'un degré de signification statistique lors de la modération entre l'engagement et la détresse psychologique, et entre le désengagement et la détresse psychologique. On a retrouvé des résultats similaires chez les femmes et les hommes combinés, mais seulement pour la modération entre le désengagement et la détresse psychologique (voir tableau 35).

Satisfaction au travail. Dans ce cas-ci, on a découvert que la consistance modérait la relation entre l'engagement et la satisfaction au travail (*Temps 1*) pour l'échantillon de femmes seulement (voir tableau 36), ainsi que pour les femmes et les hommes combinés (voir tableau 37). On n'a pas trouvé de résultats significatifs pour la satisfaction au travail mesurée à *Temps 2*. Avec l'aide de la figure 18 présentée à la page suivante, on peut voir que la relation positive entre l'engagement et la satisfaction au travail à *Temps 1* est plus forte pour les gens présentant un profil de personnalité consistant.

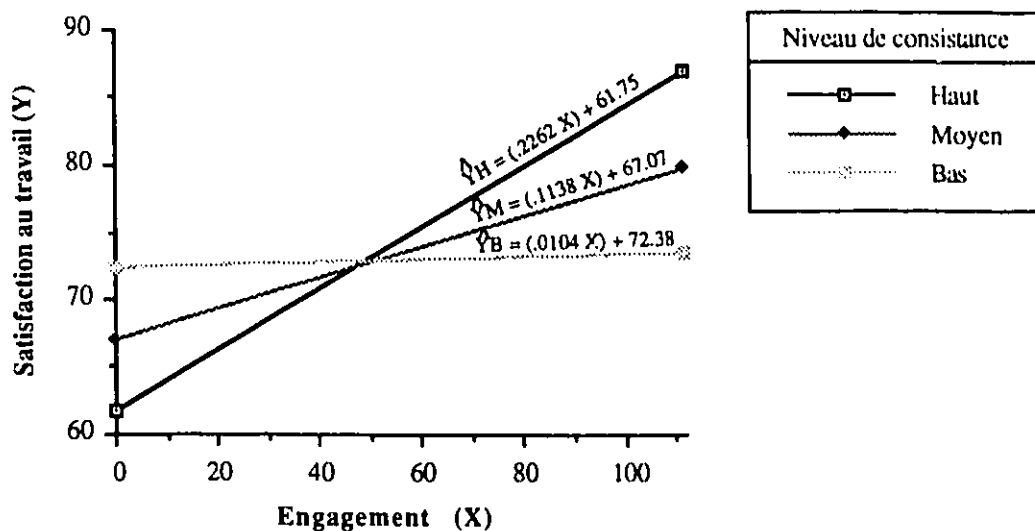


Figure 18 Les lignes de régression des niveaux de consistance pour la modulation entre l'engagement et la satisfaction au travail mesurés à *Temps 1* (Femmes Seulement; $n=150$).

Tableau 34

Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à Temps 1 et la Détresse Psychologique à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2) (Femmes Seulement).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Détresse Psychologique (T1) (n= 150)	Engagement x Différenciation ^a	.006	1.61	.206
	Engagement x Consistance ^a	.000	0.01	.915
	Engagement x Identité vocationnelle ^a	.012	3.47	.064
	Désengagement x Différenciation ^a	.000	0.25	.618
	Désengagement x Consistance ^a	.002	0.71	.403
	Désengagement x Identité vocationnelle ^a	.010	3.50	.063
	Gestion des symptômes x Différenciation ^a	.002	0.65	.420
	Gestion des symptômes x Consistance ^a	.007	2.05	.154
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^a	.004	1.16	.282
Détresse Psychologique (T2) (n= 122)	Engagement x Différenciation ^b	.000	0.01	.924
	Engagement x Consistance ^b	.000	0.06	.809
	Engagement x Identité vocationnelle ^b	.001	0.10	.752
	Désengagement x Différenciation ^b	.000	0.09	.759
	Désengagement x Consistance ^b	.007	1.42	.236
	Désengagement x Identité vocationnelle ^b	.002	0.32	.572
	Gestion des symptômes x Différenciation ^b	.011	2.11	.148
	Gestion des symptômes x Consistance ^b	.002	0.37	.543
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^b	.006	1.21	.273

a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 4a au tableau 22.

b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 4a au tableau 24.

Tableau 35

Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à Temps 1 et la Détresse Psychologique à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2) (Femmes et Hommes Combinés).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Détresse Psychologique (T1) (n= 164)	Engagement x Différenciation ^a	.005	1.30	.256
	Engagement x Consistance ^a	.000	0.07	.795
	Engagement x Identité vocationnelle ^a	.008	2.28	.133
	Désengagement x Différenciation ^a	.000	0.14	.712
	Désengagement x Consistance ^a	.002	0.83	.363
	Désengagement x Identité vocationnelle ^a	.010	3.66	.057
	Gestion des symptômes x Différenciation ^a	.000	0.04	.838
	Gestion des symptômes x Consistance ^a	.003	1.00	.319
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^a	.002	0.60	.438
	Engagement x Différenciation ^b	.000	0.01	.933
	Engagement x Consistance ^b	.000	0.18	.670
	Engagement x Identité vocationnelle ^b	.003	0.79	.376
Détresse Psychologique (T2) (n= 122)	Désengagement x Différenciation ^b	.005	1.09	.299
	Désengagement x Consistance ^b	.007	1.46	.230
	Désengagement x Identité vocationnelle ^b	.003	0.59	.446
	Gestion des symptômes x Différenciation ^b	.009	2.03	.157
	Gestion des symptômes x Consistance ^b	.001	0.19	.664
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^b	.006	1.28	.260

a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 4a au tableau 23.

b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 4a au tableau 25.

Tableau 36

Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à Temps 1 et la Satisfaction au Travail à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2) (Femmes Seulement).

Variables dépendantes	Variables d'interaction	ΔR^2	F	p
Satisfaction au Travail (T1) (n= 150)	Engagement x Différenciation ^a	.009	1.87	.174
	Engagement x Consistance ^a	.039	8.46	.004
	Engagement x Identité vocationnelle ^a	.000	0.00	.997
	Désengagement x Différenciation ^a	.000	0.20	.887
	Désengagement x Consistance ^a	.001	0.19	.662
	Désengagement x Identité vocationnelle ^a	.001	0.16	.692
	Gestion des symptômes x Différenciation ^a	.000	0.17	.683
	Gestion des symptômes x Consistance ^a	.000	0.09	.764
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^a	.001	0.25	.615
Satisfaction au Travail (T2) (n= 122)	Engagement x Différenciation ^b	.008	1.26	.265
	Engagement x Consistance ^b	.004	0.67	.414
	Engagement x Identité vocationnelle ^b	.014	2.28	.134
	Désengagement x Différenciation ^b	.003	0.38	.541
	Désengagement x Consistance ^b	.006	0.87	.352
	Désengagement x Identité vocationnelle ^b	.001	0.14	.712
	Gestion des symptômes x Différenciation ^b	.000	0.01	.921
	Gestion des symptômes x Consistance ^b	.000	0.04	.834
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^b	.002	0.23	.636

a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 4b au tableau 26.

b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 4b au tableau 28.

Tableau 37

Régression Modérée pour la Question de Recherche 3: Rôle Modérateur de la Consistance, de la Différenciation et de l'Identité Vocationnelle sur la Relation entre les Différentes Stratégies de Coping à Temps 1 et la Satisfaction au Travail à Temps 1 (T1) et à Temps 2 (T2) (Femmes et Hommes Combinés).

Variabiles dépendantes	Variabiles d'interaction	ΔR^2	F	p
Satisfaction au Travail (T1) (n= 164)	Engagement x Différenciation ^a	.005	1.03	.311
	Engagement x Consistance ^a	.027	6.24	.013
	Engagement x Identité vocationnelle ^a	.000	0.00	.972
	Désengagement x Différenciation ^a	.000	0.00	.980
	Désengagement x Consistance ^a	.000	0.00	.988
	Désengagement x Identité vocationnelle ^a	.001	0.13	.718
	Gestion des symptômes x Différenciation ^a	.000	0.04	.949
	Gestion des symptômes x Consistance ^a	.002	0.43	.514
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^a	.002	0.37	.545
Satisfaction au Travail (T2) (n= 122)	Engagement x Différenciation ^b	.006	0.98	.325
	Engagement x Consistance ^b	.003	0.41	.522
	Engagement x Identité vocationnelle ^b	.008	1.27	.263
	Désengagement x Différenciation ^b	.004	0.59	.443
	Désengagement x Consistance ^b	.005	0.75	.388
	Désengagement x Identité vocationnelle ^b	.002	0.35	.553
	Gestion des symptômes x Différenciation ^b	.000	0.04	.842
	Gestion des symptômes x Consistance ^b	.001	0.10	.752
	Gestion des symptômes x Identité vocationnelle ^b	.001	0.17	.681

a Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 27.

b Cette variable d'interaction a été entrée individuellement dans l'équation après le dernier bloc de variables indépendantes de l'hypothèse 3b au tableau 29.

DISCUSSION

Nous débuterons ce chapitre par une discussion des résultats de chacune des hypothèses et des questions de recherche. Par la suite, nous analyserons la pertinence de la théorie de Holland en tant que cadre conceptuel pour l'étude du stress et du coping au travail. Finalement, nous élaborerons sur les contributions et les limites de notre étude ainsi que sur les possibilités de recherches ultérieures. En conclusion, nous parlerons de l'implication des résultats que nous avons obtenus pour la mise en place de programmes d'intervention en gestion du stress chez le personnel de soutien.

Hypothèse 1

Holland (1985a) a proposé qu'une personne présentant un profil de personnalité consistant et différencié, en plus d'une forte identité vocationnelle, avait plus de chance de se retrouver dans un emploi correspondant à son pattern de personnalité (congruence). Dans notre recherche, cette hypothèse n'a été que partiellement démontrée. En tant que groupe (bloc de variables), ces trois concepts n'étaient pas significativement reliés à la congruence. Cependant, dans le sens limité que nous avons défini dans la note #9 en bas de la page 88, la différenciation possède une certaine valeur car, si on avait entré cette variable seule dans un bloc, elle aurait permis de prédire la congruence. Le fait que la différenciation puisse jouer un rôle dans la prédiction de la congruence va dans le sens de Holland (1985a) lorsqu'il affirme que, dans le cas d'une forte différenciation "*the person would be unusually predictable*" (p.26). On peut donc prédire, avec une certaine prudence, qu'une personne qui ressemble davantage à un type particulier a plus tendance à se retrouver dans un emploi qui correspond à sa personnalité.

D'autre part, bien que le concept de consistance est intéressant au plan théorique, les résultats que nous avons obtenus à l'hypothèse 1, même s'ils sont

basés sur un calcul plus détaillé (Strahan, 1987), supportent le pessimisme de Holland (1985a) quant à l'impact de la consistance.

On peut dire que les mesures de consistance et différenciation sont des mesures plus indirectes de la personnalité. Grâce à elles, on peut connaître comment une personne *est* définie. Holland, Daiger et Power (1980) ont développé l'échelle *My Vocational Situation* (MVS) afin d'avoir une mesure plus directe permettant de connaître comment une personne *se* définit. Le MVS s'est avéré un outil très utile en counseling de carrière et a fréquemment mené à des résultats très prometteurs en recherche (Haviland & Mahaffy, 1985; Johnson, Smither & Holland, 1981; Rayman, Bernard, Holland & Barnett, 1983). Cependant, nous n'avons pas pu faire de lien entre le fait de posséder une forte identité vocationnelle, telle que mesurée par le MVS, et le fait d'être dans un emploi qui correspond à sa personnalité. Or donc, seulement la différenciation s'est avérée une notion qui mérite une investigation ultérieure. Ces résultats suggèrent que les trois concepts étudiés dans cette hypothèse possédaient une influence relative, du moins en ce qui touche la prédiction de la congruence. Ceci met en doute une suggestion de Holland (1985a) à l'égard du fait que la différenciation, la consistance et l'identité vocationnelle pourraient être trois techniques permettant d'évaluer un même concept.

Il faut toutefois être prudent dans les interprétations concernant le concept de congruence. D'une part, il était certainement très difficile de prédire la congruence puisque nos sujets avaient obtenu des résultats très bas sur cette variable (12.85 pour les femmes; 12.69 pour les femmes et les hommes combinés) et que seulement entre 21% et 22 % de nos sujets étaient principalement de type "Conventionnel" (C). Toutefois, le fait que la différenciation ait quand même pu ressortir en tant que variable de prédiction nous porte à croire que ce concept possède une valeur importante. D'autre part, Holland (1985a) mentionne que "*some persons with consistent and differentiated profiles, and with a clear sense of identity, are unable to find congruent work due to economic or social barriers*" (p.137). De plus, il est possible que certaines personnes manquent d'éducation ou de ressources

personnelles pour se retrouver dans un emploi congruent. Ainsi, les résultats décevants en ce qui touche la prédiction de la congruence sont peut-être davantage le résultat de facteurs socio-culturels plutôt que des caractéristiques personnelles telles la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle.

Comme dans le cas de la différenciation, si nous avons entré la variable "éducation" seule dans un bloc, on aurait pu prédire que les gens plus éduqués étaient moins congruents. Ce résultat aurait été particulier à notre échantillon puisque d'autres chercheurs n'ont pas trouvé de lien entre l'éducation et la congruence (Boyd, 1981; Furnham & Schaeffer, 1984).

Finalement, le seul résultat clairement significatif pour cette hypothèse concerne la relation entre la désirabilité de contrôle et la congruence. Ainsi, plus les gens trouvaient important d'avoir un contrôle sur les événements, moins ils étaient congruents avec un emploi correspondant au profil CSE. Aucune recherche antérieure n'avait utilisé préalablement cette mesure de désirabilité de contrôle. Cependant, le résultat que nous avons obtenu semble quand même plausible. En effet, les personnes qui ont moins besoin de se sentir en contrôle ont plus de chances de se sentir à l'aise dans un travail d'exécutant. On a vu dans la recension des écrits que le personnel de soutien avait peu de contrôle et de pouvoir dans leur milieu de travail (Smith, Cohen & Stammerjohn, 1981; Karasek, Gardell & Lindell, 1987). Bien que le résultat que nous avons obtenu est préliminaire, il y aurait probablement lieu d'investiguer davantage le lien entre la désirabilité de contrôle et la congruence puisque le degré de signification a été relativement important dans notre étude ($\beta = -.20$ pour les femmes seulement, et $-.18$ pour les femmes et les hommes combinés). Notons aussi que la désirabilité de contrôle a été la seule variable à être corrélée avec la congruence ($r = -.21$).

Hypothèse 2

Les résultats de l'analyse de cette hypothèse ont démontré que l'incongruence, telle que définie par Holland (1985a), n'était pas une source de

stress pour nos sujets. C'est la première fois, à notre connaissance, qu'on ait tenté de déterminer si le concept d'incongruence était un facteur contribuant au stress. Les études répertoriées établissaient un lien direct entre la congruence et des mesures de santé mentale. Les résultats que nous avons obtenus s'apparentent, dans un sens, à la recherche de Boyd (1981) qui n'a pas pu établir que la congruence pouvait prédire la santé mentale. On se doit, par contre, d'être prudent lorsqu'on interprète nos résultats. Un élément important à prendre en considération est que, dans notre étude, notre mesure de congruence était basée sur une méthode objective. Dans la recension des écrits, en optant pour la position de Lazarus et Folkman (1984), nous avons préconisé les mesures de stress définies subjectivement. Cependant, dans notre recherche, nous n'avons pas demandé aux sujets incongruents de dire dans quelle mesure il était stressant pour eux d'avoir à accomplir des tâches qui ne correspondaient pas à leurs intérêts fondamentaux et/ou d'avoir à travailler avec des personnes qui ne possédaient pas des intérêts similaires. En se basant sur les recherches qui avaient démontré que l'incongruence était corrélée avec l'insatisfaction au travail, on a présumé que l'incongruence devait être stressante. Cependant, les résultats de notre recherche suggèrent que ce n'est pas le cas.

French, Caplan et Van Harrison (1982) ont formulé un modèle de congruence (entre la personnalité et l'environnement) qui diffère de celui de Holland (1985a). Selon eux, les caractéristiques objectives de la personne et de l'environnement correspondent à une mesure de congruence "objective", alors que la façon dont un individu se perçoit et perçoit son environnement correspond à une mesure de congruence "subjective". Comparativement à l'incongruence objective, l'incongruence subjective ou perçue a été davantage reliée à la baisse du moral des employés ainsi qu'à des symptômes psychologiques (French et al., 1982). Spokane (1985) mentionne que les études sur le concept de congruence de Holland (1985a) en relation avec la santé mentale ont atteint un plateau de .30 au plan des corrélations. Bien qu'Assouline et Meir (1987) ont suggéré des alternatives à ce problème, il n'en demeure pas moins qu'en se basant sur les résultats de French et

al. (1982), une mesure subjective de la congruence pourrait possiblement faire augmenter le pouvoir de prédiction de la congruence. De plus, Newton (1989) milite contre les mesures objectives car, selon lui, elles nous apprennent très peu sur le phénomène de stress au travail. En effet, en corrélant les exigences d'un emploi (mesurées objectivement) avec la santé mentale, tout ce qu'on peut dire c'est qu'il y a une relation entre les deux. Par contre, on ne connaît pas pourquoi une telle association existe car on ne peut pas savoir comment et pourquoi un tel individu évalue une situation comme étant stressante. Selon Newton (1989), on doit s'attarder davantage sur les évaluations cognitives dans les mesures de stress.

Même si la congruence n'a pas pu prédire le stress occupationnel, on remarque, par contre, qu'au *temps 1*, la maîtrise personnelle et l'identité vocationnelle ont offert un bon pouvoir prédictif sur le stress au travail. Donc, les sujets qui croyaient avoir un contrôle sur les événements de leur vie étaient moins stressés au travail. Par ailleurs, moins ils avaient des idées précises quant à leur orientation professionnelle (identité vocationnelle), plus ils étaient stressés à leur travail. Les résultats concernant l'identité vocationnelle supportent donc les données de Holland, Daiger et Power (1980) à l'égard du fait que le score sur le MVS (*My Vocational Situation*) était corrélé négativement avec le nombre de préoccupations personnelles chez un groupe de femmes ($r = -.23$; $n=933$).

Cependant, certains liens ont perdu considérablement de force lorsqu'on a retesté les sujets six mois plus tard. Seulement la maîtrise personnelle a conservé sa capacité de prédire qu'une personne serait moins stressée au travail à *temps 2* (bien qu'en tant que groupe, les ressources personnelles sont passées de 8% de variance expliquée pour la prédiction du stress à *temps 1*, à 3% de la variance expliquée pour la prédiction du stress à *temps 2*). On note aussi que le fait de désirer être en contrôle a été significativement relié au stress au travail à *temps 2* pour l'échantillon de femmes et d'hommes. En résumé, on peut dire que la maîtrise personnelle peut faire diminuer le stress au travail, mais que le fait de désirer le contrôle fait augmenter le stress au travail. Ce résultat est consistant avec les chercheurs qui ont trouvé qu'un facteur de stress au travail chez le personnel de soutien était le manque

d'autonomie et de prise de décision (Smith, Cohen & Stammerjohn, 1981; Karasek, Gardell & Lindell, 1987).

Par ailleurs, l'identité vocationnelle qu'un individu possède présentement a pu prédire le stress qu'une personne vit présentement (transversale) mais ne peut pas prédire que cette même personne sera stressée encore dans six mois. Il faut toutefois nuancer ce résultat. En effet, pour pouvoir établir un pouvoir de prédiction de façon longitudinale, il est important que le stress change entre les deux périodes de testing. On a obtenu une très forte corrélation entre le stress au travail à *temps 1* et le stress au travail à *temps 2* ($r = .72$) ainsi qu'un niveau de stress semblable entre le *temps 1* et le *temps 2* (voir figure 11). Une explication partielle de cette absence de différence entre les deux vagues de collecte des données est que les gens les plus stressés n'ont pas poursuivi la recherche à *temps 2*. Le meilleur prédicteur du stress à *temps 2* a donc été le stress au travail à *temps 1* (51% de la variance expliquée).

On remarque finalement que le fait de vivre avec un partenaire aurait pu prédire qu'une personne vivrait du stress au travail à *temps 2* si on avait entré la variable "statut marital" seule dans un bloc. Dans le sens limité que nous avons déjà défini, ce résultat appuie les données de D'Arcy, Syrotnik et Siddique (1984) et de Holahan et Gilbert (1979a) à l'égard du fait que les conflits de rôles sont une source de stress, et ce, principalement chez les femmes occupant un poste de niveau inférieur (Holahan & Gilbert, 1979b; Nelson, Campbell-Quick, & Hit, 1989).

Hypothèse 3a

L'argumentation théorique à l'égard du fait que les gens incongruents utiliseraient plus de stratégies de coping basées sur le désengagement n'a pas été confirmée. Ce résultat suggère que notre proposition à l'égard du fait que l'incongruence puisse correspondre à une situation ambiguës n'est pas confirmée. Si on se réfère aux tableaux 16, 17, 20 et 21, on constate qu'aucune forme de coping n'a pu être prédite à partir de l'incongruence. Toutefois, d'autres résultats

significatifs ont été relevés. Par exemple, nous avons trouvé que les personnes qui avaient moins de sentiments de contrôle sur leur vie utilisaient davantage cette forme de stratégie de coping. Ces résultats sont consistants avec les conclusions de Roth et Cohen (1986) et de Holahan et Moos (1987) à l'égard du fait que l'évitement du problème soit utilisé lorsque l'individu sent qu'il n'a pas le contrôle de la situation. Selon Pearlin et Schooler (1978), les personnes qui ont une faible maîtrise personnelle sont portées à utiliser des stratégies de coping moins efficaces.

On doit cependant interpréter prudemment les résultats impliquant certaines variables puisque le bloc dans lequel elles étaient intégrées n'était pas significatif. C'est le cas, par exemple, du résultat indiquant que les hommes étaient davantage portés à utiliser des stratégies de désengagement que les femmes. Certaines études ont trouvé que les hommes et les femmes différaient dans leur façon de transiger avec le stress (Stone & Neale, 1984; Billing & Moos, 1981; Folkman & Lazarus, 1980). On ne peut malheureusement pas comparer nos résultats avec ceux présentés dans ces recherches car la dichotomie engagement versus désengagement est récente et n'a pas encore fait l'objet d'études quant aux différences sexuelles. Toutefois, on a vu que, selon Lazarus et Folkman (1984), les stratégies de coping étaient utilisées davantage en fonction d'une situation plutôt qu'en fonction de traits de personnalité. Cette observation est ressortie lors d'une étude de Folkman & Lazarus (1980) sur les différentes façons dont les femmes et les hommes transigent avec le stress au travail. Les auteurs ont effectivement trouvé que, dans le contexte du travail, les hommes utilisaient plus souvent que les femmes des stratégies centrées-sur-le-problème. Dans notre échantillon, on a trouvé que, dans un emploi traditionnellement réservé aux femmes, l'ajout de 13 hommes dans un échantillon de 139 femmes a prédit l'utilisation des stratégies de coping de désengagement. On peut se demander si le fait de travailler dans un environnement traditionnellement féminin aurait pu contribuer à la tendance à se désengager. Nous ne possédons actuellement pas de données nous permettant de vérifier cette possibilité. Il est important de noter qu'il n'y a eu aucune différence sexuelle lors de la prédiction de l'engagement et de la gestion des symptômes.

Finalement, le fait d'avoir des idées moins précises concernant ses aspirations de carrière permettait de prédire qu'un individu utiliserait des stratégies de désengagement lorsqu'il serait confronté à des situations stressantes au travail. Ce résultat supportent les observations de Latack (1986) qui a trouvé que dans une situation ambiguë, l'individu était porté à éviter le problème.

Hypothèse 3b

Comme le suggère Lazarus et Folkman (1984), les gens utilisent différentes stratégies de coping lorsqu'ils affrontent le stress. Les résultats des analyses de l'hypothèse 3b appuient en grande partie cette idée. En effet, on a pu prédire que chez le personnel de soutien, lorsque le stress augmentait, les personnes (les femmes seulement ainsi que les femmes et les hommes combinés) utilisaient des stratégies de coping d'engagement et de désengagement. Par contre, c'est seulement avec l'échantillon de femmes qu'on a pu prédire que plus le stress augmentait, plus les sujets utilisaient aussi des stratégies de gestion des symptômes. L'absence de signification s'est manifesté au moment où l'on a introduit les 13 hommes dans l'équation. Les résultats de cette hypothèse supportent les observations de Charner et Schlossberg (1986) qui ont rapporté que le personnel de soutien utilisaient différentes stratégies de coping lors de situations stressantes au travail.

Nous n'interpréterons pas les résultats en ce qui a trait à la prédiction du désengagement car nous l'avons déjà fait pour l'hypothèse 3a. La seule différence est que pour l'hypothèse 3b on a ajouté les blocs de variables "conflits de rôles" et "stress au travail". On n'a pas trouvé de relation significative entre les conflits de rôles et l'utilisation du désengagement. Pour ce qui est de l'engagement et de la gestion des symptômes, on a trouvé qu'aucun bloc de variables, à l'exception du stress au travail, n'avait permis d'apporter un changement significatif pour la prédiction de ces stratégies de coping. Toutefois, dans le sens limité que nous avons déjà discuté, on a trouvé que les gens qui croyaient avoir un sens de contrôle

sur les événements utilisaient des stratégies de coping basées sur l'engagement. Cette capacité de prédire l'engagement est toutefois apparue seulement lorsqu'on a ajouté les résultats des hommes dans les analyses. On n'avait observé qu'une tendance pour le groupe de femmes seulement. Ce mince résultat supporte quand même ce qu'ont trouvé Witmer, Fitch, Barcikowski et Mague (1983) à l'effet que les personnes qui avaient plus confiance en elles utilisaient davantage des stratégies d'approche pour transiger avec le stress. Par contre, l'éducation n'a pas été significativement reliée à l'engagement. Ce résultat va à l'encontre des observations de Pearlin et Schooler (1978) et de Billing et Moos (1981) selon lesquelles les stratégies d'approche étaient plus fréquemment utilisées chez les personnes plus éduquées.

Dans le cas de la prédiction des stratégies de coping basées sur la gestion des symptômes, on a aussi observé qu'aucun bloc de variables, à l'exception du stress au travail, n'avait contribué de façon significative à la prédiction de ce type de stratégies. Cependant, dans un sens limité, on a vu que les gens qui avaient des idées moins précises concernant leurs aspirations professionnelles (faible identité vocationnelle) étaient plus portés à utiliser la gestion des symptômes face à une situation stressante. On a vu que l'identité vocationnelle avait un lien avec le désengagement et, même si un peu moins fort, avec la gestion des symptômes. Par contre, on n'a pas observé de relation significative entre l'identité vocationnelle et l'engagement. Ce résultat va à l'encontre de la proposition de Holland (1985a) à l'égard du fait que les personnes qui sont mieux définies et qui ont des buts vocationnels clairs sont portées à transiger de façon plus active dans les situations concernant le travail.

Finalement, on remarque que l'âge n'a rien eu à voir avec la prédiction des stratégies de coping. Ce résultat ne va pas dans le même sens que les observations d'Osipow, Doty et Spokane (1983) à l'effet que les personnes plus âgées favorisaient certaines stratégies telles les activités récréatives, les soins personnels, les stratégies rationnelles/cognitives.

Hypothèse 4a

Analyses transversales. Selon l'hypothèse 4a, l'utilisation de l'engagement comme stratégie de coping favoriserait le bien-être psychologique, alors que le désengagement et les stratégies de gestion des symptômes favoriseraient la détresse psychologique. Cette hypothèse n'a été que partiellement confirmée. Il semble que les gens qui utilisent davantage de stratégies de désengagement sont portés à être en détresse psychologique. Ce résultat s'accorde très bien avec les études qui ont démontré que les stratégies de coping ayant pour but d'éviter (*avoidance*) les problèmes étaient davantage reliés à de la détresse psychologique (Billing & Moos, 1981; Chartier, 1989; Kobasa, 1982; Menaghan, 1982; Folkman & Lazarus, 1988) et ce même si les gens sont portés à l'utiliser moins souvent que les stratégies plus actives (Nicholson, 1989; Holahan & Moos, 1985; 1987). Cependant, l'engagement n'a pas prédit que la détresse psychologique serait moins forte. Ce résultat va à l'encontre de nos prédictions et de ce qui est généralement présenté dans la documentation à l'égard du fait que les gens qui utilisent des stratégies d'approche présentent moins de symptômes de détresse psychologique (Billing & Moos, 1981; Kobasa, 1982; Holahan & Moos, 1985, 1987). Cependant, nos résultats, en ce qui touche l'engagement et la gestion des symptômes, corroborent ceux de Osipow et Davis (1988) qui ont trouvé que les stratégies de coping n'avaient eu aucun effet médiateur¹⁴ sur la relation stress-tension.

D'autres résultats significatifs et non-significatifs sont moins centraux à notre recherche mais méritent quand même qu'on leur porte attention. Par exemple, le fait d'avoir un faible sentiment de contrôle sur les événements de sa vie a été un excellent prédicteur de la détresse psychologique ($\beta = -.55$). Ces résultats appuient ceux de Israel, House, Schurman, Heaney et Mero (1989) qui ont trouvé que la maîtrise personnelle permettaient de prédire que les sujets auraient moins de symptômes dépressifs. De plus, nos résultats concordent avec ceux de Pearlin, Menaghan, Lieberman et Mullan (1981) et de Folkman et al. (1986) à l'effet que les

¹⁴ Osipow et Davis (1988) utilise le terme "modérateur".

personnes possédant une maîtrise personnelle plus basse étaient portées à être plus en détresse psychologique. Pearlin et Schooler (1978) ont aussi trouvé que la maîtrise personnelle aidait à diminuer l'impact des problèmes persistants.

Quant à l'identité vocationnelle, moins nos sujets avaient une idée claire de leurs aspirations de carrière, plus ils étaient en détresse psychologique. Ceci supporte les résultats de Mauer et Gysbers (1990) à l'effet que l'identité vocationnelle est un concept complexe qui exprime différentes dimensions, entre autres le degré d'anxiété d'une personne par rapport à son identité vocationnelle. De plus, nos résultats appuient ceux de Boyd (1981) selon lesquels la congruence n'avait aucun lien avec une mesure de santé mentale, le burn-out.

Par ailleurs, il était clair que plus nos sujets étaient stressés, plus ils étaient en détresse psychologique. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Karasek (1979) qui a trouvé que les symptômes psychologiques étaient plus forts lorsque le stress du travail est plus élevé. Dans son échantillon, les symptômes psychologiques étaient toutefois plus intenses lorsque l'employé avait moins d'autonomie et de contrôle sur la façon d'affronter ce stress.

Dans notre échantillon l'âge n'a pas été associé avec la détresse psychologique. Ce résultat ne va pas dans le même sens que ce qu'ont observé Osipow, Doty et Spokane (1985) à l'égard du fait que les sujets plus âgés vivaient moins de symptômes psychologiques. Toutefois, dans notre échantillon, il semble y avoir une certaine différence sexuelle quant à la détresse psychologique. Les résultats que nous avons discuté plus tôt à l'hypothèse 3a, ont démontré que, dans cet échantillon, les hommes avaient tendance à utiliser le désengagement. On retrouve ici que l'utilisation du désengagement en tant que façon de transiger avec le stress au travail mène à de la détresse psychologique. Ils n'est donc pas étonnant d'avoir pu établir de façon significative que les hommes étaient davantage portés à être en détresse psychologique.

Lorsqu'on a ajouté les hommes dans l'échantillon, on a observé que l'éducation et les conflits de rôles devenaient des prédicteurs de la détresse psychologique. Les résultats obtenus auprès des femmes seulement suggéraient

seulement une tendance vers une prédiction de la détresse psychologique à partir de ces variables. Il est probable que la relation est devenue significative parce que le pouvoir statistique a augmenté lorsqu'on a ajouté des sujets à l'échantillon. On peut penser aussi que c'est le fait d'avoir ajouté spécifiquement des hommes à l'échantillon qui aurait contribué au pouvoir statistique. Il se pourrait bien que ce soit aussi une combinaison des ces deux possibilités. Cependant, les données que nous possédons actuellement ne nous permettent pas d'établir la raison exacte de cette observation. Quoi qu'il en soit, nos résultats suggèrent que les gens avec un degré d'éducation plus élevé ainsi que ceux qui avaient plus de conflits entre les responsabilités du travail et ceux de la vie personnelle, étaient portés à être plus en détresse psychologique. Étant donné que la formation académique requise pour accomplir un emploi de soutien est relativement courte, les sujets de notre échantillon qui possédaient un degré académique plus élevé pouvaient effectivement sentir qu'ils étaient sous-utilisés dans leur travail. Ce sentiment a d'ailleurs été fortement rapporté par le personnel de soutien lors d'une étude effectuée par Industrie, Sciences et Technologie Canada (1990).

On retrouve dans la documentation des évidences empiriques en ce qui a trait à l'impact des conflits de rôles. Par exemple, Holahan et Gilbert (1979b) ont trouvé que les femmes qui occupaient un poste plus bas dans la hiérarchie avaient plus de conflits de rôles que celles qui occupaient un emploi plus prestigieux. Étant donné que, dans notre recherche, nous n'avons travaillé qu'avec un échantillon de personnes occupant un travail de niveau plus bas, les résultats que nous possédons ne nous permettent pas d'appuyer les observations de ces auteures. Toutefois, les résultats que nous avons obtenus corroborent ceux de Nelson, Campbell-Quick et Hit (1989) qui ont trouvé que les conséquences des conflits de rôles étaient moins forts chez les femmes occupant des postes plus élevés. Par contre, on n'a pas trouvé de lien entre le statut marital et la détresse psychologique. Sur cette base, on ne peut pas appuyer les résultats de l'étude de Kahn et Long (1988) selon lesquels on a retrouvé de l'anxiété chez des femmes travaillant comme personnel de soutien, et ce principalement chez celles qui vivaient sans un conjoint.

Les conclusions que nous venons d'établir en ce qui touche l'éducation et les conflits de rôles doivent cependant être traitées prudemment. Bien que nous ayons trouvé, chez les femmes, une forte corrélation entre les conflits de rôles et la détresse psychologique à *temps 1*, la capacité de prédire que les conflits de rôles entraîneraient de la détresse a été confirmée seulement lorsque les résultats obtenus par les hommes ont été ajoutés dans les analyses.

Analyses longitudinales. Les résultats des analyses longitudinales ont été inattendus. On a constaté que les stratégies de coping en tant que groupe n'avaient pas eu de pouvoir prédictif sur l'ajustement psychologique. Or donc, lorsque les stratégies de coping ont été entrées comme bloc de variables en même temps que la détresse psychologique (transversale), il y a eu une relation significative. Toutefois, lorsqu'on a administré la mesure de détresse psychologique six mois après la mesure des stratégies de coping (analyse longitudinale), on n'a plus retrouvé de relation significative entre ces variables. Ce résultat supporte les propos de Lazarus et Folkman (1984) à l'égard du fait que les stratégies de coping sont spécifiques à la situation. En effet, les analyses longitudinales dans le but de prédire la détresse psychologique à partir des stratégies de coping ont été moins évidentes que les analyses transversales car le délai entre la mesure du coping et celle de la détresse était trop long. Les résultats de cette hypothèse corroborent aussi ceux de Osipow et Davis (1988) qui ont trouvé que les stratégies de coping n'avaient eu aucun effet modérateur sur la relation stress-tension.

Bien que dans les analyses transversales, on avait établi que le désengagement était un bon prédictif de l'ajustement psychologique, les analyses longitudinales n'ont pas permis de prédire que l'utilisation des stratégies de coping basées sur le désengagement mèneraient à de la détresse psychologique six mois plus tard. Ces résultats sont consistants avec les conclusions à l'égard du fait que l'évitement du problème est utilisé dans les premiers moments d'une situation stressante (Roth & Cohen, 1986). Cependant, de façon très limitée (voir note #9 en

bas de la page 88), on a vu que l'engagement avait tendance à prédire le bien-être psychologique pour les femmes et les hommes combinés, dans le sens où plus ils utilisaient l'engagement comme stratégies de coping, moins ils étaient portés à être en détresse psychologique.

Finalement, le fait que l'utilisation de la gestion des symptômes n'ait pas réussi à prédire (transversale et longitudinale) qu'une personne serait moins en détresse psychologique ne nous permet pas de confirmer les suggestions de Rush, Khatami et Beck (1975) selon lesquelles l'activité physique ainsi que les efforts pour améliorer la santé mène au bien-être. Finalement, comme dans le cas de la prédiction du stress au travail, on doit interpréter prudemment les résultats longitudinaux de cette recherche étant donné le peu de changement observé entre les deux vagues de collecte de données pour ce qui est de la détresse psychologique (voir figure 12). On a vu que les sujets les plus en détresse psychologique n'ont pas poursuivi la recherche à *temps 2* (voir tableaux 3 et 4). Il est possible que la puissance statistique ait diminué puisque le nombre de sujets est passé de 150 (*temps 1*) à 122 (*temps 2*) pour les femmes seulement, et de 164 (*temps 1*) à 132 (*temps 2*) pour les femmes et les hommes combinés. En effet, en se basant sur le calcul de la puissance statistique de Cohen (1977), nous avons vu que le pouvoir de prédiction est passé de .99 pour l'analyse longitudinale à .52 pour l'analyse transversale.

Hypothèse 4b

Analyses transversales. Les stratégies de coping en tant que bloc de variables n'ont pas eu d'influence sur le degré de satisfaction au travail des sujets. Cependant, dans un sens limité, on a vu que les personnes plus engagées étaient portées à être plus satisfaites au travail. L'utilisation du désengagement et de la gestion des symptômes pour transiger avec le stress n'a toutefois pas affecté le degré de satisfaction au travail. En fait, pour les femmes seulement, le stress au

travail a été le seul bloc de variables à prédire la satisfaction au travail (18% de la variance). Ces résultats s'apparentent à ceux de French, Caplan et Van Harrison (1982) qui ont trouvé que le stress de posséder beaucoup de responsabilités au travail étaient associés avec l'insatisfaction, l'anxiété et la colère.

Lorsqu'on a ajouté les hommes à l'échantillon, d'autres blocs de variables sont devenus significatifs. Par exemple, les ressources personnelles en tant que bloc ont apporté une contribution significative à la prédiction de la satisfaction au travail. De façon spécifique, on a vu que c'est la maîtrise personnelle qui offrait un pouvoir de prédiction. Dans le cas de l'échantillon de femmes, la maîtrise personnelle était significativement reliée à la satisfaction au travail, dans le sens limité, même si le bloc de variable n'était pas significatif. On peut donc dire que les personnes qui avaient une plus grande maîtrise personnelle étaient portées à rapporter plus de satisfaction au travail. Ce résultat va dans le même sens que ceux de Israel, House, Schurman, Heaney et Mero (1989) ainsi que de Kahn et Long (1988) qui ont trouvé que certaines ressources personnelles sont des atouts importants en ce qui touche l'effet du stress au travail. Ce résultat suggère aussi que la maîtrise personnelle est une variable qui joue un rôle pour la prédiction des mesures de santé mentale "*context-free*" (e.g., la détresse psychologique telle que mesurée par le BSI) et "*context-specific*" (e.g., la satisfaction au travail telle que mesurée par le MSQ) (Warr, 1987).

Par ailleurs, les variables démographiques en tant que bloc sont devenues significatives lorsqu'on a ajouté les hommes à l'échantillon. On a vu que l'éducation jouait un rôle dans la prédiction de la satisfaction au travail au sens où les gens plus éduqués étaient moins satisfaits au travail. Boyd (1981) n'a pas trouvé de lien entre l'éducation et la satisfaction au travail. Nos résultats suggèrent qu'il est insatisfaisant pour une personne ayant un certain degré d'éducation de travailler dans un poste de soutien, lequel est relativement accessible avec un degré d'éducation minimal.

Contrairement à la prédiction de la détresse psychologique, les concepts de Holland (consistance, différenciation et identité vocationnelle) en tant que groupe

n'ont pas permis de prédire la satisfaction au travail. Par contre, dans le sens limité que nous avons défini dans cette recherche, l'identité vocationnelle en tant que variable individuelle possédait un pouvoir de prédiction sur la satisfaction au travail à *temps 1*. Il semble que les personnes possédant une idée claire de leurs aspirations professionnelles étaient plus satisfaites au travail. Ce résultat va tout à fait dans le sens de la proposition de Holland (1985a) selon laquelle les gens qui ont une meilleure identité vocationnelle sont plus satisfaits au travail. De plus, puisque l'identité vocationnelle a aussi été une variable significativement reliée à la détresse psychologique, nos résultats suggèrent que l'identité vocationnelle joue un rôle non seulement pour la prédiction des mesures de santé mentale "*context-free*" mais aussi pour la prédiction de mesures "*context-specific*" (Warr, 1987). Toutefois, on ne peut pas appuyer les nombreuses recherches qui ont trouvé que la congruence était significativement reliée à la satisfaction au travail (cf. Spokane, 1985). Par exemple, une recherche récente de Gottfredson et Holland (1990) a permis d'établir un lien entre la congruence et la satisfaction au travail chez un groupe relativement semblable au nôtre, c'est-à-dire des commis de banque. Par contre, nos résultats appuient ceux de Boyd (1981) selon lesquels la congruence n'avait aucun lien avec la satisfaction au travail.

Analyses longitudinales. Les différentes stratégies de coping qu'un individu utilise n'ont pas permis de prédire à long-terme le degré de satisfaction au travail. De plus, les quelques prédicteurs de la satisfaction au travail que nous avons pu identifier dans les analyses transversales ne se sont pas manifestés lors des analyses longitudinales, à l'exception de l'éducation pour le groupe de femmes et du stress occupationnel pour les femmes et les hommes combinés. Ainsi, pour une femme qui travaille dans un poste de soutien, le fait d'avoir une éducation plus avancée permet de prédire qu'elle restera insatisfaite à long-terme. Cependant, quand les hommes sont intégrés dans l'échantillon, il n'est plus permis de faire cette prédiction. À l'inverse, bien que les personnes qui sont stressées au travail seront portées à être insatisfaites au travail six mois plus tard, ce n'est que dans

l'échantillon combiné que la puissance statistique a augmenté et que cette tendance est devenue significative. Ainsi, les gens stressés à *temps 1* étaient plus insatisfaits au travail à *temps 2*. Le fait de vivre des conflits de rôles n'a pas permis de prédire qu'une personne serait satisfaite au travail, que ce soit au plan transversal ou au plan longitudinal. Selon nos résultats, la façon la plus claire de savoir si une personne sera satisfaite au travail dans six mois est de savoir si elle est satisfaite maintenant. La satisfaction au travail à *temps 1* a expliqué 16% de la variance de la satisfaction au travail à *temps 2*. Comme dans le cas de la prédiction longitudinale de la détresse psychologique, nous avons trouvé que la diminution du nombre de sujets avait contribué à faire passer la puissance statistique de .52 lors des analyses transversales à .40 pour les analyses longitudinales. On a vu aussi à la figure 13 que la satisfaction au travail à *temps 1* était relativement la même qu'à *temps 2*.

Questions de Recherche

Les questions de recherche avaient pour but de déterminer le rôle modérateur possible de la consistance, de la différenciation et de l'identité vocationnelle dans les relations entre 1) la congruence et le stress, 2) le stress et le coping, et 3) le coping et la santé mentale. Les résultats obtenus démontrent que les concepts de Holiand ne possédaient aucun pouvoir modérateur entre la relation entre la congruence et le stress.

Cependant, dans le cas de la relation entre le stress et les stratégies de coping, on s'est rendu compte que plus les gens étaient différenciés, plus ils étaient portés à utiliser des stratégies de coping basées sur l'engagement et ce, surtout lorsque le stress devenait plus fort. On a observé un processus interactif semblable pour le concept de consistance, mais seulement chez l'échantillon de femmes seulement. Ainsi, lorsque le stress augmentait, plus les femmes qui travaillaient comme personnel de soutien étaient consistantes, plus elles étaient portées à utiliser l'engagement comme stratégies de coping. Ceci s'accorde avec résultat de Fleishman (1984) selon lequel plus le niveau de stress augmente, plus la fréquence

des stratégies de coping utilisées va augmenter. Les résultats que nous avons obtenus nous permettent d'ajouter que cette affirmation est particulièrement vraie pour les personnes consistantes et différenciées. De plus, étant donné que l'engagement a permis de prédire la satisfaction au travail lors des analyses transversales, on peut supposer que les femmes consistantes et différenciées sont plus satisfaites au travail car elles utilisent des stratégies d'engagement. Toutefois, la prudence est de rigueur dans une telle affirmation car l'engagement n'a pas permis de prédire la satisfaction au travail dans les analyses longitudinales.

Finalement, les concepts de consistance, différenciation et identité vocationnelle n'ont pas modéré la relation entre les stratégies de coping et la détresse psychologique. Par contre, pour ce qui est de l'autre mesure de santé mentale, on a trouvé que la consistance avait contribué de façon significative à modérer la relation entre l'engagement et la satisfaction au travail. On a vu plutôt (hypothèse 4b) que l'utilisation de l'engagement comme stratégie de coping permettait de prédire qu'une personne serait plus satisfaite au travail. Avec l'analyse de modération, on s'est rendu compte que ceci s'appliquait pour les gens consistants seulement. Bien que ces observations reposent sur des mesures effectuées à *temps 1*, nous sommes à même de constater que, dans un modèle interactif, la consistance fait meilleure figure que dans un modèle additif.

Pertinence de la Théorie de Holland à la Lumière de nos Résultats.

L'examen de la pertinence de la théorie de Holland dans le contexte du stress, du coping et de leurs conséquences a été effectué pour la première fois dans la présente étude. À la lumière des résultats obtenus, on peut se demander en quoi la théorie de Holland a contribué dans l'avancement des connaissances sur le domaine, principalement chez le groupe concerné, le personnel de soutien.

Les prémisses de base. La première prémisse de base concernait le fait que le comportement est le produit d'une interaction entre la personne et

l'environnement. Cette affirmation constitue un domaine de recherche très vaste. On ne peut pas vraiment dire que notre recherche a confirmé ou réfuté cette proposition. Cependant, la faible performance de la congruence dans notre étude suggère quand même qu'on ne peut réduire toutes les pensées, sentiments et comportements qui sont associés avec le stress, le coping ou la santé mentale à partir d'une seule variable, c'est-à-dire, la congruence entre la personne et son environnement.

La deuxième prémisse de base suggérait que dans notre culture, la plupart des gens pouvaient être catégorisés selon leur appartenance à un des six types de personnalité. Compte tenu du fait que dans un échantillon relativement homogène, on a retrouvé que les six types de personnalité étaient représentés, cette prémisse semble se vérifier.

La troisième prémisse de Holland concernait les différents types d'environnement. Étant donné que nous avons centré notre travail sur un environnement spécifique, on ne peut rien dire par rapport à cette affirmation.

Finalement, si on en juge par la faible proportion de gens congruents dans notre échantillon, on est porté à penser que les personnes n'ont pas nécessairement recherché un emploi qui allait leur permettre d'exercer leurs capacités, d'exprimer leurs attitudes et leurs valeurs, et de gérer des situations qui leur conviennent. Nous élaborerons davantage sur cette dernière prémisse lorsque nous aborderons la notion de congruence.

Les principes auxiliaires. Dans cette recherche, les quatre principes auxiliaires, c'est-à-dire, la congruence, la consistance, la différenciation et l'identité vocationnelle ont été examinés. Selon Holland (1985a), "*the relative influence or importance of these characteristics seems to be as follows: Congruence of the person-environment interaction is the most influential; differentiation of person or environment is next; and consistency of person or environment is least influential*" (p.51). Pour ce qui est de l'identité vocationnelle, Holland mentionne qu'on ne connaît pas encore assez l'impact de cette nouvelle caractéristique mais que les recherches préliminaires laissent présager un avenir prometteur.

Il semble bien que Holland a vu juste en affirmant que l'identité vocationnelle pourrait un bon prédicteur de l'adaptation au travail. Certaines recherches corrélacionnelles ont trouvé des relations positives entre l'identité vocationnelle et 1) la capacité de prendre des décisions (Taylor, 1980) et 2) le sentiment de bien-être tel que mesuré par le *California Psychological Inventory* (Henkels, Spokane & Hohffman, 1981). Certains travaux de Stevens (1973) suggèrent que l'habileté à composer avec le changement de carrière peut être prédite par l'échelle *My Vocational Situation*. Dans notre recherche, il semble donc que l'identité vocationnelle ait été la caractéristique la plus importante. La différenciation a été la seconde caractéristique ayant eu le plus d'influence dans cette recherche, suivi de la consistance qui s'est avérée complètement inutile dans les analyses basées sur un modèle additif. Cette dernière variable a cependant contribué à quelques résultats dans les analyses interactives effectuées avec le modèle de régression modérée.

De tous les principes auxiliaires, la congruence a été celui qui a eu le moins d'impact. Les trois premières hypothèses que nous avons analysées possédaient la congruence comme variable de prédiction ou comme variable à prédire. Aucune de ces hypothèses n'a été complètement confirmée. Boyd (1981) a remis en question la validité du concept de congruence de Holland en raison du très faible lien qu'elle a observé entre la congruence et des mesures de burn-out et satisfaction au travail. Même si nos résultats s'apparentent à ceux qu'elle a obtenus, nous ne pouvons pas rejeter la notion de congruence de Holland. Étant donné que la congruence a été maintes fois reliée à des mesures de santé mentale, principalement la satisfaction au travail (cf. Spokane, 1985), il est possible que nos faibles résultats correspondent à des caractéristiques propres à notre échantillon. En effet, les analyses de corrélations laissaient déjà entrevoir la non-signification de ces hypothèses car la congruence n'a été corrélée qu'avec une variable (i.e., la désirabilité de maîtrise). Lorsqu'une variable n'est pas corrélée avec quoi que ce soit, on peut proposer au moins deux explications. Premièrement, il est possible que cette variable présente un profil asymétrique (skewed). Dans notre cas, on ne peut retenir cette alternative

car le degré de symétrie de la congruence est dans la limite du normal (.45). L'autre possibilité est que la variabilité des scores est trop restreinte pour permettre d'établir un lien de corrélation. En effet, plus un groupe d'individus est homogène par rapport à une variable, plus la corrélation risque d'être faible. Par exemple, toutes choses étant égales, on risque de trouver peu de corrélation entre l'intelligence des étudiants de la faculté de droit de l'Université Harvard et le rendement académique, puisque les sujets sont très semblables sur la variable intelligence. Il serait ainsi hasardeux de conclure que l'intelligence n'ait rien à voir avec le rendement scolaire.

Transposé à notre étude, on peut se demander s'il y avait trop peu de variance en ce qui touche la congruence. Malheureusement, on n'a pas assez souvent appliqué le calcul de la congruence de Iachan (1984a) pour savoir quel serait une variance raisonnable. Bien qu'on commence toutefois à appliquer cette technique (Greenlee, Damarin et Walsh, 1988), on connaît encore mal cette mesure et aucune norme existe présentement. Cependant, le fait que les 2/3 des sujets de notre recherche aient obtenu un score en bas de 13 suggère que l'échantillon était relativement homogène sur la variable de congruence.

Pourquoi, dans notre échantillon de sujets, a-t-on retrouvé une si grande proportion de gens très incongruents? On peut spéculer sur le fait que les postes de soutien ont le potentiel d'attirer des personnes qui ne possèdent pas nécessairement des intérêts et des traits de personnalité qui correspondent à ce type de travail. Par exemple, il est possible que des facteurs culturels poussent certaines femmes à se diriger vers des emplois traditionnellement réservés aux femmes. Les résultats de la recherche de Holahan et Gilbert (1979a) suggèrent que les femmes qui occupent des emplois de bas statut sont portées à exhiber des valeurs plus traditionnelles que les femmes de carrière. D'autre part, l'accessibilité à des postes généralement occupés par des hommes est encore difficile pour les femmes (Dufort, 1985). De plus, les conditions économiques actuelles font que plusieurs personnes entrent sur le marché du travail afin d'augmenter leur qualité de vie. Cette affirmation est appuyée par Holahan et Gilbert (1979b) qui ont trouvé que, comparativement aux femmes qui occupaient des postes plus prestigieux, les femmes occupant des emplois plus

bas dans la hiérarchie travaillaient plus souvent par nécessité financière. À cet égard, un emploi comme celui de commis de bureau risque d'être convoité car il est relativement accessible pour une personne qui ne possède qu'une formation académique de base (nos sujets ont complété en moyenne une 13^{ième} année). Notons en terminant que le faible impact de la congruence puisse être relié au fait que l'opérationnalisation du concept de congruence selon Holland (1985a) ne touche que l'emploi et non pas le contexte organisationnel du travail.

Les Contributions de cette Recherche

Une des premières forces de cette recherche est d'avoir exploré la pertinence d'une théorie largement reconnue en psychologie du travail dans un contexte particulier, dans ce cas-ci le stress au travail et ses conséquences. De plus, nous avons tenté de réunir deux grands modèles théoriques jusqu'à présent étudiés de façon séparée, c'est-à-dire Holland (1985a) et Lazarus et Folkman (1984).

Bien que le taux de participation a été plutôt faible (en moyenne 25%), on constate que le nombre de sujets que nous avons utilisé se compare aux autres études qui ont utilisé un modèle semblable au nôtre, et souvent même va au-delà. Par exemple, Boyd (1981) n'avait que 50 sujets dans son échantillon (39 femmes et 11 hommes), alors que Furnham et Schaeffer (1984) ont testé 82 sujets (53 hommes et 29 femmes). De plus, notre recherche s'appuie sur un groupe homogène car tous nos sujets travaillaient dans le milieu post-secondaire. Par ailleurs, les mesures que nous avons utilisées ont été très bien validées, du moins pour ce qui touche les principales variables. Par ailleurs, l'utilisation d'un devis longitudinal constitue une force importante dans les études sur le stress au travail et ses conséquences (Spokane, 1985; Moos, 1986).

Au-delà les résultats que nous avons obtenus, notre recherche fournit des évidences qui appuient l'idée que les secrétaires et le personnel de soutien constituent une population potentiellement très stressée et en détresse (Charner & Schlossberg, 1986; Smith, Colligan, & Hurrell, 1978; Haynes & Feinleib, 1980). En effet, on a vu que les gens qui n'ont pas poursuivi la recherche à la deuxième

vague de collecte des données étaient significativement plus stressés et en détresse. Cette observation est d'une importance capitale lorsqu'on la met en parallèle avec le faible taux de participation lors du recrutement initial des sujets. Malgré une certaine insistance de notre part, seulement 23% des personnes sollicitées ont accepté de participer à la recherche. Puisqu'on a trouvé des différences significatives sur les niveaux de stress et de détresse entre les sujets qui ont poursuivi la recherche à la deuxième vague et ceux qui ne l'ont pas poursuivie, il est possible que cette différence soit la même entre les sujets qui ont accepté de participer et ceux n'ont pas accepté de participer à la recherche. Cette affirmation ouvre un débat à savoir si ce sont effectivement les personnes les plus stressées qui participent aux différentes recherches sur le stress.

Les Limites de notre Recherche

Une première limite à notre recherche concerne le faible taux de réponses. Comme nous venons de le voir, certaines personnes étaient peut-être fortement stressées et ainsi n'ont pas voulu compléter les questionnaires. Il est possible aussi que la longueur des questionnaires ait découragé les personnes que nous sollicitons, d'autant plus s'ils vivaient plus de stress que la moyenne des gens. Toutefois, même si le pourcentage de répondants est faible, les résultats ne sont pas nécessairement affectés. Selon Babbie (1973), lorsque le taux de réponses est plus bas que prévu, on ne doit pas rejeter catégoriquement les résultats car a) il est possible que les répondants constituent un échantillon quand même représentatif de la population, b) si les répondants sont ceux qui sont les plus stressés, les résultats des analyses n'en seront que plus évidents; 3) si les répondants sont ceux qui sont les moins stressés, le fait d'en arriver quand même à des résultats significatifs serait un signe que les tests des hypothèses sont très rigoureux.

Par ailleurs, pour qu'on puisse arriver à des résultats significatifs dans une étude longitudinale, il est important qu'il y ait un changement entre les deux vagues pour ce qui est de la variable dépendante. Quand cette absence de changement représente une situation réelle, on peut se fier à la validité des hypothèses

longitudinales. Dans notre étude, les scores obtenus aux trois variables de prédiction longitudinales n'ont pas changé significativement entre la première vague et la deuxième vague de collecte de données. Il nous est permis de croire que cette absence de changement ne représentait peut-être pas une situation réelle, du moins pour deux des trois variables dépendantes. En effet, pour les sujets plus stressés au travail et plus en détresse psychologique, le fait de ne pas avoir continué la recherche à *temps 2* a contribué, du moins partiellement, à un nivellement des mesures de stress au travail et de détresse psychologique entre les deux vagues. Ainsi, les hypothèses longitudinales impliquant le stress occupationnel ou la détresse psychologique comme variable dépendante doivent être interprétées avec précaution.

D'autre part, on peut se demander si le moment où l'on demandait aux sujets de compléter les questionnaires a pu influencer nos résultats. Dans certains cas, les questionnaires étaient envoyés avant la période de vacances des sujets, alors qu'à d'autres moments, on faisait parvenir les questionnaires après cette période. Si on se rapporte à une étude de Lounsbury et Hoopes (1986), il est probable que les moments où l'on a administré les questionnaires ne permettent pas de faire une différence au plan des résultats. Dans leur recherche utilisant 128 personnes employées comme personnel de bureau, personnel administratif, personnel technique et personnel de service, ils ont trouvé que bien que la satisfaction avec la vie en général ait augmenté après les vacances, on ne pouvait en dire autant pour l'implication et la satisfaction au travail. L'implication au travail semblait avoir diminué après les vacances alors qu'on n'a trouvé aucune augmentation ou diminution de la satisfaction au travail à partir des mesures avant et après les vacances.

Implications pour des Recherches Ultérieures

Les nombreuses recherches sur le stress au travail ont permis d'accumuler beaucoup d'observations sur ce phénomène. Toutefois, beaucoup d'études ont été effectuées à partir de définitions opérationnelles divergentes et parfois ambiguës. Le

fait de travailler à l'intérieur d'un cadre théorique bien établi constitue, à notre avis, un critère important pour les futures recherches sur le stress au travail si on veut éventuellement donner un sens à toutes les informations que nous possédons. Dans notre recherche, nous nous sommes appuyés sur des modèles conceptuels solidement ancrés. Même si la théorie de Holland en tant que cadre de base ne nous a que partiellement appris sur le phénomène du stress au travail, du coping et de leurs conséquences, nous croyons quand même qu'elle mérite des investigations plus en profondeur. Par exemple, les minces résultats en ce qui touche la congruence ne devraient certainement pas décourager les chercheurs. Une avenue intéressante serait d'explorer les évaluations cognitives des sujets en ce qui a trait à l'impact de la congruence en tant que mesure de stress au travail. Si on tient compte de l'approche théorique de Lazarus et Folkman (1984), nous avons besoin d'une échelle de congruence plus directe et plus subjective, qui tient compte de ce que l'individu perçoit de l'intérieur et non de ce que le chercheur perçoit de l'extérieur. De plus, Assouline et Meir (1987) suggèrent que le fait de s'intéresser aux sous-occupations à l'intérieur d'une même occupation pourrait faire augmenter le fameux plateau de .30 en ce qui touche les corrélations entre la congruence objective et la satisfaction au travail.

Par ailleurs, bien que le concept de consistance a été peu prometteur dans les recherches antérieures, les résultats que nous avons obtenus nous porte à croire qu'il serait intéressant d'explorer davantage la notion de consistance dans un modèle interactif. Il en va de même pour la différenciation et peut-être même pour la congruence. En effet, étant donné que la congruence n'a pas été une variable significative dans un modèle additif, il serait intéressant d'investiguer le rôle qu'elle pourrait jouer dans un modèle interactif. Il serait possible que la congruence soit une variable qui modère la relation stress-coping et coping-santé mentale, comme il a été partiellement observé dans notre recherche pour les concepts de consistance et de différenciation.

L'identité vocationnelle a été le concept de Holland le plus révélateur de notre

étude. Il constitue maintenant une variable non négligeable dans les recherches sur les stress au travail. L'identité vocationnelle a été corrélée significativement avec nos mesures de stress, de satisfaction au travail et de détresse psychologique. Les gens avec un faible identité vocationnelle étaient en même temps plus stressés, plus insatisfaits au travail et plus en détresse psychologique. On a remarqué aussi une corrélation significative entre l'identité vocationnelle et l'utilisation des stratégies de coping basées sur le désengagement ($r = -.27$). Il semble que les gens qui avaient des buts moins clairs en ce qui touche leurs aspirations professionnelles étaient davantage portés à se désengager. Cette observation mérite certainement une investigation plus poussée.

Dans notre travail, nous n'avons pas abordé spécifiquement les types de personnalité (RIASEC). On n'a vu que tous les types ont été représentés à travers notre échantillon. On sait qu'il peut exister d'importantes différences entre les types de personnalité vocationnelle (Gottfredson, 1978). Bien que Lazarus et Folkman (1984) affirment que les stratégies de coping soient plutôt le fruit de situations externes plutôt que de variables de personnalité, nous croyons quand même plausible de présupposer que chaque type puisse privilégier certains mécanismes de coping particuliers. Par exemple, dans une situation de stress, le type "Social" pourrait trouver que le support social en tant que mécanisme de coping lui convient bien alors que pour le type "Réaliste", l'activité physique serait pour lui une façon privilégiée de contrer les effets négatifs du stress. Si on trouvait de telles différences, il serait alors probable que la différenciation nous indiquerait que les gens bien différenciés favoriseraient certaines stratégies de coping.

On a vu qu'il semblait exister certaines différences en ce qui touche le sexe du sujet. Entre autre, les hommes avaient plus tendance que les femmes à utiliser les stratégies de désengagement pour transiger avec le stress. Ce résultat est important et devrait stimuler les chercheurs à recruter un échantillon plus large d'hommes. Peu d'études se sont penchées sur la situation des hommes dans des postes traditionnellement réservés aux femmes. Par ailleurs, si le personnel de soutien constitue un groupe très stressé, il conviendrait ultérieurement d'entreprendre une

étude longitudinale qui comporterait une période moins longue entre les deux vagues. Selon Holt (1982), un des problèmes majeurs que confronte le chercheurs qui veut étudier le stress en milieu de travail est que lorsque les personnes ne peuvent pas tolérer le stress au travail, elles quittent généralement leur emploi. Une période de deux à trois mois serait certainement suffisant pour le type de recherche que nous avons entrepris puisque nous ne voulons pas évaluer l'efficacité d'un traitement quelconque. Nous croyons aussi qu'il serait intéressant de mesurer les variables dépendantes à plus que deux reprises afin de voir les changements qui peuvent se produire dans le processus de stress, de coping et de santé mentale.

L'engagement n'a pas été un bon prédicteur de l'ajustement psychologique. Comme le suggère Cazabon (1991), il se peut que ce résultat soit partiellement relié à l'utilisation du BSI (*Brief Symptom Inventory*). En effet, le BSI est une mesure de psychopathologie et il est concevable que les stratégies d'engagement servent à maintenir et à promouvoir le bien-être psychologique plutôt qu'à réduire la détresse psychologique. Une échelle plus "positive" du bien-être psychologique pourrait mieux nous éclairer sur la relation entre l'engagement et la santé mentale.

D'autre part, une de nos mesures des stratégies de coping, c'est-à dire le *Symptom Management* (SM), est un nouvel instrument. Nous l'avons utilisé dans cette recherche puisque Charner et Schlossberg (1986) avaient trouvé que le personnel de soutien utilisait davantage les stratégies de coping telles l'exercice physique et la méditation. Bien que l'utilisation de ces stratégies n'aient pas prédit une meilleure santé mentale chez nos sujets, nous avons vu que les analyses corrélationnelles suggéraient un lien positif entre l'utilisation de la gestion des symptômes et nos mesures de santé mentale. De plus, le fait que le SM ait été corrélé significativement avec l'engagement et le désengagement suggère que les stratégies de gestion des symptômes représentent en même temps des stratégies d'affrontement du problème et d'évitement du problème. Cazabon (1991) est arrivée à des résultats similaires, et ce, malgré le fait que son échantillon était très différent du nôtre. Elle a évalué un groupe d'hommes inscrits dans un programme de réadaptation cardiaque.

Conclusion: Interventions en Gestion du Stress chez le Personnel de Soutien.

Les résultats de notre étude suggèrent certaines pistes à suivre pour des programmes de gestion du stress chez le personnel de soutien. Parmi les stratégies de coping que nous avons étudiées, il semble que l'utilisation des stratégies de coping de désengagement ait été un meilleur prédicteur de l'insatisfaction au travail et de la détresse psychologique même si, comparativement aux stratégies d'engagement, les sujets étaient moins portés à les utiliser. Les programmes de gestion du stress qui désire augmenter la satisfaction au travail et l'ajustement psychologique devrait viser à réduire l'utilisation du désengagement. Toutefois, les données que nous possédons ne nous permettent pas de remplacer le désengagement par l'engagement étant donné l'absence de relation significative entre l'engagement et les mesures de santé mentale.

De plus, pour permettre au personnel de soutien d'être plus satisfait au travail et en meilleure santé psychologique, nos résultats suggèrent qu'il serait important de promouvoir le sentiment de maîtrise personnelle ainsi qu'une démarche pour identifier plus clairement leurs aspirations professionnelles. Les approches préventives devraient aussi viser à faire diminuer le stress que les gens perçoivent dans leur milieu de travail étant donné que le stress au travail était fortement corrélé avec l'insatisfaction au travail et la détresse psychologique. L'absence de contrôle et d'autonomie inhérente aux emplois d'exécutant peut être une source importante de stress pour certaines personnes occupant un poste de soutien. Le fait d'aider ces employés à réévaluer la nature de ce qu'ils vivent au travail pourrait les aider à être en meilleure santé psychologique.

RÉFÉRENCES

- Agervold, M. (1987). New thechnology in the office: attitudes and consequences. *Work and Stress, 1*, 143-153.
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review, 31*, 497-507.
- Althouse, R., & Hurrell, J. (1977). *An analysis of job stress in coal mining*. DHEW (NIOSH) publication no. 77-217. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Antonovsky, A., Maoz, B., Dowty, N., & Wijesenbeck, H. (1971). Twenty-five years later. *Social Psychiatry, 6*, 186-193.
- Aranya, N., Barak, A., & Amernic, J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behavior, 19*, 15-24.
- Assouline, M., & Meir, E.I. (1987). Meta-Analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 319-332.
- Astin, A.W., & Holland, J.L. (1961). The environmental assessment technique: A way to measure college environments. *Journal of Educational Psychology, 52*, 308-316.
- Audet, C., & Vinet, A. (1988). Bureautique et organisation du travail de secrétariat dans la fonction publique québécoise. *Relations Industrielles, 43*, 737-755.
- Babbie, E.R. (1973). *Survey research methods*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Baldwin, A.M. (1981). The relationship between graduate admissions variables and professional performance satisfaction and stress in masters level counseling graduates. Thèse de maîtrise non-publiée. Maryland: University of Maryland.
- Bantha, T., & Hetherington, M. (1963). Relations between needs of friends and fiances. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*, 401-404.
- Barnett, R.C., & Baruch, G.K. (1985). Women's involvement in multiple roles, and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 135-145.

- Baruch, G.K., & Barnett, R.C. (1986). Role quality, multiple role involvement and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 578-585.
- Bates, G.L., Parker, H.J., & McCoy, J.F. (1970). Vocational rehabilitants' personality and work adjustment: A test of Holland's theory of vocational choice. *Psychological Reports*, 26, 511-516.
- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B., & Emery, G. (1979). Cognitive therapy of depression: a treatment manual. New-York: Guilford Press.
- Becker-Carus, C., Günthner, G., & Hannich, H.J. (1989). Stress and situation specific coping behaviour in intensive care unit nursing staff. *Work and Stress*, 3, 353-359.
- Beehr, T.A., & Frantz, T.M. (1987). The current debate about the meaning of job stress. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 5-6.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 31, 655-699.
- Benner, P., Roskies, E., & Lazarus, R.S. (1980). Stress and coping under extreme conditions. In J.E. Dimsdale (Ed.) *Survivors, victims, and perpetrators: Essays on the Nazi Holocaust*. Washington, D C.: Hemisphere.
- Bernstein, I. (1988). *Applied Multivariate analysis*. New-York: Springer-Verlag.
- Betz, N.E., & Fitzgerald, L.F. (1987). *The career psychology of women*. New-York: Academic Press.
- Billette, A., & Piché, J. (1985). Organisation du travail et santé mentale chez les auxiliaires en saisie des données. *Santé Mentale au Québec*, 2, 86-98.
- Billings, A.G., & Moos, R.H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the impact of stressful life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139-157.
- Billings, A.G., & Moos, R.H. (1982). Workstress and the Stress-Buffering Role of Work and Family Resources. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 215-232.

- Bloom, D.E. (1986). Women and work. *American Demographics*, septembre, 25-30.
- Borison, B. (1985). Discriminant analysis of Holland's occupational types using the sixteen personality factor questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 210-217.
- Boyd, J.L. (1981). *A comparative study of person-environment congruence and staff burnout syndrome as they relate to job satisfaction and tenure in rural community mental health centers*. Thèse de doctorat non-publiée, Eastern Illinois University.
- Brodsky, C.M. (1984). Long-term work stress. *Psychosomatics*, 25, 361-368.
- Buck, V.E. (1972). *Working under pressure*. London: Staples Press.
- Byrne, D., Ervin, C., & Lamberth (1970). Continuity between the experimental study of attraction and real-life computer dating. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 157-165.
- Cakir, A., Hart, D.J., & Stewart, T.F.M. (1980). *Visual display terminals*. New-York: Wiley and Sons.
- Campbell, D.P., & Holland, J.L. (1972). A merger in vocational interest research: Applying Holland's theory to Strong's data. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 353-376.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R., Harrison, R., & Pinneau, S. (1975). *Job demands and worker's health*. Washington: US Department of Health, Education and Welfare.
- Cazabon, A. (1991). *Determinants of psychological and social adjustment among cardiac rehabilitation patients: personal resources, stress and coping strategies*. Thèse de doctorat non-publiée. École de psychologie. Université d'Ottawa.
- Charner, I., & Schlossberg, N.K. (1986). Variations by theme: The life transitions of clerical workers. *The Vocational Guidance Quarterly*, 34, 212-224.
- Chartier, B.M. (1989). *Coping with death: contrasting two models*. Manuscript présenté au Congrès Annuel de la Société Canadienne de Psychologie, Juin. Halifax, Nouvelle-Écosse.

- Cherry, N. (1984). Women and work stress: Evidence from the 1946 birth cohort. *Ergonomics*, 27, 519-526.
- Chiroboga, D.A., Jenkins, G., & Bailey, J. (1983). Stress and coping among hospital nurses: Test of an analytic model. *Nursing Research*, 32, 294-299.
- Cofer, C.N., & Appley, M.H. (1964). *Motivation: Theory and Research*. New-York: Wiley and Sons.
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New-York: Academic Press.
- Cohen, J. (1978). Partialled products are interactions; Partialled powers are in curve components. *Psychological Bulletin*, 85, 858-866.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1975). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. New-York: Wiley & Sons.
- Cohen, F., & Lazarus, R.S. (1973). Active coping processes, coping dispositions and recovery from surgery. *Psychosomatic medicine*, 35, 375-389.
- Congrès du travail du Canada. *Vers une technologie plus humaine: étude des effets des terminaux à écran cathodique sur la santé et les conditions de travail des employés de bureau au Canada*. Canada, 1982.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D., & Warr, P.B. (1981). *The experience of work*. London: Academic Press.
- Cooper, C.L. (1983). Identifying stressors at work: recent research developments. *Journal of psychosomatic research*, 27, 369-376.
- Cooper, C.L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cooper, C.L., & Marshall, J. (1977). *Understanding Executive Stress*. New-York: PBI Books.
- Cox, T. (1974). *Stress*. London: Macmillan Press.

- Cox, T., Thirlaway, M., & Barnett, R.C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.
- Coyne, J.C., Aldwin, C., & Lazarus (1981). Depression and coping in stressful episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 439-447.
- Coyne, J.C., & Holroyd, K. (1982). Stress, coping and illness: A transactional perspective. In T. Millon, C. Green & R. Meagher (Eds), *Handbook of Clinical Health Psychology*. New-York: Plenum Press.
- D'Arcy, C., Syrotonik, J., & Siddique, C.M. (1984). Perceived job satisfaction and psychological distress: a comparison of working men and women. *Human Relations*, 37, 603-611.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis; University of Minnesota Press.
- Derogatis, L.R., & Spencer, P.M. (1982). *The Brief Symptom Inventory (BSI): Administration, Scoring & Procedures Manual-I*. Baltimore: Clinical Psychometric Research.
- Dewe, P., Guest, D., & Williams, R. (1979). Methods of coping with work-related stress. In C. Mackay & T. Cox (Eds), *Response to Stress : Occupational Aspects*. Guilford; IPC Business Press.
- Dijkhuizen, N. Van (1980). *From stressors to strains*. Lisse: Swets and Zeitlinger.
- Dohrenwend, B.P. (1961). The Social Psychological Nature of Stress: A Framework for Causal Inquiry. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62, 294-302.
- Dohrenwend, B.P., & Dohrenwend, B.S. (1979). The conceptualization and measurement of stressful life events: An overview of the issue. In R.A. Depue (Ed.), *The psychobiology of the depressive disorders: Implications for the effects of stress*. New-York: Academic.
- Dohrenwend, B.P., & Shrout, P.E. (1985). "Hassles" in the conceptualization and measurement of life stress variables. *American Psychologist*, 40, 780-785.
- Dohrenwend, B.S., Dohrenwend, B.P., Dodson, M., & Shrout, P.E. (1984). Symptoms, hassles, social supports and life events: The problems of counfounded measures. *Journal of Abnormal Psychology*, 93, 222-230.

- Doty, M.S., & Betz, N.E. (1979). Comparison between the concurrent validity of Holland's theory of men and women in enterprising occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 207-216.
- Dufort, F. (1985). Travail salarié, famille et santé mentale des femmes. *Santé Mentale au Québec*, 2, 64-72.
- Ellias, R., & Cail, F. (1982). Contraintes et astreintes devant les terminaux à écran cathodique. *Travail et Sécurité*, 10, 498-511.
- Elliot, G.R., & Eisdorfer, B. (1982). *Stress and Human Health*. New-York: Springer.
- Elton, C.F., & Smart, J.C. (1988) Extrinsic Job Satisfaction and Person Environment Congruence. *Journal of Vocational Behaviour*, 32, 226-238.
- Erikson, E. (1959). Identity and the life cycle. *Psychological Issues*, 1, 1-171.
- Erwin, T.D. (1987). The construct validity of Holland's differentiation concept. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 20, 156-162.
- Evans, J. (1987). Women, men, VDU work and health: A questionnaire survey of british VDU operators. *Work and Stress*, 1, 271-283.
- Feldman, S., & Meir, E.I. (1976). Measuring women's interests using Holland's vocational classification. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 345-353.
- Fleishman, J.A. (1984). Personality characteristics and coping patterns. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 229-244.
- Folkman, S. (1982). An approach to the measurement of coping. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 96-107.
- Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 107-113.

- Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 466-475.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R.J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 571-579.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R.J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Fredrikson, M., Melin, B., Tuomisto, M., Myrsten, A.L., Hedman, M., Bergman-Losman, B., & Walin, L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 321-346.
- French, J.R., Caplan, R., & Van Harrison, R. (Eds) (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. New-York: Wiley and Sons.
- Furnham, A., & Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 295-307.
- Games, P.A. (1971). Multiple comparisons of means. *American Educational Research Journal*, 8, 531-565.
- Gati, I. (1979). A hierarchical model for the structure of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 90-106.
- Gottfredson, L.S. (1978). An analytical description of employment according to race, sex, prestige and Holland Type of Work. *Journal of Vocational Behaviour*, 13, 210-221.
- Gottfredson, G.D., Holland, J.L., & Ogawa, D.K. (1982). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gottfredson, G.D., & Holland, J.L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 389-398.
- Greenglass, E. (1990). Type A behavior, career aspirations, and role conflict in professional women. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 307-322.

- Greenlee, S.P., Damarin, F.L., & Walsh, W.B. (1988). Congruence and differentiation among black and white males in two non-college-degrees occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 298-306.
- Gunderson, E.K.E., & Rahe, R.H. (Eds.) (1974). *Life stress and illness*. Springfield: Charles C. Thomas.
- Haviland, M.G., & Mahaffy, J.E. (1985). The use of My Vocational Situation and non-traditional college students. *Journal of College Student Personnel*, 26, 169-170.
- Haynes, S., & Feinleib, M. (1980). Women, work, and coronary heart disease: prospective findings from the Framingham heart study. *American Journal of Public Health*, 70, 133-141.
- Hener, T., & Meir, E.I. (1981). Congruency, Consistency, and Differentiation as Predictors of Job Satisfaction within the Nursing Occupation. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 304-309.
- Henkels, M., Spokane, A., & Hohffman, M. (1981). The relationship of the VPI to the 16PF. *Journal of Applied Psychology*, 44, 291-296.
- Higgins, N.C. (1986). Occupational stress and working women: the effectiveness of two stress reduction programs. *Journal of Vocational Behaviour*, 29, 66-78.
- Hinkle, L. (1973). The concept of stress in the biological and social sciences. *Sciences, Medicine and men*, 1, 43-49.
- Holahan, C.K., & Gilbert, L.A. (1979a). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32, 451-467.
- Holahan, C.K., & Gilbert, L.A. (1979b). Interrole conflict for Working Women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64, 86-90.
- Holahan, C.J., & Moos, R.H. (1981). Social Support and Psychological Distress: A Longitudinal Analysis. *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 365-370.
- Holahan, C.J., & Moos, R.H. (1985). Life stress and health: Personality, coping and family support in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 739-747.

- Holahan, C.J., & Moos, R.H. (1987). Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 946-955.
- Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices*. New-Jersey; Prentice-Hall.
- Holland, J.L. (1977). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J.L. (1979). *Professional Manual for the Self-Directed Search*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J.L. (1985a). *Making Vocational Choices*. New-Jersey; Prentice-Hall.
- Holland, J.L. (1985b). *The Self-Directed Search professional manual - 1985 edition*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L., Daiger, D.C., & Power, P.G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holroyd, K.A., & Lazarus, R.S. (1982). Stress, Coping and somatic adaptation. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds), *Handbook of Stress: Theoretical and clinical aspects*. New-York: Free Press.
- Holroyd, K.A., Tobin, D.L., Rogers, L., Hursey, K.G., Penzien, D.B., & Holm, J.E. (1983). *Psychological coping strategies and recurrent tension headache*. Paper presented at the meeting of the Society of Behavioral Medicine, Baltimore.
- Holt, R. (1982). Occupational stress. In L. Goldberger et S. Breznitz (Eds), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects*. New-York: Free Press.
- Horton, J.A., & Walsh, W.B. (1976). Concurrent validity of Holland's theory for college degreed working women. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 201-208.
- House, J.S., McMichael, A.J., Wells, J.A., Kaplan, B.H., & Landerman, L.R. (1979). Occupational stress and health among factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 20, 139-160.
- House, R.J., & Rizzo, J.R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.

- Iachan, R. (1984a) A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 133-141.
- Iachan, R. (1984b). A family of differentiation indices. *Psychometrika*, 49, 217-222.
- Industrie, Sciences et Technologie Canada (1990). *Étude du personnel de soutien*. Ottawa: Recherche effectuée par Hopkins Stewart Associates au nom de la Direction des ressources humaines.
- Israel, B.A., House, J., Schurman, S.J., Heaney, C.A., & Mero, R.P. (1989). The relation of personal resources, participation, influence, interpersonal relationships and coping strategies to occupational stress, job strains and health: a multivariate analysis. *Work and Stress*, 3, 163-194.
- Johansson, G., & Aronsson, G. (1980). *Stress reactions in computerized administrative work*. Reports from the Department of Psychology, University of Stockholm.
- Johnson, J.A., Smither, R., & Holland, J.L. (1981). Evaluating vocational interventions: A tale of two career development seminars. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 180-183.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.R., Snoech, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New-York: Wiley and Sons.
- Kahn, S.E., & Long, B.C. (1988). Work-related stress, self-efficacy, and well-being of female clerical workers. *Counselling Psychology Quarterly*, 1, 145-153.
- Kanner, A.D., Coyne, J.C., Schaeffer, C., & Lazarus, R.S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts vs major life events. *Journal of behavioral medicine*, 4, 1-39.
- Kanner, A.D., Kafry, D., & Pines, A. (1978). Conspicuous in its absence: the lack of positive conditions as a source of stress. *Journal of human stress*, 4, 33-39.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Karasek, R.A., Gardell, B., & Lindell, J. (1987). Work and non-work correlates of illness and behaviour in male and female swedish white-collar workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 187-207.

- Kasl, S. (1973). Mental Health and the Work Environment: An examination of the evidence. *Journal of Occupational Medicine*, 15, 509-518.
- Kaufmann, G., & Beehr, T.A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42, 185-197.
- King, A.C., & Winett, R.A. (1986). Tailoring stress-reduction strategies to populations at risk: Comparisons between women from dual-career and dual-worker families. *Family and Community Health*, 9, 42-50.
- Klitzman, S., & Stellman, J.M. (1989). The impact of the physical environment on the psychological well-being of office workers. *Social Sciences and Medicine*, 29, 733-742.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S.C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of personality and Social Psychology*, 42, 707-717.
- Koch, J.L., & Steers, R.M. (1978). Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Krahn, H.J., & Lowe, G.S. (1988). *Work, industry and canadian society*. Scarborough: Nelson Canada.
- Kroes, W.H., Margolis, B.L., & Hurrell, J.J. (1974). Job stress in policing. *Journal of Police Science and Administration*, 2, 145-155.
- Latack, J.C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71, 377-385.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New-York: Springer Publishing Company
- Lazarus, R.S., DeLongis, A., Folkman, S., & Gruen, R. (1985). Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures. *American Psychologist*, 40, 770-779.

- Leong, F.L., & Morris, J. (1989). Assessing the construct validity of Holland, Daiger, and Power's measure of vocational identity. *Measurement and Evaluation in Counseling and development*, 22, 117-125.
- Levi, L. (1978). *Psychological factors in preventive medicine*. Presented to the Institute of Medicine National Academy of Sciences, Washington, D.C.
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Lewis, S., & Cooper, C.L. (1983). The stress of combining occupational and parental roles: A review of the literature. *Bulletin of the British Psychological Society*, 36, 341-345.
- Linn, M.W. (1986). A global assessment of recent stress scale. *International journal of psychiatry in medicine*, 15, 47-59.
- Lounsbury, J.W., & Hoopes, L.L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of applied psychology*, 71, 392-401.
- Lowe, G.S. (1989). *Le travail des femmes et le stress*. Ottawa: Conseil Consultatif Canadien sur la Situation de la Femme.
- Lucas, E.B., Gysbers, N.C., Beuscher, K.L., & Heppner (1988). My Vocational Situation: Normative, psychometric, and comparative data. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 20, 162-170.
- Mackay, C. (1987). The alleged reproductive hazards of VDU's. *Work and Stress*, 1, 49-57.
- Manning, M.R., & Osland, J.S. (1989). The relationship between absenteeism and stress. *Work and Stress*, 3, 223-235.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed), *Applied Social Psychology Annual* (vol. 5). Beverly Hills: Sage.

- Mauer, E.B., Gysbers, N.C. (1990). Identifying career concerns of entering university freshmen using My Vocational Situation. *The Career Development Quarterly*, 39, 155-165.
- McCrae, R.R. (1982). Age differences in the use of coping mechanisms. *Journal of Gerontology*, 37, 454-460.
- McGehee, W., & Tullar, W.L. (1979). Single-question measures of overall job satisfaction: A comment on Quinn, Staines and McCullough. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 112-117.
- McLaney, M.A., & Hurrell, J.J. (1988). Control, stress, and job satisfaction in canadian nurses. *Work and Stress*, 2, 217-224.
- Meir, E.I., & Ben-Yehuda, A. (1976). Inventories based on Roe and Holland Holland yield similar results. *Journal of Vocational behavior*, 8, 269-274.
- Meier, S.T. (1984). The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 211-219.
- Meir, E.I., & Erez, M. (1981). Fostering a career in engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 115-120.
- Meir, E.I., Keinan, G., & Segal, Z. (1986). Group importance as a mediator between personality-environment congruence and satisfaction. *Journal of Vocational Behaviour*, 28, 60-69.
- Menaghan, E.G. (1982). Measuring coping effectiveness: a panel analysis of marital problems and coping efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 220-234.
- Menaghan, E.G., & Merves, E.S. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 406-423.
- Moore, M. (1987). Les femmes chefs de famille monoparentale. *Tendances Sociales Canadiennes*, hiver 1987, 31-36.
- Moos, R.H. (1986). Work as a human context. In M.S. Pallack & R.O. Perloff (Eds), *Psychology and Work: Productivity, Change, and Employment*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Moos, R.H. (1987). Person-environment congruence in work, school, and health care settings. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 231-247.
- Moos, R.H., & Billings, A.G. (1982). Conceptualizing and measuring coping resources and processes. In L. Goldberger et S. Breznitz (Eds), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. New-York: Free Press.
- Mount, M., & Muchinsky, P.(1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction. A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84-100.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nelson. D.L., Campbell-Quick, J., & Hitt, M.A. (1989). Men and women of the personnel profession: Some differences and similarities in their stress. *Stress Medicine*, 5, 145-152.
- Newman, J.E., & Beehr, T.A. (1979). Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. *Personal Psychology*, 32, 1-44.
- Newton, T.J. (1989). Occupational stress and coping with stress: A critique. *Human Relations*, 42, 441-461.
- Nicholson, D. (1989). *Self-esteem, social support, internalized homophobia, and the coping strategies of HIV + gay men*. Thèse de maîtrise non-publiée, University of British Columbia, British Columbia.
- Northcott, H.C., & Lowe, G.S. (1984). The influence of working conditions on psychological distress in the Post Office. *Canada's mental health*, 32, 25-32.
- Osipow, S.H. (1987). Applying person-environment theory to vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 333-336.
- Osipow, S.H. (1986). Career issues through the life span. In M.S. Pallack & R.O. Perloff (Eds). *Psychology and Work: Productivity, Change, and Employment*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Osipow, S.H., & Davis, A.S. (1988). The relationship of coping resources to occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 1-15.

- Osipow, S.H., & Doty, R.E., & Spokane, A.R. (1985). Occupational stress, strain, and coping across the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 98-108.
- Osipow, S.H., & Spokane, A.R. (1983). *A Manual for Measures of Occupational Stress, Strain, and Coping*. Ohio; Marathon Consulting and Press.
- Osipow, S.H., & Spokane, A.R. (1984). Measuring occupational stress, strain and coping. In S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual*, 5, 67-87.
- Parasuraman, S., & Cleek, M.A. (1984) Coping behavior and manager's affective reactions to role stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 179-193.
- Parker, D.F., & DeCotiis, T.A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Pearlin, L.I., & Schooler, C. (1978) The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Pearlin, L.I., Menaghan, E., Lieberman, M., & Mullan, J. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Peiser, C., & Meir, E. (1978). Congruency, consistency and differentiation of vocational interests as predictors of vocational satisfaction and preference stability. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 270-278.
- Prediger, D.J. (1982). Dimensions underlying Holland's Hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Perone, M., Dewaard, R.J., & Baron, A. (1979). Jobs in relation to personality variables and drug use. *Journal of Applied Psychology*, 64, 660-668.
- Quinn, R.P., & Shepard, L.J. (1974). *The 1972-73 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research.
- Rabkin, J.G., & Struening, E.L. (1976). Life events, stress, and illness. *Science*, 194, 1013-1020.
- Rayman, J.R., Bernard, C.B., Holland, J.L., & Barnett, D.C. (1983). The effects of a career course on undecided college students. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 346-355.

- Roskies, E.E., & Lazarus, R.S. (1980). Theory and teaching of coping skills. In P.O.Davison, & S.M. Davison (Eds), *Behavioral Medicine: Changing Health Life Styles*. New-York: Brunner Mazel.
- Ross, R.R., Altmaier, E.M., & Russell, D.W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 464-470.
- Ross, C.E., Mirowsky, J., & Huber, J. (1983). Dividing work, sharing work, and in-between: marriage patterns and depression, *American Sociological Review*, 48, 809-823.
- Roth, S., & Cohen, L.J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41, 813-819.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, #609.
- Rush, A.J., Khatami, M., & Beck, A.T. (1975). Cognitive and behavior therapy in chronic depression. *Behavior Therapy*, 6, 398-404.
- Sales, S.M., & House, J.S. (1969). Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease. *Journal of Chronic Disease*, 23, 861-873.
- Saunders, D.R. (1956). Moderator variables in prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 16, 209-222.
- Sauter, S.L. (1984). Job and health implications of VDT use: initial results of the Wisconsin- NIOSH Study. *Communications of the ACM*, 26, 284-294.
- Selye, H. (1974). *Stress sans Détresse*. Montréal: Les Editions La Presse.
- Shirom, A. (1982). What is organisational stress? A facet analytic conceptualisation. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 21-37.
- Smart, J.C., Elton, C.F., & McLaughlin, G.W. (1986). Person-environment congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 216-225.
- Smith, M., Cohen, B., & Stammerjohn, L.(1981). An investigation of health complaints and job stress in video display operations. *Human Factors*, 23, 387-400.

- Smith, M.J., Colligan, M., & Hurrell, J.J. (1978). A review of NIOSH psychological stress research -1977. In *Occupational Stress: Proceedings of the Conference on Occupational Stress*, Los Angeles, November 3, 1977 (pp. 26-36). Cincinnati: U.S. Department of Health, Education, and Welfare.
- Soderberg, U. (1967). Neurophysiological aspects of stress. In L. Levi (Ed.), *Emotional Stress*, Basle: Karger.
- Spector, P.E. (1987). Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers. *Work and Stress*, 1, 155-162.
- Spokane, A.R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Spokane, A.R. (1987). Conceptual and methodological issues in person-environment fit research. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 217-221.
- Steele, F. (1973). *Physical Settings and Organizational Development*. Reading: Addison-Wesley.
- Stellman, J.M., Klitzman, S., Gordon, G., & Snow, B.R. (1987). Work environment and the well-being of clerical and VDT workers. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 95-114.
- Stevens, J. (1986). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. New-Jersey: Laurence Elbaum Associates.
- Stevens, N.D. (1973). Job seeking behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 209-219.
- Stone, A.A., & Neale, J.M. (1984). New measure of daily coping: Development and preliminary results. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 892-906.
- Stones, E.F. (1986). Research methods in industrial and organizational psychology: selected issues and trends. In C.L. Cooper, & I. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New-York: Wiley & Sons.
- Strahan, R.F. (1987). Measures of consistency for Holland-type codes. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 37-44.

- Swaney, K., & Prediger, D. (1985). The relationship between interest-occupation congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 13-24.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (1989). *Using Multivariate Statistics* (2nd ed.). New-York: Harper & Row.
- Taylor, N.B. (1980). The relationship between vocational identity and decidedness. New South Wales Department of Technical Education. ISBN 7240-3662-8
- Thompson, J.M, Griffith, S.A., & Flynn, R.J. (1991). Congruence and coherence as diagnostic signs of adaptive career adjustment: a longitudinal analysis. Manuscript non-publié. Université d'Ottawa.
- Tobin, D.L., Holroyd, K.A., & Reynolds, R.V. (1982). *The Assessment of Coping: Psychometric Development of the Coping Strategies Inventory*. Manuscript présenté à la rencontre "Advancement of Behavior Therapy", Los Angeles.
- Tobin, D.L., Holroyd, K.A., & Reynolds, R.V. (1983). *The Measurement of Coping in Response to Stress: The Coping Strategies Inventory*. Manuscript présenté à la rencontre "Society of Behavioral Medicine", Baltimore.
- Tobin, D.L., Holroyd, K.A., & Reynolds, R.V. (1984). *User's Manual for the Coping Strategies Inventory*. Manuscript non-publié.
- Tobin, D.L., Holroyd, K.A., Reynolds, R.V., & Wigal, J.K. (1985). *Coping and depression: A predictive discriminant classification*. Presented at the meeting of the Midwestern Psychological Association.
- Tobin, D.L., Holroyd, K.A., Reynolds, R.V., & Wigal, J.K. (1989). The hierarchical factor structure of the coping strategies inventory. *Cognitive Therapy and Research*, 13, 343-361..
- Van Harrison, R. (1978). Person-environment fit and job stress. In C. Cooper et R. Payne (Eds). *Stress at Work*. New-York: Wiley.
- Wakefield, J.A., & Doughtie, E.B. (1973). The geometric relationship between Holland's personality typology and the Vocational Preference Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 20, 513-518.
- Walsh, W.B., & Lacey, D.W. (1969). Perceived change and Holland's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 16, 348-352.

- Walsh, W.B., & Russell, J.H. (1969). College major choice and personnel adjustment. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 685-688.
- Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Watkins, C.E., Bradford, B.D., Lew, D.E., & Himmell, C.D. (1986). Major contributors and major contributions to the vocational behavior literature. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 42-47.
- Weiner, J., & Klein, K.L. (1978). The relationship between vocational interests and job satisfaction: Reconciliation of divergent results. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 298-304.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII.
- Wiggins, J. (1976). The relation of job satisfaction to vocational preferences among teachers of the educable mentally retarded. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 13-18.
- Wiggins, J., Lederer, D., Salkow, A., & Rys, G. (1983). Job Satisfaction related to tested congruence and differentiation. *Journal of Vocational Behaviour*, 23, 112-121.
- Williams, G.D. (1967). Conflict between freshmen male roommates. Research report No. 10-67, Counseling center, University of Maryland, College Park.
- Witmer, J.M., Rich, C., Barcikowski, R.S., & Mague, J.C. (1983). Psychosocial characteristics mediating the stress response: An exploratory study. *The Personnel and Guidance Journal*, 62, p.73-77.
- Yoshitake, H. (1978). Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. *Ergonomics*, 21, 231-233.
- Zedeck, S. (1971). Problems with the use of moderator variables. *Psychological Bulletin*, 76, 295-310.

APPENDICES

Appendice A

DESCRIPTIONS DES POSTES

Ces descriptions de tâches se basent sur les trois sources suivantes:

1. les activités rapportées par les sujets dans le formulaire de renseignements personnels;
2. un document fourni par le Collège Algonquin;
3. un document fourni par l'Université d'Ottawa.

Secrétaire

Sous cette rubrique, on retrouve des postes où les employé-e-s effectuent des tâches secrétaires pour différentes personnes dans l'établissement. Ces tâches impliquent que le titulaire doit libérer le superviseur de certains détails administratifs, faire la correspondance, préparer des rapports, développer des systèmes de tenue de livres et de tenue de bureau, transiger avec les demandes, fixer des rendez-vous et effectuer certaines tâches administratives en l'absence du superviseur.

Commis

Sous cette rubrique, on retrouve des postes où les employé-e-s sont impliqué-e-s dans l'opération manuelle ou électronique d'équipement de bureau. L'employé-e peut avoir à effectuer des tâches de dactylographie ou de sténographie.

Préposé-e au traitement de texte

Cette étiquette recouvre des postes où les employé-e-s doivent utiliser, dans la majeure partie de leur temps, un équipement de traitement de texte.

Adjoint-e scolaire

Sous la direction de l'adjointe à l'administration, l'adjoint-e scolaire remplit diverses fonctions liées aux activités scolaires du 1er cycle (admissions et organisations des entrevues d'admission, inscriptions et traitement des notes au système informatisé), aide les étudiant-e-s, rédige des lettres ou autres documents à l'aide d'une machine à traitement de textes, planifie de nombreuses activités, vérifie et entre des données à l'ordinateur, communique régulièrement avec certains services internes, gère des dossiers et fait du classement.

Agent de soutien

Sous cette rubrique, on retrouve des postes où les employé-e-s effectuent un certain nombre de tâches non-routinières et relativement complexes. Ces tâches sont associées avec les services et les programmes académiques et administratifs du Collège ou de l'Université. Les fonctions sont davantage de nature réactionnelle ou interactionnelle.

Réceptionniste

Cette étiquette recouvre des postes où les employé-e-s sont impliqué-e-s directement avec le système de communication téléphonique de l'établissement. L'accueil des visiteurs fait souvent partie de leurs tâches.

Appendice B-1*Lettre d'Accompagnement du 1er Envoi, 1ère Vague (Université d'Ottawa)*

June 12, 1989

We are conducting a study of work stress among persons in clerical and secretarial positions here at the University of Ottawa. Mr. Daniel Lavoie (a doctoral candidate in clinical psychology) is carrying out the research for his Ph.D. thesis, under the supervision of Dr. Robert Flynn, Associate Professor in the School of Psychology. Work stress has rarely been studied among persons in clerical and secretarial positions. We hope to discover some effective ways of reducing work stress.

We are requesting the participation of everyone who is currently working in a clerical or secretarial position at the University of Ottawa. As one of these persons, you are uniquely qualified to contribute valuable information about clerical and secretarial work stress and coping.

Your participation is strictly voluntary. If you choose to participate, please sign the enclosed statement of informed consent, complete the questionnaires, and return the consent form and the questionnaires in the enclosed, self-addressed envelope. Please be assured that your responses will remain strictly confidential, known only to members of the research team. Identification numbers, rather than name, will be used on the computer data file to ensure strict confidentiality and anonymity.

Please note that except for this letter and Mr. Pierre Faucher's letter (enclosed), all forms are in English only. Despite this, we would appreciate the participation of anyone who understands English, regardless of his or her mother tongue. We did not translate the questionnaires into French only because doing so would have meant a lengthy process of restandardization and revalidation. This would have exceeded our current resources.

If you wish to receive a summary of the results of this study, please check the appropriate place on the bottom of the informed consent statement.

Should you have any questions, please contact Mr. Daniel Lavoie (643-4475) or Dr. Robert Flynn (4-6875 or 4-4256).

Thank you very much.

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 12 juin 1989

Nous entreprenons une étude sur le stress au travail chez le personnel de bureau (secrétaires, réceptionnistes, commis. etc.) de l'université d'Ottawa. Cette recherche menée par Daniel Lavoie (candidat au doctorat en psychologie clinique) est supervisée par le docteur Robert Flynn, professeur agrégé l'Ecole de psychologie. Le stress au travail a rarement été étudié chez le personnel de bureau. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avèreraient efficaces pour réduire le stress au travail.

Nous demandons la participation de tout le personnel de bureau de l'Université d'Ottawa. Puisque vous en faites partie, votre implication dans cette recherche nous permettrait de recueillir de l'information quant au stress vécu par le personnel de bureau et aux stratégies utilisées pour gérer ce stress.

Votre participation est strictement volontaire. Si vous décidez de participer, veuillez signer le formulaire de consentement éclairé (statement of informed consent) ci-inclus, et compléter les questionnaires. Veuillez nous retourner le formulaire et les questionnaires dans l'enveloppe pré-adressée ci-inclus. Soyez assuré-e que tous les renseignements que vous donnerez demeureront strictement confidentiels. Seulement les membres de l'équipe de recherche y auront accès. Des numéros d'identification, plutôt que des noms, apparaîtront dans les fichiers informatisés afin d'assurer la confidentialité et l'anonymat.

Veuillez noter qu'à l'exception de cette lettre et de la lettre de M. Pierre Faucher (ci-inclus), tous les formulaires sont en anglais seulement. Etant donné que tous les questionnaires ont été normalisés en anglais, une simple traduction aurait entraînée des problèmes de validité. De plus, la normalisation des questionnaires en français aurait dépassé nos ressources actuelles. En dépit de cette situation, nous apprécierions la participation de tous ceux et celles qui comprennent la langue anglaise, même si celle-ci n'est pas leur langue maternelle.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats de cette étude, veuillez l'indiquer à l'endroit approprié au bas du formulaire de consentement éclairé.

Pour tous renseignements ou questions, n'hésitez pas à contacter Daniel Lavoie (643-4475) ou Dr Robert Flynn (4-6875 ou 4-4256).

Merci.

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert J. Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
HUMAN RESOURCES SERVICE

Appendice B-2

Lettre du Directeur du Personnel, 1er Envoi, 1ère Vague (Université d'Ottawa)

DATE: June 9, 1989

RE: Research project: Occupational stress

I am pleased to introduce Professor Robert Flynn, Ph.D., and Daniel Lavoie, a doctoral student in Clinical Psychology at the School of Psychology.

Under the supervision of Professor Flynn and in co-operation with the University, Mr. Lavoie is undertaking a doctoral research project on occupational stress. I encourage you to take part in this research project on a purely optional basis. All information gathered during this personal thesis project will be strictly confidential. More specifically, they will not be disclosed to University officials and will in no way affect your employment with the University. Please note that these questionnaires must not be completed during the University's working hours.

Thank you for your co-operation.

Pierre Faucher
Director

PF/mm

(Français - verso)



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
HUMAN RESOURCES SERVICE

DATE: Le 9 juin 1989

OBJET: Projet de recherche: stress au travail

Monsieur, Madame,

J'ai le plaisir de vous présenter Robert Flynn, Ph.D., professeur et Daniel Lavoie, étudiant au programme de doctorat clinique à l'École de psychologie.

Sous la direction du professeur Flynn et avec la collaboration de l'Université, M. Lavoie entreprend un projet de recherche sur le stress au travail pour sa thèse de doctorat. Dans la mesure du possible et sur une base tout à fait facultative, je vous encourage à participer à ce projet tout en vous rassurant de la confidentialité absolue des renseignements recueillis lors de cette étude. C'est-à-dire qu'aucune information individuelle ne sera partagée avec l'Université car il s'agit ici d'un projet de thèse personnel qui n'aura aucun impact sur votre emploi à l'Université. Il est à noter que ces questionnaires ne doivent pas être complétés durant les heures de travail de l'Université.

Merci de votre collaboration

Le Directeur,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Pierre Faucher'.

Pierre Faucher

PF/mm

(English - over)

Appendice B-3

Formulaire de Consentement Éclairé (Université d'Ottawa)

WORK STRESS STUDY

If you have chosen to participate in this study,
please return your completed packet of questionnaires
within seven days by campus mail to:

Daniel Lavoie
School of Psychology
University of Ottawa
145 Jean-Jacques Lussier
Room 348
INTRA

INTRODUCTION TO THE STUDY AND STATEMENT OF INFORMED CONSENT

When a research project involving human participants is undertaken by a member of the University of Ottawa, the Ethics Committee of the University requires the written consent of the participants. This does not imply that the project is risky; the intention is simply to assure the respect and confidentiality of the individuals concerned.

This research project is being carried out by Daniel Lavoie, candidate for a doctoral degree in Clinical Psychology at the University of Ottawa, and is being supervised by Dr. Robert Flynn, associate professor of Psychology at the University of Ottawa. The research is concerned with how people who work as clerks, secretaries, receptionists, etc., cope with work stress.

In order for us to complete this research project successfully, we are asking you to agree to complete some questionnaires dealing with work stress, coping, job satisfaction and mental health. You are receiving this first packet of questionnaires in June, 1989; if you choose to participate by signing the attached consent form and filling out these questionnaires, you will receive a second, follow-up packet in November, 1989. Completing the questionnaires will take about 2 hours in June, and about 45 minutes in November.

Your identity as a participant in this study will be protected and will remain completely confidential. Your individual answers will remain strictly confidential and will be known only to the members of the research team. Also, your answers will under no condition be identifiable in the presentation of the results of the research. Each packet of questionnaires has an identification (ID) number so that no personal names need to be entered on the study computer file.

You are free not to participate in the study and you are free to withdraw at any time. Moreover, your decision to participate or not will be known only to the members of the research team. Your decision will be kept strictly confidential, and will have no impact whatsoever on your employment at the University of Ottawa. You will not receive any monetary compensation for your participation in the study. However, should you wish to receive a brief summary of the main findings, please indicate this by checking the appropriate space at the bottom of this page.

If you have any questions concerning the study, please do not hesitate to contact Mr. Lavoie (643-4475) or Dr. Flynn (564-6875). If you agree to participate, please sign the informed consent statement.

Statement of Informed Consent

I willingly agree to participate in this study, on the understanding that it is possible at any time to end my involvement. It is also understood that my answers will remain completely confidential (i.e. will be known only to members of the research team) and that I will not be identifiable in any way in the presentation of the results of the study.

Signature:

Date:

If you have agreed to participate by signing the statement of informed consent, please complete the attached questionnaires and return them by campus mail within 7 days in the enclosed self-addressed envelope to:

Daniel Lavoie
School of Psychology
University of Ottawa
145 Jean-Jacques Lussier
Room 348
INTRA

If you wish to receive a copy of a brief summary of the results of this study, please check here:

☐ Yes, I wish to receive a summary of the results.

Appendice B-4

Lettre de Rappel, 1er Envoi, 1ère Vague (Université d'Ottawa)

June 22, 1989

Last week a set of questionnaires about work stress and coping was mailed to you. We are requesting the participation of everyone who are currently working in a secretarial or clerical position at the University of Ottawa.

If you have already completed and returned the questionnaires to us, please accept our sincere thanks.

If you haven't yet completed the questionnaires, we would very much appreciate you doing so. Your participation would be very much valuable because you are uniquely qualified to contribute information about work stress and coping among persons in secretarial and clerical position. If by some chance you did not receive the questionnaires, or they got misplaced, please call Daniel Lavoie (643-4475) and you will receive a set immediately by intra mail.

Thank you.

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 22 juin 1989.

Vous avez reçu la semaine dernière une série de questionnaires sur le stress au travail et sur les façons de gérer ce stress. Ces questionnaires ont été envoyés à tout le personnel de bureau (secrétaires, réceptionnistes, commis, etc.) de l'Université d'Ottawa.

Si vous avez déjà répondu à ces questionnaires, nous vous en remercions grandement.

Au cas où vous n'auriez pas encore répondu, sachez qu'il est encore temps de le faire. Votre participation serait d'ailleurs fortement appréciée. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avèreraient efficaces pour réduire le stress au travail chez le personnel de bureau. Si vous n'avez pas reçu la série de questionnaires ou si vous l'avez égarée, vous pouvez communiquer avec Daniel Lavoie (643-4475) afin d'en recevoir une copie.

Merci de votre collaboration.

Bien vous,

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert Flynn, Ph.D.
Professeur agrgé

Appendice B-5*Lettre d'Accompagnement du 2ième Envoi, 1ère Vague (Université d'Ottawa)*

August 9, 1989

In follow-up to our letter of June 12, 1989, we are writing again to ask you to participate in our study of work stress and coping among persons in secretarial and clerical positions at the University of Ottawa. To date, almost 100 of your colleagues have completed the questionnaires. Many wrote on the cover page that they enjoyed the experience. Many also asked for a summary of the main findings. In order to have results that are as scientifically valid as possible, we would like to have at least 200 participants. You have a unique contribution to make to the study and your participation is thus very important.

Some of you have asked why the questionnaires were in English only. The reason for this is simply that the official, scientifically validated versions that currently exist are in English. Official French translations have not yet been published. For scientific reasons, we could not assume that any preliminary, "in-house", translations produced by us would have been equivalent to the official English versions. Therefore, we did not translate the questionnaires into French. Please note, however, that Mr. Lavoie (who is himself French-speaking) shall write his Ph.D. thesis in French, based on the information gathered with the enclosed questionnaires.

Although we would certainly appreciate your cooperation, your participation is strictly voluntary. If you choose to participate, please sign the enclosed statement of informed consent, complete the questionnaires, and return your consent form and completed questionnaires in the enclosed, self-addressed envelope. As Mr. Pierre Faucher's attached letter makes clear, your answers will remain strictly confidential.

If you wish to receive a summary of the study results, please check the appropriate place on the bottom of the informed consent form.

If you have any questions, please contact Mr. Daniel Lavoie at 643-4475 or Dr. Flynn (after September 1) at 4-6875 or 4-4256.

Thank you very much.

Sincerely,

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate professor

Le 9 août 1989.

Pour faire suite à notre lettre datée du 12 juin 1989, nous réitérons notre demande concernant votre participation à notre étude sur le stress au travail et sur les façons de gérer ce stress chez le personnel de bureau de l'Université d'Ottawa. Jusqu'à maintenant, près d'une centaine de vos collègues ont complété les questionnaires. Plusieurs ont même affirmé avoir aimé l'expérience. De plus, beaucoup de personnes ont manifesté l'intérêt de recevoir un résumé des principaux résultats. Afin d'obtenir des résultats les plus valides possible au plan scientifique, nous aimerions obtenir la participation d'au moins 200 personnes. Votre coopération est donc, pour nous, très importante.

Quelques personnes nous ont demandé pourquoi les questionnaires étaient seulement en anglais. La raison est qu'à l'heure actuelle, les versions officielles et validées de façon scientifique n'existent qu'en anglais. Des traductions en français n'ont pas encore été publiées. Pour des raisons scientifiques, nous ne pouvons pas présumer qu'une simple traduction de ces questionnaires effectuée par nous-mêmes serait équivalente aux versions anglaises officielles. C'est pourquoi nous n'avons pas traduit les questionnaires en français. Il est peut-être important d'ajouter cependant que monsieur Lavoie (qui lui-même est francophone) va écrire sa thèse de doctorat en français, et ce, en se basant sur les informations obtenues des questionnaires.

Bien que nous apprécierions votre coopération, votre participation demeure strictement volontaire. Si vous décidez de participer, veuillez signer le formulaire de consentement éclairé (statement of informed consent) ci-inclus, et compléter les questionnaires. Veuillez nous retourner le formulaire et les questionnaires dans l'enveloppe pré-adressée ci-inclus. Comme l'indique monsieur Pierre Faucher dans sa lettre (ci-inclus), soyez assuré-e que tous les renseignements que vous donnerez demeureront strictement confidentiels.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats de cette étude, veuillez l'indiquer à l'endroit approprié au bas du formulaire de consentement éclairé. Pour tous renseignements ou questions, n'hésitez pas à contacter Daniel Lavoie (643-4475) ou Dr Robert Flynn (après le 1er septembre au 4-6875 ou au 4-4256).

Merci beaucoup de votre coopération.

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert J. Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
HUMAN RESOURCES SERVICE

Appendice B-6

Lettre du Directeur du Personnel, 2ième Envoi, 1ère Vague (Université d'Ottawa)

DATE: July 17, 1989

RE: Research project: Occupational stress

This is further to my letter of June 9 dealing with the research project conducted by Daniel Lavoie who is a doctoral student in Clinical Psychology at the University.

As mentioned in my previous letter, this research project is being conducted under the supervision of Professor Flynn of the School of Psychology and in cooperation with the University. Would you please take a bit of your personal time to participate in this research project on a purely optional basis.

Many of your co-workers have already completed the questionnaires but more are required in order to validate the results.

Rest assured that these results will be treated as confidential, will not be disclosed to University officials and will in no way affect your employment with the University.

Thank you for your cooperation,

Pierre Faucher
Director

PF/am



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
HUMAN RESOURCES SERVICE

DATE: Le 17 juillet 1989

OBJET: Projet de recherche: stress au travail

Ceci fait suite à ma lettre du 9 juin dernier en ce qui a trait au projet de recherche fait par Daniel Lavoie, étudiant au programme de doctorat clinique à l'École de psychologie.

Tel que déjà mentionné dans ma dernière lettre, ce projet de recherche se déroule sous la supervision du professeur Robert Flynn de l'École de psychologie. Nous vous serions gré de prendre un peu de votre temps personnel afin de compléter les questionnaires en question et sur une base totalement facultative.

Plusieurs de vos collègues de travail ont déjà participé au projet mais un plus grand nombre est requis afin de pouvoir valider les résultats.

Soyez assurés que les résultats seront traités de façon confidentielle, ne seront pas dévoilés aux autorités de l'Université et n'auront aucun impact sur votre emploi.

Merci de votre collaboration.

Le directeur,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Pierre Faucher'.

Pierre Faucher

PF/am

Appendice B-7

Lettre d'Accompagnement du 1er Envoi, 2ième Vague (Université d'Ottawa)

January 18, 1990

During the summer of 1989, you consented to participate in our study of work stress and coping. You completed an initial set of questionnaires and agreed to complete some follow-up questionnaires. Thank you for your cooperation.

Please find enclosed the set of follow-up questionnaires. They are much shorter than those you filled out last spring. Please complete them within 7 days and return them by campus mail in the enclosed self-addressed envelope.

Your continued participation in our study is both very important and much appreciated.

Daniel Lavoie
Ph.D. Candidate
(643-4475)

Robert J. Flynn
Associate Professor
(564-6875)

Le 18 janvier 1990

Pendant l'été 1989, vous avez accepté de participer à notre étude sur le stress au travail et nous vous en remercions. Vous avez complété une première série de questionnaires, et accepté d'en compléter une deuxième série quelques mois plus tard.

Vous trouverez, ci-inclus, cette deuxième série de questionnaires. Vous constaterez que celle-ci est beaucoup moins longue que la première série. Veuillez la compléter dans les 7 jours suivant sa réception et nous la retourner dans l'enveloppe pré-adressée.

Sachez que votre participation à notre étude est fortement apprécié.

Daniel Lavoie
Candidat au Ph.D.
(643-4475)

Robert J. Flynn
Professeur agrégé
(564-6875)

Appendice B-8

Lettre de Rappel, 1er Envoi, 2ième Vague (Université d'Ottawa)

January 25, 1990

Last week a set of questionnaires about work stress and coping was mailed to you. These questionnaires were sent to members of the support staff who had accepted, during the summer of 1989, to take part in our research study.

If you have already completed and returned the questionnaires to us, please accept our sincere thanks.

If you haven't yet completed the questionnaires, we would very much appreciate you doing so. Your participation would be very much valuable because you are uniquely qualified to contribute information about work stress and coping among persons in secretarial and clerical position. If by some chance you did not receive the questionnaires, or they got misplaced, please call Daniel Lavoie (643-4475) and you will receive a set immediately by intra mail.

Thank you.

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 25 janvier 1990.

Nous vous avons fait parvenir la semaine dernière une série de questionnaires sur le stress au travail. Ces questionnaires ont été envoyés aux membres du personnel de soutien (secrétaires, réceptionnistes, commis, etc.) de l'Université d'Ottawa, qui, à l'été 1989, ont accepté de participer à notre recherche.

Si vous avez déjà répondu à ces questionnaires, nous vous en remercions grandement.

Au cas où vous n'auriez pas encore répondu, sachez qu'il est encore temps de le faire. Votre participation serait d'ailleurs fortement appréciée. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avèreraient efficaces pour réduire le stress au travail chez le personnel de bureau. Si vous n'avez pas reçu la série de questionnaires ou si vous l'avez égarée, vous pouvez communiquer avec Daniel Lavoie (643-4475) afin d'en recevoir une copie.

Merci de votre collaboration.

Bien vous,

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-9

Lettre d'Accompagnement du 2ième Envoi, 2ième Vague (Université d'Ottawa)

February 15, 1990

Three weeks ago, we sent you a set of questionnaires related to the topic of work stress. These questionnaires were sent to members of the University support staff who had accepted, during the summer of 1989, to take part in our research study. This set of questionnaires is the second and the last one that we shall ask you to fill out.

Because we have not yet received your completed questionnaires, we are now sending you another copy. We would very much appreciate you completing them within the next seven days and returning them in the enclosed self-addressed envelope.

If you wish more information on our study, please feel free to contact Daniel Lavoie (643-4475) or Robert Flynn (4-4875).

Thank you very much for your cooperation.

Sincerely,

Daniel Lavoie
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 15 février 1990.

Nous vous avons fait parvenir, il y a trois semaines, une série de questionnaires sur le stress au travail. Ces questionnaires ont été envoyés aux personnes qui, à l'été 1989, ont accepté de participer à notre recherche. Cette série de questionnaires est la deuxième et dernière que nous vous demandons de compléter.

Puisque nous n'avons pas reçu vos questionnaires complétés, nous vous en faisons parvenir une autre copie. Nous apprécierions beaucoup que vous les complétiez dans les prochains sept jours et que vous nous les retourniez dans l'enveloppe pré-adressée ci-inclus.

Si vous désirez recevoir de plus amples informations, n'hésitez pas à communiquer avec Daniel Lavoie (643-4475) ou Robert Flynn (4-4875).

Merci de votre collaboration.

Bien à vous,

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-10*Lettre d'Accompagnement du 1er Envoi, 1ère Vague (Collège Algonquin)*

March 7, 1990

We are conducting a study of work stress among persons in clerical and secretarial positions at Algonquin College. Mr. Daniel Lavoie (a doctoral candidate in clinical psychology at the University of Ottawa) is carrying out the research for his Ph.D. thesis, under the supervision of Dr. Robert Flynn, Associate Professor in the School of Psychology at the University of Ottawa. Work stress has rarely been studied among persons in clerical and secretarial positions. We hope to discover some effective ways of reducing work stress.

We are requesting the participation of people who are currently working in a clerical or secretarial position. As one of these persons, you are uniquely qualified to contribute valuable information about clerical and secretarial work stress and coping.

Your participation is strictly voluntary. If you choose to participate, please sign the enclosed statement of informed consent, complete the questionnaires, and return the consent form and the questionnaires in the enclosed self-addressed, stamped envelope. Please be assured that your answers will remain strictly confidential, known only to members of the research team (i.e., to Mr. Lavoie and Dr. Flynn). Identification numbers, rather than names, will be used on the computer file to ensure strict confidentiality and anonymity.

Please note that, except for this letter and Mr. Christopher Warburton's letter (attached), all forms are in English only. Despite this, we would appreciate the participation of anyone who understands English, regardless of his or her mother tongue. We did not translate the questionnaires into French only because doing so would have meant a lengthy process of restandardization. This would have exceeded our current resources.

If you wish to receive a summary of the results of this study, please check the appropriate place on the bottom of the informed consent statement.

Should you have any questions, please contact Mr. Daniel Lavoie (643-4475) or Dr. Robert Flynn (564-6875).

Thank you very much.

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 7 mars 1990

Nous entreprenons une étude sur le stress au travail chez le personnel de soutien (secrétaires, réceptionnistes, commis. etc.) du collège Algonquin. Cette recherche menée par monsieur Daniel Lavoie (candidat au doctorat en psychologie clinique) est supervisée par le docteur Robert Flynn, professeur agrégé à l'Ecole de psychologie de l'Université d'Ottawa. Le stress au travail a rarement été étudié chez le personnel de soutien. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avéreraient efficaces pour réduire le stress au travail.

Nous demandons la participation de personnes qui sont membres du personnel de soutien au collège Algonquin. Puisque c'est votre cas, votre implication dans cette recherche nous permettrait de recueillir de l'information quant au stress vécu par le personnel de bureau et aux stratégies utilisées pour gérer ce stress.

Votre participation est strictement volontaire. Si vous décidez de participer, veuillez signer le formulaire de consentement éclairé (statement of informed consent) ci-inclus, et compléter les questionnaires. Veuillez nous retourner le formulaire et les questionnaires dans l'enveloppe pré-adressée et pré-affranchie ci-inclus. Soyez assuré-e que tous les renseignements que vous donnerez demeureront strictement confidentiels. Seulement les membres de l'équipe de recherche (i.e. monsieur Daniel Lavoie et le docteur Robert Flynn) y auront accès. Des numéros d'identification, plutôt que des noms, apparaîtront dans les fichiers informatisés afin d'assurer la confidentialité et l'anonymat.

Veuillez noter qu'à l'exception de cette lettre et de la lettre de M. Christopher Warburton (ci-inclus), tous les formulaires sont en anglais seulement. Etant donné que tous les questionnaires ont été normalisés en anglais, une simple traduction aurait entraîné des problèmes de validité. De plus, la normalisation des questionnaires en français aurait dépassé nos ressources actuelles. En dépit de cette situation, nous apprécierions la participation de tous ceux et celles qui comprennent la langue anglaise, même si celle-ci n'est pas leur langue maternelle.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats de cette étude, veuillez l'indiquer à l'endroit approprié au bas du formulaire de consentement éclairé.

Pour tous renseignements ou questions, n'hésitez pas à contacter monsieur Daniel Lavoie (643-4475) ou Dr Robert Flynn (564-6875 ou 564-4256).

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert J. Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-11

Lettre du Directeur du Personnel, 1er Envoi, 1ère Vague (Collège Algonquin)

COLLEGE ALGONQUIN COLLEGE

MEMORANDUM/NOTE DE SERVICE

DATE: March 20, 1990

FROM: Christopher Warburton, Director, Human Resources
DE:SUBJECT: Research project: Occupational Stress
SUJET:

I am pleased to introduce Professor Robert Flynn, Ph.D., and Daniel Lavoie, a doctoral student in Clinical Psychology at the University of Ottawa.

Under the supervision of Professor Flynn and in co-operation with Algonquin College, Mr. Lavoie is undertaking a doctoral research project on occupational stress. I encourage you to take part in this research project on a purely optional basis. All information gathered during this personal thesis project will be strictly confidential and will not be disclosed to College officials.

Thank you for your co-operation.

COLLEGE ALGONQUIN COLLEGE

MEMORANDUM/NOTE DE SERVICE

DATE: le 20 mars 1990

FROM: Christopher Warburton, directeur, Ressources
DE: humaines

SUBJECT: Projet de recherche: stress au travail
SUJET:

J'ai le plaisir de vous présenter Robert Flynn, Ph.D., professeur et Daniel Lavoie, étudiant au programme de doctorat clinique à l'Ecole de psychologie de l'Université d'Ottawa.

Sous la direction du professeur Flynn et avec la collaboration du Collège Algonquin, M. Lavoie entreprend un projet de recherche sur le stress au travail pour sa thèse de doctorat. Dans la mesure du possible et sur une base tout à fait facultative, je vous encourage à participer à ce projet tout en vous rassurant de la confidentialité absolue des renseignements recueillis lors de cette étude. C'est-à-dire qu'aucune information individuelle ne sera partagée avec le Collège Algonquin.

Merci de votre collaboration

Le Directeur

for C. Warburton
Christopher Warburton

Appendice B-12

Formulaire de Consentement Éclairé (Collège Algonquin)

WORK STRESS STUDY

If you have chosen to participate in this study,
please return your completed packet of questionnaires
within seven days by mail to:

Daniel Lavoie
School of Psychology
University of Ottawa
145 Jean-Jacques Lussier
Room 348
Ottawa, Ontario
K1N 6N5

INTRODUCTION TO THE STUDY AND STATEMENT OF INFORMED CONSENT

When a research project involving human participants is undertaken by a member of the University of Ottawa, the Ethics Committee of the University requires the written consent of the participants. This does not imply that the project is risky; the intention is simply to assure the respect and confidentiality of the individuals concerned.

This research project is being carried out by Daniel Lavoie, candidate for a doctoral degree in Clinical Psychology at the University of Ottawa, and is being supervised by Dr. Robert Flynn, associate professor of Psychology at the University of Ottawa. The research is concerned with how people who work as clerks, secretaries, receptionists, etc., cope with work stress.

In order for us to complete this research project successfully, we are asking you to agree to complete some questionnaires dealing with work stress, coping, job satisfaction and mental health. You are receiving this first packet of questionnaires in April, 1990; if you choose to participate by signing the attached consent form and filling out these questionnaires, you will receive a second, follow-up packet in October, 1990. Completing the questionnaires will take about 2 hours in April, and about 45 minutes in October.

Your identity as a participant in this study will be protected and will remain completely confidential. Your individual answers will remain strictly confidential and will be known only to the members of the research team. Also, your answers will under no condition be identifiable in the presentation of the results of the research. Each packet of questionnaires has an identification (ID) number so that no personal names need to be entered on the study computer file.

You are free not to participate in the study and you are free to withdraw at any time. Moreover, your decision to participate or not will be known only to the members of the research team. Your decision will be kept strictly confidential, and will have no impact whatsoever on your employment at Algonquin College. You will not receive any monetary compensation for your participation in the study. However, should you wish to receive a brief summary of the main findings, please indicate this by checking the appropriate space at the bottom of this page.

If you have any questions concerning the study, please do not hesitate to contact Mr. Lavoie (643-4475) or Dr. Flynn (564-6875). If you agree to participate, please sign the informed consent statement.

Statement of Informed Consent

I willingly agree to participate in this study, on the understanding that it is possible at any time to end my involvement. It is also understood that my answers will remain completely confidential (i.e. will be known only to members of the research team) and that I will not be identifiable in any way in the presentation of the results of the study.

Signature:

Date:

If you have agreed to participate by signing the statement of informed consent, please complete the attached questionnaires and return them by mail within 7 days in the enclosed self-addressed, stamped envelope to:

Daniel Lavoie
School of Psychology
University of Ottawa
145 Jean-Jacques Lussier
Room 348
Ottawa, Ontario, K1N 6N5

If you wish to receive a copy of a brief summary of the results of this study, please check here:

☐ Yes, I wish to receive a summary of the results.

Appendice B-13

Lettre de Rappel, 1er Envoi, 1ère Vague (Collège Algonquin)

March 19, 1990

Last week a set of questionnaires about work stress and coping was mailed to you. We are requesting the participation of people who are currently working in a secretarial or clerical position at Algonquin College.

If you have already completed and returned the questionnaires to us, please accept our sincere thanks.

If you haven't yet completed the questionnaires, we would very much appreciate you doing so. Your participation would be very much valuable because you are uniquely qualified to contribute information about work stress and coping among persons in secretarial and clerical position. If by some chance you did not receive the questionnaires, or they got misplaced, please call Daniel Lavoie (643-4475) and you will receive a set immediately by mail.

Thank you.

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 19 mars 1990.

Nous vous avons fait parvenir la semaine dernière une série de questionnaires sur le stress au travail et sur les façons de gérer ce stress. Ces questionnaires ont été envoyés à des gens qui sont membres du personnel de soutien (secrétaires, réceptionnistes, commis, etc.) au collège Algonquin.

Si vous avez déjà répondu à ces questionnaires, nous vous en remercions grandement.

Au cas où vous n'auriez pas encore répondu, sachez qu'il est encore temps de le faire. Votre participation serait d'ailleurs fortement appréciée. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avéreraient efficaces pour réduire le stress au travail chez le personnel de bureau. Si vous n'avez pas reçu la série de questionnaires ou si vous l'avez égarée, vous pouvez communiquer avec Daniel Lavoie (643-4475) afin d'en recevoir une copie.

Merci de votre collaboration.

Bien à vous,

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-14*Lettre d'Accompagnement du 2ième Envoi, 1ère Vague (Collège Algonquin)*

April 17, 1990

In follow-up to our letter of March 12, 1990, we are writing again to ask you to participate in our study of work stress and coping. To date, almost 120 persons in secretarial and clerical positions have completed the questionnaires. Many wrote on the cover page that they enjoyed the experience. Many also asked for a summary of the main findings. In order to have results that are as scientifically valid as possible, we would like to have at least 200 participants. You have a unique contribution to make to the study and your participation is thus very important.

Some of you have asked why the questionnaires were in English only. The reason for this is simply that the official, scientifically validated versions that currently exist are in English. Official French translations have not yet been published. For scientific reasons, we could not assume that any preliminary, "in-house", translations produced by us would have been equivalent to the official English versions. Therefore, we did not translate the questionnaires into French.

Although we would certainly appreciate your cooperation, your participation is strictly voluntary. If you choose to participate, please sign the enclosed statement of informed consent, complete the questionnaires, and return your consent form and completed questionnaires in the enclosed, self-addressed envelope. Your answers will remain strictly confidential.

If you wish to receive a summary of the study results, please check the appropriate place on the bottom of the informed consent form.

If you have any questions, please contact Mr. Daniel Lavoie at 643-4475 or Dr. Flynn at 564-6875 or 564-4256.

Thank you very much.

Sincerely,

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate professor

Le 17 avril 1990.

Pour faire suite à notre lettre datée du 12 mars 1990, nous réitérons notre demande concernant votre participation à notre étude sur le stress au travail et sur les façons de gérer ce stress chez le personnel de bureau de l'Université d'Ottawa. Jusqu'à maintenant, plus d'une centaine de personnes travaillant comme secrétaires, commis, réceptionnistes, etc. ont complété les questionnaires. Plusieurs ont même affirmé avoir aimé l'expérience. De plus, beaucoup de personnes ont manifesté l'intérêt de recevoir un résumé des principaux résultats. Afin d'obtenir des résultats les plus valides possible au plan scientifique, nous aimerions obtenir la participation d'au moins 200 personnes. Votre coopération est donc, pour nous, très importante.

Quelques personnes nous ont demandé pourquoi les questionnaires étaient seulement en anglais. La raison est qu'à l'heure actuelle, les versions officielles et validées de façon scientifique n'existent qu'en anglais. Des traductions en français n'ont pas encore été publiées. Pour des raisons scientifiques, nous ne pouvons pas présumer qu'une simple traduction de ces questionnaires effectuée par nous-mêmes serait équivalente aux versions anglaises officielles. C'est pourquoi nous n'avons pas traduit les questionnaires en français.

Bien que nous apprécierions votre coopération, votre participation demeure strictement volontaire. Si vous décidez de participer, veuillez signer le formulaire de consentement éclairé (statement of informed consent) ci-inclus, et compléter les questionnaires. Veuillez nous retourner le formulaire et les questionnaires dans l'enveloppe pré-adressée et affranchie ci-inclus. Soyez assuré que tous les renseignements que vous donnerez demeureront strictement confidentiels.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats de cette étude, veuillez l'indiquer à l'endroit approprié au bas du formulaire de consentement éclairé. Pour tous renseignements ou questions, n'hésitez pas à contacter Daniel Lavoie (643-4475) ou Dr Robert Flynn (564-6875 ou au 564-4256).

Merci beaucoup de votre coopération.

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert J. Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-15*Lettre d'Accompagnement du 1er Envoi, 2ième Vague (Collège Algonquin)*

January 22, 1990

Last week a set of questionnaires about work stress and coping was mailed to you. These questionnaires were sent to members of the support staff who had accepted, during the spring of 1990, to take part in our research study.

If you have already completed and returned the questionnaires to us, please accept our sincere thanks.

If you haven't yet completed the questionnaires, we would very much appreciate you doing so. Your participation would be very much valuable because you are uniquely qualified to contribute information about work stress and coping among persons in secretarial and clerical position. If by some chance you did not receive the questionnaires, or they got misplaced, please call Daniel Lavoie (643-4475) and you will receive a set immediately by intra mail.

Thank you.

Sincerely,

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 15 octobre 1990

Au printemps 1990, vous avez accepté de participer à notre étude sur le stress au travail et nous vous en remercions. Vous avez complété une première série de questionnaires, et accepté d'en compléter une deuxième série quelques mois plus tard.

Vous trouverez, ci-inclus, cette deuxième série de questionnaires. Vous constaterez que celle-ci est beaucoup moins longue que la première série. Veuillez les compléter dans les 7 jours suivant sa réception et nous les retourner dans l'enveloppe pré-affranchie ci-inclus.

Sachez que votre participation à notre étude est fortement apprécié.

Daniel Lavoie
Candidat au Ph.D.
(643-4475)

Robert J. Flynn
Professeur agrégé
(564-6875)

Appendice B-16*Lettre de Rappel, 1er Envoi, 2ième Vague (Collège Algonquin)*

November 13, 1990

Three weeks ago, we sent you a set of questionnaires related to the topic of work stress. These questionnaires were sent to members of the Algonquin College support staff who had accepted, during the spring of 1990, to take part in our research study. This set of questionnaires is the second and the last one that we shall ask you to fill out.

Because we have not yet received your completed questionnaires, we are now sending you another copy. We would very much appreciate you completing them within the next seven days and returning them in the enclosed self-addressed, stamped envelope.

If you wish more information on our study, please feel free to contact Daniel Lavoie (643-4475) or Robert Flynn (564-4875).

Thank you very much for your cooperation.

Sincerely,

Daniel Lavoie
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 22 octobre 1990.

Nous vous avons fait parvenir la semaine dernière une série de questionnaires sur le stress au travail. Ces questionnaires ont été envoyés aux membres du personnel de soutien (secrétaires, réceptionnistes, commis, etc.) du collège Algonquin, qui, au printemps 1990, ont accepté de participer à notre recherche.

Si vous avez déjà répondu à ces questionnaires, nous vous en remercions grandement.

Au cas où vous n'auriez pas encore répondu, sachez qu'il est encore temps de le faire. Votre participation serait d'ailleurs fortement appréciée. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avèreraient efficaces pour réduire le stress au travail chez le personnel de bureau. Si vous n'avez pas reçu la série de questionnaires ou si vous l'avez égarée, vous pouvez communiquer avec Daniel Lavoie (643-4475) afin d'en recevoir une copie.

Merci de votre collaboration.

Bien à vous,

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert Flanagan, Ph.D.
Professeur adjoint

Appendice B-17*Lettre d'Accompagnement du 2ième Envoi, 2ième Vague (Collège Heritage)*

November 13, 1990

Three weeks ago, we sent you a set of questionnaires related to the topic of work stress. These questionnaires were sent to members of the Algonquin College support staff who had accepted, during the spring of 1990, to take part in our research study. This set of questionnaires is the second and the last one that we shall ask you to fill out.

Because we have not yet received your completed questionnaires, we are now sending you another copy. We would very much appreciate you completing them within the next seven days and returning them in the enclosed self-addressed, stamped envelope.

If you wish more information on our study, please feel free to contact Daniel Lavoie (643-4475) or Robert Flynn (564-4875).

Thank you very much for your cooperation.

Sincerely,

Daniel Lavoie
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 13 novembre 1990.

Nous vous avons fait parvenir, il y a trois semaines, une série de questionnaires sur le stress au travail. Ces questionnaires ont été envoyés aux personnes qui, au printemps 1990, ont accepté de participer à notre recherche. Cette série de questionnaires est la deuxième et dernière que nous vous demandons de compléter.

Puisque nous n'avons pas reçu vos questionnaires complétés, nous vous en faisons parvenir une autre copie. Nous apprécierions beaucoup que vous les complétiez dans les prochains sept jours et que vous nous les retourniez dans l'enveloppe pré-affranchie ci-inclus.

Si vous désirez recevoir de plus amples informations, n'hésitez pas à communiquer avec Daniel Lavoie (643-4475) ou Robert Flynn (564-4875).

Merci de votre collaboration.

Bien à vous,

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-18*Lettre d'Accompagnement du 1er Envoi, 1ère Vague (Collège Heritage)*

January 18, 1990

We are conducting a study of work stress among persons in clerical and secretarial positions. Mr. Daniel Lavoie (a doctoral candidate in clinical psychology) is carrying out the research for his Ph.D. thesis, under the supervision of Dr. Robert Flynn, Associate Professor in the School of Psychology at the University of Ottawa. Work stress has rarely been studied among persons in clerical and secretarial positions. We hope to discover some effective ways of reducing work stress.

We are requesting the participation of people who are currently working in a clerical or secretarial position. As one of these persons, you are uniquely qualified to contribute valuable information about clerical and secretarial work stress and coping.

Your participation is strictly voluntary. If you choose to participate, please sign the enclosed statement of informed consent, complete the questionnaires, and return the consent form and the questionnaires in the enclosed, self-addressed envelope. Please be assured that your responses will remain strictly confidential, known only to members of the research team. Identification numbers, rather than name, will be used on the computer data file to ensure strict confidentiality and anonymity.

Please note that all forms are in English only. Despite this, we would appreciate the participation of anyone who understands English, regardless of his or her mother tongue. We did not translate the questionnaires into French only because doing so would have meant a lengthy process of restandardization and revalidation. This would have exceeded our current resources.

If you wish to receive a summary of the results of this study, please check the appropriate place on the bottom of the informed consent statement.

Should you have any questions, please contact Mr. Daniel Lavoie (643-4475) or Dr. Robert Flynn (564-6875 or 564-4256).

Thank you very much.

Daniel Lavoie, B.A.
Ph.D. Candidate

Robert J. Flynn, Ph.D.
Associate Professor

Le 18 janvier 1990

Nous entreprenons une étude sur le stress au travail chez le personnel de soutien (secrétaires, réceptionnistes, commis. etc.). Cette recherche menée par Daniel Lavoie (candidat au doctorat en psychologie clinique) est supervisée par le docteur Robert Flynn, professeur agrégé à l'École de psychologie de l'Université d'Ottawa. Le stress au travail a rarement été étudié chez le personnel de soutien. Nous espérons, à travers cette étude, découvrir certaines stratégies qui s'avéreraient efficaces pour réduire le stress au travail.

Nous demandons la participation de personnes qui font partie du personnel de soutien. Puisque vous c'est votre cas, votre implication dans cette recherche nous permettrait de recueillir de l'information quant au stress vécu par le personnel de bureau et aux stratégies utilisées pour gérer ce stress.

Votre participation est strictement volontaire. Si vous décidez de participer, veuillez signer le formulaire de consentement éclairé (statement of informed consent) ci-inclus, et compléter les questionnaires. Veuillez nous retourner le formulaire et les questionnaires dans l'enveloppe pré-adressée ci-inclus. Soyez assuré-e que tous les renseignements que vous donnerez demeureront strictement confidentiels. Seulement les membres de l'équipe de recherche y auront accès. Des numéros d'identification, plutôt que des noms, apparaîtront dans les fichiers informatisés afin d'assurer la confidentialité et l'anonymat.

Veuillez noter que tous les formulaires sont en anglais seulement. Étant donné que tous les questionnaires ont été normalisés en anglais, une simple traduction aurait entraîné des problèmes de validité. De plus, la normalisation des questionnaires en français aurait dépassé nos ressources actuelles. En dépit de cette situation, nous apprécierions la participation de tous ceux et celles qui comprennent la langue anglaise, même si celle-ci n'est pas leur langue maternelle.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats de cette étude, veuillez l'indiquer à l'endroit approprié au bas du formulaire de consentement éclairé.

Pour tous renseignements ou questions, n'hésitez pas à contacter Daniel Lavoie (643-4475) ou Dr Robert Flynn (564-6875 ou 564-4256).

Merci.

Daniel Lavoie, B.A.
Candidat au Ph.D.

Robert J. Flynn, Ph.D.
Professeur agrégé

Appendice B-19*Formulaire de Consentement Éclairé (Collège Heritage)***INTRODUCTION TO THE STUDY AND STATEMENT OF INFORMED
CONSENT**

When a research project involving human participants is undertaken by a member of the University of Ottawa, the Ethics Committee of the University requires the written consent of the participants. This does not imply that the project is risky; the intention is simply to assure the respect and confidentiality of the individuals concerned.

This research project is being carried out by Daniel Lavoie, candidate for a doctoral degree in Clinical Psychology at the University of Ottawa, and is being supervised by Dr. Robert Flynn, associate professor of Psychology at the University of Ottawa. The research is concerned with how people who work as clerks, secretaries, receptionists, etc., cope with work stress.

In order for us to complete this research project successfully, we are asking you to agree to complete some questionnaires dealing with work stress, coping, job satisfaction and mental health. You are receiving this first packet of questionnaires in January, 1990; if you choose to participate by signing the attached consent form and filling out these questionnaires, you will receive a second, follow-up packet in June, 1990. Completing the questionnaires will take about 2 hours in January, and about 45 minutes in June.

Your identity as a participant in this study will be protected and will remain completely confidential. Your individual answers will remain strictly confidential and will be known only to the members of the research team. Also, your answers will under no condition be identifiable in the presentation of the results of the research. Each packet of questionnaires has an identification (ID) number so that no personal names need to be entered on the study computer file.

You are free not to participate in the study and you are free to withdraw at any time. Moreover, your decision to participate or not will be known only to the members of the research

team. Your decision will be kept strictly confidential, and will have no impact whatsoever on your employment at Heritage College. You will not receive any monetary compensation for your participation in the study. However, should you wish to receive a brief summary of the main findings, please indicate this by checking the appropriate space at the bottom of this page.

If you have any questions concerning the study, please do not hesitate to contact Mr. Lavoie (643-4475) or Dr. Flynn (564-6875). If you agree to participate, please sign the informed consent statement.

Statement of Informed Consent

I willingly agree to participate in this study, on the understanding that it is possible at any time to end my involvement. It is also understood that my answers will remain completely confidential (i.e. will be known only to members of the research team) and that I will not be identifiable in any way in the presentation of the results of the study.

Signature:

Date:

If you have agreed to participate by signing the statement of informed consent, please complete the attached questionnaires and return them within 7 days in the enclosed self-addressed envelope to Alain Beuparlant at Heritage College.

If you wish to receive a copy of a brief summary of the results of this study, please check here:

☐ Yes, I wish to receive a summary of the results.

Appendice B-20*Lettre d'Accompagnement du 1er Envoi, 2ième Vague (Collège Heritage)*

July 25, 1990

During the winter of 1990, you consented to participate in our study of work stress and coping. You completed an initial set of questionnaires and agreed to complete some follow-up questionnaires. Thank you for your cooperation.

Please find enclosed the set of follow-up questionnaires. They are much shorter than those you filled out last winter. Please complete them within 7 days and return them in the enclosed self-addressed envelope to Alain Beauparlant at Heritage College.

Your continued participation in our study is both very important and much appreciated.

Sincerely,

Daniel Lavoie
Ph.D. Candidate
(643-4475)

Robert J. Flynn
Associate Professor
(564-6875)

Le 25 juin 1990

A l'hiver 1990, vous avez accepté de participer à notre étude sur le stress au travail et nous vous en remercions. Vous avez complété une première série de questionnaires, et accepté d'en compléter une deuxième série quelques mois plus tard.

Vous trouverez, ci-inclus, cette deuxième série de questionnaires. Vous constaterez que celle-ci est beaucoup moins longue que la première série. Veuillez les compléter dans les 7 jours suivant sa réception et les retourner, dans l'enveloppe pré-adressée ci-inclus, au bureau de monsieur Alain Beauparlant du Collège Heritage.

Sachez que votre participation à notre étude est fortement apprécié.

Daniel Lavoie
Candidat au Ph.D.

Robert J. Flynn
Professeur agrégé

Appendice C-1
Renseignements Personnels, Temps 1

DATE: _____

ID _____

YOUR SEX: Female _____ Male _____

YOUR MARITAL STATUS: Single _____ Married and living with spouse _____

Divorced _____ Separated _____

Widowed _____ Other _____

YOUR AGE (as of your last birthday): _____ years-old

NUMBER OF CHILDREN (total): _____ children

AGES OF CHILDREN: _____ yrs _____ yrs _____ yrs _____ yrs _____ yrs
 Youngest Second Third etc etc
 child youngest youngest

HEALTH:

Overall, how do you describe your present state of physical health? (Please circle one)

1 = Excellent 2 = Good 3 = Fair 4 = Poor

Does your medical condition or health problem limit the kind of work you could do at a job or business? (Please circle one)

1 = Yes 2 = No

EDUCATION:

How many years of schooling have you completed? (Please circle one)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 or more
 (Elementary) (Secondary) (Post-secondary)

EMPLOYMENT HISTORY:

A. YOUR CURRENT JOB:

What is your current job? _____
(Please give the exact job title)

Is it full-time? _____
or part-time? _____

How long have you worked in this job? From _____ to _____
Day Mo Yr Day Mo Yr

Duration: _____ years _____ months

What are your main job duties? (Please write in french if you prefer) _____

On average, during the last two months, how many times a week have you used the sports facilities (pool, gymnasium, etc.) of the university? (Please, circle one)

0 1 2 3 4 5 6 or more times per week

If you have used the sport facilities during the last two months, how many minutes did your typical session last?
_____ minutes

During the last two months, have you missed any days of work because of sickness or other reasons?
_____ yes _____ no

If you answered yes to the last question how many days have you missed?
_____ days

B. YOUR LAST JOB (If applicable)?

What was your last job? _____
(Please give the exact job title)

Was it full-time? _____
or part-time? _____

How long have you worked in this job? From _____ to _____
Mo Yr Mo Yr

Duration: _____ years _____ months

What were your main job duties? _____

C. YOUR JOB BEFORE THAT (If applicable)?

What was your job before that? _____
(Please give the exact job title)

Was it full-time? _____
or part-time? _____

How long did you work in this job? From _____ to _____
Mo Yr Mo Yr

Duration: _____ years _____ months

What were your main job duties? _____

Appendix C-2
"Vocational Preference Inventory"

This is an inventory of your feelings and attitudes about many kinds of work. Please fill out the inventory by following these directions:

1. Show on your answer sheet the occupations which *interest* or *appeal* to you by circling **Y** for "Yes".
2. Show the occupations which you *dislike* or find *uninteresting* by circling **N** for "No".
3. Make *no marks* when you are undecided about an occupation.

1. Airplane Mechanic	Y	N	27. Marriage Counselor	Y	N
2. Meteorologist	Y	N	28. Credit Investigator	Y	N
3. Sociologist	Y	N	29. Television Producer	Y	N
4. Bookkeeper	Y	N	30. Commercial Artist	Y	N
5. Speculator	Y	N	31. Surveyor	Y	N
6. Poet	Y	N	32. Zoologist	Y	N
7. Fish and Wildlife Specialist	Y	N	33. School Principal	Y	N
8. Biologist	Y	N	34. Court Stenographer	Y	N
9. High School Teacher	Y	N	35. Hotel Manager	Y	N
10. Business Teacher	Y	N	36. Free-Lance Writer	Y	N
11. Buyer	Y	N	37. Construction Inspector	Y	N
12. Symphony Conductor	Y	N	38. Chemist	Y	N
13. Auto mechanic	Y	N	39. Playground Director	Y	N
14. Astronomer	Y	N	40. Bank Teller	Y	N
15. Juvenile Delinquency Expert	Y	N	41. Business Executive	Y	N
16. Budget Reviewer	Y	N	42. Musical Arranger	Y	N
17. Advertising Executive	Y	N	43. Radio Operator	Y	N
18. Musician	Y	N	44. Independent Research		
19. Carpenter	Y	N	Scientist	Y	N
20. Medical Laboratory			45. Clinical Psychologist	Y	N
Technician	Y	N	46. Tax Expert	Y	N
21. Speech Therapist	Y	N	47. Restaurant Manager	Y	N
22. Certified Public Accountant	Y	N	48. Journalist	Y	N
23. Manufacturer's			49. Filling Station Worker	Y	N
Representative	Y	N	50. Writer of Scientific		
24. Author	Y	N	Articles	Y	N
25. Power Shovel Operator	Y	N	51. Social Science Teacher	Y	N
26. Anthropologist	Y	N	52. Inventory Controller	Y	N

53. Master of Ceremonies	Y	N
54. Portrait Artist	Y	N
55. Tree Surgeon	Y	N
56. Editor of a Scientific Journal	Y	N
57. Director of Welfare Agency	Y	N
58. IBM Equipment Operator	Y	N
59. Salesperson	Y	N
60. Concert Singer	Y	N
61. Long Distance Bus Driver	Y	N
62. Geologist	Y	N
63. Youth Camp Director	Y	N
64. Financial Analyst	Y	N
65. Real Estate Salesperson	Y	N
66. Composer	Y	N
67. Locomotive Engineer	Y	N
68. Botanist	Y	N
69. Personal Counselor	Y	N
70. Cost Estimator	Y	N
71. Publicity Director	Y	N
72. Sculptor/Sculptress	Y	N
73. Machinist	Y	N
74. Scientific Research Worker	Y	N
75. Psychiatric Case Worker	Y	N
76. Pay Roll Clerk	Y	N
77. Sports Promoter	Y	N
78. Playwright	Y	N
79. Electrician	Y	N
80. Physicist	Y	N
81. Vocational Counsellor	Y	N
82. Bank Examiner	Y	N
83. Sales Manager	Y	N
84. Cartoonist	Y	N

Appendice C-3
"My Vocational Situation"

Try to answer all the following statements as mostly **TRUE** or mostly **FALSE**.
 Circle the answer that *best represents your present opinion*.

In thinking about your past, present, and possible future jobs:

- | | | |
|--|---|---|
| 1. I need reassurance that I have made the right choice of occupation. | T | F |
| 2. I am concerned that my present interests may change over the years. | T | F |
| 3. I am uncertain about the occupations I could perform well. | T | F |
| 4. I don't know what my major strengths and weaknesses are. | T | F |
| 5. The jobs I can do may not pay enough to live the kind of life I want. | T | F |
| 6. If I had to make an occupational choice right now, I am afraid I would make a bad choice. | T | F |
| 7. I need to find out what kind of career I should follow. | T | F |
| 8. Making up my mind about a career has been a long and difficult problem for me. | T | F |
| 9. I am confused about the whole problem of deciding on a career. | T | F |
| 10. I am not sure that my present occupational choice or job is right for me. | T | F |
| 11. I don't know enough about what workers do in various occupations. | T | F |
| 12. No single occupation appeals strongly to me. | T | F |
| 13. I am uncertain about which occupation I would enjoy. | T | F |
| 14. I would like to increase the number of occupations I could consider. | T | F |
| 15. My estimates of my abilities and talents vary a lot from year to year. | T | F |
| 16. I am not sure of myself in many areas of life. | T | F |
| 17. I have known what occupation I want to follow for less than one year. | T | F |
| 18. I can't understand how some people can be so set about what they want to do. | T | F |

Appendice C-4*"Personal Resources"*

For each of the following statements, please choose the response that best describes how strongly you agree or disagree with each statement.

PART 1:

	Strongly agree	Mildly agree	Neither agree nor disagree	Mildly disagree	Strongly disagree
1. I have little control over the things that happen to me.	1	2	3	4	5
2. There is really no way I can solve the problems I have.	1	2	3	4	5
3. There is little I can do to change many of the important things in my life.	1	2	3	4	5
4. I often feel helpless in dealing with problems of life.	1	2	3	4	5
5. Sometimes I feel that I am being pushed around in life.	1	2	3	4	5
6. What happens to me in the future mostly depends on me.	1	2	3	4	5
7. I can do just about anything I really set my mind to.	1	2	3	4	5

PART 2:

	Very desirable	Desirable	Neither desirable nor undesirable	Not very desirable	Not desirable at all
1. How desirable is it that you have control over the things that happen to you?	1	2	3	4	5
2. How desirable is it that you be able to find ways to solve problems you might have?	1	2	3	4	5
3. How desirable is it that you be able to change important things in your life (if change were necessary)?	1	2	3	4	5
4. How desirable is it that you be able to deal with problems in your life?	1	2	3	4	5
5. How desirable is it that you be able to do just about anything you really set your mind to do?	1	2	3	4	5

Appendix C-5
"Occupational Environment Scale"

This questionnaire is designed to measure different kinds of stresses people experience in their work. On the answer sheet you'll notice that 5 stands for most of the time, and 1 for rarely. Read each statement and circle whichever of the five responses seems to fit you best for each statement. Notice that 2, 3, and 4 also have descriptive labels. Please be sure to respond to all 60 items, even if it is difficult to do so. Circle the most appropriate response.

REMEMBER --- 5 is most of the time, 4 is usually, 3 is often, 2 is occasionally, and 1 is rarely or never.

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. At work I am expected to do too many different tasks in too little time. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. I feel that my job responsibilities are increasing. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. I am expected to perform tasks on my job for which I have never been trained. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. I have to take work home with me. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. I have the resources I need to get my job done. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. I feel competent in what I do. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. I work under tight time deadlines. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. I wish that I had more help to deal with the demands placed upon me at work. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. My job requires me to work in several equally important areas at once. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. I am expected to do more work than is reasonable. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. I feel that my career is progressing about as I hoped it would. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. I feel that my job fits my skills and interest. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. I am bored with my job. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. I feel I have enough responsibility on my job. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. I feel my talents are being used on my job. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. I feel my job has a good future. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. I am able to satisfy my needs for success and recognition in my job. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. I feel overqualified for my job. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. I learn new skills in my work. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. I have to perform tasks that are beneath my ability. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. My supervisor provides me with useful feedback about my performance. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. It is clear to me what I have to do to get ahead. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. I am uncertain about what I am supposed to accomplish in my work. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. When faced with several tasks I know which should be done first. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. I know where to begin a new project when it is assigned to me. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. My supervisor asks for one thing, but really wants another. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. I understand what is acceptable personal behavior on my job (e.g., dress, interpersonal relations, etc.). | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

REMEMBER --- 5 is most of the time, 4 is usually, 3 is often, 2 is occasionally, and 1 is rarely or never.

28. The priorities of my job are clear to me.	5	4	3	2	1
29. I have a clear understanding of how my boss wants me to spend my time.	5	4	3	2	1
30. I know the basis on which I am evaluated.	5	4	3	2	1
31. I feel conflict between what my employer expects me to do and what I think is right or proper.	5	4	3	2	1
32. I feel caught between factions at work.	5	4	3	2	1
33. I have more than one person telling me what to do.	5	4	3	2	1
34. I feel I have a stake in the success of my employer (or enterprise).	5	4	3	2	1
35. I feel good about the work I do.	5	4	3	2	1
36. My supervisors have conflicting ideas about what I should be doing.	5	4	3	2	1
37. I am proud of what I do for a living.	5	4	3	2	1
38. It is clear who really runs things where I work.	5	4	3	2	1
39. I have divided loyalties on my job.	5	4	3	2	1
40. The work I do has as much payoff for me as for my employer.	5	4	3	2	1
41. I feel I deal with more people during the day than I prefer.	5	4	3	2	1
42. I spend time concerned with the problems others at work bring to me.	5	4	3	2	1
43. I am responsible for the welfare of subordinates.	5	4	3	2	1
44. People on the job look to me for leadership.	5	4	3	2	1
45. I have on the job responsibility for the activities of others.	5	4	3	2	1
46. I worry about whether the people who work for/with me will get things done properly.	5	4	3	2	1
47. People who work for/with me are really hard to deal with.	5	4	3	2	1
48. If I make a mistake in my work, the consequences for others can be pretty bad.	5	4	3	2	1
49. My job demands that I handle an angry public.	5	4	3	2	1
50. I like the people I work with.	5	4	3	2	1
51. On my job I am exposed to high levels of noise.	5	4	3	2	1
52. On my job I am exposed to high levels of wetness.	5	4	3	2	1
53. On my job I am exposed to high levels of dust.	5	4	3	2	1
54. On my job I am exposed to high temperatures.	5	4	3	2	1
55. On my job I am exposed to bright light.	5	4	3	2	1
56. On my job I am exposed to low temperatures.	5	4	3	2	1
57. I have an erratic work schedule.	5	4	3	2	1
58. On my job I am exposed to personal isolation.	5	4	3	2	1
59. On my job I am exposed to unpleasant odors.	5	4	3	2	1
60. On my job I am exposed to poisonous substances.	5	4	3	2	1

Appendice C-6

"Role Conflict"

Listed below are situations which commonly occur in the lives of married couples, and some also commonly occur in the lives of persons who are not married. We are interested in knowing the degree of internal conflict within yourself that each of these particular situations poses for you at this time or stage of your life. Please use the following 5-point scale to indicate, in your opinion, how much internal conflict each of the following situations presently poses for you. If a situation is not applicable to you, circle "NA". (Substitute the person with whom you are live for "spouse" if you are cohabiting.)

1= causes no internal conflict
2= slight internal conflict
3= some internal conflict
4= moderate internal conflict
5= high internal conflict

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. Putting yourself first in terms of work versus your spouse putting himself or herself first in terms of his or her work. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |
| 2. Wanting to be recognized at a high level in terms of your work versus wanting to maximize your personal development. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |
| 3. Supporting your children's recreational activities versus spending time on your career development. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |
| 4. Taking a long vacation with only your spouse versus being with your children. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |
| 5. Attending social functions which support your souse's career versus attending functions congruent with your own interests. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |
| 6. Giving priority to your family versus giving priority to yourself. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |
| 7. Spending most evenings on work-related activities versus spending most evenings with your family. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NA |

1= causes no internal conflict

2= slight internal conflict

3= some internal conflict

4= moderate internal conflict

5= high internal conflict

8. Entertaining the colleagues of your spouse versus using your recreational time for your own needs.	1	2	3	4	5	NA
9. Devoting recreational time to yourself versus devoting recreational time to your children.	1	2	3	4	5	NA
10. Wanting to be alone versus your children wanting to be with you.	1	2	3	4	5	NA
11. Feeling it is more important for your spouse to succeed in his or her work versus feeling it is more important for you to succeed in your work.	1	2	3	4	5	NA
12. Hiring a child-care person so that you and your spouse can have uninterrupted time together versus being with your children.	1	2	3	4	5	NA
13. The life style you prefer versus the life style preferred by your spouse.	1	2	3	4	5	NA
14. Spending prime time developing and maintaining the relationship with your spouse versus spending prime time developing and maintaining the relationship with your children.	1	2	3	4	5	NA
15. Wanting your spouse to participate in household management versus your spouse wanting to devote his or her time to his or her career development.	1	2	3	4	5	NA
16. Wanting to devote time to your work versus your spouse wanting you to spend time with him or her.	1	2	3	4	5	NA
17. Letting your work consume nearly all your time and energy versus devoting time to the development of outside interests.	1	2	3	4	5	NA

1= causes no internal conflict
 2= slight internal conflict
 3= some internal conflict
 4= moderate internal conflict
 5= high internal conflict

18. Your children's requesting that you stay home with them versus your following the routine of your usual work schedule.	1	2	3	4	5	NA
19. Wanting to be a "good" spouse versus being unwilling to risk taking the time from your work.	1	2	3	4	5	NA
20. Devoting a large percentage of your time to the raising of your family versus devoting a large percentage of your time to your work.	1	2	3	4	5	NA
21. Advancing your career goals versus developing meaningful relationships.	1	2	3	4	5	NA
22. Doing what you know you need to do to advance in your work versus doing what you would prefer to do in your work.	1	2	3	4	5	NA

Appendice C-7

"Stress and Coping Questionnaire"

This next questionnaire has 6 parts. PART 1 asks you to describe a job-related stressful situation you have encountered in the past week. You will be using this situation to answer PARTS 2, 3, 4, 5 and 6. The purpose of this questionnaire is to find out the kinds of situations that trouble people and how people deal with them.

PART 1: WORK-RELATED STRESSFUL SITUATION

Take a few moments and think about a situation at work (or related to your work) that has been most stressful for you during the last week. This event should be related to your work. By stressful we mean a situation that was difficult for you, either because it upset you or because it took considerable effort to deal with it.

Briefly describe the situation you encountered (Please write in French if you prefer):

PART 2: PRIMARY APPRAISALS

Please indicate why this situation (that you just described in Part 1) was stressful for you, by identifying the reasons below that apply to you.

IN THIS SITUATION THERE WAS (IS) THE POSSIBILITY OF:

	does not apply	applies a little	applies somewhat	applies a lot	applies a great deal
1. Harm to your own health, safety or physical well-being	0	1	2	3	4
2. Not achieving an important goal at your job or in your work.	0	1	2	3	4
3. A strain on your financial resources	0	1	2	3	4

4. Losing the affection of someone important to you.	0	1	2	3	4
5. Losing your self-respect.	0	1	2	3	4
6. Appearing to be an uncaring person	0	1	2	3	4
7. Losing the approval or respect of someone important to you.	0	1	2	3	4
8. Appearing incompetent.	0	1	2	3	4
9. Others:	0	1	2	3	4

If more than one statement in Part 2 applies, which one applies the most?
(Please indicate by circling the appropriate number)

STATEMENT: 1 2 3 4 5 6 7 8 9

PART 3: SECONDARY APPRAISALS

TO WHAT EXTENT WAS THIS SITUATION ONE (Please circle the number on each item that best describes the situation):

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
1. That you could change or do something about.	0	1	2	3	4
2. That you had to accept.	0	1	2	3	4
3. In which you needed to know more before you could act.	0	1	2	3	4
4. In which you had to hold yourself back from doing what you wanted to do.	0	1	2	3	4

If more than one statement in Part 3 applies, please indicate which one best describes
the problem by circling the appropriate number.

STATEMENT: 1 2 3 4

PART 4 : COPING STRATEGIES INVENTORY

Take a few minutes to think about the stressful situation that you just described in Part 1. As you read through the following items, please answer them based on how you handled the stressful situation.

PLEASE READ EACH ITEM AND DETERMINE THE EXTENT TO WHICH YOU USED THE COPING STRATEGY DESCRIBED IN THE ITEM TO HANDLE THE STRESSFUL SITUATION (CIRCLE THE APPROPRIATE NUMBER):

Some of the items may seem repetitive, but it is important that you do not skip any items.

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
1. I just concentrated on what the next step would be	0	1	2	3	4
2. I tried to get a new angle on the situation.	0	1	2	3	4
3. I found ways to blow off steam.	0	1	2	3	4
4. I accepted sympathy and understanding from someone.	0	1	2	3	4
5. I slept more than usual.	0	1	2	3	4
6. I hoped the problem would take care of itself.	0	1	2	3	4
7. I told myself that if I wasn't so careless, things like this wouldn't happen.	0	1	2	3	4
8. I tried to keep my feelings to myself.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
9. I changed something so that things would turn alright.	0	1	2	3	4
10. I looked for the silver lining, so to speak; I tried to look on the bright side of things.	0	1	2	3	4
11. I did something to get it out of my system.	0	1	2	3	4
12. I found somebody who was a good listener.	0	1	2	3	4
13. I went along as if nothing were happening.	0	1	2	3	4
14. I hoped a miracle would happen.	0	1	2	3	4
15. I realized that I brought the problem on myself.	0	1	2	3	4
16. I spent more time alone.	0	1	2	3	4
17. I stood my ground and fought for what I wanted.	0	1	2	3	4
18. I told myself things that helped me feel better.	0	1	2	3	4
19. I let my emotions go.	0	1	2	3	4
20. I talked to someone about how I was feeling.	0	1	2	3	4
21. I tried to forget the whole thing	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
22. I wished that I had never let myself get involved with that situation.	0	1	2	3	4
23. I blamed myself.	0	1	2	3	4
24. I avoided my family and friends.	0	1	2	3	4
25. I made a plan of action and followed it.	0	1	2	3	4
26. I looked at things in a different light and tried to make the best of what was available.	0	1	2	3	4
27. I let out my feelings to reduce the stress.	0	1	2	3	4
28. I just spent more time with people I liked.	0	1	2	3	4
29. I didn't let it get to me; I refused to think about it too much.	0	1	2	3	4
30. I wished that the situation would go away or somehow be over with.	0	1	2	3	4
31. I criticized myself for what happened.	0	1	2	3	4
32. I avoided being with people.	0	1	2	3	4
33. I tackled the problem head-on.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
34. I asked myself what was really important, and discovered that things weren't so bad after all.	0	1	2	3	4
35. I let my feelings out somehow.	0	1	2	3	4
36. I talked to someone that I was very close to.	0	1	2	3	4
37. I decided that it was really someone else's problem and not mine.	0	1	2	3	4
38. I wished that the situation had never started.	0	1	2	3	4
39. Since what happened was my fault, I really chewed myself out.	0	1	2	3	4
40. I didn't talk to others about the problem.	1	2	3	4	
41. I knew what had to be done, so I doubled my efforts and tried harder to make things work.	0	1	2	3	4
42. I convinced myself that things weren't quite as bad as they seemed.	0	1	2	3	4
43. I let my emotions out.	0	1	2	3	4
44. I let my friends help out.	0	1	2	3	4
45. I avoided the person who was causing the trouble.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
46. I had fantasies or wishes about how things might turn out.	0	1	2	3	4
47. I realized that I was personally responsible for my difficulties and really lectured myself.	0	1	2	3	4
48. I spent some time by myself.	0	1	2	3	4
49. It was a tricky problem, so I had to work around the edges to make things come out OK.	0	1	2	3	4
50. I stepped back from the situation and put things into perspective.	0	1	2	3	4
51. My feelings were overwhelming and they just exploded.	0	1	2	3	4
52. I asked a friend or relative I respect for advice.	0	1	2	3	4
53. I made light of the situation and refused to get too serious about it.	0	1	2	3	4
54. I hoped that if I waited long enough, things would turn out OK.	0	1	2	3	4
55. I kicked myself for letting this happen.	0	1	2	3	4
56. I kept my thoughts and feelings to myself.	0	1	2	3	4
57. I worked on solving the problems in the situation.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
58. I reorganized the way I looked at the situation, so things didn't look so bad.	0	1	2	3	4
59. I got in touch with my feelings and just let them go.	0	1	2	3	4
60. I spent more time with my friends.	0	1	2	3	4
61. Every time I thought about it I got upset; so I just stopped thinking about it.	0	1	2	3	4
62. I wished I could have changed what happened.	0	1	2	3	4
63. It was my mistake and I needed to suffer the consequences.	0	1	2	3	4
64. I didn't let my family and friends know what was going on.	0	1	2	3	4
65. I struggled to resolve the problem.	0	1	2	3	4
66. I went over the problem again and again in my mind and finally saw things in a different light.	0	1	2	3	4
67. I was angry and really blew up.	0	1	2	3	4
68. I talked to someone who was in a similar situation.	0	1	2	3	4
69. I avoided thinking or doing anything about the situation.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
70. I thought about fantastic or unreal things that made me feel better.	0	1	2	3	4
71. I told myself how stupid I was.	0	1	2	3	4
72. I did not let others know how I was feeling.	0	1	2	3	4
73. I got extra sleep or napped.	0	1	2	3	4
74. I drank a moderate amount (i.e., 2 drinks) of liquor, beer or wine.	0	1	2	3	4
75. I drank more than a moderate amount of liquor, beer or wine.	0	1	2	3	4
76. I took tranquilizers, sedatives or other drugs.	0	1	2	3	4
77. I did physical exercise (jogging, exercycle, dancing, or other participative sports).	0	1	2	3	4
78. I practiced transcendental meditation.	0	1	2	3	4
79. I used biofeedback training.	0	1	2	3	4
80. I used relaxation training.	0	1	2	3	4
81. I sought the company of friends.	0	1	2	3	4
82. I sought the company of family.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
83. I ate or snacked.	0	1	2	3	4
84. I watched T.V.	0	1	2	3	4
85. I attended sporting, cultural or community events.	0	1	2	3	4
86. I took it out on family or friends.	0	1	2	3	4
87. I pursued hobbies or leisure time activities (not elsewhere covered).	0	1	2	3	4
88. I bought something; I spent money.	0	1	2	3	4
89. I took time off from work.	0	1	2	3	4
90. I changed my physical state in a manner not covered above (hair done, massage, sauna, etc.).	0	1	2	3	4
91. I took a trip to another city.	0	1	2	3	4
92. I daydreamed.	0	1	2	3	4
93. I sought professional help or counselling.	0	1	2	3	4
94. I turned to prayer or spiritual thoughts.	0	1	2	3	4
95. I complained to others.	0	1	2	3	4
96. I smoked cigarettes, cigars or a pipe.	0	1	2	3	4

PART 5: EMOTIONAL RESPONSES

Immediately after carrying out the various actions you have just referred to (in the preceding 96 items) in order to deal with the stressful event, to what extent did you feel the following emotions, overall? (Please circle the most appropriate response in each case.)

	Not at all	A little	Somewhat	Quite a bit	Very much so
1. Secure (unworried)	0	1	2	3	4
2. Fearful (frightened by one specific thing)	0	1	2	3	4
3. Frustrated (irritated)	0	1	2	3	4
4. Worried (concerned)	0	1	2	3	4
5. Pleased (took pleasure)	0	1	2	3	4
6. Happy (contented)	0	1	2	3	4
7. Exhilarated (invigorated)	0	1	2	3	4
8. In control	0	1	2	3	4
9. Hopeful	0	1	2	3	4
10. Relieved (soothed)	0	1	2	3	4
11. Disappointed	0	1	2	3	4
12. Angry (furious)	0	1	2	3	4
13. Anxious (nervous)	0	1	2	3	4
14. Confident (self-assured)	0	1	2	3	4
15. Disgusted (repelled)	0	1	2	3	4
16. Eager	0	1	2	3	4

PART 6: RESOLUTION OF THE STRESSFUL EVENT

Finally, please indicate the item that best describes the overall outcome of the stressful event you described earlier, after you had carried out the various actions:

THE STRESSFUL EVENT WAS:

1. Not resolved, and was even worse;
2. Not changed;
3. Resolved, but not to your satisfaction;
4. Not resolved, but improved;
5. Resolved, to your satisfaction.

Appendice C-8
"Brief Symptom Inventory"

Below is a list of problems and complaints that people sometimes have. Please read each one carefully. After you have done so, please circle the number on each item that best describes **HOW MUCH DISCOMFORT THAT PROBLEM HAS CAUSED YOU DURING THE PAST WEEK INCLUDING TODAY**. Circle only one number for each problem and do not skip any items.

HOW MUCH WERE YOU DISTRESSED BY:

	Not at all	A little bit	Moderately	Quite a bit	Extremely
1.Nervousness or shakiness inside.	0	1	2	3	4
2.Faintness or dizziness.	0	1	2	3	4
3.The idea that someone else can control your thoughts.	0	1	2	3	4
4.Feeling others are to blame for most of our troubles.	0	1	2	3	4
5.Trouble remembering things.	0	1	2	3	4
6.Feeling easily annoyed or irritated.	0	1	2	3	4
7.Pains in heart or chest.	0	1	2	3	4
8.Feeling afraid in open spaces.	0	1	2	3	4
9.Thoughts of ending your life.	0	1	2	3	4
10.Feeling that most people cannot be trusted.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little bit	Moderately	Quite a bit	Extremely
11.Poor appetite.	0	1	2	3	4
12.Suddenly scared for no reason.	0	1	2	3	4
13.Temper outbursts that you could not control.	0	1	2	3	4
14.Feeling lonely even when you are with people.	0	1	2	3	4
15.Feeling blocked in getting things done.	0	1	2	3	4
16.Feeling lonely.	0	1	2	3	4
17.Feeling blue.	0	1	2	3	4
18.Feeling no interest in things.	0	1	2	3	4
19.Feeling fearful.	0	1	2	3	4
20.Your feelings being easily hurt.	0	1	2	3	4
21.Feeling that people are unfriendly or dislike you.	0	1	2	3	4
22.Feeling inferior to others.	0	1	2	3	4
23.Nausea or upset stomach.	0	1	2	3	4
24.Feeling that you are watched or talked about by others.	0	1	2	3	4
25.Trouble falling asleep.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little bit	Moderately	Quite a bit	Extremely
26. Having to check and double check what you do.	0	1	2	3	4
27. Difficulty making decisions.	0	1	2	3	4
28. Feeling afraid to travel on buses, subways, or trains.	0	1	2	3	4
29. Trouble getting your breath.	0	1	2	3	4
30. Hot or cold spells.	0	1	2	3	4
31. Having to avoid certain things, places, or activities because they frighten you.	0	1	2	3	4
32. Your mind going blank.	0	1	2	3	4
33. Numbness or tingling in parts of your body.	0	1	2	3	4
34. The idea that you should be punished for your sins.	0	1	2	3	4
35. Feeling hopeless about the future.	0	1	2	3	4
36. Trouble concentrating.	0	1	2	3	4
37. Feeling weak in parts of your body.	0	1	2	3	4
38. Feeling tense or keyed up.	0	1	2	3	4
39. Thoughts of death and dying.	0	1	2	3	4
40. Having urges to beat, injure, or harm someone.	0	1	2	3	4

	Not at all	A little bit	Moderately	Quite a bit	Extremely
41.Having urges to break or smash things.	0	1	2	3	4
42.Feeling very self-conscious with others.	0	1	2	3	4
43.Feeling uneasy in crowds.	0	1	2	3	4
44.Never feeling close to another person.	0	1	2	3	4
45.Spells of terror or panic.	0	1	2	3	4
46.Getting into frequent arguments.	0	1	2	3	4
47.Feeling nervous when you are left alone.	0	1	2	3	4
48.Others not giving you proper credit for your achievements.	0	1	2	3	4
49.Feeling so restless you couldn't sit still.	0	1	2	3	4
50.Feeling worthlessness.	0	1	2	3	4
51.Feeling that people will take advantage of you if you let them.	0	1	2	3	4
52.Feelings of guilt.	0	1	2	3	4
53.The idea that something is wrong with your mind.	0	1	2	3	4

Appendice C-9*"Job Satisfaction Questionnaire"*

The purpose of this questionnaire is to give you a chance to tell how you feel about your present job, what things you are satisfied with and what things you are not satisfied with. You will find a number of statements about your present job. Please, read each statement carefully and decide how satisfied you feel about the aspect of your job described by the statement.

Keeping the statement in mind:

- . if you feel that your job gives you **more than you expected**, check the box under **"VS"** (Very Satisfied);
- . if you feel that your job gives you **what you expected**, check the box under **"S"** (Satisfied);
- . if you **cannot make up your mind** whether or not the job gives you what you expected, check the box under **"N"** (Neither Satisfied nor Dissatisfied);
- . if you feel that your job gives you **less than you expected**, check the box under **"DS"** (Dissatisfied);
- . if you feel that your job gives you **much less than you expected**, check the box under **"VDS"** (Very Dissatisfied).

Remember: Keep the statement in mind when deciding how satisfied you feel about that aspect of your job.

Do this for all statements. Please answer every item.

Ask yourself: How satisfied am I with this aspect of my job?

VS means I am very satisfied with this aspect of my job.

S means I am satisfied with this aspect of my job.

N means I can't decide whether I am satisfied or not with this aspect of my job.

DS means I am dissatisfied with this aspect of my job.

VDS means I am very dissatisfied with this aspect of my job.

On my present job, this is how I feel about:

	VDS	DS	N	S	VS
1. Being able to keep busy all the time	—	—	—	—	—
2. The chance to work alone on the job	—	—	—	—	—
3. The chance to do different things from time to time	—	—	—	—	—
4. The chance to be "somebody" in the community	—	—	—	—	—
5. The way my boss handles his/her workers	—	—	—	—	—
6. The competence of my supervisor in making decisions	—	—	—	—	—
7. Being able to do things that don't go against my conscience	—	—	—	—	—
8. The way my job provides for steady employment	—	—	—	—	—
9. The chance to do things for other people	—	—	—	—	—
10. The chance to tell people what to do	—	—	—	—	—
11. The chance to do something that make use of my abilities	—	—	—	—	—
12. The way company policies are put into practice	—	—	—	—	—
13. My pay and the amount of work I do	—	—	—	—	—
14. The chances for advancement of this job	—	—	—	—	—
15. The freedom to use my own judgment	—	—	—	—	—
16. The chance to try my own methods of doing the job	—	—	—	—	—
17. The working conditions	—	—	—	—	—
18. The way my co-workers get along with each other	—	—	—	—	—
19. The praise I get for doing a good job	—	—	—	—	—
20. The feeling of accomplishment I get from the job	—	—	—	—	—

ID: _____

Date: _____

yes _____ no _____

What is your current job? _____

Is it full-time? _____

Is it part-time? _____

Duration: _____ years _____ months

What are your main job duties? (Please write in French if you prefer) _____

2. How long has it been since you returned to work from your last vacation?

_____ weeks.

3. How long did this vacation last?

_____ weeks.

4. On average, during the last two months, how many times a week have you used the sports facilities (pool, gymnasium, etc)? (Please circle one)

0 1 2 3 4 5 6 or more times a week

5. If you have used the sports facilities during the last two months, how many minutes did your typical session last?

_____ minutes

6. During the last two months, have you missed any days of work because of sickness or other reasons?

yes _____ no _____

7. If you answered yes to the last question, how many days have you missed?

_____ days

Appendice D

Calcul des Types de Personnalité, de la Congruence, de la Consistance et de la Différenciation.

Types de personnalité. Plus un score sur une échelle est élevé, plus l'individu ressemble à ce type. Le score le plus élevé représente le type de personnalité du sujet; les scores pour chaque type, placés en ordre décroissant, représentent le pattern de personnalité.

Congruence. L'index de Iachan (1984a) est la technique la plus précise pour mesurer la congruence (Holland, 1985b). Avant de déterminer le score de congruence, on doit en premier lieu connaître le pattern de personnalité qui correspond au personnel de bureau, lequel est dans ce cas-ci CSE (Conventionnel, Social et Entreprenant).

Cette étape complétée, on a calculé le score pour chaque sujet sur chacun des 6 types de Holland. On a donc obtenu un profil semblable à l'exemple suivant: R=0, I=4, A=12, S=3, E=5, C=6. Ensuite, on a sélectionné les lettres correspondant aux trois scores les plus élevés. Dans l'exemple mentionné, le profil de personnalité aurait été ACE. La prochaine étape a été de comparer le profil de personnalité de trois lettres au profil de l'environnement de travail. Comme on l'a vu dans la méthode, le profil d'environnement de notre échantillon de sujets est CSE. Finalement, avec l'aide du tableau D-1, un score de congruence a été calculé. Selon cet index (Iachan, 1984a), le degré de congruence peut se retrouver entre 0 (aucune congruence) et 28 (congruence parfaite). Notre sujet hypothétique aurait obtenu un score de 11.

Nous avons cependant rencontré certaines difficultés dans le calcul de la congruence. En effet, 65 cas sur 165 présentaient des égalités soit entre la première et la deuxième lettre du profil, soit entre la deuxième et la troisième lettre du profil ou soit entre la troisième et la quatrième lettre du profil. Cette situation nous mettait en face d'un choix à faire pour les sujets ayant obtenu des scores égaux sur certains types de personnalité. Nous avons donc comparé 2 méthodes de calcul.

Tableau D-1
Table pour calculer la congruence (Holland, 1985b)

Code Occupationnel	Code du VPI			
	1ère lettre	2ème lettre	3ème lettre	Autres lettres
1ère lettre	22	10	4	0
2ème lettre	10	5	2	0
3ème lettre	4	2	1	0

Exemples: Code du VPI = CSE et Code occupationnel = CSE
Congruence = 28

Code du VPI = SCE et Code occupationnel = CSE
Congruence = 21

Code du VPI = RIE et Code occupationnel = CSE
Congruence = 1

La première méthode (*congruence1*) avait pour but de faire un choix qui maximiserait la congruence. Ainsi, quand il y avait des égalités, nous basions notre choix à partir des lettres du profil de l'environnement (CSE). Par exemple, prenons le profil d'un sujet hypothétique qui aurait obtenu les scores suivants: R=1, I=7, A=10, S=9, E=3, C=7. On remarque une égalité entre le type C et le type I. Étant donné que C fait partie du profil de l'environnement, avec la méthode *congruence1*, nous choisirions le C. Le profil de personnalité de ce sujet deviendrait ASC. Si le choix à faire avait impliqué le S ou le E, nous aurions donné préférence pour ces lettres. Il va de soi que le C prédominait sur le S et que le S prédominait sur le E. C'est à dire que dans un cas ou il y aurait eu égalité entre les lettres S et E, nous aurions choisi S. D'autre part, si aucune des lettres du profil de l'environnement était impliqué et que le choix devait se faire entre les lettres R, I et A, nous procédions avec un choix basé sur le hasard (pile ou face).

La deuxième méthode (*congruence2*) consistait simplement à utiliser le hasard (pile ou face) afin de savoir quelle lettre nous allions choisir, et ce, sans influencer positivement la congruence. Nous avons opté pour la méthode *congruence2* car elle est plus conservatrice et plus objective. De toute façon, on a trouvé que le coefficient de corrélation (2-tails) entre ces deux méthodes était de .93, et ce que l'on tienne compte du groupe de femmes seulement (voir Tableau D-2) ou du groupe combiné d'hommes et de femmes (voir Tableau D-3).

Greenlee, Damarin et Walsh (1988) ont utilisé le calcul de la congruence proposé par Iachan (1984a) dans le but d'effectuer des comparaisons basées sur la race. Leur échantillon comprenait 40 hommes Noirs et 40 hommes Blancs. Vingt sujets de chaque race étaient employés comme préposés aux bénéficiaires dans un hôpital (code SRC; âge moyen = 32) alors que les quarante autres sujets répartis également en fonction de leur race, étaient propriétaires d'un restaurant (code ESC; âge moyen = 40). Pour le groupe de préposés aux bénéficiaires, le score moyen de la congruence pour les sujets Noirs était de 20.4 alors qu'il était de 17.4 pour les sujets Blancs. Pour cet échantillon, les différences n'étaient pas significatives. Par contre, pour les propriétaires de restaurant, la congruence moyenne était significativement différente ($p < .05$) entre les deux races. Pour les sujets Noirs, la congruence moyenne était de 18.1 alors qu'elle était de 22.9 pour les sujets Blancs. Il est malheureusement difficile de faire des comparaisons entre ces échantillons et les nôtres car Greenlee, Damarin et Walsh (1988) n'ont pas rapporté les écart types pour les moyennes.

Cependant, Thompson, Griffith et Flynn (1991) ont eux aussi calculé la congruence avec la méthode de Iachan (1984a) et ont rapporté que sur un échantillon de 182 sujets, la congruence était de 15 avec un écart type de 7. Leur échantillon se composait principalement de sujets handicapés physiquement, de patients psychiatriques et de mésadaptés sociaux, tous sans travail.

Consistance. Pour mesurer le degré de consistance, Holland (1973) propose une méthode qui permet de découvrir trois niveaux de consistance, et ce, à partir des 2 premières lettres du profil de personnalité. Plus les lettres sont proches sur l'hexagone, plus la consistance est élevée. Holland a élaboré un tableau où l'on peut retrouver le niveau

de consistance pour toutes les combinaisons possibles entre les deux premières lettres. Strahan (1987) propose une façon plus précise de mesurer la consistance. En utilisant les trois lettres du pattern de personnalité, on peut évaluer la consistance selon dix niveaux. Premièrement, on tient compte des deux premières lettres du pattern de personnalité. On donne deux points si elles sont adjacentes sur l'hexagone. On donne un point si il y a, sur l'hexagone, une lettre entre elles et zéro s'il y a deux lettres entre elles. Deuxièmement, on répète cette procédure pour la première et la troisième lettre. Finalement, on fait ce même calcul pour la deuxième et la troisième lettre. Ces trois scores sont appelés x_1 , x_2 , et x_3 .

Par la suite, on établit la corrélation linéaire suivante: $Y = c_1x_1 + c_2x_2 + c_3x_3$. Y correspond à la mesure de consistance dont la distribution spécifique de la valeur choisie pour le score. Après avoir considéré différentes combinaisons pour les c , Strahan (1987) a opté pour $c_1 = 6$, $c_2 = 2$, $c_3 = 1$. De cette façon, Y a 10 valeurs possibles, c'est à dire 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16 et 17. La mesure finale de consistance, qu'on peut appeler C_1 , correspond à l'ordre des valeurs, c'est à dire entre 1 et 10. Strahan (1985) a essayé une autre combinaison pour les c , $c_1=4$, $c_2=1$ et $c_3=1$ et est arrivé à une mesure à 5 niveaux qu'on peut appeler C_2 . Selon Strahan (1987), " *C_1 et C_2 differentiate more finely than the Holland 3 level measure, especially at higher levels of consistency.*" Dans notre étude, nous avons utilisé la méthode C_1 car elle permet de mesurer plus spécifiquement la consistance. On retrouve une forte corrélation entre les trois mesures de consistance (voir Tableaux D-2 et D-3).

Différenciation Pour calculer la différenciation, on doit connaître au point de départ les scores pour chacun des six types de personnalité des sujets ($X_1, X_2 \dots X_6$) et les placer en ordre décroissant (X_1 étant le score le plus élevé et X_6 le score le plus bas). Selon Holland (1973), la méthode pour connaître le degré de différenciation consiste à faire la différence entre le score le plus bas et le score le plus élevé (Différenciation = $H = X_1 - X_6$). La faiblesse majeure de cette méthode est d'ignorer tous les scores qui se trouvent entre le score le plus élevé et le score le plus faible (Iachan, 1984). Spokane et Walsh (1978) calculent la différenciation en soustrayant le troisième score le plus élevé du premier (Différenciation = $G = X_1 - X_3$) et Franz et Walsh (1972) font le calcul en soustrayant de deuxième score le plus élevé du premier (Différenciation = $F = X_1 - X_2$).

Iachan (1984) propose deux méthodes plus précises pour calculer la différenciation qui tiennent compte de plus de 2 scores. Ces méthodes (L1 et L2) se basent sur les formules suivantes:

$$\text{Différenciation} = L1 = \frac{1}{2} \left\{ X(1) - \frac{X(2) + X(4)}{2} \right\}$$

$$\text{Différenciation} = L2 = \frac{1}{3} \left\{ X(1) - \frac{X(3) + X(5)}{2} \right\}$$

Selon les analyses comparatives que Iachan (1984) a fait, on remarque que les méthodes L1 et L2 sont plus intéressantes car elles tentent de combiner les méthodes de calcul suggérées par Holland (1973), Spokane et Walsh (1978) et Frantz et Walsh (1972). Dans notre recherche, nous avons opté pour la méthode L1 car elle semble, selon certains calculs de Iachan (1984), un peu plus spécifique que L2. En se basant sur cette méthode, nous pouvons obtenir un score entre 0 (très indifférencié) et 7 (très différencié) si on utilise le "*Vocational Preference Inventory*" (VPI) pour calculer les types. Les deux types de calcul L1 et L2 pour notre échantillon sont fortement corrélés ($r = .92$) (voir Tableaux D-2 et D-3).

Greenlee et al (1988) ont calculé la différenciation à partir des méthodes L1 et L2 proposées par Iachan (1984b). Cependant, il est difficile de comparer entre leurs échantillons et les nôtres pour deux raisons. Premièrement, Greenlee et al (1988) n'ont pas rapporté les écart types des moyennes qu'ils ont trouvés. Deuxièmement, ces auteurs ont utilisé le "*Self-Directed Search*" (SDS) pour calculer les types de personnalité. Étant donné qu'avec cet outil, les scores sur les différents types sont plus élevés qu'avec le VPI, les scores de différenciation subissent aussi une hausse. Greenlee et al (1988) ont toutefois

découvert que, dans leur échantillon de préposés aux bénéficiaires dans le milieu hospitalier, les préposés de race blanche étaient significativement plus différenciés que les préposés de race noire. Avec la méthode L1, la moyenne pour les Noirs était de 3.0 alors que celle des Blancs était de 5.3 ($t(38) = 3.36, p < .002$). Avec la méthode L2, la moyenne pour les Noirs était de 4.4 alors que celle des Blancs était de 7.3 ($t(38) = 3.24, p < .003$). Il n'ont toutefois pas pu faire les mêmes distinctions basées sur la race lorsqu'ils ont comparé les propriétaires de restaurant en fonction de leur niveau de différenciation. Avec la méthode L1, la moyenne de différenciation pour les propriétaires Noirs était de 4.7 alors que celle des propriétaires Blancs était de 5.2. Avec la méthode L2, la moyenne de différenciation pour les propriétaires Noirs était de 6.9 alors que celle des propriétaires Blancs était de 7.4.

Appendice D
Tableau D-3
Corrélations de Pearson entre les Concepts de Holland (Femmes et Hommes Combinés).

	Congruence	Consis 1	Consis 2	Consis 3	Diff 1	Diff 2	Diff 3	Diff 4	Diff 5	Identité
Congruence	1.00									
Consis 1	-.02	1.00								
Consis 2	-.02	.98*	1.00							
Consis 3	.01	.92*	.94*	1.00						
Diff 1	.17	.10	.10	.08	1.00					
Diff 2	.14	.16	.14	.12	.93*	1.00				
Diff 3	.06	.13	.11	.09	.76*	.87*	1.00			
Diff 4	.10	.13	.12	.13	.88*	.89*	.61*	1.00		
Diff 5	.09	-.01	-.01	.00	.84*	.66*	.44*	.75*	1.00	
Identité vocationnelle	.05	.03	-.01	-.02	-.06	-.07	-.10	-.07	-.04	1.00

Notes:	Consis 1 =	Calcul de la consistance selon Strahan (1987)
	Consis 2 =	Calcul de la consistance selon Strahan (1987)
	Consis 3 =	Calcul de la consistance selon Holland (1975)
	Diff 1 =	Calcul de la différenciation Spokane et Walsh (1978)
	Diff 2 =	Calcul de la différenciation Franz et Walsh (1972)
	Diff 3 =	Calcul de la différenciation selon Holland (1975)
	Diff 4 =	Calcul de la différenciation selon Iachan (1984)
	Diff 5 =	Calcul de la différenciation selon Iachan (1984)

• $p < .001$ (bilateral)

Appendice E

La consistance interne des différentes mesures

La consistance interne pour chacune des échelles a été calculée avec le coefficient alpha de Cronbach ou le Kuder-Richardson (KR-20) dans les cas où les échelles possédaient des items dichotomiques, c'est-à-dire le "*Vocational Preference Inventory*" et le "*My Vocational Situation*". Au tableau E-1, on retrouve les coefficients de consistance interne des mesures du temps 1 et du temps 2 avant et après que les données manquantes aient été substituées par le mode.

Appendice E
Tableau E-1
Coefficients de Consistance Interne pour les Mesures.

Mesures	Coefficients calculés "listwise deletion" a			Coefficients calculés avec substitution par le mode ^b			
	Femmes Alpha	seulement n	Femmes et hommes Alpha n	Femmes Alpha	seulement n	Femmes et hommes Alpha n	
VPI (Réalise) ^c	.73	151	.81	.73	151	.81	165
VPI (Investigateur) ^c	.83	151	.84	.83	151	.84	165
VPI (Artistique) ^c	.89	151	.89	.89	151	.89	165
VPI (Social) ^c	.85	151	.86	.85	151	.86	165
VPI (Entrepreneur) ^c	.85	151	.85	.85	151	.85	165
VPI (Conventionnel) ^c	.87	151	.87	.87	151	.87	165
My Vocational Situation ^c	.87	138	.86	.86	151	.86	165
OES (Temps 1, 48 items)	.85	105	.86	.85	150	.85	164
OES (Temps 1, 60 items)	.86	100	.86	.85	150	.86	164
OES (Temps 2, 48 items)	.84	88	.85	.83	122	.84	132
OES (Temps 2, 60 items)	.88	82	.88	.86	122	.86	132
Role Conflicts (12 items)	.85	143	.85	.86	149	.86	163
Personal Mastery	.78	149	.78	.77	165	.77	151
Desired Personal Mastery	.85	151	.84	.85	151	.84	165
CSI (Engagement)	.89	119	.89	.89	139	.89	152
CSI (Disengagement)	.88	123	.88	.88	139	.88	152
Symptom Management (20 items)	.75	130	.77	.75	139	.77	152
Symptom Management (24 items)	.75	130	.76	.74	139	.76	152
MSQ (Temps 1)	.93	136	.93	.93	150	.93	164
MSQ (Temps 2)	.92	109	.92	.91	122	.91	132
BSI (Temps 1)	.97	134	.97	.96	150	.96	164
BSI (Temps 2)	.96	116	.96	.96	122	.96	132

a Dans le calcul du coefficient de consistance interne, on retient seulement les cas où le sujet a répondu à toutes les questions de l'échelle. Selon ce calcul (*listwise deletion*), on remarque que les données manquantes affectent le nombre de sujets.

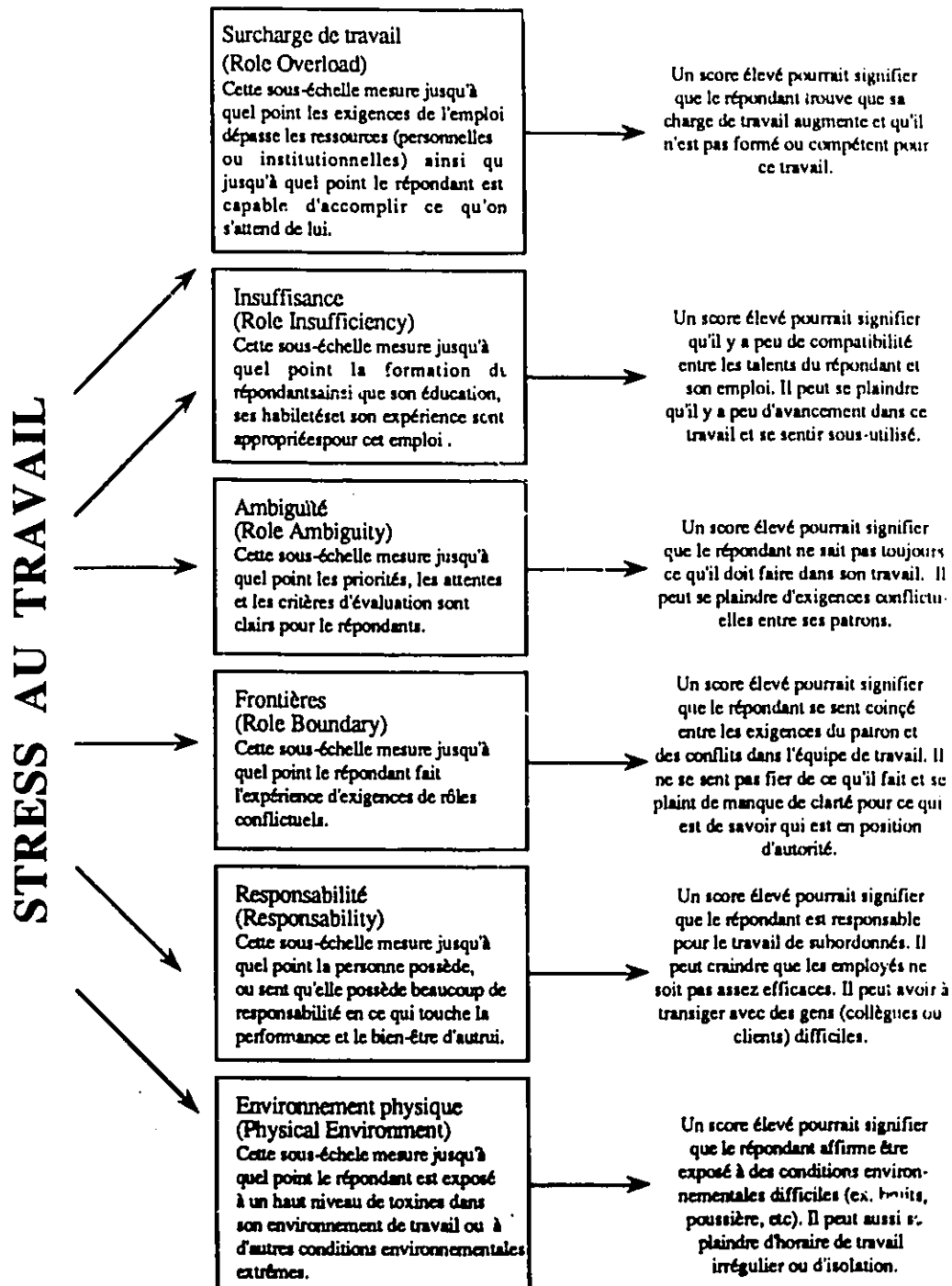
b Dans ce cas-ci, on a substitué les données manquantes par le mode avant de calculer le coefficient de consistance interne. On remarque que le nombre de sujets est plus élevé.

c Le coefficient calculé pour ces échelles est KR-20.

Appendice F

Figure F-1

Définitions des Sous-Échelles de la Mesure de Stress Occupationnel de Osipow et Spokane (1983)



Appendice G

Tableau G-1

Fréquences des Données Manquantes pour les Mesures du Temps 1

Échelles	Nombre de Données Manquantes	Nombre de Sujets
Vocational Preference Inventory (n=163)	0	163
My Vocational Situation (n=165)	0 1 2 3 4	152 6 3 2 2
Personal Mastery (n=165)	0 1 2	163 1 1
Desired Personal Mastery (n=165)	0	165
Occupational Environment Stress (T1) (n=164)	0 1 2 3 4 5 6 9	115 26 11 8 1 1 1 1
Role Conflict (n=163)	0 1 2	157 5 1
Coping Strategies Inventory (n=152)	0 1 2 3 5 16	121 22 4 2 2 1
Symptom Management Scale (n= 152)	0 1 2 5	143 6 2 1
Minnesota Satisfaction Questionnaire (T1) (n=164)	0 1 2 3 4 5 6	148 6 3 3 2 1 1
Brief Symptom Inventory (T1) (n=164)	0 1 2 3	148 11 3 2

Appendice G**Tableau G-2***Fréquences des Données Manquantes pour chacune des Mesures du Temps 2*

Échelles	Nombre de Données Manquantes	Nombre de Sujets
Occupational Environment Stress T2 (n= 137)	0	101
	1	21
	2	10
	3	3
	4	1
	6	1
Minnesota Satisfaction Questionnaire T2 (n= 137)	0	121
	1	8
	2	5
	4	2
	6	1
Brief Symptom Inventory T2 (n= 137)	0	130
	1	6
	2	1

Appendix H

Tableau H-1

Tests de Signification des Différences (Test 1) entre les Sujets de l'Université d'Ottawa et les Sujets du Collège Heritage et du Collège Algonquin pour les Variables du Temps 1 (T1) et du Temps 2 (T2) (Femmes Seulement).

Université d'Ottawa				Heritage et Algonquin					
Variables	n	Moyenne	ET	n	Moyenne	ET	t	(dl)	p
<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>									
Âge	110	35.08	9.18	40	37.65	12.52	-1.19	54.99	.240
Éducation (année)	110	13.32	2.14	40	12.90	1.85	1.09	148	.275
Durée de l'emploi (mois)	108	44.83	46.06	40	43.05	54.64	.20	146	.843
<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>									
Maîtrise personnelle	111	27.07	5.62	40	26.43	5.88	.62	149	.538
Désirabilité de maîtrise	111	22.98	2.54	40	23.33	2.69	-.70	149	.472
<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>									
Congruence	110	13.18	8.19	40	11.95	7.65	.83	148	.409
Consistance	96	6.83	2.73	37	6.76	2.92	.14	131	.887
Différenciation	111	2.04	1.06	40	2.14	1.20	-.50	149	.618
Identité Vocatormelle	111	11.51	4.72	40	11.85	4.19	-.40	149	.691
<u>CONFLITS DE RÔLES</u>									
	109	15.50	9.17	40	17.40	11.46	-1.05	147	.296
<u>STRESS AU TRAVAIL (T1)</u>									
	110	101.03	19.63	40	108.60	21.73	-2.03	148	.044
<u>STYLES DE COPING</u>									
Engagement	102	56.75	21.63	37	53.11	21.03	.88	137	.379
Désengagement	102	30.95	18.90	37	30.81	16.93	.04	137	.968
Gestion des symptômes	102	7.49	6.88	37	8.24	7.82	-.55	137	.583
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)</u>									
	111	73.91	15.30	39	71.56	15.29	.82	148	.411
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)</u>									
	111	54.76	10.70	39	57.00	10.63	-1.13	148	.261
<u>STRESS AU TRAVAIL (T2)</u>									
	89	102.28	18.90	33	104.33	18.69	-.53	120	.594
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T2)</u>									
	89	74.58	12.75	33	74.88	14.55	-.11	120	.913
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T2)</u>									
	89	55.27	10.82	33	52.85	9.79	1.13	120	.263

Appendice H

Tableau H-2

Tests de Signification des Différences (Test t) entre les Sujets de l'Université d'Ottawa et les Sujets du Collège Heritage et du Collège Algonquin pour les Variables du temps 1 (T1) et du Temps 2 (T2) (Femmes et Hommes Combinés).

Université d'Ottawa				Heritage et Algonquin					
Variables	n	Moyenne	ET	n	Moyenne	ET	t	(dl)	p
<u>VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES</u>									
Age	121	35.42	9.85	43	37.23	12.32	-97	162	.335
Éducation (année)	121	13.30	2.14	43	12.95	1.83	.94	162	.348
Durée de l'emploi (mois)	119	47.32	46.58	43	42.49	52.85	.56	160	.575
<u>RESSOURCES PERSONNELLES</u>									
Maîtrise personnelle	122	27.17	5.54	43	26.67	5.72	.50	163	.616
Désirabilité de maîtrise	122	22.87	2.57	43	23.40	2.61	-1.15	163	.251
<u>CONCEPTS DE HOLLAND</u>									
Congruence	119	12.97	8.19	43	11.91	7.75	.74	160	.459
Constance	105	6.81	2.76	40	6.86	2.88	-.13	143	.900
Différenciation	122	2.00	1.09	43	2.19	1.19	-.94	163	.348
Identité Vocationnelle	122	11.44	4.66	43	11.86	4.09	-.52	163	.603
<u>CONFLITS DE RÔLES</u>									
	120	15.41	9.13	43	17.47	11.08	-1.20	161	.234
<u>STRESS AU TRAVAIL (T1)</u>									
	121	101.69	20.61	43	108.51	21.45	-1.85	162	.067
<u>STYLES DE COPING</u>									
Engagement	112	56.29	21.66	40	52.68	20.32	.92	150	.358
Désengagement	112	32.54	19.62	40	30.68	16.42	.54	150	.591
Gestion des symptômes	112	7.96	7.44	40	7.97	7.59	-.01	150	.994
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)</u>									
	122	74.20	15.04	42	72.21	15.01	.74	162	.460
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)</u>									
	122	55.47	11.34	42	57.81	10.67	-1.17	162	.243
<u>STRESS AU TRAVAIL (T2)</u>									
	97	103.51	19.91	35	104.31	18.21	-.21	130	.833
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL (T2)</u>									
	97	74.22	12.66	35	75.37	14.28	-.45	130	.656
<u>DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T2)</u>									
	97	55.77	11.08	35	53.51	9.92	1.06	130	.290

Appendice H
Tableau H-3
Tests de Signification des Différences (Test t) entre le Temps 1 (T1) et le Temps 2 (T2) pour les Variables de Stress au Travail, de Satisfaction au Travail et de Détresse Psychologique (Femmes Seulement).

Variables	Temps 1			Temps 2			r	t	(dl)	p
	n	Moyenne	ET	Moyenne	ET					
STRESS AU TRAVAIL	121	100.64	18.59	102.69	18.79	.72*	-1.60	120	.112	
SATISFACTION AU TRAVAIL	121	74.17	14.72	74.58	13.22	.40*	-.29	120	.772	
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	121	54.26	10.84	54.74	10.51	.66*	-.59	120	.554	

* $p < .001$

Appendice H
Tableau H-4
Tests de Signification des Différences (Test-t) entre le Temps 1 (T1) et le Temps 2 (T2) pour les Variables de Stress au Travail, de Satisfaction au Travail et de Détresse Psychologique (Femmes et Hommes Combinés).

Variables	Temps 1			Temps 2			r	t	(dl)	p
	n	Moyenne	ET	Moyenne	ET					
STRESS AU TRAVAIL	131	101.34	19.11	103.59	19.42	.75*	-1.87	130	.063	
SATISFACTION AU TRAVAIL	131	74.37	14.51	74.44	13.08	.42*	-.05	130	.958	
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	131	55.18	11.40	55.00	10.74	.66*	-.15	130	.879	

* $p < .001$

Tableau I-1 Données Comparatives

Variables	Femmes seulement			Femmes et Hommes			Échantillon de comparaison		
	Moyenne	<i>n</i>	ET	Moyenne	<i>n</i>	ET	Moyenne	<i>n</i>	ET
Maitrise personnelle	26.90	151	5.67	27.04	165	5.58	27.86	213 ^a	5.41
Désirabilité de maîtrise ^b	23.07		2.57	23.01		2.58	...	...	...
Congruence	12.85*	150	8.04	12.69*	162	8.07	15.05	182 ^d	8.02
Consistance ^c	6.81	133	2.77	6.83	145	2.78	...	...	...
Différenciation ^f	2.07	151	1.09	2.05	165	1.12	...	...	...
Identité vocationnelle	11.60	151	4.58	11.55	165	4.51	11.08	131 ^g	4.12
CONFLITS DE RÔLES^h									
Échelle totale (22 items)	27.77	149	18.53	27.5 ^o	163	18.24	...	...	...
Professionnel vs Soi (4)	6.85		4.04	6.87		4.05	...	...	...
Professionnel vs Parents (4)	4.20		4.48	4.12		4.38	...	...	...
Professionnel vs Époux-se (4)	4.96		4.09	4.97		4.04	...	...	...
Époux-se vs Parents (3)	2.33		3.49	2.30		3.51	...	...	...
Époux-se vs Soi (4)	5.10		4.34	5.08		4.31	...	...	...
Parents vs Soi (3)	4.33		3.97	4.26		3.97	...	...	...
STRESS AU TRAVAIL (Temps 1)									
Échelle totale (60 items)	129.51*	150	23.43	129.90*	164	24.14	137.64	549 ⁱ	26.59
Surcharge de travail (10 items)	24.98		6.97	25.26		7.11	25.49		7.79
Insuffisance (10 items)	27.20		9.24	27.06		9.20	27.03		10.08
Frontières (10 items)	21.56*		6.87	21.52*		6.94	20.28		6.67
Ambiguïtés (10 items)	17.71*		5.06	17.69*		5.09	22.67		8.15
Responsabilité (10 items)	20.88*		5.93	21.16*		6.01	25.79		7.38
Environnement physique (10 items)	17.17		5.35	17.22		5.40	17.40		7.45
STRESS AU TRAVAIL (Temps 2)									
Échelle totale (60 items)	129.68*	122	23.09	130.43*	132	23.48	137.64	549 ⁱ	26.59
Surcharge de travail (10 items)	24.48		6.92	24.85		6.95	25.49		7.79
Insuffisance (10 items)	26.88		8.82	26.58		8.78	27.03		10.08
Frontières (10 items)	21.80*		6.98	21.82*		6.87	20.28		6.67
Ambiguïté (10 items)	18.07*		5.45	18.12*		5.47	22.67		8.15
Responsabilité (10 items)	21.22*		5.64	21.64*		5.94	25.79		7.38
Environnement physique (10 items)	17.22		5.61	17.42		5.94	17.40		7.45
STRATÉGIES DE COPING									
Engagement									
	55.78*	139	21.46	55.34*	152	21.31	44.12	195 ^a	24.59
Centré-sur-le problème	33.78*		13.43	33.66*		13.27	26.91		15.22
Résolution de problème	18.31*		8.16	18.31*		8.06	13.90		9.17
Restructuration cognitive	15.48*		6.92	15.36*		6.94	13.00		7.88
Centré-sur-les émotions	21.99*		13.65	21.68*		13.37	17.21		13.69
Expression des émotions	10.00		6.98	9.93		6.81	9.37		8.65
Support social	11.99*		7.95	11.74*		7.87	7.84		7.34
Désengagement									
	30.91	139	18.34	32.05	152	18.80	31.01	195 ^a	22.46
Centré-sur-le problème	19.97		11.38	20.13*		11.22	17.53		12.32
Évitement du problème	9.60*		5.52	9.45*		5.38	7.48		5.87
Pensée fantaisiste	10.37		7.47	10.68		7.65	10.05		8.18
Centré-sur-les émotions	10.94		9.67	11.92*		10.57	13.48		13.03
Auto-critique	3.50*		6.21	3.97*		6.94	6.22		8.60
Retrait social	7.45		7.70	7.95		5.92	7.27		6.81

Tableau I-1 Données Comparatives (suite)

Variables	Femmes seulement		Femmes et Hommes		Échantillon de comparaison	
	Moyenne	ⁿ ET	Moyenne	ⁿ ET	Moyenne	ⁿ ET
STRATÉGIES DE COPING (suite)		139		152		195 ^a
Gestion des symptômes ^d	10.98	8.11	11.27	8.45	11.2 ^c	11.2 ^c
SATISFACTION AU TRAVAIL (T1)		150		164		227 ^k
	73.30	15.28	73.70	15.01	74.48	12.45
SATISFACTION AU TRAVAIL (T2)		122		132		227 ^k
	74.66	13.19	74.52	13.06	74.48	12.45
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T1)		150		164		719 ^l
	55.34*	10.69	56.07*	11.19	50	10
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (T2)		122		132		719 ^l
	54.62*	10.57	55.17*	10.79	50	10

Note Nous avons réunis ici les recherches qui ont utilisé des échelles semblables aux nôtres afin de comparer leurs résultats avec ceux obtenus par nos sujets.

- * Moyenne significativement différente ($p < .05$, bilatéral) de la moyenne retrouvée dans l'échantillon de comparaison (i.e. dans la colonne à l'extrême droite).
- ^a Échantillon d'hommes inscrits à un programme de réadaptation cardiaque (Cazabon, A., 1991).
- ^b Cette mesure a été créée par le chercheur de la présente étude.
- ^c On n'a pas trouvé de recherches qui auraient pu servir de comparaison.
- ^d Sujets non-employés composés principalement de personnes handicapés physiques, d'ex-patients psychiatriques et de désavantagés sociaux (Thompson, Griffith et Flynn, 1991).
- ^e On n'a pas trouvé de recherches qui avaient utilisé la méthode de Strahan (1987) pour le calcul de la consistance.
- ^f Greenlee, Damarin, & Walsh (1988) ont utilisé cette mesure de différenciation. Toutefois, on n'a pas pu comparer notre échantillon avec le leur car l'évaluation qu'ils ont fait des types s'est effectuée avec le "Self-Directed Search" (SDS). Avec le SDS, on obtient des scores différents que sur le VPI.
- ^g Échantillon de femmes employées à temps plein (Holland, Power & Daiger, 1980).
- ^h Greenglass (1990) a utilisé la même mesure que nous, mais elle n'a pas rapporté les moyennes et les écarts types obtenus avec son échantillon.
- ⁱ Échantillon de femmes et d'hommes dans différentes occupations (Osipow & Spokane, 1983).
- ^j Bien que Latack (1986) rapporte la moyenne et l'écart type obtenus par un échantillon de 109 personnes, on ne peut pas établir de comparaison car Latack a utilisé cette mesure dans un contexte général alors que nous l'avons utilisé dans un contexte spécifique. Par exemple, elle demandait aux sujets de rapporter quelles stratégies ils utilisaient en général, lorsqu'ils se sentaient stressés, et dans quelle mesure ils utilisaient ces stratégies. Dans notre recherche, nous avons demandé essentiellement la même chose, sauf qu'on a spécifié aux sujets qu'ils devaient penser à la situation spécifique qu'ils avaient identifiée dans la section "Focal stressor" (voir Appendice C-7).
- ^k Échantillon de commis de bureau (Weiss, Davis, England, & Lofquist, 1967).
- ^l Échantillon non-précisé (Derogatis & Spencer, 1982).